

AMIF-Projekte: Förderperiode 2018–2020

Best-Practice-Handbuch zur Interkulturellen Öffnung

Was bewegen mit der EU

Was bewegen mit der EU

**Best-Practice-Handbuch
zur Interkulturellen Öffnung**

AMIF-Projekte: Förderperiode 2018–2020

Inhalt

Einleitung	4
-------------------------	----------

1 Büro für gesellschaftliche Integration/Stadt Augsburg: „Zusammen in Augsburg“ (ZUSA)	8
1.1 „Augsburg 2040 – Utopien einer vielfältigen Stadt“: ein partizipatives Ausstellungskonzept	13
1.2 Interkulturelle Fort- und Weiterbildungen für eine diverse Stadtgesellschaft	17
1.3 Augsburg auf dem Weg zu einem neuen Integrationskonzept	21
1.4 Interkulturelle Öffnung der Museen	27
1.5 „Begegnung auf Augenhöhe – die Ausländerbehörde gemeinsam gestalten“	31
1.6 Elternbeiräte involvieren	34
1.7 Interkulturelle Öffnung der Medien	38
1.8 Dolmetscherpool „Babel“	43
1.9 Interkulturelle Öffnung von Unternehmen	46

2 Koordinierungsstelle Integrationsmanagement, Magdeburg: „Interkulturelle Orientierung und Öffnung“ (IKOE)	48
2.1 Leitbildentwicklung für die Migrationsagentur (MIA) im Burgenlandkreis	50
2.2 IKOE-Trainer*innenqualifizierung „Systemische Organisationsberatung im interkulturellen Kontext“	56
2.3 Ehrenamtliche Arbeit in IKOE-Prozessen	67
2.4 IKOE-Ideenwerkstatt	72
2.5 IKOE in der Ausbildung	75
2.6 Fachverbund	79

3	Arbeit und Leben in Sachsen e.V.: „Willkommen! in Sachsen – Willkommen! in Arbeit“ (2015–2020 inkl. Vorgängerprojekt)	84
4	Bildungsteam Berlin-Brandenburg e.V.: „Interkulturelle Öffnung der Jugendhilfe – Qualität sichern, Teilhabe ermöglichen“	92
5	Diakonisches Werk Schleswig-Holstein – Landesverband der Inneren Mission e.V.: „Verschieden. Verstehen – Interkulturelle Öffnung mit kultursensibler Kommunikation“	98
6	Multikulturelles Forum e.V., Dortmund: „VielfaltPlus – Interkulturelle Öffnung von Verwaltungen“	104

Einleitung

Die Förderperiode des EU-AMIF-Fonds 2018–2020 neigt sich dem Ende zu. Wir, das Büro für gesellschaftliche Integration der Stadt Augsburg, möchten dies zum Anlass nehmen, die besten Strategien und Methoden nicht nur unseres EU-Projektes „Zusammen in Augsburg“ (ZUSA), sondern mehrerer Projekte auf bundesweiter Ebene zusammenzutragen, um für künftige Projekte nachhaltige Anhaltspunkte und Perspektiven im Maßnahmenbereich der Interkulturellen Öffnung bereitzustellen.

Dieses Handbuch basiert auf unserem am 28.05.2020 durchgeführten Web-Seminar „Was bewegen mit der EU: Best-Practice-Austausch bundesweiter AMIF-Projekte (2018–2020)“, bei dem sich die folgenden Projekte vernetzten und austauschten:

- **Gastgeberin: Büro für gesellschaftliche Integration, Stadt Augsburg: „Zusammen in Augsburg“ (ZUSA), Frau Dr. Margret Spohn**
- **Koordinierungsstelle Integrationsmanagement, Magdeburg: „Interkulturelle Orientierung und Öffnung“ (IKOE), Frau Dr. Katja Michalak**
- **Arbeit und Leben in Sachsen e.V.: „Willkommen! in Sachsen – Willkommen! in Arbeit“, Frau Damaris Deinert**
- **Bildungsteam Berlin-Brandenburg e.V.: „Interkulturelle Öffnung der Jugendhilfe – Qualität sichern, Teilhabe ermöglichen“, Frau Jenny Howald**

- **Diakonisches Werk Schleswig-Holstein – Landesverband der Inneren Mission e.V.: „Verschieden. Verstehen – Interkulturelle Öffnung mit kultursensibler Kommunikation“, Frau Katharina Theune**
- **Multikulturelles Forum e.V., Dortmund: „VielfaltPlus – Interkulturelle Öffnung von Verwaltungen“, Frau Sabrina Beckmann**

Die Beiträge wurden verschriftlicht und im Büro für gesellschaftliche Integration Augsburg zusammengetragen. Diese sind nach den folgenden Fragen strukturiert: Mit welcher Ausgangslage sahen wir uns konfrontiert? Welcher Vorgehensweise und Methodik haben wir uns dabei bedient? Welche Ergebnisse sind besonders nennenswert? Welchen Herausforderungen haben wir uns gestellt? Welche Aspekte werden auch nachhaltig sichtbar sein? Wo gibt es weiterhin Handlungsbedarf?

Wir bedanken uns an dieser Stelle bei allen Beteiligten für die gute Zusammenarbeit und Ihr Engagement. Wir freuen uns auf weitere Netzwerkarbeit und einen effizienten Austausch bei unseren künftigen Projekten!

Ein Wort zur geschlechterneutralen Sprache: Uns war wichtig, dass in den Beiträgen eine geschlechtersensible Sprache verwendet wird. Wie diese dargestellt wird, obliegt den jeweiligen Projekten und wurde von uns bewusst nicht vereinheitlicht.



Dr. Margret Spohn
Gesamtprojektleitung

Dr. Carmen Buschinger
Projektkoordinatorin

**Büro für
gesellschaftliche
Integration /
Stadt Augsburg:
„Zusammen in
Augsburg“ (ZUSA)**

1



„Zusammen in Augsburg“ (ZUSA) war ein zweijähriges, durch die EU geförder-tes Projekt, das bis Ende Juni 2020 in Augsburg durchgeführt wurde. In diesem Verbundprojekt unter Federführung des städtischen Büros für gesellschaftliche Integration (ehemals Büro für Migration, Interkultur und Vielfalt) haben sich der Wirtschaftsraum Augsburg A³, InnoVions Concepts GmbH, Tür an Tür – Integra-tionsprojekte gGmbH, der Assyrische Mesopotamien Verein Augsburg e.V. sowie das Staatliche Textil- und Industrie-museum (tim) zusammengeschlossen.

Alle gemeinsam förderten mit unter-schiedlichen Aktionen das „Wir“ in einer Stadt, in der fast jede und jeder Zweite einen Migrationshintergrund hat und Menschen aus über 170 Ländern zusammenleben. ZUSA schaffte stadtweit moderierte Gesprächs- und Diskussions-räume sowie Orte der Begegnung, um gemeinsam an den Chancen und Herausforderungen der vielkulturellen

und diversen Stadt zu arbeiten. Dadurch sollte Partizipation auf allen gesellschaft-lichen und politischen Ebenen möglich werden. Ein Schlüsselbegriff in ZUSA war die Interkulturelle Öffnung – sowohl seitens der (z. B. städtischen) Institutionen und Einrichtungen als auch in Hinblick auf die Gesamtbevölkerung. Interkulturalität wird verstanden als die Wertschätzung und Akzeptanz einer vielfältigen Stadt mit all ihren Facetten. Die verschiedenen Projektpartner haben hierzu unterschied-liche Projekte entwickelt.

Unter Federführung des Staatlichen Textil- und Industriemuseums (tim) wurde die partizipative Ausstellung „Augsburg 2040 – Utopien einer vielfältigen Stadt“ mit über 100 Beteiligten, die das breite Spektrum der Augsburger Stadtgesellschaft abbil-deten, gestaltet. Ein Teil der Ausstellung, so das „Archiv der Zukunft“ und weitere einzelne Ausstellungsgegenstände, haben in der Augsburger Ausländerbehörde einen dauerhaften Standort gefunden.

Das Büro für gesellschaftliche Integration konnte in der Laufzeit von ZUSA sowohl den ersten Integrationsbericht für die Stadt Augsburg¹ als auch das erste Integrationskonzept² für die Stadt partizipativ erstellen. Über 1100 Augsburgerinnen und Augsburger haben zudem mittlerweile an einem der 138 Seminare zu Kompetenzen in einer vielfältigen Stadt im Rahmen der stadtinternen Weiterbildungsakademie, der Stadtakademie, teilgenommen. Exklusiv für ZUSA konnten nicht nur Mitarbeitende der Stadt, sondern auch die interessierte Fachöffentlichkeit Angebote zu Interkultureller Kompetenz, zu Hintergrundwissen über verschiedene Herkunftsländer,

zum Umgang mit Traumatisierung oder an Shuttletouren zu religiösen Gemeinschaften teilnehmen.

InnoVision Concepts setzte sich im Rahmen von ZUSA das Ziel, über die Elternbeiräte an Schulen und Kitas Themen der Interkulturellen Öffnung und Strategien gegen Diskriminierung und Rassismus aufzugreifen. Dabei wurden alle Akteurinnen und Akteure an Schulen und Kitas miteinbezogen. Hier unterstützte das Teilprojekt zum einen durch Beratung in konkreten Situationen von Benachteiligung und Diskriminierung, bot interkulturelle Trainings und Workshops für Elternbeiräte, Lehrerinnen und Lehrer und Erziehungspersonal an, und zum anderen durch die Begleitung von Schülerprojekten, um schulinterne Ziele der Interkulturellen Öffnung zu erreichen und nachhaltige Projekte an der Schule umzusetzen. Die Arbeit an und mit Schulen sollte durch die Etablierung eines

- 1 Zu bestellen oder abzuholen beim Büro für gesellschaftliche Integration: migration@augzburg.de oder online unter Integrationsbericht Augsburg.
- 2 Zu bestellen oder abzuholen beim Büro für gesellschaftliche Integration: migration@augzburg.de.

Augsburger Netzwerkes der „Schulen ohne Rassismus – Schulen mit Courage“ nachhaltig verstetigt werden.

Der Assyrische Mesopotamien Verein hat in der Kresslesmühle eine Zentrale für Sprachmittlung und kultursensibles Dolmetschen eingerichtet. Derzeit sind circa 40 Sprachen kurzfristig abrufbar. Die im Projektverlauf ausgebildeten Sprach- und Kulturdolmetscherinnen und -dolmetscher sind in gezielten Schulungen auf die Einsatzgebiete sprachlich, fachlich und kulturell (u. a. städtische Einrichtungen, Krankenhäuser) vorbereitet worden.³

Tür an Tür – Integrationsprojekte konnte zum einen eine zentrale Anlaufstelle für migrationsspezifische Fragen einrichten. Zwei weitere Schwerpunkte des Teilpro-

jektes Tür an Tür lagen in der Herstellung diversitätssensibler Sichtweisen auf und in Medien und im Umgang mit der Stadtgeschichte.

Das Verbundprojekt konnte in ZUSA viel ausprobieren und viel erreichen. Gerade haben die Bewährten mit einigen neuen Verbundpartnern einen neuen Antrag für eine weitere Förderperiode abgegeben. Auch in diesem Antrag steht die Stärkung des inklusiven „Wir“ in Augsburg im Mittelpunkt aller Aktivitäten, die Museen, Altenhilfe und Medien genauso umfassen wie Bildungseinrichtungen oder die Bewahrung der Migrationsgeschichte in Zusammenarbeit mit migrantischen Organisationen und dem Stadtarchiv.

Im den folgenden Unterkapiteln werden ausgewählte prägnante Teilprojekte vorgestellt und beschrieben.

3 Die Vermittlungszentrale in der Kresslesmühle ist telefonisch von Mo–Do in der Zeit von 11:00–16:00 Uhr unter 0176 75455220 sowie per Mail unter marianne.brueckl@assyrer-augsburg.de erreichbar.

„Augsburg 2040 – Utopien einer vielfältigen Stadt“: ein partizipatives Ausstellungskonzept

Ausgangslage

In Zeiten von realen oder empfundenen Krisen kommt utopischen Gesellschaftsentwürfen ein besonderer Stellenwert zu. Anders als rückwärtsgewandte Identifikationen, die allzu leicht in ein sozial-ausschließendes „Retrotopia“ (Zygmunt Bauman) münden, vermag utopisches Denken, große gesellschaftlich-integrative Kraft zu entfalten.

Das Textil- und Industriemuseum in Augsburg (tim) hat deshalb 2018/2019 in Kooperation mit „Zusammen in

Augsburg“ (ZUSA) ein bayernweit einzigartiges Projekt durchgeführt. Unter dem Titel „Augsburg 2040 – Utopien einer vielfältigen Stadt“ lud das Museum etwa 100 Akteur*innen der hiesigen Zivilgesellschaft dazu ein, ein partizipatives Ausstellungsprojekt zu entwickeln mit der Leitfrage: „Wie wollen wir in einer diversen Stadt wie Augsburg in Zukunft miteinander leben?“ Die Projektidee schloss neben der kulturellen Vielfalt religiöse Diversität, geschlechtliche Selbstbestimmung und Inklusion mit ein.

Vorgehensweise und Methodik

Im Projektfortgang bildeten sich seit Oktober 2018 drei sehr vitale Workshop-Gruppen heraus, die sich bis März 2019 mit je einem Themenkreis beschäftigten. Die erste Gruppe fragte nach Zukunftsentwürfen für ein gelebtes Miteinander, das selbstverständlich mit Diversität umgeht. Die zweite suchte nach zukunftssträchtigen Konzepten für Arbeit, Ökonomie und Konsum. Kultur stand im Zentrum der Auseinandersetzung der dritten Gruppe.

Während die erste Gruppe einen interaktiven Pfad entwickelte, der soziale Vielfalt auf verschiedenen Ebenen emotional erlebbar machte, entwarf die zweite u. a. einen utopischen und einen dystopischen Raum, worin konträre Zukunftsvorstellungen zum Ausdruck gelangten. Die dritte Gruppe entwickelte ein „Archiv der Zukunft“, für das

Augsburger*innen aufgerufen waren, Objekte mitzubringen, um diese für die kommende Zeit aufzubewahren.

Die Ausstellung selbst feierte im Mai 2019 ihre Eröffnung und lief bis Ende Oktober. Etwa 30 000 Besucher*innen machten sich in der genannten Laufzeit auf den Weg, Augsburger Zukunftsentwürfe zu erkunden. Die Ausstellungsarchitektur sah innerhalb des Parcours zudem eine Veranstaltungsfläche vor, die sogenannte „Agora“, die verschiedensten Initiativen – gerade aus dem Bereich der gesellschaftlichen Vielfalt – Raum bot. Dass insgesamt etwa 70 Konferenzen, öffentliche Versammlungen, Podiumsgespräche, Feste und künstlerische Darbietungen auf der Agora stattgefunden haben, darf als Erfolg dieses Forums verbucht werden.

Erfolgreiche Umsetzung des Projektzieles

Rückblickend lässt sich resümieren, dass die erhoffte Vernetzung des Ausstellungsprojektes in die Stadt und umgekehrt auch gesellschaftliche Wirkung in die Kommune hinein sich sehr positiv entwickelt hat. Das Projekt profitierte ohne Zweifel davon, dass es auf jahrelange Kooperationen mit einzelnen Projektpartner*innen zurückgreifen konnte. Partizipative Arbeit mit dem hier verfolgten Anspruch, so viele unterschiedliche Partner zusammenzubringen, setzt wechselseitiges Vertrauen voraus, das sich erst über eine gewisse Zeit hinweg bilden muss. Für die Entwicklung dieserart Vertrauen braucht es vor allem eines: Zeit, die großzügig einzuplanen ist. In diesem Zusammenhang ist unmissverständlich zu konstatieren, dass partizipative Projekte mit der vielen Zeit auch viel Personal binden, was zudem auch einen Kostenfaktor dar-

stellt. Neben Zeit und Personal fordern partizipative Projekte letztlich von den institutionellen Vertretern des Museums die Bereitschaft, sich selbst jenseits der professionellen Erfahrung zu hinterfragen, damit eine neue gemeinsame Initiative erwachsen kann.

Herausforderungen bei der Umsetzung des Projektzieles

Kritisch – im Sinne einer Selbstkritik – ist zu reflektieren, weshalb das Projekt, das in der Zivilgesellschaft Augsburgs auf sehr hohe Resonanz gestoßen ist, die Kommunalpolitik der Stadt jedoch kaum erreicht hat. Trotz der verhältnismäßig langen Laufzeit der Ausstellung fanden nur wenige Vertreter des Stadtparlaments ihren Weg in die Ausstellung.

Ausblick

Ungeachtet dieser formulierten Einschränkung ist es dem Projekt gelungen, Diversität in Augsburg nicht nur anzuerkennen und abzubilden, sondern auch zu praktizieren – mit positiven Nachwirkungen bis heute. Das Experiment, mit einem partizipativen Ausstellungsprojekt symbolisches Kapital in die vielfältige Stadtgesellschaft zu transferieren, lädt deshalb zur Nachahmung ein, um aufgebaute Strukturen zu verstetigen und auf Dauer zu etablieren.

Dr. Karl Borromäus Murr,
Leiter Staatliches Textil- und
Industriemuseum in Augsburg (tim)

Interkulturelle Fort- und Weiterbildungen für eine diverse Stadtgesellschaft

Ausgangslage

Zum Handwerkszeug einer modernen Verwaltung gehört es, mit der Vielfalt der Bürgerinnen und Bürgern umzugehen. Zu diesem Zweck hat das Büro für Migration, Interkultur und Vielfalt im Rahmen von zwei EU-Projekten, gefördert aus dem AMIF zur „Interkulturellen Öffnung“, ein breites Angebot an Fort- und Weiterbildungen an der stadtinternen Weiterbildungsakademie etabliert. Beginnend mit 11 Seminaren im Herbst 2016, konnten – zuletzt im Herbst 2019 – 26 Seminare angeboten werden.

Folgende Seminare sind im Angebot: klassische Grund- und Aufbau-seminare zum Umgang mit Verschiedenheit, aber auch Hintergrundseminare, die die Situation einzelner Herkunftsländer in den Blick nehmen (Geschichte, ethnische Zusammensetzung, religiöse Zusammensetzung etc.). Zudem gibt es Seminare zur Bedeutung von Religion und öffentlicher Verwaltung oder zum Umgang mit Traumatisierung. Wichtig ist, dass die Seminare weder ethnisierend noch kulturalisierend sind. Eine Augsburg-er Besonderheit ist hier, der EU-Förderung sei Dank, dass wir die Seminare paritätisch mit städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und mit in der sonstigen

Migrations-Integrationsarbeit Tätigen besetzen können, sodass bereits die Seminare einen Perspektivwechsel der Teilnehmenden ermöglichen.

Vorgehensweise und Methodik

Interkulturelle Fortbildungen für einzelne Abteilungen, Teams etc. werden – wo immer dies möglich ist – an die jeweiligen Arbeitsbedingungen angepasst. In der Regel erfolgt ein Sondierungsgespräch mit den Führungskräften. Daraufhin wird gemeinsam ein Fragebogen entwickelt und das gesamte Team nach seiner Meinung und Einschätzung zum Thema Vielfalt (Was läuft gut? Was läuft nicht gut? Gab es schwierige Situationen? Wie sind Sie damit umgegangen? War Ihre Strategie erfolgreich?) befragt. Auf dieser Basis wird dann ein Seminar speziell für diesen Arbeitsbereich entwickelt.

Erfolgreiche Umsetzung des Projektzieles

Im Zeitraum vom 01.01.2020 bis zum 30.06.2020 konnten von den insgesamt 41 geplanten interkulturellen Seminaren im Frühjahr 2020 aufgrund der Corona-Krise und den damit verbundenen Ausgangs- und Kontaktbeschränkungen nur 14 Seminare stattfinden. Seit dem 13.03.2020 mussten daher alle Seminare mit physischer Präsenz abgesagt werden. Erfreulich ist dennoch die Gesamtzahl: Gemeinsam mit dem Vorgängerprojekt WAKA („Willkommens- und Anerkennungskultur in Augsburg“) haben seit dem 15.07.2016 bis zum 30.06.2020 bisher insgesamt 1310 Personen an den Schulungen zu interkulturellen Themen teilgenommen. 740 der Teilnehmenden waren städtische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (55,92 %), 570 Teilnehmende waren aus nicht-städtischen Institutionen,

wie z. B. Caritas Augsburg, Diakonie Augsburg, Jobcenter, Helferkreise etc. (44,08 %).

Herausforderungen bei der Umsetzung des Projektzieles

Die Entwicklung der Teilnahme in den letzten Jahren hat gezeigt, dass üblicherweise immer dieselben Institutionen Interesse an unseren Veranstaltungen zeigen: Bei den nicht-städtischen Institutionen sind dies hauptsächlich Caritas Augsburg und die Diakonie Augsburg. Aus der städtischen Mitarbeiterschaft sind es bislang überwiegend die Bereiche „Soziales“ und „Bildung“, also insgesamt diejenigen Bereiche, in denen die Akteurinnen und Akteure ohnehin schon ein sensibilisiertes Verständnis für diversitätsspezifische Fragestellungen mitbringen. Wünschenswert ist es, künftig auch andere Institutionen und städtische Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter aus anderen Themenfeldern zu erreichen. Auch ist auffällig, dass die Seminare hauptsächlich von Frauen besucht werden: Insgesamt nahmen bisher 985 Frauen (75,44 %) an den Seminaren teil. Mit 326 an der Zahl (24,56 %) sind Männer damit deutlich unterrepräsentiert. Letztlich ist ein neues digitales Format von Seminaren – zwangsläufig angeregt durch die Corona-Krise – aber auch eine Chance, die bislang nicht vertretenen Gruppen anzusprechen und von einer Teilnahme zu überzeugen.

Ausblick

Im neuen Koalitionspapier der Stadt Augsburg nach den Kommunalwahlen im März 2020 ist die Teilnahme an Interkulturellen Trainings für Mitarbeitende der Stadt Augsburg Pflicht – ein gutes Signal. Wünschenswert wäre die flächendeckende Einsicht, dass auch die Teilnahme der Mitarbeitenden in der Wirtschaft eine Selbstverständlichkeit ist.

Dr. Margret Spohn,

Leiterin des Büros für gesellschaftliche Integration, Gesamtprojektleitung ZUSA/ Stadt Augsburg, und

Dr. Carmen Buschinger,

Büro für gesellschaftliche Integration, Projektkoordination ZUSA/Stadt Augsburg

Augsburg auf dem Weg zu einem neuen Integrationskonzept

Ausgangslage

Augsburgs Bevölkerung ist vielfältig. Menschen aus über 170 Ländern leben friedlich zusammen. Fast 50% haben einen sogenannten Migrationshintergrund, und die Verwaltung arbeitet seit Jahrzehnten in vielen Projekten und auch im täglichen Arbeitsalltag mit dieser Vielfalt professionell zusammen. Allerdings fehlte bisher ein Integrationskonzept; ein Konzept, das die verbindende Klammer, das einigende Dach über all diese Aktivitäten setzt und die gemeinsamen Ziele festlegt.

Vorgehensweise und Methodik

Im Vorläuferprojekt von ZUSA, „Willkommens- und Anerkennungskultur in Augsburg“ (WAKA), fanden ausführliche Vorarbeiten zum Integrationskonzept statt. Bundesweite Konzepte wurden genauso analysiert wie europäische Handreichungen. Im zweiten Schritt wurden gesamtstädtische Konzepte in der Stadt Augsburg gesichtet, um Anknüpfungspunkte und Synergieeffekte zu finden, aber auch, um zu erkennen, wie sich die Konzepte im Laufe der Jahre inhaltlich weiterentwickelt hatten. Auf Anweisung des Oberbürgermeisters bildete sich zur Begleitung des

Prozesses eine referatsübergreifende Arbeitsgruppe (AG-Integration), die sich aus Vertreterinnen und Vertretern aller Referate zusammensetzte. Diese AG, die die Ergebnisse jeweils in den eigenen Referatsbereich rückkoppelte, erarbeitete gemeinsam den Zeitplan. Ziel war es, das Konzept mit möglichst vielen Beteiligten aus Verwaltung, freien Trägern, Migrantenorganisationen, Beiräten, Vereinen sowie der Zivilgesellschaft etc. zu entwickeln.

Vorgehensweise und Methodik

Wir hatten uns dabei vorgenommen, unsere Workshops überraschend zu gestalten. Ungewohntes Ambiente sollte es ermöglichen, auch kreativer zu denken. So arbeiteten wir mit Farbkonzepten⁴, verzichteten auf Stühle und Tische und arbeiteten stattdessen mit Papphockern und nutzten den gesamten Raum. Die Teilnehmenden waren ständig in Bewegung und formierten sich in neuen Arbeitsgruppen. Auf den Papphockern wurden Schlüsselsätze der Interkulturellen Öffnung angebracht, die sich im Laufe der Workshops stetig um die Eindrücke der Teilnehmenden erweiterten. Zur Auflockerung und

4 Jedem Handlungsfeld war eine eigene Farbe zugeordnet. Dazu gab es Sprechblasen für die Hocker in der jeweiligen Farbe, Karten (Was läuft gut, Was brauchen wir noch?), Sprechblasen sowie Wäscheleinen und Klammern in der jeweiligen Farbe, sodass bereits von Weitem gut erkennbar war, um welches Handlungsfeld es sich dreht.

Spiegelung der Ergebnisse hatten wir das Improvisationstheater „Impro à la Turca“⁵ verpflichtet.

Insgesamt führten wir drei solcher Workshops durch – mit den Führungskräften der Stadt Augsburg, mit den Mitgliedern der Regionalkonferenz⁶ und den Beiräten⁷. Damit hatten wir die zentralen Stakeholder in Augsburg erreicht.

Alle Workshops wurden so konzipiert, dass für jedes Handlungsfeld⁸ zunächst der Bestand erhoben und danach die Bedarfe formuliert wurden. Zudem wurde diskutiert, ob noch Handlungsfelder fehlen. Hier zeigte sich, dass die Handlungsfelder „Wohnen“ und „Gesundheit“ zukünftig Teil des Konzeptes (und des Integrationsberichtes) sein werden. Den Abschluss bildeten Handlungsempfehlungen an die Verwaltung. Diese sollen nun im Laufe des Jahres 2020 gesichtet, bewertet und in 2021 als „Aktionsplan Integration“ ebenfalls verabschiedet werden. Die Ergebnisse der Workshops wurden dem zuständigen Gremium im November 2019 vorgestellt.

- 5 Einige Mitglieder des Impro-Theaters sind selbst ausgebildete interkulturelle Trainer. Sie sind somit mit dem Prozess der Interkulturellen Öffnung vertraut und konnten daher die Zwischenstände und Ergebnisse zwar komödiantisch, aber punktgenau widerspiegeln.
- 6 Die Regionalkonferenz ist ein Gremium aller in der Migrations-Integrationsarbeit Tätigen, das zu Zeiten der Zuwanderung von Geflüchteten gegründet wurde, um Zuständigkeiten zu klären und Netzwerke zu schaffen. Dieses Format wurde beibehalten und ermöglicht ca. 60 Institutionen zwei Mal im Jahr den fachlichen Austausch.
- 7 Integrationsbeirat, Seniorenbeirat, Nachhaltigkeitsbeirat, Behindertenbeirat

- 8 Bildung und Sprache; Ausbildung, Arbeit und Wirtschaft; Förderung gesellschaftlicher und politischer Teilhabe, Interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung, kulturelle Teilhabe

Erfolgreiche Umsetzung des Projektzieles

Das Integrationskonzept legt nun gemeinsame Leitlinien fest und zeigt, dass die politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger dem Thema eine hohe Relevanz zusprechen. Mit dem Konzept gibt es nun einen verbindlichen Rahmen, der den lokalen Akteurinnen und Akteuren der Integrationspolitik verlässliche und stabile Rahmenbedingungen und langfristige Perspektiven für ihre jeweilige Arbeit bietet.

Herausforderungen bei der Umsetzung des Projektzieles

Im Zuge der Zuwanderung von Geflüchteten ab 2015 standen viele Integrationskonzepte bundesweit auf dem Prüfstand, ob sie in ihrer Ausrichtung auch auf diese Art von Zuwanderung vorbereitet waren. In Zuge dessen entwickelten einige Städte eigene Integrationskonzepte für Geflüchtete. Unser Konzept sollte von Anfang an so konzipiert sein, dass es nicht auf eine Zielgruppe abgestimmt ist, sondern die Gesamtheit der Zuwanderung in den Blick nimmt. So entstand die Idee des „Lernenden Konzeptes“, das flexibel auf neue Herausforderungen reagieren kann.

Durch die Herausforderungen durch die starke Zuwanderung von Geflüchteten waren in Augsburg drei Schnittstellenpa-

piere (zu Zuständigkeiten⁹, zu Projekten¹⁰ und zu Netzwerken¹¹ aus dem Bereich der Migration und Integration) und der Sachstandsbericht Migration, Flucht

und Integration¹² entstanden. Wir haben also einen Dreiklang aus Schnittstellenpapieren, Integrationsbericht und Integrationskonzept, die ineinander übergreifen und nur zusammen gesehen den Überblick über das Themenfeld ermöglichen.

Eine weitere Herausforderung lag in der Einbettung des Konzeptes in bestehende städtische Konzepte, da wir keine Parallelstrukturen aufbauen wollten. Daher entstand das Integrationskonzept in enger Abstimmung mit dem Stadtentwicklungskonzept (STEK) und den Zukunftsleitlinien, sodass alle Konzepte inhaltlich aufeinander aufbauen und sich stärken.

- 9 Stadt Augsburg, Büro für gesellschaftliche Integration (ehemals Büro für Migration, Interkultur und Vielfalt) (Hrsg.) 2020: Schnittstellenpapier Zuständigkeiten: https://www.augsburg.de/fileadmin/user_upload/verwaltungswegweiser/buero_fuer_migration_interkultur_und_vielfalt/Schnittstellenpapier_Zustaendigkeiten_03.2020.pdf
- 10 Stadt Augsburg, Büro für gesellschaftliche Integration (ehemals Büro für Migration, Interkultur und Vielfalt) (Hrsg.) 2020: Schnittstellenpapier Projekte: https://www.augsburg.de/fileadmin/user_upload/verwaltungswegweiser/buero_fuer_migration_interkultur_und_vielfalt/schnittstellenpapier_projekte.pdf
- 11 Stadt Augsburg, Büro für gesellschaftliche Integration (ehemals Büro für Migration, Interkultur und Vielfalt) (Hrsg.) 2020: Schnittstellenpapier Netzwerke https://www.augsburg.de/fileadmin/user_upload/verwaltungswegweiser/buero_fuer_migration_interkultur_und_vielfalt/schnittstellenpapier%20netzwerke.pdf

- 12 Stadt Augsburg, Büro für gesellschaftliche Integration (ehemals Büro für Migration, Interkultur und Vielfalt) (Hrsg.) 2020: Sachstandsbericht Migration, Flucht und Integration https://www.augsburg.de/fileadmin/user_upload/verwaltungswegweiser/buero_fuer_migration_interkultur_und_vielfalt/Sachstandsbericht_Migration_Flucht_Integration.pdf

Die größte Herausforderung stellte die Corona-Pandemie dar. Geplant war, im März 2020 mit öffentlichkeitswirksamen Aktionen das Konzept in die Stadtteile zu bringen und dort zu diskutieren. Dies war uns leider nicht möglich und wir müssen dies auf „Nach-Corona-Zeiten“ verschieben.

Dr. Margret Spohn,

Leiterin des Büros für gesellschaftliche Integration, Gesamtprojektleitung ZUSA/
Stadt Augsburg

Ausblick

Mit dem „Lernenden Integrationskonzept“ wurde auch der „Aktionsplan Integration“ vorgestellt. In den nächsten Jahren werden die Ideen aus diesem Aktionsplan mit den zuständigen Stellen diskutiert und, wenn möglich und nötig, umgesetzt. Gleichzeitig werden wir das Konzept weiter in unterschiedlichen Stadtteilen diskutieren und stetig anpassen. Schon jetzt wissen wir, dass die neuen Handlungsfelder „Wohnen“ und „Gesundheit“ in einer Neuauflage ebenfalls bearbeitet werden.

Interkulturelle Öffnung der Museen

Ausgangslage

Obwohl in der Stadt Augsburg nahezu jede und jeder Zweite einen Migrationshintergrund hat und die Migration schon vor dem Beginn der Arbeitsmigration ab Mitte der 1950er-Jahre begann, sind in den städtischen Museen und Sonderausstellungen kaum Spuren dieser Migrationsgeschichte vorhanden. Hinzu kommt, dass es in Augsburg kein „Stadtmuseum“ im klassischen Sinne gibt, sondern die Geschichte der Stadt in unterschiedlichen Häusern und mit jeweils unterschiedlichen Sammlungsschwerpunkten dargestellt wird.

Vorgehensweise und Methodik

Aus diesem Grund wurden im Rahmen des Teilprojektes „Interkulturelle Öffnung der Museen“ in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Museumsleitungen sowie der Museumspädagogik vier städtische Museen ausgewählt, mit denen der Weg der Interkulturellen Öffnung begangen bzw. angestoßen werden sollte.

Unter dem Motto „Ihre Stadt! Ihr Museum?!“ stellte das Büro für Migration, Interkultur und Vielfalt eine Arbeitsgruppe zusammen, die die Vielfalt der Stadt abbildete. Da die Mitglieder der Arbeitsgruppe tagsüber an einer solchen Begehung nicht hätten teilnehmen können, wurden Samstage ausgewählt.

An je einem Samstag (von 10 bis 14 Uhr) analysierte die Gruppe gemeinsam mit der Museumsleitung und der Museumspädagogik jeweils ein Museum mit dem besonderen Blick auf die Darstellung von und den Umgang mit Diversität in dem jeweiligen Haus.

Die Mitglieder der Arbeitsgruppe verschafften sich zunächst in einem individuellen Rundgang mit einem Audio-Guide einen ersten eigenen Eindruck von dem Museum und hielten ihre Beobachtungen auf einem Fragebogen fest. Im Anschluss führte die Museumsleitung selbst durch das Haus.

Das anschließende Plenum gab Raum, die gesammelten Eindrücke aus beiden Rundgängen zu diskutieren. Im gemeinsamen Austausch entstanden dann auch Vorschläge und Ideen, was im Sinne einer verstärkten Diversitätsentwicklung des Museums sinnvoll und notwendig wäre.

Erfolgreiche Umsetzung des Projektzieles

Ausgesprochen wichtig war das wechselseitige Kennenlernen und der offene Austausch zwischen der Arbeitsgruppe auf der einen und den Museumsleitungen und -mitarbeitenden auf der anderen Seite. Das gegenseitige Wissen um Hintergründe, Wünsche, Vorstellungen aber auch Bedenken hinsichtlich des Öffnungsprozesses erwies sich als unabdingbar. Zu Beginn stand bspw. seitens der Museen die Befürchtung im Raum, kolonialistische Darstellungen von künstlerischem Wert könnten in Zukunft nicht mehr gezeigt werden. Notwendige Hintergrundinformationen zu den tatsächlichen Zielen des Prozesses zeigten aber, dass es vielmehr um eine Kommentierung und Kontextualisierung entsprechender Objekte geht und nicht um deren Entfernung. Eine offene Gesprächsatmosphäre, in der genau solche Befürchtungen Raum und Platz

haben, ermöglicht erst die (Vertrauens-) Basis für die langfristige gemeinsame Gestaltung und den letztlichen Erfolg des Prozesses.

Als besonders positiv lassen sich die von der Gruppe erarbeiteten, zeitnah realisierbaren, konkreten Umsetzungsideen hervorheben. Obwohl es sich um einen langfristigen Prozess handelt, können so erste Meilensteine bereits in die Praxis umgesetzt werden. Beispiele hierfür sind einführende Stelen, die am Eingang der Museen stehen sollen und das Thema Migration bzw. Diversität in Bezug auf die jeweiligen Sammlungsschwerpunkte thematisieren. Auch einzelne ausgewählte Objekte der Sammlungen erhalten Zusatzinfos zu ihrer Herkunft bzw. deren Kontextualisierung, um postmigrantischen sowie postkolonialistischen Anforderungen zu entsprechen. Wenn so relativ schnell erste Ergebnisse sichtbar sind, steigt auch die Motivation, weiter an der Interkulturellen Öffnung zu arbeiten.

Herausforderungen bei der Umsetzung des Projektzieles

Eine erste Herausforderung bestand darin, die ehrenamtliche Arbeitsgruppe zusammenzustellen. Obwohl als Begehungstage Samstag gewählt wurden, war es teilweise schwierig, die gewünschte Gruppengröße sowie die gewünschte Vielfalt der Teilnehmenden zu erreichen. Hier wäre ein verstärktes Werben für die Mitarbeit in unterschiedlichen Communities, dem Integrationsbeirat, bei Religionsverantwortlichen, NGO's und Kulturschaffenden, sinnvoll gewesen.

Bei der ersten Begehung stellte sich außerdem heraus, dass die Vorstellungen über das Verständnis des Begriffes sowie die Herangehensweise an den Prozess der Interkulturellen Öffnung innerhalb der Arbeitsgruppe unterschiedlich waren. Hilfreich wäre es gewesen, vor Beginn der Begehungen eine Schulung der

Arbeitsgruppenmitglieder anzubieten, um zu klären, was genau unter dem Begriff der Interkulturellen Öffnung zu verstehen ist und wie sich der Prozess im musealen Umfeld gestaltet.

Ausblick

Langfristiges Ziel ist es weiterhin, in einem partizipativen Prozess Migration als integralen Bestandteil der musealen Darstellung und als Teil der Augsburger Geschichte zu begreifen. Um weiter an diesem Ziel arbeiten zu können und den begonnenen Prozess fortzuführen, nahm das Büro für Migration, Interkultur und Vielfalt – in Abstimmung mit den Museen – die Interkulturelle Öffnung der Museen als Bestandteil in einer Folgeprojekt-Bewerbung auf.

Im Laufe des durchgeführten Teilprojektes zeigt sich, dass jedes Museum eine längerfristige Begleitung und konstante

Arbeitsgruppen benötigt, um nachhaltige Strukturen aufzubauen. Hierzu ist geplant, eine fest installierte Arbeitsgruppe, die die Vielfalt der Stadtgesellschaft abbildet, unter postmigrantischen und transkulturellen Gesichtspunkten zu schulen und weiterhin gemeinsam mit den ausgewählten städtischen Museen an diesem neuen Konzept und dessen Umsetzung zu arbeiten. Um hier Best-Practice-Ansätze von Anfang an mit einbeziehen zu können, plant das (mögliche) neue EU-Projekt eine entsprechende Recherchearbeit vorzuschalten.

Bereits heute steht fest, dass bei der für 2021 geplanten Sonderausstellung „Stiften gehen! Wie man aus Not eine Tugend macht“ von Anfang an der vielkulturelle Blick mitgedacht werden wird.

Carolyn Raab,

Büro für gesellschaftliche Integration/
Stadt Augsburg

„Begegnung auf Augenhöhe – die Ausländerbehörde gemeinsam gestalten“

Ausgangslage

Ein weiteres Ziel des Projektes ZUSA war auch die Interkulturelle Öffnung der Ausländerbehörde der Stadt Augsburg. In einer „Begegnung auf Augenhöhe – die Ausländerbehörde gemeinsam gestalten“ sollten sich Kundinnen und Kunden sowie Mitarbeitende gemeinsam überlegen, wie die sehr in die Jahre gekommenen Gänge und Warteräume des 1960er-Jahre-Baus nicht nur schöner, sondern auch gemeinsam umgestaltet werden könnten. Auch hier bewährte sich wieder die Idee des Projektverbundes: Zwei Museumspä-

dagoginnen des Staatlichen Textil- und Industriemuseums (tim) boten ihre Unterstützung für den kreativen Part an.

Vorgehensweise und Methodik

Nach mehreren gemeinsamen Treffen mit der Leitung der Ausländerbehörde und freiwilligen Mitarbeiterinnen reifte die Planung für die Workshops mit Kundinnen und Kunden weiter aus. Die Wahl für die Umgestaltung fiel auf den Gang und den Warteraum der Allgemeinen Migrationsberatung, da dieser der von

Besucherinnen und Besuchern meist frequentierte Bereich ist und nicht – wie wir zuvor vermutet hatten – der Asylbereich.

Erfolgreiche Umsetzung des Projektzieles

In einem ersten Schritt wurde das Weißeln der Wände und eine neue, hellere Beleuchtung des Gangs veranlasst, danach wurden bunte Stegplatten der Ausstellung „Augsburg 2040 – Utopien einer vielfältigen Stadt“ und Schilder mit zum Nachdenken anregende Fragestellungen an die kargen, weißen Wände angebracht. Im Wartebereich wurden außerdem eine Spielecke für Kinder mit einer Kreidewand, Malstiften und Kinderbüchern sowie neue Sitzgelegenheiten, auch in Gruppen, installiert. Auch wurde das „Archiv der Zukunft“ in die Neugestaltung der Ausländerbehörde miteinbezogen. Es hat nun im ehemaligen Infopoint im Eingangsbereich des

Gebäudes ein neues Zuhause gefunden. Darüber hinaus wurde ein partizipativer Workshop mit Kundinnen und Kunden der allgemeinen Migrationsberatung durchgeführt: Rosa Bälle wurden an die Wartenden verteilt und mit deren Herkunft, Namen, Träumen und Wünschen beschriftet. Die Bälle sind in Zylindern aus Plexiglas im Wartebereich ausgestellt. Der Workshop bot außerdem Raum für Austausch und Gespräche.

Herausforderungen bei der Umsetzung des Projektzieles

Da die Mitarbeitenden ein hohes Arbeitsvolumen haben, war es schwierig, freiwillige Helferinnen und Helfer zu finden. Trotz ihres hohen Arbeitsvolumens fanden sich zwei städtische Mitarbeiterinnen, die nicht nur an mehreren Vorbesprechungen teilnahmen, sondern uns auch tatkräftig bei der Umgestaltung

unterstützten. Was uns aber von Anfang an die Türen öffnete, war die offene Haltung der Leitung der Ausländerbehörde.

Ausblick

Vom Ergebnis der gemeinsamen Gestaltung profitieren alle. Es werden damit nicht nur alle Menschen, die neu nach Augsburg gelangen, willkommen heißen. Die neue Umgebung bietet allen Besucherinnen und Besuchern darüber hinaus die Gelegenheit, sich Gedanken über eine gemeinsame Zukunft zu machen. Welche Wünsche, Träume und Visionen haben wir? Auf welche Weise begegnen wir uns? Wo sehen wir Chancen und Perspektiven? Wie können wir alle von den vielen unterschiedlichen Kulturen lernen?

Das Projekt hat gezeigt, dass gemeinsame Aktionen das „Wir“ stärken – und damit auch den Austausch und das

gegenseitige Verständnis füreinander. Die neuen, bunten Räumlichkeiten und die neuen Sitzgruppen fördern nicht nur das Wohlbefinden, sondern auch den Austausch unter den Menschen, die in die Ausländerbehörde kommen.

Dr. Carmen Buschinger,

Büro für gesellschaftliche Integration,
Projektkoordination ZUSA/Stadt Augsburg

Elternbeiräte involvieren

Ausgangslage

Elternbeiräte in Schulen und Kindertagesstätten sind die Schnittstelle zwischen Schul-/Leitung, Lehrenden oder Erziehungspersonal und Eltern. Sie haben in erster Linie die Aufgabe, das Vertrauensverhältnis zwischen Lehrkräften/Erziehungspersonal und Elternschaft zu vertiefen, die Interessen der Eltern für Bildung und Erziehung der Kinder und Jugendlichen wahrzunehmen, über Wünsche, Anregungen und Vorschläge der Eltern zu beraten sowie ggf. Informationsveranstaltungen zu Erziehungs- und Bildungsfragen zu organisieren. Gerade im schulischen Bereich profitieren Schulfamilien von der Ausformulierung von Erziehungs- und Bildungspartnerschaften, die von allen Mitgliedern der Schul-

familie – Schulleitung, Lehrkörper, Schüler*innenvertretung, Elternbeirat – getragen werden. Elternbeiräte sind somit wertvolle Multiplikatoren in die vielfältige Schulgemeinschaft und Stadtgesellschaft hinein.

Ziel des Projektes ist es, Elternbeiräten von Kindertageseinrichtungen und Schulen und deren regionalen Zusammenschlüssen zielgruppenspezifische Informationsveranstaltungen und Workshops zu den Themen Interkulturelle Kompetenz und Kommunikation, Umgang mit interkulturellen Frage- und Problemstellungen, Migration und interkulturelle Elternarbeit anzubieten und in diesen Fragen zu beraten.

Vorgehensweise und Methodik

Die genannten Zielgruppen werden auf unterschiedlichen Wegen erreicht. Grundsätzlich wurde der Kontakt zunächst über die Elternbeiräte gesucht, aber eine Öffnung der Kommunikation mit allen Akteuren – Schul-/Leitungen, Lehr- und Erziehungskräften etc. – angestrebt und gefördert.

Bereits zu Projektbeginn waren dem Büro für Migration, Interkultur und Vielfalt und InnoVision Concepts eine Schule und ein Kindergarten bekannt, die konkreten Beratungsbedarf signalisiert hatten. Es wurden aber auch Netzwerke genutzt, wie z. B. die Landes-Eltern-Vereinigung der Gymnasien in Bayern mit der Arbeitsgemeinschaft Schwaben oder der Dachverband Eltern-Kind-Initiativen in und um Augsburg e.V.

Wichtiges Element der Arbeit ist ein ergebnisoffenes Erstgespräch mit den Akteuren aus Schulen und Kindergärten. Ergebnisoffen heißt, dass Vorgehensweisen, Methodik und Maßnahmen inhaltlich und organisatorisch nicht vorgegeben sind, sondern sich an die Bedarfe und Zielsetzungen von Schule oder Kita anpassen. Diese reichen von Coachingangeboten für einzelne Akteure oder zu bestimmten Themen, über Begleitung von Projektgruppen wie Schülermitverwaltungen bis hin zu Workshops und Trainings für Schülerinnen und Schüler, Lehr- und Erziehungspersonal und Elternbeiräte.

Erfolgreiche Umsetzung des Projektzieles

Besonders erfolgreich war die Umsetzung von Angeboten und Maßnahmen mit den Akteuren aus Schule und Kindergarten, die sich die Thematik selbst als Notwendigkeit und Priorität gesetzt haben. Die vorgeschlagenen Vorgehensweisen und Maßnahmen wurden schnell angenommen und andere relevante Akteure, wie z. B. Lehr- und Erziehungspersonal und Projektgruppen, mit ins Boot geholt.

Ein Leuchtturmprojekt ist die Kooperation mit der Montessori Schule Augsburg. Hier hat die gesamte Schulfamilie an einem Strang gezogen und das Thema Interkulturelle Orientierung und Antidiskriminierungsarbeit konsequent umgesetzt. Elternbeirat und Lehrerkollegium haben ein interkulturelles Training absolviert und mit Unterstützung der eingerichteten Projektgruppe den Weg

zur „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ beschritten. Die Projektgruppe, bestehend aus Schülerinnen und Schülern verschiedener Jahrgangsstufen und einer betreuenden Lehrkraft, hat in wöchentlichen Einheiten Elemente des interkulturellen Trainings durchlaufen und Projektideen sowie Strategien zur Verstärkung des Ansatzes erarbeitet.

Weitere Maßnahmen mit Schulen und Kitas umfassten die Begleitung und das Coaching von Schülermitverwaltungen zur Umsetzung interkultureller Projekte in den Schulalltag, interkulturelles Coaching und Training, Konzepte zum interkulturellen Kindergartenjahr inkl. interkulturellen Ausflugsorten, Workshop-Konzepte für fünfte Klassen zum Thema Antimobbing/ Antidiskriminierung und deren Durchführung.

Herausforderungen bei der Umsetzung des Projektzieles

Interkulturelle Themen sind an Schulen und Kindergärten präsent und werden mehr oder weniger im Alltag gelebt – wohingegen die systematische Auseinandersetzung mit Vielfalt als Normalfall oder bei konkreten Fällen von Mobbing, Diskriminierung und Rassismus oftmals Unbehagen und Abwehrmechanismen auslöst. So ist es nicht immer einfach, den Zugang zu Kindergärten und Schulfamilien zu finden, wenn Situationen und Bedarfe nicht erkannt und anerkannt werden und somit u.U. auch Initiativen von einzelnen Akteuren blockiert werden.

Eine andere Herausforderung vor allem an Schulen ist der zeitliche Rahmen, der für die Durchführung von Maßnahmen zur Verfügung steht. Wenn nicht z. B. im Rahmen eines Wahlkurses Zeit zur Verfügung steht, ist die Durchführung

von Maßnahmen nur in der Freizeit der Schülerinnen und Schüler bzw. Lehrerinnen und Lehrer möglich oder geht vom Stundendeputat einzelner Fächer ab.

Ausblick

In einigen Schulen und Kindergärten steigt zunehmend die Bereitschaft, sich systematisch mit Themen der Interkultur und Antidiskriminierung zu beschäftigen. Hier gilt es zum einen, mehr Unterstützung durch die zuständigen Behörden wie Bildungsreferat und Schulamt einzufordern, um so eine größere Reichweite und Bekanntheit zu erlangen, aber auch, innovative Formate zu entwickeln, die sich dem Schul- und Kindergartenalltag und des Lehr- und Erziehungspersonals anpassen.

Andrea Agbo und Eric Agbo,
InnoVision Concepts GmbH

Interkulturelle Öffnung der Medien

Die Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH in Augsburg organisiert und gestaltet seit 2005 Projekte zur Arbeitsmarktintegration von Migrant*innen und Geflüchteten. Die auf lokaler, regionaler, bundesweiter und internationaler Ebene durchgeführten Projekte haben oft Modellcharakter und konzentrieren sich auf die Beratung, Qualifizierung und Arbeitsmarktintegration von Migrant*innen und Unterstützung des Engagements von Freiwilligen. Ein wichtiger Schwerpunkt in der Arbeit liegt im Diversity Management. Ein aus Expert*innen bestehendes Team berät, informiert, schult und begleitet Organisationen im Umgang mit dem Thema

Diversität. Verfolgt wird ein inklusiver Ansatz, der diversitätsorientiert und diskriminierungskritisch ist.

Im Rahmen des Verbundprojektes ZUSA hat die Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH an mehreren Teilprojekten mitgewirkt. Zum einen wurde eine zentrale Anlaufstelle für migrationsspezifische Fragen eingerichtet. Unter einer zentralen Rufnummer können Informationen, Anlaufstellen, Programme und Ansprechpartner*innen rund um das Thema Migration in Augsburg erfragt werden. In einem zweiten Schwerpunkt hat Tür an Tür im Rahmen von ZUSA Unternehmen auf die Bedarfe von diversen Teams und zur Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland beraten und Workshops

durchgeführt. Darüber hinaus lag ein weiterer Fokus auf der Herstellung diversitätssensibler Sichtweisen auf und in Medien. Der Umgang mit der Stadtgeschichte, verbunden mit Schaffung von Partizipationsmöglichkeiten, rundeten das Portfolio ab.

In diesem Beitrag möchten wir die zentralen Ergebnisse aus dem Teilprojekt „Diversität in den Medien“ herausgreifen und näher darstellen.

Ausgangslage

Welchen Beitrag Medien für den Zusammenhalt in einer vielfältigen Gesellschaft leisten, hängt davon ab, wie sie gesellschaftliche Vielfalt abbilden und welche gesellschaftlichen Gruppen an der Gestaltung dieser Inhalte beteiligt sind bzw. welche nicht. Dritter Faktor ist der Zugang, also die gleichberechtigte Möglichkeit zur Nutzung der Medien.

Forschungsergebnisse auf verschiedenen geografischen Ebenen zeigen, dass das Merkmal „Migrationshintergrund“ häufig mit negativer Berichterstattung verbunden ist und dass Menschen mit Migrationshintergrund selten zu Wort kommen. Zudem lässt sich vermuten, dass Menschen mit Migrationshintergrund in ihrem Zugang zu lokalen Medien, z. B. aufgrund von sprachlichen Barrieren oder aufgrund fehlender Kenntnis über das lokale Angebot, eingeschränkt sind. Des Weiteren sind Menschen mit Migrationshintergrund in den meisten Medien-Redaktionen Deutschlands stark unterrepräsentiert.

Vorgehensweise und Methodik

Befragung: „Migration und Medien“

Ziel der hier vorgestellten Befragung war es daher, Statements von Augsburger*innen mit Migrationshintergrund

einzuholen. Im Zeitraum von November 2019 bis Januar 2020 wurden 340 Personen nach ihrer Sichtweise etwa zu folgenden Themen befragt:

- Welche Informationen und Inhalte sind aus Sicht der Befragten besonders relevant?
- Welche Medien nutzen die Befragten, und welche Rolle spielt Sprache bei der Auswahl der Medien?
- Wo sehen die Befragten Handlungsbedarf?
- Welche Ideen, Vorstellungen und Wünsche äußern sie?

Uns war dabei bewusst, dass wir durch das Merkmal „Migrationshintergrund“ eine Trennlinie reproduzieren, die weder dem Facettenreichtum innerhalb der

Communities gerecht wird noch den einzelnen Individuen und wie sie sich in der Gesellschaft verorten.

Um die Statements einzuholen, haben wir einen digitalen Fragebogen entwickelt, der im Befragungszeitraum online öffentlich zugänglich war. In den meisten Fällen wurde der Fragebogen jedoch von den Teilnehmenden bei Vor-Ort-Besuchen unseres Teams an von uns bereitgestellten Tablets ausgefüllt.

Um der Vielfalt innerhalb der migran-tischen Communities einigermaßen gerecht zu werden, haben wir dabei mit 43 Akteuren aus unterschiedlichsten Kontexten und Lebensbereichen zusammengearbeitet. Hierzu zählen etwa religiöse Organisationen, kulturelle Akteure, Gruppen mit Familien-Bezug (z. B. Stadtteilmütter, Eltern-Vereine oder Senioren-Treffs etc.) sowie Sprachschulen, Jugendzentren, Sportvereine und viele andere mehr. Auch in Bezug auf

Alter und Geschlecht, aber auch unter Berücksichtigung des Bildungsstands ist es uns dabei gelungen, eine weitgehend ausgeglichene Beteiligung zu erreichen.

Zentrale Ergebnisse

Die Ergebnisse der Befragung bieten spannende Erkenntnisse für in Augsburg ansässige Medienschaffende, um ihrer Schlüsselrolle für den gesellschaftlichen Zusammenhalt gerecht zu werden:

Welche Informationen und Inhalte sind aus Sicht der Befragten besonders relevant?

- Das Interesse an regionalen Themen ist groß, insbesondere für die Themenkategorien Arbeit, Wohnen und Familie.
- Die Informationsbeschaffung besteht aus einem „Medien-Mix“ aus deutschsprachigen und anderssprachigen Medien.
- Auf lokaler Ebene spielen dabei für die Befragten mit der *Augsburger Allgemeinen* und der *Stadtzeitung* die beiden auflagenstärksten Augsburger Zeitungen sowie die beiden großen Augsburger Radiosender Fantasy und RT1 die wichtigste Rolle. Darüber hinausgehende Medien sind weitestgehend unbekannt oder werden nicht konsumiert.
- Der Wunsch der Befragten nach leicht zu verstehender Sprache in den Medien ist groß – etwas größer sogar als der Bedarf an muttersprachlichen Angeboten.

- Es besteht der Wunsch nach einer gesteigerten und differenzierten Repräsentation von Migration in den Medien.
 - Es besteht der Wunsch nach häufigerer Berichterstattung über die jeweilige Community bzw. Kultur.
- Projektes planen wir u. a., in Workshops gemeinsam mit Medienschaffenden an der Umsetzung dieses Vorhabens zu arbeiten.
- Eine ausführliche Zusammenfassung der Ergebnisse aus der Befragung ist online¹³ verfügbar.

Ausblick

Alles in allem unterstreichen die Ergebnisse der Umfrage die schon seit Längen in Wissenschaft und von Migrantenorganisationen gestellten Forderungen an die Medien nach fundamentalen Änderungen in Bezug auf die Themen Migration und Diversität. Dabei ist die Beherzigung dieser Forderungen durch Medienschaffende nicht nur Teil ihres gesellschaftlichen Auftrags, sondern auch essentiell für ihr eigenes Fortbestehen in einer Zukunft, die unumstößlich divers ist. Im Rahmen eines künftigen

Tülay Ates-Brunner,

Tür an Tür – Integrationskonzepte
gGmbH

¹³ <http://tat-link.de/medien>

Dolmetscherpool „Babel“

Ausgangslage

Welche zentrale Rolle das Thema Sprache spielt, zeigt sich täglich in allen Lebensbereichen im Umgang mit Migrant*innen und Geflüchteten. Ob in Jugendhilfe, Kliniken, Bildungseinrichtungen – überall stoßen Fachkräfte durch fehlende Deutschkenntnisse ihrer Klientel an Grenzen. Daher ist es zwingend notwendig, mit kultursensiblen Dolmetscher*innen zusammenzuarbeiten, um Sprachbarrieren abzubauen und effektive Hilfe zu gewährleisten.

Vorgehensweise und Methodik

Um gute Dolmetscher*innen zur Verfügung stellen zu können, bedarf es einer sehr sorgfältigen Auswahl der Mutter-

sprachler*innen (mindestens Sprachniveau B2). In verpflichtenden Schulungen werden Grundlagen für erfolgreiches Dolmetschen gelegt. Diese beinhalten drei bzw. vier Module mit sowohl theoretischen als auch praktischen Parts. Neben interkultureller Sensibilisierung wird das Dolmetschen in verschiedenen Bereichen (z. B. Jugendgerichtshilfe im Strafverfahren, Kinder- und Jugendpsychiatrie/-psychologie, Anerkennungsberatung, Zentrale Rückkehrberatung) durch Fachkräfte aus der Praxis vermittelt und in Rollenspielen vertieft. Behandelt werden auch Datenschutz/Schweigepflicht sowie steuerliche Aspekte.

Der Ablauf eines Einsatzes gestaltet sich nach einer festgelegten Richtlinie, die für jeden/jede Dolmetscher*in verbindlich

ist. Die Anfragen erfolgen schriftlich mittels eines Auftragsformulars (herunterzuladen von der Homepage des Dolmetscherpools). Dieses wird dem/der Muttersprachler*in von der Vermittlungsstelle aus Datenschutzgründen erst zugeleitet, nachdem diese/dieser telefonisch den Auftrag angenommen und beim Kunden bestätigt hat.

Erfolgreiche Umsetzung des Projektzieles

Diese Vorgehensweise hat sich als positiv erwiesen, da in der Regel schnell und unkompliziert auch sehr kurzfristige Anfragen bedient werden können. Der telefonische Kontakt zwischen Vermittlungsstelle und Dolmetscher*innen stellt dabei ein wichtiges Instrument dar, da sofort abgeklärt wird, ob ein/e Sprachmittler*in zur Verfügung steht und diesem/dieser vorab bereits Telefonnummer und Ansprechpartner zur

unmittelbaren Kontaktaufnahme mitgeteilt werden. Bei Einverständnis durch den/die Dolmetscher*in erhält auch die anfragende Stelle die Kontaktdaten der beauftragten Person, um gegenseitige Erreichbarkeit sicherzustellen.

Nach erfolgtem Einsatz erhält der/die Dolmetscher*in von der jeweiligen Stelle eine Beurteilung. Im Gegenzug füllen auch diese eine Eigenbeurteilung aus. Dies dient der Qualitätssicherung bzw. der Eruierung des Nachschulungsbedarfs. In regelmäßigen Supervisionen, Dolmetschersprechstunden etc. werden die Ergebnisse und Probleme besprochen.

Herausforderungen bei der Umsetzung des Projektzieles und Ausblick

Als Schwierigkeit ergibt sich, dass etliche Auftraggeber*innen bei Folge- oder Neuaufträgen sich nicht mehr an die Vermittlungsstelle wenden, sondern den/ die Dolmetscher*in direkt kontaktieren, sodass diese Beauftragungen in der Statistik nicht erfasst werden können und zahlenmäßig fehlen. Um eine Umgehung des Dolmetscherpools zu vermeiden, sind die Dolmetscher*innen verpflichtet, die ihnen ausgehändigte Terminliste mitzuführen, jede weitere Beauftragung dort einzutragen und diese am Monatsende der Vermittlungsstelle zuzuleiten. Dies kann auch jederzeit in der Dolmetscher-Richtlinie nachgelesen werden.

Die Finanzierung der Dolmetschereinsätze ist problematisch, da es den Einsatzstellen an notwendigen Mitteln

mangelt und auch die Einsatzkoordination durch prekäre Fördertöpfe aufrechterhalten wird.

Wenn z. B. zu einem Gespräch im Jobcenter Dolmetscher*innen herangezogen werden sollen, müssen diese aus eigener Tasche bezahlt werden. Hier sollten Entlastungsmöglichkeiten geschaffen werden, da Migrant*innen oftmals kaum über diese Mittel verfügen. Auch in anderen Feldern taucht die Frage sehr häufig auf, wer letztendlich die Einsätze bezahlt.

Es müssen hier dringend Lösungen gefunden werden, da ohne den Einsatz von Sprachmittler*innen viele Zugewanderte auf der Strecke bleiben werden.

Marianne Brückl,
Assyrischer Mesopotamien Verein
Augsburg e.V.

Interkulturelle Öffnung von Unternehmen

Ausgangslage

Die Regio Augsburg Wirtschaft GmbH ist aktiv in den Bereichen Regionalmarketing und Regionalmanagement für den Wirtschaftsraum Augsburg A³. Als Projektpartner von ZUSA bietet sie Information und Beratung zu Angeboten und Vernetzungsstrukturen zum Thema Vielfalt in der Fachkräftesicherung. Die Erhöhung der Sensibilität von Unternehmen und Wirtschaftsakteuren, Vielfalt als Chance zu erkennen und zu nutzen sowie ihre Unternehmenskultur auf das Thema Diversität einzustimmen, stehen hierbei im Fokus.¹⁴

¹⁴ www.region-A3.com
www.regio-augsburg-wirtschaft.de

Vorgehensweise und Methodik

A³ – Netzwerkveranstaltung „Vorteil Vielfalt – Diversity in der Fachkräftesicherung“: Der A³ Wirtschaftsdialog zum Thema „Vorteil Vielfalt – Diversity in der Fachkräftesicherung“ fand am deutschlandweiten Diversity-Tag am 28.05.2019 im Staatlichen Textil- und Industriemuseum Augsburg (tim) statt. Rund 40 TeilnehmerInnen informierten und diskutierten, was Anerkennung und Wertschätzung von Unterschiedlichkeit und Individualität mit der Erschließung neuer Fachkräftepotenziale zu tun hat.

Einblick in die unternehmerische Praxis gab die Secomba GmbH aus Augsburg, bei der Vielfalt im Team großgeschrieben

wird. Mit externer Beratungsunterstützung begann Secomba, Diversity-Themen mit Erfolg im internen Recruiting zu etablieren. In ihrem Unternehmen wurde eine klassische Stellenausschreibung zur Wunschliste ohne jegliche geschlechterspezifische Anrede im Bewerbungsprozess. So wird bereits bei der Stellenausschreibung darauf geachtet, dass kein Personenkreis durch die Formulierung ausgeschlossen ist. An der Stelle eines klassischen Anschreibens steht jetzt ein Motivationsschreiben, bewusst ohne Bewerberfoto. In der vom Fachkräftemangel geprägten IT-Branche war das Unternehmen damit sehr erfolgreich im Recruiting.

A³ Web-Seminar „Praxis-Check – Erfolgreiche Personalgewinnung durch Vielfalt“: Jeder Betrieb ist bereits vielfältig, aber wird diese Vielfalt im Unternehmen genutzt? Im Rahmen des Web-Seminars „Praxis-Check – Erfolgreiche Personalgewinnung durch Vielfalt“ am 26.05.2020,

dem Diversity-Tag 2020, drehte sich alles um die Identifizierung bislang ungenutzter Potenziale im Rahmen einer vielfaltsorientierten Personalarbeit.

Als Unterstützungsinstrument wurde der INQA-Check „Vielfaltsbewusster Betrieb“ vorgestellt. Der Online-Check der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (Offensive Mittelstand des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales) ist ein Selbstbewertungsinstrument. Es steht kostenfrei online zur Verfügung und ist Bestandsaufnahme und Wegweiser für vielfaltsbewusste Betriebe.¹⁵

Veronika Wobser,
Regio Augsburg Wirtschaft GmbH

¹⁵ <https://www.inqa-check-vielfalt.de>

**Koordinierungsstelle
Integrations-
management,
Magdeburg:
„Interkulturelle
Orientierung und
Öffnung“ (IKOE)**

2



Leitbildentwicklung für die Migrationsagentur (MIA) im Burgenlandkreis

Ausgangslage

Aufbauend auf der umfänglichen Prozessbegleitung (Konzeptionsphase, Umsetzungsphase und Evaluation) im Zeitraum 2015–2018 für das ehemalige Integrations- und Ausländeramt (IAA) des Burgenlandkreises, fokussierte sich das IKOE-Projekt in dieser AMIF-Förderperiode auf die Leitbildentwicklung der neu entstandenen Migrationsagentur (MIA). Im Vordergrund des Prozesses der Leitbildentwicklung steht ein ausformuliertes Leitbild, dessen Leitsätze auf gemeinsam erarbeiteten Werten und Einstellungen beruhen und gleichzeitig allen Mitarbeitenden der MIA Orientie-

rung für ihr Miteinander und ihr Handeln geben. Das Leitbild stärkt gleichzeitig die Verbundenheit untereinander, da die Mitarbeitenden sich partizipativ am Prozess beteiligt haben. Des Weiteren wird die Identität nach innen gestärkt und die Außenwahrnehmung durch die Kund*innen verbessert. Begleitend zur Leitbildentwicklung wurden im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit und in Kooperation mit dem Atelier für grafische Medien „300gramm“ medienwirksame Produkte erstellt, u. a. Poster (siehe Abb. S. 54/55), Rollups, Kugelschreiber, Wandkalender und Notizhefte.

Was ist ein Leitbild?

Das Leitbild (einer Behörde) gibt Orientierung. Alle Mitarbeitenden richten sich danach künftig aus. Die Leitsätze helfen, wenn Entscheidungen getroffen werden müssen oder über Werte diskutiert wird. Das Leitbild beschreibt die Haltung, mit der alle Mitarbeitenden, ob Führungskraft oder FSJ'lerin, sich begegnen, zusammenarbeiten, miteinander reden und sich Feedback geben. Um ein möglichst erfolgreiches Leitbild zu entwickeln, gelten die folgenden Erfolgskriterien als Richtwert, die vom IKOE-Projekt erfüllt werden konnten:

- Eine hohe Teilnehmendenzahl und möglichst viele aktiv Mitwirkende zu erreichen
- Die Führungsmannschaft mit im Boot zu haben
- Ein ausformuliertes Leitbild abschließend vorzulegen, welches in Feedbackschleifen mit allen Mitarbeitenden diskutiert wurde und daher tragfähig ist
- Zum Abschluss erste Produkte für die Sichtbarmachung und die Kommunikation des Leitbildes vorlegen zu können (Öffentlichkeitsarbeit)

Vorgehensweise und Methodik

Die Leitbildentwicklung besteht aus drei Phasen: Vorbereitungsphase, Umsetzungsphase und Evaluierung. In Kooperation mit Frau Barbara Bräuer (B² – Strategische Kommunikation, Halle) wurden die folgenden drei Umsetzungsworkshops durchgeführt:

Workshop 1:

Visionsarbeit – „Es war einmal ...“:
Unsere Geschichte • Was war gut?
Wichtige Werte, die wir mitnehmen wollen • Die gemeinsame Kernaufgabe • Gruppenarbeit: Werte und Vision.

Workshop 2:

Werte und Leitsätze – Von den Werten zu den Zielen • Werte im Alltag mit Leben füllen • Gruppenarbeit: Leitsätze formulieren.

Workshop 3:

Von den Zielen zu den Maßnahmen – Welcher „Slogan“ steht über allem? • Brainstorming • Diskussion der Rohfassung der Leitsätze • Welches Ziel steht hinter dem Leitsatz? • Welche Maßnahmen führen uns zum Ziel?

Erfolgreiche Umsetzung des Projektzieles

Die Leitbildentwicklung der Migrationsagentur (MIA) zeichnete sich besonders durch die engagierte, kritische, lebhafte und konstruktive Beteiligung der Mitarbeitenden in allen Workshops aus. Durch die sehr dialogische Zusammenarbeit mit der Amtsleitung konnten Themen und Erfahrungen nicht nur auf der horizontalen, sondern auch auf der vertikalen Organisationsebene guten Austausch finden.

Herausforderungen bei der Umsetzung des Projektzieles

Das hohe Engagement der Mitarbeitenden in der Migrationsagentur (MIA) ging mit der Herausforderung einher, dass parallel viele Projekte dort zum Zuge kamen und im Verstetigungsprozess begriffen waren. Somit ist bei den Mitarbeitenden teilweise eine „Workshopmüdigkeit“ zu erkennen gewesen, was jedoch nicht mit Desinteresse zur IKOE-Leitbildentwicklung zu verwechseln ist. Wir begegneten dieser Herausforderung schließlich damit, Mini-Workshops anzubieten, die innerhalb von zwei Stunden in einem „knackigen“ Format Impulse lieferten und Arbeitsaufträge generierten, die dann von den Mitarbeitenden mitgenommen wurden.



INTERKULTURELLE ORIENTIERUNG & ÖFFNUNG
IM BURGENLANDKREIS

Die **Migrationsagentur**

des **Burgenlandkreises**

begibt sich auf den Weg ...

START DER LEITBILDENTWICKLUNG UND UMSETZUNGSPHASEN JUNI 2019 BIS JANUAR 2020

VORBEREITUNGSPHASE: BILDUNG EINES KERNTAMS, ERSTE TREFFEN UND MASSNAHMEN

Juni – August 2019

- Ein möglichst heterogen zusammengesetztes **Kernteam** wird gebildet. Das Kernteam wird gemeinsam mit der Prozessbegleitung durch das *IKOE-Projekt der AGSA e.V. und B² - Strategische Kommunikation* die dazugehörigen Maßnahmen vorbereiten, durchführen und nachbereiten. Hierzu zählt auch die mediale Begleitung des Gesamtprozesses.
- Das Kernteam trifft sich und bereitet eine **Umfrage** vor (mit Mitarbeitenden der MIA und Kurzinterviews mit Führungskräften der MIA).

UMSETZUNGSPHASE 1: ANALYSE DES IST-ZUSTANDS

14. August 2019 | 8:00 – 17:00 Uhr

- In diesem Abschnitt der Leitbildentwicklung werden Hospitationen in den Teams mit Kurzinterviews verknüpft.

Eine Umfrage liefert die Ergebnisse für die **Analyse des Ist-Zustandes** – in der Auswertung findet der Abgleich auf die bisherige Wertearbeit und frühere Leitbilder statt.

Was wird schon gelebt, was kommt zu kurz?

Kommunikation und Zugängen mit Inhalten versehen, durchführen und nachbereiten. Hierzu zählt auch die mediale Begleitung des Gesamtprozesses.

- Das Kernteam trifft sich und bereitet eine **Umfrage** vor (mit Mitarbeitenden der MIA und Kurzinterviews mit Führungskräften der MIA).

standes – in der Auswertung findet der Abgleich auf die bisherige Wertearbeit und frühere Leitbilder statt.

Was wird schon gelebt, was kommt zu kurz?

UMSETZUNGSPHASE 2: VON DER VISION ÜBER DIE ZIELE ZU DEN MASSNAHMEN

2. September, 14. Oktober & 11. November 2019 |
jeweils 8:00 – 17:00 Uhr

- Jetzt kommt es auf die Visionen an! In einem **ersten Tagesworkshop** widmen sich MIA-Mitarbeitende aus allen Teams der Visionsarbeit. Mit welchem Zukunftsbild der MIA wollen wir uns identifizieren? Wir bewegen uns hierbei von der Vision zu den Werten? Welche Werte sind unabkömmlich?
- In einem **zweiten Workshop** geht es darum, aus den Werten Leitsätze abzuleiten und zu schauen: Wie können wir die Vision im Alltagsgeschäft mit Leben füllen? Was ist uns hierfür wichtig?
- **Workshop drei** dient der Formulierung von Regeln und der Ausarbeitung optimaler Strukturen für die konkreten Handlungsfelder. Welche Ressourcen werden wo benötigt, um die Leitziele zu erreichen? Am Ende des Workshops werden die Grundlagen für ein verbindliches Miteinander definiert.

Um die Implementierungsphase vorzubereiten, werten die Prozessbegleiter und das Kernteam die Ergebnisse der Workshops aus und verabreden Maßnahmen.

Auslandsgesellschaft Sachsen-Anhalt e. V. | IKOE – Interkulturelle Orientierung und Öffnung:
Koordinierungsstelle Integrationsmanagement in Sachsen-Anhalt

Projektleitung: Dr. Katja Michalak | Tel.: 0391-5371-271 | E-Mail: katja.michalak@agsa.de

UMSETZUNGSPHASE 3: IMPLEMENTIERUNG DES LEITBILDS IN DEN TEAMS

2. Dezember 2019 und 13. Januar 2020, Dauer ca. 2,5 – 3 h

- Das **Leitbild** soll nun von allen Mitarbeitenden gelebt werden. Entsprechende Workshops nehmen in den Blick, wie die erarbeiteten Werte und das Leitbild teamweise in die Prozesse integriert werden können.

ABSCHLUSS UND PRÄSENTATION: ERGEBNISSE SICHTBAR MACHEN

Januar 2020

Das Leitbild steht, jetzt soll es auch kommuniziert werden. In einer **Abschlusspräsentation für alle Mitarbeitenden und Führungskräfte** der MIA spiegeln das Kernteam und die Prozessbegleiter die Ergebnisse der gemeinsamen Leitbildarbeit. Rückblicke und Ausblicke werden mit der Vorstellung neuer Medien der Öffentlichkeitsarbeit für die Migrationsagentur verbunden.



Dieses Projekt wird aus Mitteln des Asyl-,
Migrations- und Integrationsfonds kofinanziert.



IKOE-Trainer*innen-qualifizierung „Systemische Organisationsberatung im interkulturellen Kontext“

Ausgangslage

In Sachsen-Anhalt besteht ein großer Bedarf an interkulturellen Trainer*innen, die sich auf den Anwendungsbereich der öffentlichen Verwaltung spezialisieren. Mit Blick auf die Folgen des demografischen Wandels ist die sachsen-anhaltische Verwaltung bemüht, Modernisierungsstrategien zu forcieren. Hierzu gehört insbesondere die Stärkung von Interkultureller Kompetenz der Verwaltungsmitarbeitenden.

Die IKOE-Qualifizierung von Trainer*innen im interkulturellen Kontext unterstützt diesen Modernisierungsprozess in Sachsen-Anhalt. Die Interkulturelle Kompetenz zu festigen sowie die fachliche Prozessbegleitung bei den Teilnehmenden auszubilden, gehört zu den Schwerpunkten und leitenden Zielstellungen der Veranstaltungsreihe. Sie soll die interkulturellen Trainer*innen befähigen, perspektivisch in der Rolle als Multiplikator*innen zu wirken, das heißt den interkulturellen Lernprozess in Organisationseinheiten zu stimulieren, Prozesse der Interkul-

turalisierung und Internationalisierung zu gestalten und zu begleiten, die Leitbildentwicklung zu unterstützen und vieles mehr.

Die Trainer*innenqualifizierung „Systemische Organisationsberatung im interkulturellen Kontext“ des Trägers Auslandsgesellschaft Sachsen-Anhalt e.V. versteht sich als Aufbaumodul zu der vorangegangenen IKOE-Trainer*innenqualifizierung „Diversity Trainer*in und Berater*in im Handlungsfeld Verwaltung“ (2015–2018) und knüpft gezielt an diesen theoretischen Grundstock mit praxisnahen Fallbeispielen aus dem Verwaltungsalltag an. Die Qualifizierung richtet sich an ausgebildete interkulturelle Trainer*innen und Berater*innen in Sachsen-Anhalt, die mit migrations- und integrationsorientierter Verwaltung vertraut sind. Sie stellt somit eine Vertiefungsausbildung dar, die auf Interkulturelle Öffnung als Lern-, Organisationsentwicklungs- und

Veränderungsprozess, Formen von Diskriminierung sowie Methoden und Trainingskonzepte aufbaut.

Vorgehensweise und Methodik

Ziel der Trainer*innenqualifizierung ist die Ausbildung von Kompetenzen in der fachlichen Begleitung von Veränderungsprozessen in Organisationen mithilfe von theoretischen Ansätzen, aber auch durch die Anwendung praxisorientierter Methoden und die Analyse von Fallbeispielen. Dabei werden in den Handlungsfeldern Veränderungsprozesse aus der Perspektive von Verwaltungsmitarbeitenden und Führungskräften, Entwicklungsaspekte von Change Management, Organisationskultur, interkulturelle Prozessbegleitung und systemische Organisationsberatung anhand von verwaltungspraktischen Erfahrungen thematisiert. Zu Wort kommen daher neben Wissenschaftler*innen auch Prak-

tiker*innen aus Politik und Verwaltung. Diskutiert werden sowohl Begrifflichkeiten, u. a. des Change Managements und der Interkulturalität, als auch Strukturen einer Organisation aus systemischer Perspektive.

Verwaltungsinstitutionen werden ebenso sehr durch „innere“ Impulse wie durch äußere Faktoren beeinflusst und befinden sich stetig in einem Prozess des Wandels. Mitarbeitende und Führungskräfte sind daher dauerhaft mit neuen Begebenheiten und Herausforderungen konfrontiert. Vor diesem Hintergrund geht es vor allem um die Erweiterung des Bewusstseins über Alternativen und Handlungsoptionen sowie das Aufzeigen neuer, innovativer Möglichkeitsräume für alle am Prozess beteiligten Akteure in organisationalen Veränderungsprozessen. Welche Chancen sich im Umgang mit kulturellen Differenzen und kultureller Diversität ergeben, unter Berücksichti-

gung ernst zu nehmender Vorbehalte und Widerstände, ist dabei zentrales Anliegen in der Auseinandersetzung.

Daran anknüpfend setzt das Veränderungsmanagement an den Organisationseinheiten an und beschreibt, welche Prozessketten im Change Management ablaufen und wie diese fachlich zu begleiten sind. Unter Berücksichtigung interkultureller Aspekte erfahren die Teilnehmenden mehr über die fachliche Begleitung von Veränderungsprozessen.

Die inhaltliche Brücke zwischen dem Themenfeld „Veränderungsprozesse“ und der strukturellen Perspektive der „Organisationsberatung“ bildet der Themenschwerpunkt „Interkulturalität“. Ziel ist es hierbei, die inhaltlichen Charakteristika eines interkulturellen Kontexts herauszukristallisieren.

Den umfangreichsten Baustein nimmt der organisationstheoretische Ansatz der ‚systemischen Organisationsberatung‘ ein, ergänzt durch den interkulturellen Kontext, daher auch der Titel „Systemische Organisationsberatung im interkulturellen Kontext“, der besonderen Schwerpunkt auf die praxisnahe Anwendung setzt.

Erfolgreiche Umsetzung des Projektzieles

„Im heutigen Modul wurde für mich gut greifbar, wie eine systemische Beratungsarbeit in der Praxis umgesetzt werden kann. Sowohl die Rollenspiele und Simulationen hinsichtlich der Auftragsklärung als auch die Besprechung von Instrumenten und Stellschrauben gaben mir Orientierung für den Prozesskreislauf. Als sehr wichtig für meine zukünftige Arbeit als Prozessberaterin empfand ich die Klärung der verschiedenen Rollen und

damit verbundenen Arbeitsfeldgrenzen, Verantwortlichkeiten und entsprechenden Instrumente, die in einem Veränderungsprozess gefragt sind.“

Teilnehmerin, Modul 6

*„... die Vielfalt an Referent*innen aus verschiedenen Arbeitsfeldern und die unterschiedlichen Herangehensweisen sind sehr spannend. Es gab viele Eindrücke und Perspektiven – was es bedeutet, einen Veränderungsprozess in IKOE-Prozessen zu begleiten. Hierbei schauten und übten wir ganz genau: Wie ist z. B. eine Auftragsklärung zu gestalten? Wie identifiziere ich für einen erfolgreichen Veränderungsprozess alle einzubeziehenden Stakeholder? Wie gehe ich mit Widerständen und plötzlich eintretenden Veränderungen um? Und wie binde ich Führungskräfte und Mitarbeitende am besten partizipativ ein? Auch wenn ich gelernt habe, dass es hierfür keine Checkliste oder den einen Fahrplan gibt, so half mir in der Weiterbildung die Diskussion*

*mit den Teilnehmenden und das gemeinsame Über-den-Tellerrand-Blicken. Wobei ich den sehr kollegialen, vertrauensvollen und wertschätzenden Austausch mit den weiteren Teilnehmer*innen als etwas ganz Besonderes empfunden habe. Durch Supervision und angebotene Austauschforen gab es zudem viel Gelegenheit, voneinander und aus anderen Arbeitsfeldern zu lernen.“*

Teilnehmerin, Modul 7

wie sich Institutionen verändern. Einhergehend mit dem Anspruch an die unterschiedlichen Perspektiven ist eine der größten organisatorischen Herausforderungen die zeitgerechte Akquise und verbindliche Zusage der Referent*innen und Teilnehmer*innen, da solche aufeinander aufbauenden Qualifizierungen nicht selten mehr als zwei Jahre Planung im Voraus benötigen.

Herausforderungen bei der Umsetzung des Projektzieles

Ergänzend durch prozess- und organisationstheoretische Ansätze liegt der Mehrwert insbesondere in der Betrachtung unterschiedlicher Perspektiven und Wahrnehmungen von Veränderungsprozessen. Dabei wird zunächst aus der Perspektive von Führungskräften, anschließend aus der Perspektive der Verwaltungsmitarbeitenden analysiert,

Modul 1:
23.–24.11.2018
Frau Nuran Joerißen
Team- und Organisationsentwicklerin,
Supervisorin für
Führungskräfte

Veränderungsprozesse I:

Perspektive Verwaltungsmitarbeitende

- Phasen von Veränderung in Organisationen und Maßnahmen für Trainer*innen
- Begriffserklärung „Systemische Organisationsberatung“
- Sensibilisierung für Widerstände in Veränderungsprozessen
- OE in Verwaltung/Kommune/öffentlicher Dienst im Vergleich freie Wirtschaft
- Hypothesenbildung in der Organisationsberatung und -entwicklung

Modul 2:
18.–19.01.2019
Herr Dr. Thomas
Piko

Berater für Führungs-
kräfte, Organisationen
und Unternehmen/
Dozent an der Hoch-
schule Harz

Veränderungsprozesse II:
Perspektive Führungskräfte

- Interkulturelle Kompetenz, Veränderungsprozesse und Veränderungsmanagement im systemischen Kontext
- Steuerung, Konfliktsteuerung, Monitoring und Evaluation von Veränderungen in Organisationen
- Verhandlungskompetenz als „Kompetenz“ und als zu „vermittelnde Kompetenz“: Paradigmatische Entwicklung, Theorie und Praxis
- Das ABIOKEV-Verhandlungskonzept als praxeologischer Ansatz: Interessens- und Beziehungsmanagement zur Steuerung von Konfliktpotenzialen

Modul 3:

01.–02.03.2019

Frau Antje Strahl

culture-works

Interkulturelle

Beraterin und Coach

Change Management:

Veränderungsprozesse erkennen und begleiten

- Grundlegendes Verständnis zum Thema Change Management
- VUKA-Prinzipien
- Vorbereitung und Rollen im Change Management
- Auftragsklärung und Ziele definieren
- Systemischer Ansatz in der Auftragsklärung
- Der Change Prozess und die Aufgaben (change house)
- Emotionen in Veränderungsprozessen/ Widerstand erkennen
- Kommunikation in Veränderungsprozessen
- Theorie U und Steps in Veränderungsprozessen (W. Krüger)

Modul 4:
10.–11.05.2019
Frau Bettina
Lobenberg
Coach, Trainerin,
Supervisorin,
Prozessberaterin

Interkulturalität I:
Organisationskultur und Kulturveränderung

- Erfahrungsorientierte Annäherung an den Kulturbegriff
- Organisationskultur: Ein weicher Faktor mit harten Folgen
- Kulturveränderung: Eine Strategie, die gemeinsamen Gewohnheiten schrittweise zu verändern
- Kulturanalyse und Kulturdiagnose: Vorstellung und Erprobung von Methoden
- Kulturziele: Strategische Weiterentwicklung – mit Respekt vor der bestehenden Kultur
- Werte: Wie wollen wir unser Miteinander betreiben?
- Leitbilder: Einblicke in notwendige Voraussetzungen, sodass diese gelebt werden – und nicht in der Schublade landen

Modul 5:

06.–07.09.2019

Frau Julia Brade

Interculture e.V.,
Zentrum für Inter-
kulturelle Öffnung,
Jena

Interkulturalität II:

IKOE-Prozesse initiieren und gestalten“

- Interkulturell kompetente Öffnung – Zugänge schaffen durch Argumentationshilfen; klare Formulierungen – Begrifflichkeiten (Vielfalts-, Integrationsmanagement, Interkulturelle PE/ OE, diversitätsorientierte IKOE)
- System- und Stakeholder-Analyse
- Indikatoren für einen ge-/misslingenden IKOE-Prozess
- Konzepterstellung für IKOE-Prozessbegleitung
- Methoden aus der Theorie U/ Übungen aktives Zuhören
- Feedback zu Veränderungsprojekten

Modul 6: 31.01.–01.02.2020 Herr Mathias Berner Berliner Bildungs- agentur Berater, Organisa- tionsentwickler, Projektmanager	Interkulturelle Prozessbegleitung ● Grundannahmen und Methodik systemischer Beratungsarbeit ● Gelingensbedingungen für Veränderungen in Organisationen ● Kompetenzmodell und Rollenklärung in der Prozessbegleitung ● Fragetypen und Hypothesenbildung ● Simulation zur Auftragsklärung
Modul 7/Modul 8 14.–16.05.2020 05.–06.06.2020 Frau Silke Riesner Riesner & Braun Consulting Supervisorin, Systemische Organi- sationsberaterin	Systemische Organisationsberatung I und II ● Vertiefender Einblick in die Praxis des systemischen Beratungsprozesses ● Anwendung zentraler Techniken aus dem Portfolio systemischer Methoden ● Profilschärfung als Berater*in

Ehrenamtliche Arbeit in IKOE-Prozessen

Ausgangslage

Für eine interkulturell offene Kommunalverwaltung ist eine Zusammenarbeit zwischen hauptamtlichen und ehrenamtlichen Strukturen ein nicht zu unterschätzender Faktor. Um dem Anspruch einer beteiligungsorientierten Verwaltung gerecht zu werden, müssen sowohl der Wissenstransfer zwischen Haupt- und Ehrenamt im Bereich Integrationsarbeit als auch die Interkulturelle Kompetenz gestärkt werden. Im Fokus des Projektes „Interkulturelle Orientierung und Öffnung“ liegt es daher nahe, mit geeigneten Maßnahmen den angestrebten Öffnungsprozess in den kommunalen Verwaltungen zu begleiten und über fachliche Impulse zu

moderieren. Dabei wird die Zielgruppe Ehrenamt explizit durch unterschiedliche Formate eingebunden. In ausgewählten Landkreisen und kreisfreien Städten Sachsen-Anhalts zeigen sich hierbei regionale Schwankungen in den Ausgangslagen und Bedarfen. Entsprechend abgestimmt und flexibel bietet das Projekt Unterstützungsmaßnahmen in Form von Supervisionen, Vernetzungstreffen und Weiterbildungen an, um bedarfsgerecht wirken zu können.

Vorgehensweise und Methodik

In dem Landkreis Anhalt-Bitterfeld sowie den kreisfreien Städten Dessau-Roßlau und Magdeburg bot das Projekt bspw. Weiterbildungsreihen zu den Themen Interkultur im Ehrenamt und Empowerment für Migrantenorganisationen an. Ziel ist die Vermittlung handlungsleitender Routinen, um bei der Bewältigung von vielfältigen Aufgaben zu unterstützen. Das bedeutet für die methodischen Formate einen Schwerpunkt in den Handlungs- und Umgangstrainings anstatt der Wissensvermittlung. Gleichzeitig sollen die Weiterbildungen einen ausreichenden Raum für Diskussion und Erfahrungsaustausch zwischen den Teilnehmenden schaffen. Die Weiterbildungen setzen sich aus fünf aufeinander aufbauenden Modulen zusammen. Diese werden nach den Bedarfen thematisch und zeitlich ausgerichtet und gemeinsam mit regionalen Kooperationspartnern, die als Schnittstellen zwischen Haupt-

und Ehrenamt fungieren, konzipiert. Die Weiterbildungsreihen richten sich größtenteils an bereits existierende ehrenamtliche Netzwerke. Folgende Themen waren in den letzten vier Jahren immer wieder im Fokus:

- Rollenverständnis Ehrenamt und der Umgang mit herausfordernden Situationen
- Interkulturelle Kommunikation und Konfliktmanagement
- Aktuelle Fakten und Daten zu Flucht, Asyl und Arbeitsmarktintegration

*„Die Schulung soll ehrenamtlich Aktiven ein Basiswissen in der Integrationsarbeit vermitteln und zeigt bereits erfahrenen Integrationslots*innen neue Perspektiven auf. Zudem sollen praktische Tipps für den ehrenamtlichen Einsatz vermittelt sowie Handlungskompetenzen verbessert werden. Durch den kritischen Umgang*

mit den eigenen Vorurteilen, Stereotypen und eventuell eigenen Diskriminierungserfahrungen soll eine Steigerung der Sensibilität und der Selbstreflexion erreicht werden. Anhand von theoretischen Inputs, praktischen Übungen, Fallbeispielen und Selbsterfahrungen der Teilnehmenden können ihre persönlichen Anliegen reflektiert und lösungsorientiert bearbeitet werden. Gruppendiskussionen und die Arbeit in Kleingruppen sollen dabei helfen, gemeinsam Anregungen und Hilfestellungen für die Kommunikation und den Umgang mit Flüchtlingen zu erörtern und zu erarbeiten. Am Ende dieser Weiterbildung sollten die Teilnehmenden über ein grundlegendes Basiswissen zur Integrationsarbeit verfügen. Darüber hinaus haben sie praxiserprobte Mittel und Wege kennengelernt, die sie in die Lage versetzen, Zuwanderern praktische Hilfestellungen bei der Orientierung in einer neuen Lebenswelt zu geben.“

Julia Zimmermann, ehemalige Integrationskoordinatorin Anhalt-Bitterfeld

Ein weiteres wesentliches Element bildete in den Weiterbildungen die Herausbildung von Vernetzungsstrukturen sowohl zwischen den Ehrenamtlichen als auch zwischen dem Hauptamt. Durch regelmäßigen Austausch bzw. Treffen sollte die Vermittlung und Verknüpfung mit lokalen Ansprechpartner*innen gefördert werden. Hierfür wurde in den Workshops zum Fachdialog und Austausch eingeladen. Darüber hinaus bot das IKOE-Projekt im Rahmen des Fachtages „Kommunales Integrationsmanagement Sachsen-Anhalt“ Dialogforen zu Haupt- und Ehrenamt an. Eine weitere Möglichkeit der Vernetzung und Perspektivwechsels stellte das Weiterbildungsangebot von gemeinsamen Fachmodulen der hauptamtlichen Mitarbeitenden der Ausländerbehörde Anhalt-Bitterfeld und Ehrenamtlichen dar. Eine überregionale Vernetzung in Form eines Austauschtreffens zwischen den Teilnehmenden von Weiterbildungs-

reihen zweier verschiedener Landkreise ermöglichte den Austausch zu regional unterschiedlichen Erfahrungen.

Erfolgreiche Umsetzung des Projektzieles

Die Weiterbildungsreihen haben die bestehenden ehrenamtlichen Netzwerkstrukturen weiterhin gefestigt, und ein Dialog zwischen Haupt- und Ehrenamt konnte intensiviert werden. Die Kunst der Umsetzung der Weiterbildungen bestand vor allem in der Balance von thematisch relevanten Themen und, darin ausreichenden Raum für Diskussion und Erfahrungsaustausch zwischen den Teilnehmenden zu finden. Durch die geführten Diskussionen und geförderten Erfahrungsaustausch konnte eine Verknüpfung zwischen Theorie und Alltagspraxis geschaffen werden. Eine hohe Bedeutung für die Wahrnehmung und Wertschätzung der kostenlosen Wei-

terbildungen wurde dem Abschluss der Weiterbildungsreihe in Form von Zertifikaten beigemessen. Die Wertschätzung in Form einer offiziellen Anerkennung stellte eine wichtige Form der Würdigung und Bindung ehrenamtlichen Engagements dar.

Herausforderungen bei der Umsetzung des Projektzieles

Im ländlichen Raum bestehen teils beträchtliche räumliche Distanzen. Dies schränkt die Möglichkeiten zur Teilnahme für inhaltlichen und fachlichen Austausch außerhalb der Weiterbildungsreihen sowie einen überregionalen Austausch ein. Auch die Belastungen der erwerbstätigen Ehrenamtlichen durch langen Fahrtzeiten und zusätzliche Fahrtkosten stellen weitere Herausforderungen für ein Weiterbildungsangebot dar. Aus Projektperspektive besteht die Abhängigkeit zu Netzwerk- und lokalen Koordinie-

rungsstellen, welche die ehrenamtliche Arbeit vor Ort koordinieren und betreuen und letztlich nachhaltig auch nach Abschluss der Weiterbildung steuern. Weiterbildungsmüdigkeit stellt eine weitere Herausforderung dar.

Ausblick

Im Rahmen der Weiterbildungen wurde der direkte Austausch zwischen Ehrenamt und hauptamtlichen Akteuren der Verwaltung wertgeschätzt. Zukünftig wird der Weiterbildungsbereich für das Ehrenamt hin zu Fachdialogen zwischen Haupt- und Ehrenamt modifiziert. Ziel ist die Verstetigung der kommunalen Vernetzung, der Austausch, Perspektivwechsel und Akzeptanz der jeweiligen Akteursfelder. Zusätzlich wird ein Hospitationsnetzwerk konzipiert, um praktische Einblicke spürbar zu machen.

IKOE-Ideenwerkstatt

Ausgangslage

Mit der im Jahr 2008 in Kraft getretenen Richtlinie des Ministeriums des Inneren zur Stärkung der kommunalen Integrationsarbeit etablierten sich in allen elf Landkreisen und drei kreisfreien Städten Koordinierungsstellen für Integration bzw. Migration. Das Ziel der Koordinierungsstellen in Sachsen-Anhalt bestand und besteht in der Förderung der Zielfestschreibungen des Nationalen Integrationsplans (2008), wonach Integration „als gesamtkommunale und ressortübergreifende Aufgabe in der Kommunalpolitik verankert“ werden soll. Unter Einbeziehung von Migrantenvertretungen wurde der Verwaltung eine Schlüsselrolle zugesprochen für den Ausbau des Interkulturellen Integrations- und Öffnungsprozesses bis in die Regelver-

sorgung hinein. Die IKOE-Ideenwerkstatt ist für die Koordinierungsstellen ein seit 2016 etabliertes Veranstaltungsformat und fungiert als Plattform für den fachlichen Wissenstransfer, Vernetzung und Weiterbildung.

„Die Ideenwerkstatt der AGSA bietet eine gute Plattform, um alle Kolleginnen und Kollegen der Koordinierungsstellen in Sachsen-Anhalt zu einem fachlichen Austausch zu treffen. So kann ich neue Ideen für Veranstaltungen oder Informationen zu Fördermitteln, die während dieser Veranstaltungen angesprochen werden, für meine Arbeit nutzen.“

Inka Ludwig, Integrationskoordinatorin
Landkreis Salzwedel

Vorgehensweise und Methodik

Die Idee der IKOE-Ideenwerkstatt ist es, den eigenverantwortlichen und interkollegialen Austausch und Vernetzung der Koordinierungsstellen zu unterstützen sowie Impulse zur fachlichen Professionalisierung und Weiterbildung zu geben. Das Veranstaltungsformat findet halbjährlich an wechselnden Orten in Sachsen-Anhalt statt. Die 1,5-tägige Ideenwerkstatt ist geprägt durch Workshop-Formate, Fachvorträge, interdisziplinären und überregionalen Austausch in Form von World Café und Plenumsdiskussionen, kollegiale Fallberatung und Best-Practice-Einblicke der verschiedenen Koordinierungsstellen. Die konzeptionelle Lenkung und Vorbereitung der Ideenwerkstatt erfolgt gemeinsam mit dem IKOE-Projekt über die Steuerungsgruppe, die sich aus gewählten Koordinierungsstellen und dem Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt zusammensetzt.

Erfolgreiche Umsetzung des Projektzieles

Die IKOE-Ideenwerkstatt hat sich innerhalb von vier Jahren als Format für den vertraulichen Fachaustausch der Koordinierungsstellen für Integration etabliert – in dessen Rahmen aktuelle Herausforderungen in den einzelnen Landkreisen besprochen und Best-Practice-Ansätze weitergegeben werden. Darüber hinaus bietet die regelmäßige Einbeziehung des Landesverwaltungsamts und des Ministeriums die Möglichkeit des direkten, übergreifenden Austauschs und wechselseitiger Rückmeldungen zum Stand der Integrationskoordination in den Landkreisen und Kommunen von Sachsen-Anhalt. Über die IKOE-Website stehen den Koordinierungsstellen passwortgeschützte Formen der Kommunikation untereinander und für den Dateiaustausch bereit.

**Herausforderungen bei der
Umsetzung des Projektzieles**

In den Landkreisen und kreisfreien Städten Sachsen-Anhalts zeigen sich bei der Integrationsarbeit regionale Schwankungen in den Ausgangslagen und Bedarfen. Hinzu kommen jeweils landkreisspezifische Integrationskonzepte und unterschiedlich definierte Schwerpunkt- und Handlungsbereiche in den jeweiligen Aufgabenfeldern der jeweiligen Koordinierungsstellen. Für die Ideenwerkstatt besteht die Herausforderung, eine Balance an Themen und Unterstützungsangeboten für die heterogene Gruppe zu finden.

Ausblick

Für 2021 plant das IKOE-Projekt einen länderübergreifenden mitteldeutschen Fachtag der Koordinierungsstellen für Integration und Migration für einen überregionalen Austausch und Vernetzung.

IKOE in der Ausbildung

Ausgangslage

Um das Ziel der interkulturellen Ausrichtung der Verwaltung zu erreichen, wird die Verwaltung ganzheitlich in den Blick genommen. Seit 2019 integriert das IKOE-Projekt daher verstärkt den Auszubildendenbereich in die Kompetenzschulungen. Die Zielgruppe der Auszubildenden erscheint für einen nachhaltig gelingenden IKOE-Prozess essentiell. Die Auszubildenden sind die Zukunft jeder Verwaltung. Bereits in der Ausbildung werden die Weichen dafür gestellt, ob die Auszubildenden ihr angelegtes Potenzial entfalten können. Auszubildende lernen heute viel intensiver in ihrer Ausbildung. Zudem müssen sie die Herausforderungen der beginnenden Berufstätigkeit bewältigen und neue

Kompetenzen entwickeln. Nicht selten kommt das Thema Interkulturelle Kompetenz in der Ausbildung zu kurz, sodass die Auszubildenden nicht optimal auf ihre spätere berufliche Entwicklung vorbereitet werden. Hier möchte das Projekt mit Weiterbildungen, Projekttagen und erweiterten Curricula gegensteuern.

Vorgehensweise und Methodik

Die Aus- und Fortbildung von Auszubildenden der Verwaltung spielt im IKOE-Projekt eine wesentliche Rolle. Die interkulturellen Kompetenzworkshops sensibilisieren für jede Art von Perspektivenwechsel, wie er im späteren Alltag als Verwaltungsfachkraft jederzeit begegnen bzw. erforderlich sein kann. Das IKOE-Projekt arbeitet hierfür mit den

Stadtverwaltungen Halle (Saale) und Dessau-Roßlau sowie dem Landesverwaltungsamt zusammen.

Mit dem Integrationsbüro Dessau-Roßlau initiierte das Projekt im Rahmen des Bündnisses „Vielfaltsgestalter Dessau-Roßlau“ die Weiterbildung „Gemeinsam verschieden – vielfältiges Dessau-Roßlau“, die als Pilotprojekt im Herbst 2019 begann.

Ziel der Weiterbildung ist es, vor Ort in der Verwaltung praxisnah für das Thema der interkulturellen Arbeit im Handlungsfeld Verwaltung zu sensibilisieren, eine Auseinandersetzung unterschiedlicher Sichtweisen unter den Teilnehmer*innen zu befördern und eigene Bilder, Wahrnehmungsstrukturen, Prägungen und Positionen in der Gesellschaft sowie innerhalb ihrer Arbeitsstrukturen zu hinterfragen. Hierfür absolvierten die

Auszubildenden im Bereich Verwaltungsfachangestellte zweitägige interaktive Workshops.

Die Teilnehmenden nehmen die Rolle der Bürgerinnen und Bürger ein und werden durch einen interaktiven Parcours in der Stadtverwaltung geleitet. Mit eingeschränkten Sinnen, z. B. simuliert durch einen Altersanzug und Blindenbrille, Bewegungsradien und Kommunikationsbarrieren, füllen sie Anträge aus, nehmen im Rollstuhl im Wartebereich Platz und besuchen als Bürgerinnen und Bürger eine Sprechstunde. Durch ein aktives Mitmachen und Erleben des Verwaltungsalldtags aus der Bürgerperspektive sollen nachhaltig Denkanstöße gegeben werden. Darüber hinaus entwickeln die Auszubildenden mögliche Handlungsalternativen für einen diversitätsbewussten und interkulturell offenen Umgang mit den Bürgerinnen und Bürgern. Mit einem Vielfaltsparcours erfolgt eine Analyse der Stadtverwaltung Dessau-Roßlau hinsicht-

lich Barrierefreiheit und interkultureller Offenheit. Nach der Weiterbildung schließt sich für die Auszubildenden ein Projekttag an, der Einblicke in lokale Integrationsarbeit geben und einen Austausch mit verschiedenen Akteuren aus dem Bereich Integration ermöglichen soll.

„Das Besondere an dem IKOE-Workshop ist, dass die Teilnehmenden in die Rolle der Bürgerinnen und Bürger schlüpfen und durch einen Parcours der Vielfalt im Haus geleitet werden. Mit eingeschränkten Sinnen, Bewegungsradien und Kommunikationsbarrieren füllen sie Anträge aus, nehmen im Rollstuhl im Wartebereich Platz und gehen als Bürgerinnen und Bürger zu einer Sprechstunde. Durch ein aktives Mitmachen und Erleben des Verwaltungsaltags aus der Bürgerperspektive wollen wir nachhaltig Denkanstöße geben. Darüber hinaus entwickeln die Auszubildenden mögliche Handlungsalternativen für einen

diversitätsbewussten und interkulturell offenen Umgang mit den Bürgerinnen und Bürgern“,

erklärt die Referentin Katja Paulke.

Erfolgreiche Umsetzung des Projektzieles

Die interkulturellen Weiterbildungsformate begleiten die Auszubildenden vom ersten bis zum dritten Ausbildungsjahr, sodass aktuelle Herausforderungen in den Weiterbildungen berücksichtigt und der Lernprozess langfristig begleitet werden kann. Gleichzeitig werden bedarfsgerecht Inhalte angepasst.

Herausforderungen bei der Umsetzung des Projektzieles

Für interaktive Formate, wie z. B. den Vielfaltsparcours, braucht es gute Abstimmungen mit den Behörden vor Ort und ausreichend Zeit für die direkte Umsetzung und pädagogische Nachbereitung mit den Teilnehmenden. Die zeitliche Ressource stellt dabei die größte Herausforderung aus Verwaltungsperspektive dar, da die Bereitschaft zu mehrtägigen Veranstaltungen nur bedingt vorhanden ist.

Fachverbund

Ausgangslage

Das Themenfeld „Interkulturelle Orientierung und Öffnung“ (IKÖ) findet sich als gesellschaftspolitische Querschnittsaufgabe nach wie vor in unterschiedlichem Ausmaß umgesetzt, in seiner Bedeutung wahrgenommen und kommuniziert. Besonders auffällig ist das Gefälle zwischen alten und neuen Bundesländern hinsichtlich der strukturellen Ausgangsvoraussetzungen, der Unterstützungsstrukturen und der Kompetenzen für eine vielfaltsorientierte Organisationsentwicklung und ihre Prozessunterstützung in öffentlichen Einrichtungen (Verwaltungen, Bildungseinrichtungen und anderen Regelinstitutionen).

Namentlich fehlt es im Kontext der IKÖ-Prozesse an einer projekt- und länderübergreifenden Vernetzung und Koordinierung fachlicher Expertise. Um eine langfristige gesamtgesellschaftliche Sensibilisierung für die spezifischen Bedarfslagen der neuen Bundesländer zu erreichen, bedarf es einer organisierten Netzworkebildung und Bündelung fachlicher Kompetenz in einem entsprechenden Gremium mit einer dazugehörigen Austauschplattform.

Vorgehensweise und Methodik

Die Koordinierung gleichgelagerter Interessen länderübergreifender Projekte im Themenfeld der Interkulturellen Orientierung und Öffnung erforderte zunächst eine gezielte Netzworkebildung

auf der Basis einer vertrauensvollen Zusammenarbeit. Im Rahmen mehrerer Abstimmungstreffen auf zunächst informeller Ebene wurde ein Kernteam gebildet zur Definition des gemeinsamen Zielhorizonts der Kooperation. Dazu gehörte auch die vertragliche Verbindlichkeit einer Kooperationsvereinbarung der jeweiligen Träger bzw. Projekte.

Folgende Schritte der stufenweisen Konsolidierung des Arbeitszusammenhangs wurden in einem gemeinsam mit dem Kernteam abgestimmten Positionspapier festgelegt:

- Es soll eine Präambel des Verbunds und ein verbindliches Arbeitsformat mit Aufgabenteilung verabschiedet werden. Turnusmäßige Kooperationstreffen der Partner sind zu vereinbaren. Bezüglich Organisation und Verantwortung vor Ort (Einzelveranstaltungen) gilt das Rotationsprinzip unter jenen Projekten, die die Möglichkeit dazu haben.
- Eine fachliche Austauschplattform ist als länderübergreifende, möglichst trägerneutrale Online-Plattform einzurichten, um die paritätische Beteiligung aller Partner des Verbunds zu ermöglichen.
- Die Austauschplattform soll sich mit einer eigenen Online-Präsenz (Webseite) präsentieren, die unter paritätischer Beteiligung der Projektpartner redigiert wird.
- Der Fachverbund setzt sich zusammen aus einem Kernverbund, bestehend aus Trägern und Projekten, die sich dem Positionspapier verpflichten. Darüber hinaus gibt es einen erweiterten Arbeitskreis verschiedener ostdeutscher Akteure aus dem Bereich IKÖ, der sich je nach Themenschwerpunkten und Ressourcen neu formieren kann.

Erfolgreiche Umsetzung des Projektzieles

Den Aktivitäten des Verbunds kommt eine wichtige Funktion bei der länderübergreifenden Verständigung und öffentlichen Sichtbarmachung der Anliegen Interkultureller Orientierung und Öffnung zu. Namentlich kann die öffentlichkeitswirksame Sensibilisierung der spezifischen Bedarfslagen für IKÖ in den neuen Ländern zu den positiven Aspekten der Projektumsetzung gezählt werden.

Wir sehen folgende positive Effekte einer länderübergreifenden Kooperation:

- Die Vermittlung der Relevanz, Verbindlichkeit und des Mehrwerts von IKÖ als sozio-politischer Querschnittsaufgabe gegenüber maßgeblichen Zielgruppen (Organisationseinheiten

zwischen Verwaltungen, KMU und Trägern, politische Multiplikatoren, führende Stakeholder u. a.)

- Den koordinierten, länderübergreifenden fachlichen Austausch, Erfahrungstransfer und die kollegiale Ressourcennutzung im Bereich von IKÖ mit dem Schwerpunkt neue Länder
- Die Institutionalisierung des Fachverbunds als öffentlich zugängliches Fachgremium mit Beratungsfunktion und als Hospitationsnetzwerk
- Die Sichtbarmachung von erfolgreichen methodischen Instrumentarien und guten Beispielen zur Umsetzung von IKÖ
- Die gemeinsame Positionierung von IKÖ-Prozessen im gesamtdeutschen und europäischen Vergleich

Herausforderungen bei der Umsetzung des Projektzieles

Die gelingende Projektumsetzung steht und fällt mit der koordinierten Einbindung der einschlägigen Akteure in mehreren Bundesländern. Da nicht alle Projekte mit IKÖ-Bezug auch Kapazitäten für eine generelle Netzwerkbildung auf Länder- bzw. Bundesebene haben, kann nicht von einem automatischen Engagement für das Vorhaben ausgegangen werden und bedarf es entsprechend einer gezielten persönlichen Ansprache an relevante potenzielle Partner. Hierzu sollten die vernetzten Akteure jeweils in ihrem bewährten Aktionsradius die Kontakte nutzen, um den Fachverbund als offenes Forum für interessierte Akteure zu kommunizieren und fachliche Expertise möglichst projektübergreifend zu organisieren, das heißt um vielfältige Projekte einzubeziehen, nicht nur spezifizierte Fachstellen. Ebenso ausschlaggebend für die gelingende

Umsetzung ist ein engmaschiger Austausch sowohl zu den inhaltlichen Aspekten des Fachverbunds wie zu seiner Organisationsform. Diese Abstimmung ist umso dringlicher, da es gilt, Aufgaben der Organisation im Rotationsprinzip zu koordinieren und paritätisch zu verteilen.

Ausblick

Die Gründung eines länder- und projektübergreifenden Fachverbunds zum Themenfeld IKÖ muss aufgrund der Komplexität dieser Aufgabenstellung als „work in progress“ gesehen werden. Die Ausbaufähigkeit ergibt sich aus dem Erfolg des Beteiligungsprozesses der eingebundenen Partner und bedarf der regelmäßigen Abstimmung und des Austausches im Netzwerk. Die Konsolidierung des Fachverbunds sollte in die Form einer manifesten öffentlichkeitswirksamen Sichtbarkeit des Themas

auch auf der (landes-)politischen Bühne führen. Dazu zählt das Vorhaben einer dauerhaft installierten Austausch- und Fachplattform (Website).

**Dr. Katja Michalak und
Dr. Ernst Stöckmann,**

Auslandsgesellschaft Sachsen-Anhalt e.V.

**Arbeit und Leben
in Sachsen e.V.:
„Willkommen! in
Sachsen – Will-
kommen! in Arbeit“
(2015–2020 inkl.
Vorgängerprojekt)**

3



Im Rahmen des Projektes wurden Unternehmen, Arbeitsverwaltungen und Bildungseinrichtungen in Sachsen bei den ersten Schritten zur Interkulturellen Öffnung und Beschäftigung von Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund unterstützt und zur eigenständigen Weiterführung dieses Öffnungsprozesses befähigt.

Ziel war die ganzheitliche Kompetenzentwicklung im Sinne der Interkulturellen Öffnung von all jenen Akteuren in Sachsen, die mit ausländischen Fachkräften in unterschiedlichen Zusammenhängen in Kontakt kommen und dazu beitragen können, zu deren gesellschaftlicher und beruflicher Integration beizutragen. Ein besonderer Fokus lag auf kleinen und mittelständischen Unternehmen.

Ausgangslage

Die sächsische Wirtschaft sieht sich vor mehrere Herausforderungen gestellt. Zum einen führt der demografische Wandel, die Abwanderung der Bevölkerung sowie der Fachkräftemangel in einigen Branchen zu einem wachsenden Personalmangel in vielen Betrieben. Zum anderen stellt auch die Globalisierung und zunehmende Internationalisierung der Wirtschaft eine große Herausforderung für viele Unternehmen dar, besonders für die kleinen. Gleichzeitig gab es in den vergangenen Jahren eine verstärkte Zuwanderung von Geflüchteten. Gerade in dieser Zeit wurde die vorhandene Fremdenfeindlichkeit in Sachsen besonders sichtbar. Dabei könnte die Integration von Zugewanderten mit und ohne Fluchthintergrund eine Chance für die Wettbewerbsfähigkeit sächsischer Unternehmen sein. Zudem

ist die Integration in Ausbildung und Arbeit ein wesentliches Element für deren gesellschaftliche Integration.

Insofern wird die Interkulturelle Öffnung von Unternehmen, Arbeitsverwaltungen und (Aus-)Bildungseinrichtungen in Sachen als dringend notwendig angesehen.

Vorgehensweise und Methodik

Das Vorgehen stand im Wesentlichen auf drei Säulen:

1. Qualifizierung

- Schulung von betrieblichen Multiplikator/-innen zur Integrationsbegleitung im Unternehmen
- Unternehmensübergreifende sowie -spezifische Seminare für Führungskräfte, Ausbilder/-innen und Beschäftigte (inkl. Auszubildende) zu interkulturellen Kompetenzen und Kommunikation

2. Vernetzung

- Vernetzung von Akteuren durch Austauschformate und Fachveranstaltungen rund um das Thema Beschäftigung von Zugewanderten und deren Integration

3. Öffentlichkeitsarbeit

- Öffentlichkeitswirksame Würdigung von Engagement sächsischer Unternehmen durch den Titelwettbewerb „Unternehmen für Toleranz“
- Aufbereitung und Dokumentation der gesammelten Erfahrungen im Projekt sowie Entwicklung eines Vortragsangebotes zu diesem Thema

Erfolgreiche Umsetzung des Projektzieles

Sachsenweit wurden mehr als 1500 Mitarbeiter*innen aus 76 Unternehmen qualifiziert. Weitere Unternehmensvertreter*innen nahmen an Fachveranstaltungen teil. Beim Großteil der Unternehmen handelte es sich um kleine und mittelständische Unternehmen. Darüber hinaus nahmen aber auch Beschäftigte von Bildungsträgern, aus der Verwaltung sowie von Großunternehmen die Seminare und Austauschangebote in Anspruch. Der Hauptschwerpunkt der Arbeit lag auf Seminaren für Beschäftigte, darunter auch Ausbilder*innen und Auszubildende, zur Stärkung der interkulturellen Kompetenzen.

Als besonders wertvoll wird die Erarbeitung eines Konzepts für die Integrationsbegleitung in Unternehmen gesehen. Dieses wurde in acht Schulungen mit Vertreter*innen aus Unternehmen aller Branchen erprobt und kontinuierlich mithilfe der Erfahrungen der Teilnehmer*innen angepasst und entsprechend weiterentwickelt. Es bildet den Begleitprozess von der ersten Überlegung zur Beschäftigung von Migrant*innen bis hin zur Reflexion der Integrationsbegleitung ab. Weiterhin konnten im Projektzeitraum elf Unternehmen mit dem Preis „Unternehmen für Toleranz“ ausgezeichnet werden.

Herausforderungen bei der Umsetzung des Projektzieles

Eine wesentliche Herausforderung bestand darin, die Unternehmen überhaupt für die Notwendigkeit der Interkulturellen Öffnung und den damit verbundenen Veränderungsprozess zu sensibilisieren. Viele Unternehmen sahen eine enorme Zusatzbelastung in der Beschäftigung von Migrant*innen und hatten zudem Angst, sich gegenüber der eigenen Belegschaft und Kunden zu positionieren.

Erschwert wurde die Bereitschaft zur Öffnung außerdem durch negative Erfahrungen der Unternehmen mit starren Strukturen der Behörden, dem hohen bürokratischen Aufwand und teilweise nicht nachvollziehbaren Entscheidungen seitens der Behörden. Eine weitere Herausforderung bestand in der Vielfalt der Akteure, die im Zuge der Flüchtlingswelle teils unkoordiniert an

Unternehmen mit Anfragen herantraten. Dies führte teils zur Überforderung von Unternehmen und daraus resultierender Ablehnung von weiteren Angeboten.

Im Rahmen der Qualifizierungen erhofften sich die Teilnehmenden häufig „Rezepte“ zum Umgang mit anderen Kulturen. Dass der Umgang mit Menschen immer ein individueller sein muss (sowohl bei ausländischen als auch bei deutschen Mitarbeitenden), löste große Unsicherheit aus.

Ausblick

Aus unserer Sicht besteht weiterhin Bedarf zur Sensibilisierung und Qualifizierung. Viele Unternehmen, vor allem im ländlichen Raum, stecken immer noch in den „Kindeschuhen“. Es gibt dementsprechend nach wie vor Anfragen.

Auch wenn der Diskurs zu den Geflüchteten abgeebbt ist, ist eine Stärkung von Unternehmer*innen und Führungskräften zur Etablierung einer Unternehmenskultur mit Grundwerten wie Toleranz, Wertschätzung von Unterschiedlichkeit und Weltoffenheit nach wie vor oder gerade jetzt wichtig und nötig.

Ein Thema, das besonders gegen Ende der Projektlaufzeit vermehrt angefragt wurde, ist die Anwendung der einfachen Sprache im Betrieb, besonders für Anleiter*innen und Ausbilder*innen.

Damaris Deinert,
Arbeit und Leben in Sachsen e.V.

**Bildungsteam
Berlin-Brandenburg
e.V.: „Interkulturelle
Öffnung der
Jugendhilfe –
Qualität sichern,
Teilhabe
ermöglichen“**

4



Ausgangslage

Die öffentliche Kinder- und Jugendhilfe übernimmt eine Schlüsselrolle für die gesellschaftliche Teilhabe aller in Deutschland lebenden jungen Menschen. Mit ihren Hilfesystemen unterstützt und fördert sie Kinder, Jugendliche und ihre Familien. Um den gesetzlich gesicherten Anspruch auf Teilhabegerechtigkeit einzulösen, müssen Jugendämter dafür Sorge tragen, dass alle Leistungsberechtigten den gleichen Zugang zu Angeboten und Leistungen haben. Insbesondere im Bereich der präventiven Hilfen sind jedoch bspw. Familien mit Migrationsgeschichte deutlich unterrepräsentiert, ebenso wie Personen mit Migrationsgeschichte auch in den Belegschaften kaum vertreten sind.

Um diese Zugangsbarrieren in der öffentlichen Jugendhilfe abzubauen und einen professionellen Umgang mit Diversität

und Interkulturalität zu befördern, hatte das Bildungsteam Berlin-Brandenburg das Projekt „Interkulturelle Öffnung der Jugendhilfe – Qualität sichern, Teilhabe ermöglichen“ initiiert und hierfür Förderung durch den Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds (AMIF) erhalten. Kooperationspartner waren die Jugendämter Charlottenburg-Wilmersdorf und Pankow in Berlin sowie in Brandenburg das Jugendamt Märkisch-Oderland und das Amt für Familien und Soziales Ostprignitz-Ruppin.

Vorgehensweise und Methodik

Die Ausgangslagen in den vier beteiligten Ämtern waren sehr verschieden, entsprechend unterschiedlich gestalteten sich die Prozesse Interkultureller Öffnung. Mit zwei Berliner und zwei brandenburgischen Ämtern waren eine großstädtische und eine ländliche Perspektive vertreten. Während im städtischen Raum eine

diverse gesellschaftliche Zusammensetzung und diesbezügliche Diskurse die Ämter in Zugzwang brachten, war die Bevölkerung in der Peripherie und im ländlichen Raum sehr viel weniger (sichtbar) divers aufgestellt.

Ziel des Projektes war es, das Thema Interkulturelle Öffnung in den beteiligten Ämtern nachhaltig zu verankern und deren Entwicklung hin zu diversitätsbewussten Organisationen zu befördern. Hierzu wurden im Rahmen von Organisationsentwicklungsprozessen Strukturen geschaffen, ausgewählte Schlüsselprozesse bearbeitet und Schlüsselakteur*innen qualifiziert. Jedes Amt wurde dabei von zwei Prozessbegleiter*innen des Bildungsteams Berlin-Brandenburg begleitet. In einer jugendamtsübergreifenden Qualifizierungsreihe für Ankerpersonen wurden zudem engagierte Fach- und Führungskräfte gezielt gefördert.

Erfolgreiche Umsetzung des Projektzieles

Die Schwerpunktsetzungen entwickelten die Prozessbegleiter*innen in enger Abstimmung mit den jeweiligen Amtsleitungen und einer Steuergruppe und verfolgten dabei den Ansatz, Schwerpunkte möglichst mit den allgemeinen Entwicklungszielen der Ämter zu verknüpfen. Indem eine diversitätsorientierte Perspektive in ohnehin anstehende Planungsprozesse integriert wurde (etwa beim gesetzlich geforderten Aufbau eines neuen Teilhabefachdienstes oder der Einrichtung eines neuen Familienservicebüros), konnte der zusätzliche Arbeitsaufwand verringert werden. An anderer Stelle fand der Prozess Interkultureller Öffnung eingebettet in eine umfassende Personalstrategie statt, die in der Herausforderung des Generationenwechsels auch die Chance auf mehr Vielfalt erkannte. Eine Bedarfs- und beteiligungsorientierte Herangehens-

weise identifizierte nicht nur Bedarfe und potenzielle Mehrwerte für die Institutionen, sondern ebenso Mehrwerte auf individueller Ebene und sicherte damit Akzeptanz und Unterstützung für die eingeleiteten Maßnahmen des Öffnungsprozesses. Eine nachhaltige Strategie bestand darin, Maßnahmen in Hinblick auf ihre strukturelle Verankerung zu planen und damit bleibende Instrumente für mehr Diversitätsorientierung im Amt zu implementieren. So wurden etwa interkulturelle und Diversity-Kompetenzen in die Einarbeitungspläne bzw. Anforderungsprofile aufgenommen und damit die Weichen für eine diversitätsorientierte Personalgewinnung gestellt.

Herausforderungen bei der Umsetzung des Projektzieles

Eine zentrale Herausforderung, mit der die Prozessbegleiter*innen zu tun hatten, betraf die Einsicht in die Veränderungsnotwendigkeit unter einigen der Fach- und Führungskräfte. Die meisten in den Belegschaften waren entweder nicht von Diskriminierung betroffen oder hatten diese nicht im Blick; ihnen erschien das Thema Interkulturelle Öffnung daher zunächst wenig relevant. Die Sensibilisierung für Diskriminierungen war folglich ein wichtiges Instrument, um überhaupt ein Problembewusstsein zu erzeugen, sodass die Öffnungsprozesse intern mitgetragen wurden.

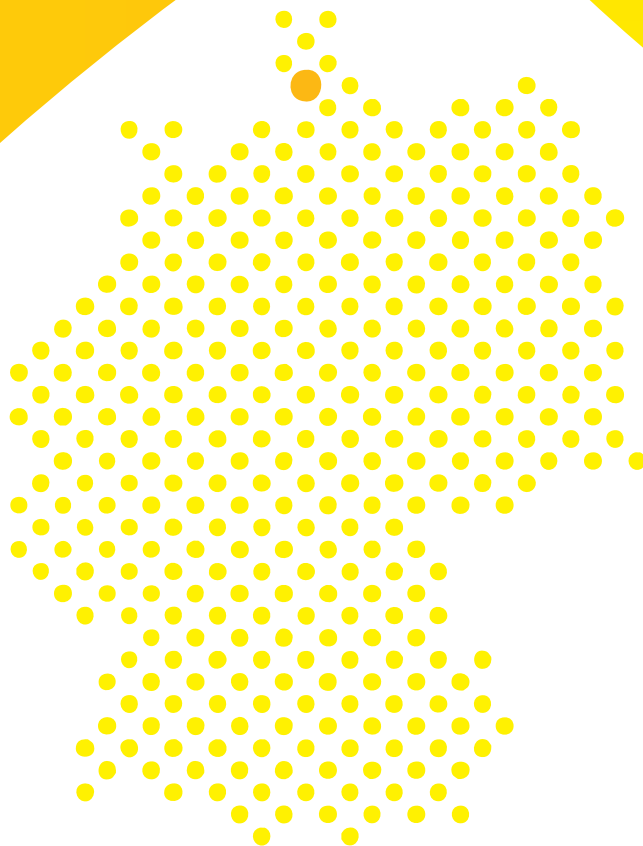
Ausblick

Durch die Begleitung und Qualifizierung während der zwei bzw. fünf Projektjahre (in beiden AMIF-Projekten) durch das Bildungsteam Berlin-Brandenburg wurden Interkulturalität und Diversität zu wichtigen Themen in den Ämtern und Reflexionsprozesse angestoßen. In jedem Jugendamt hat sich eine gut funktionierende Steuergruppe etabliert und deren Ankerpersonen wurden dafür qualifiziert, die Öffnungsprozesse künftig zu koordinieren. Die vier Jugendämter sind dadurch gut vorbereitet, die Prozesse der Interkulturellen Öffnung selbstständig weiterzuführen.

Jenny Howald und Saskia Wetzig,
Bildungsteam Berlin-Brandenburg e.V.

**Diakonisches Werk
Schleswig-Holstein –
Landesverband der
Inneren Mission
e.V.: „Verschieden.
Verstehen – Inter-
kulturelle Öffnung
mit kultursensibler
Kommunikation“**

5



Ausgangslage

Kultursensible Kurzfilme – EUTB (Ergänzende unabhängige Teilhabe- beratungen) einfach erklärt

Die Diversität unserer Bevölkerung nimmt zu. Viele der Zuwander*innen haben noch Probleme mit der Verständigung auf Deutsch. Schätzungen zufolge sind mindestens 10 bis 20% von ihnen seelisch oder körperlich beeinträchtigt. Gerade im Sozial- und Gesundheitswesen ist die Kommunikation ein wichtiger Bestandteil der Beratung und Therapie. Oft wissen Zugewanderte nicht, welche Rechte sie haben und wo sie sich Unterstützung holen können. Aufgrund der Hürden in der Ansprache kennen diese die Beratungsstellen, z. B. für Menschen mit Behinderungen, nicht. Dabei gibt es davon viele, wie die Ergänzenden unabhängigen Beratungsstellen. Diese beraten bundesweit unentgeltlich zu Fragen der Rehabilitation und Teilhabe.

Vorgehensweise und Methodik

Im Projekt wurde ein Konzept zur Erstellung kultursensibler Kurzfilme erstellt, die unter Beachtung von Mehrsprachigkeit / einfacher Sprache als Wegweiser in die bestehenden Hilfesysteme fungieren.

Vertreter*innen von Migrant*innencommunities wurden für die Entwicklung kultursensibler Kurzfilme befragt. Netzwerk- und Informationsveranstaltungen mit den Filmemachern und z. T. von Behinderung betroffenen Migrant*innen und Berater*innen der EUTB legten den Grundstein für die inhaltliche, gestalterische und sprachliche Ausrichtung der Kurzfilme. Im mehrmonatigen Dreh- und Bearbeitungszeitraum sind zwei Kurzfilme von jeweils 3 bis 4 Minuten entstanden. Ihr Inhalt ist mit Interviews von Betroffenen und Beratenden aufbereitet. Für eine vereinfachte Darstellung der Themen sorgen Illustrationen.

Die Sprache der Videoclips ist in leicht verständlichem Deutsch gehalten, wobei es fünf weitere Versionen in Fremdsprachen gibt: Arabisch, Kurdisch, Persisch, Englisch, Tigrinisch.

Jeder Film informiert über die Arbeit der EUTB: Wer gehört zur Zielgruppe, was sind die Beratungsprinzipien und welche Art von Einschränkungen gilt als Behinderung. Während sich der erste Film mit den Alltagsproblemen von Menschen mit körperlicher Behinderung beschäftigt, zeigt der zweite die Perspektive von Menschen und Familien auf, die z. B. durch eine Traumatisierung seelisch beeinträchtigt sind. Für von Behinderung betroffene Migrant*innen geben sie Informationen über die EUTB-Beratungsstellen. Da die Inhalte der Filme stellvertretend für die Arbeit aller bundesweiten EUTB-Stellen stehen, sind die Clips auch der Bundesstelle der EUTB präsentiert worden.

Erfolgreiche Umsetzung des Projektzieles

Das Format der Kurzfilme ist im digitalen Zeitalter ein modernes Medium, um Menschen zu erreichen. Viele Menschen nutzen soziale Medien, wie Facebook, Instagram, YouTube, auf denen Videos geteilt werden können. Das Format der Kurzfilme hat dank seiner Aktualität das Potenzial, Menschen zu erreichen, die mit Flyern nicht erreicht werden können.

Die Kurzfilme über die Beratungsstellen, besonders auf die Situationen von Migrant*innen mit Behinderung gerichtet, machen den Querschnittscharakter von Interkultureller Öffnung sichtbar. Teilhabe ist ein wesentliches Ziel in den Einrichtungen der Behindertenhilfe. Migrant*innen mit Sprachbarrieren und unterschiedlichen kulturellen Verständnissen zu den Themen Behinderung und

Beratung haben noch mehr Hürden zu überwinden, um mögliche Hilfsangebote in Anspruch nehmen zu können.

Die Zusammenarbeit mit verschiedenen Fachkräften und Betroffenen bereicherte die Erarbeitung eines Filmkonzepts. Verschiedene Perspektiven einzubringen helfen dabei, die Bedarfe von diversen Bevölkerungsgruppen wahrzunehmen.

Herausforderungen bei der Umsetzung des Projektzieles

Um eine gute Qualität bei der Videofilmproduktion zu erreichen, wurden professionelle Filmer und Illustratoren eingesetzt. Um auch die Aspekte der kultursensiblen Kommunikation leicht verständlich zu machen, wurden Künstler mit Migrationserfahrung gesucht.

Der Zeitaufwand für die Vorbereitung, die Planung der Netzwerktreffen und die Durchführung war erheblich. Die Fertigstellung mit den verschiedenen Sprachversionen und Korrekturschleifen fiel in die Anfangszeit der Corona-Pandemie, in der es schwierig war, alle noch offenen Wünsche zu berücksichtigen.

Grundsätzlich war es eine Herausforderung, komplexe Inhalte aus der Beratungsarbeit in der Behindertenhilfe in einfache Sprache umzusetzen und in kurzen Videos zu vermitteln.

Ausblick

Die EUTB-Beratungsstellen der Diakonie werden die Filme gezielt in ihrer Öffentlichkeitsarbeit einsetzen. So werden sie sich auch in ihren weiteren Prozessen mit der Interkulturellen Öffnung auseinandersetzen. Über mehrere fremdsprachige Kanäle werden die Filme verbreitet,

sodass die Informationen über die möglichen Hilfen auch Menschen erreichen werden, die bisher keinen Zugang hatten. Angeregt durch die Filme, werden sich voraussichtlich nach Projektende weitere Fachstellen der Behindertenhilfe mit dem Querschnittsthema auseinandersetzen wollen.

Kultursensible Kurzfilme – EUTB-Kurzfilme mit YouTube-Links

Tigrinisch – seelisch:
<https://youtu.be/05FvDWX95ps>
Tigrinisch – körperlich:
<https://youtu.be/ob5qjNKPJlg>

Kurdisch – seelisch:
<https://youtu.be/sx8UhUBZill>
Kurdisch – körperlich:
<https://youtu.be/pTzc4K5echc>

Englisch – seelisch:
https://youtu.be/rMyEdk_Blds
Englisch – körperlich:
<https://youtu.be/DwamDVLN9cs>

Persisch – seelisch:
<https://youtu.be/27Pfj9dO-T8>
Persisch – körperlich:
https://youtu.be/4GJVmVU_vbl

Arabisch – seelisch:
<https://youtu.be/WJtSL2CB7YU>
Arabisch – körperlich:
<https://youtu.be/9SaxEw5UKtU>

Deutsch – seelisch:
<https://youtu.be/rjd9hsC2qQc>
Deutsch – körperlich:
<https://youtu.be/l-CYCiHETCc>

Katharina Theune und Andrea Bastian,
Diakonisches Werk Schleswig-Holstein –
Landesverband der Inneren Mission e.V.

**Multikulturelles
Forum e.V.,
Dortmund:
„VielfaltPlus –
Interkulturelle
Öffnung von
Verwaltungen“**

6



Ausgangslage

Durch Begegnung und Lernen vor Ort nachhaltige Lernerfahrungen schaffen

Das Multikulturelle Forum e.V. (MkF) arbeitet bereits seit 2005 mit Verwaltungen und Behörden zur Förderung der Interkulturellen Öffnung zusammen. Seit 2015 wird diese Zusammenarbeit durch den Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds der EU gefördert. Mit der Fortsetzung des Projektes im Juni 2018 haben sich weitere Verwaltungen und Behörden dem Projekt angeschlossen, da der Bedarf einer interkulturellen Sensibilisierung und Öffnung der Institutionen vermehrt gesehen wird – nicht allein durch die erhöhte Zuwanderung von geflüchteten Menschen seit 2015, sondern auch weil zunehmend Barrieren und Machtungleichheiten in den Strukturen erkannt werden.

Vorgehensweise und Methodik

Das Hauptziel des Projektes „VielfaltPlus – Interkulturelle Öffnung von Verwaltungen“ ist die Förderung der Interkulturellen Öffnung der teilnehmenden Verwaltungen und Behörden aus Dortmund, Hamm, Kreis Unna, Kreis Gütersloh und Iserlohn (darunter Jobcenter, Justizvollzugsanstalt, Polizei, Amt für Bezirksangelegenheiten).

Interkulturelle Öffnung verstehen wir als einen aktiv zu gestaltenden Prozess, um bestehende Barrieren und Abgrenzungsmechanismen in den Institutionen abzubauen und einen gleichberechtigten Zugang in einer pluralen Gesellschaft zu gewährleisten.

Um dies zu erreichen, werden drei Unterziele verfolgt. Die Mitarbeiter*innen auf allen Ebenen der Verwaltung benötigen interkulturelle Kompetenzen, die Eingang in die internen Strukturen finden müssen. Auf struktureller Ebene werden Prozesse der Organisationsentwicklung angestoßen, um die Rahmenbedingungen für einen gleichberechtigten Zugang zu schaffen. Die Vernetzung von Institutionen untereinander zum Thema Interkulturelle Öffnung als auch die Vernetzung mit Migrantenorganisationen etc. fördert das „Voneinander-Lernen“ und stärkt eine nachhaltige Zusammenarbeit und Inklusion.

Die Umsetzung des Projektes erfolgt durch vielfältige bedarfsorientierte Veranstaltungsformate wie Seminare/ Workshops, Exkursionen, Runde Tische und Foren, in denen unterschiedliche Verwaltungen (die Projektbeteiligten wie auch weitere interessierte Institutionen) zusammentreffen und sich austauschen können. Begleitet wird die Umsetzung durch eine Steuerungsgruppe, die die strategische Verankerung der Interkulturellen Öffnung in den jeweiligen Institutionen begleitet.

Erfolgreiche Umsetzung des Projektzieles

Als Migrantenorganisation mit 35 Jahren Erfahrung in der Bildungsarbeit, Arbeitsmarktintegration, Sprache, Beratung und in gesellschaftspolitischen Projekten verfügt das MkF über vielfältige Kontakte zu anderen Migrantenorganisationen, Neuzugewanderten und weiteren Akteuren. Durch das gewonnene Vertrauen ist es uns insbesondere möglich, die vielfältigen Akteure zu vernetzen und Begegnung und Lernen vor Ort zu ermöglichen. So können wir die Verwaltungen und Behörden als Facheinrichtung bei der Vernetzung unterstützen und Kontakt- sowie Kooperationsmöglichkeiten herstellen, die für alle Beteiligten hilfreich sind.

In Projekten zur Interkulturellen Öffnung findet sich häufig die Vorstellung, dass Wissensvermittlung über verschiedene Kulturen ein angemessener Ansatz zur interkulturellen Sensibilisierung sei. In unserem Projekt sehen wir hingegen das zentrale Element bei der interkulturellen Kompetenzvermittlung auf partizipativen Angeboten, die es ermöglichen, Empathie zu entwickeln und emotionales Verständnis zu fördern. Daher erachten wir unsere Exkursionsangebote als wichtigsten Baustein des Projektes. Denn durch Begegnung und Lernen vor Ort im Rahmen von Exkursionen schaffen wir nachhaltige Lernerfahrungen, die ein Kennenlernen sowie gemeinsame Aktivitäten ermöglichen und das Zusammengehörigkeitsgefühl stärken, sodass bestehende Barrieren und Ungleichheiten abgebaut werden können.

Die durchgeführten Exkursionen im Projekt umfassen religiöse oder länderspezifische Begegnungen, Stadteinführungen, Gedenkstättenfahrten, interkulturelle Messen, Lesungen, Theater- und Filmvorführungen als auch thematische Austauschforen. Im Laufe des Projektes hat es sich zunehmend bewährt, Begegnungsformate mit einem spezifischen thematischen Input sowie partizipativen Methoden zur Sensibilisierung und Selbstreflexion zu verbinden.

Ein Beispiel: Der Besuch und die Führung in einer jüdischen Gemeinde wurde aufgrund folgender Aspekte zu einer nachhaltigen Begegnung: Thematisch wurde spezifisch auf das Chanukka-Fest eingegangen und ermöglichte einen Einblick in jüdisches Leben heute; als Input zur Sensibilisierung wurde über die Wahrnehmung von Antisemitismus in Deutschland gesprochen, vor allem vor dem Hintergrund, dass Antisemitismus häufig lediglich als ein Problem von rechts gesehen wird und nicht als gesamtgesellschaftliche Herausforderung; mittels einer partizipativen Methode über Erinnerungskultur an die NS-Zeit (z. B. „Darf man Selfies in Auschwitz machen?“) wurden die Teilnehmer*innen zur Selbstreflexion angeregt, um durch einen Perspektivwechsel Widerspruchstoleranz zu entwickeln; emotional wurden die Teilnehmer*innen erreicht (und in ihrer Empathiefähigkeit gestärkt) durch das gemeinsame Essen von jüdischen

Spezialitäten, die mehr über Alltag und Normalität jüdischen Lebens vermitteln.

Diese Lernerfahrungen, der Aufbau von Verständnis füreinander, das gemeinsame Miteinander sowie die positive Zusammenarbeit mit Gemeinden und Migrantenselbstorganisationen als kompetenten Fachpartnern ermöglichen einen nachhaltigen Interkulturellen Kompetenzgewinn.

Herausforderungen bei der Umsetzung des Projektzieles

Prozesse der Interkulturellen Öffnung stehen vor diversen Herausforderungen, die u. a. geprägt sind von der Erwartungshaltung, Handlungsanleitungen für den Umgang mit bestimmten Kulturen zu erhalten, und einer untergeordneten Gewichtung des Themas Interkultureller Öffnung. Die Erfahrung zeigt, dass durch Vernetzung, aktive Einbindung von Führungskräften als Vorbild und Motor einer Interkulturellen Öffnung und bedarfsorientierte Angebotsgestaltung, um die Teilnehmer*innen in ihrem Arbeits- und Lebensalltag abzuholen, diesen Herausforderungen erfolgreich begegnet werden kann. Thematisch gehen wir immer wieder auf neue Entwicklungen und Herausforderungen ein, methodisch bleiben wir stets kreativ, um neue Formate auszuprobieren.

Ausblick

Für eine zukünftige Umsetzung ist eine Institutionalisierung der Vernetzung geplant durch digitale Austauschformate als auch Reflexionstage, die die Nachhaltigkeit der Lernprozesse sicherstellen sollen.

Sabrina Beckmann,
Multikulturelles Forum e.V.

Herausgeberin

Stadt Augsburg
Referat für Bildung und Migration
Büro für gesellschaftliche Integration
Maximilianstr. 3
86150 Augsburg

Impressum

Gestaltung & Produktion:
Sofarobotnik, Augsburg & München
Druck: SENSER-DRUCK GmbH,
Augsburg

Sekretariat

Telefon: +49 821 324-2817
E-Mail: migration@augsbuurg.de

Schutzhinweise

Alle Rechte vorbehalten. Es ist insbesondere nicht gestattet, ohne ausdrückliche Genehmigung der Herausgeberin diese Veröffentlichung oder Teile daraus für gewerbliche Zwecke zu übernehmen, zu übersetzen, zu vervielfältigen oder in elektronische Systeme einzuspeichern. Nachdruck (auch auszugsweise) ist nur mit Quellenangabe gestattet.

© 2020 Stadt Augsburg

Das Projekt ZUSA wird aus Mitteln
des Asyl-, Migrations- und Integrations-
fonds kofinanziert.



AMIF-Projekte

- Büro für gesellschaftliche Integration, Stadt Augsburg:
„Zusammen in Augsburg“ (ZUSA)
- Koordinierungsstelle Integrationsmanagement, Magdeburg: „Interkulturelle Orientierung und Öffnung“ (IKOE)
- Arbeit und Leben in Sachsen e.V.:
„Willkommen! in Sachsen – Willkommen! in Arbeit“
- Bildungsteam Berlin-Brandenburg e.V.:
„Interkulturelle Öffnung der Jugendhilfe – Qualität sichern, Teilhabe ermöglichen“
- Diakonisches Werk Schleswig-Holstein – Landesverband der Inneren Mission e.V.: „Verschieden. Verstehen – Interkulturelle Öffnung mit kultursensibler Kommunikation“
- Multikulturelles Forum e.V., Dortmund:
„VielfaltPlus – Interkulturelle Öffnung von Verwaltungen“

