

Interkulturelle Freiwilligenarbeit

Erfahrungen und Tipps aus dem Projekt **EngagementBrücken**.



Kölner Freiwilligen Agentur e.V.

GRUSSWORT

Liebe Kölnerinnen und Kölner, liebe Leserinnen und Leser,

die vorliegende Broschüre ist das Ergebnis einer umfangreichen Befragung, die vom Projekt Engagement Brücken der Kölner Freiwilligen Agentur unter gemeinnützigen Organisationen und Freiwilligen mit Migrationshintergrund durchgeführt worden ist. Ziel der Befragung ist die Entwicklung von Handlungsempfehlungen, die das interkulturelle Miteinander der hier lebenden Menschen durch freiwilliges Engagement fördern sollen. Ich bin sicher, dass sie den Beteiligten und Interessierten viele Impulse für das bürgerschaftliche Engagement geben wird.

Auch die Stadt Köln setzt sich sehr für die Förderung des bürgerschaftlichen Engagements in allen seinen Formen und allen gesellschaftlichen Bereichen ein. Das ist ein Ziel des Leitbildprozesses 2020, in dem unter anderem die Bereiche Soziales, Gesundheit, Sport, Kultur, Bildung und Wissenschaft sowie das bürgerschaftliche Engagement in Unternehmen angesprochen werden. Der Leitbildprozess begeistert nicht nur mich als Sozialdezernentin dieser Stadt, sondern auch viele Kölnerinnen und Kölner, die sich engagiert damit auseinandergesetzt haben. Bei der Lektüre dieser Broschüre spürt man, dass sich auch die vielen an der Befragung Beteiligten von der Begeisterung haben anstecken lassen. Um solch ein Ergebnis auf die Beine zu stellen, bedarf es einer aktiven Bürgergesellschaft, die durch ein hohes Maß an Teilhabe der Bürgerinnen und Bürger bei der Gestaltung des Gemeinwesens geprägt ist. Bürgerschaftliches Engagement, das kulturelle und ethnische Grenzen überwindet, trägt zu einem interkulturellen Verständigungsprozess bei und ist damit ein wichtiges Instrument zur Förderung von Integration. Ich sehe es als eine wichtige Ressource zur Erhaltung der Lebensqualität in Köln.

Ich bin stolz auf die fortschrittliche Kölner Bürgergesellschaft, die des Öfteren schon neue Wege gegangen ist. Der vorliegende Ergebnisbericht zeigt neue, inspirierende Möglichkeiten auf, um weiterhin „Brücken zu bauen“ zur Verständigung der vielen Kulturen, die in unserer Stadt eine Heimat gefunden haben. Viele Einrichtungen haben ihre Kenntnisse in die Befragung eingebracht und damit einen wertvollen Beitrag für die Entwicklung des Bürgerengagements in Köln geleistet.

Ich danke allen Beteiligten, vor allem auch der Kölner Freiwilligen Agentur, die den Prozess des Bürgerschaftlichen Engagements seit mehr als 10 Jahren begleitet, indem sie unermüdlich Menschen unterstützt und dazu ermutigt, ihre Fähigkeiten für andere einzubringen. Ich wünsche Ihnen viel Spaß bei der Lektüre und hoffe, dass Sie darin viele Anregungen finden, sich selbst bürgerschaftlich einzusetzen.

Ihre

Marlis Bredehorst

Beigeordnete der Stadt Köln

INHALT

DAS PROJEKT EngagementBrücken	02-04
Beirat	02
Die Befragung	03
Die Ergebnisse	03-04
GRUNDLAGE DER STUDIE	
„Interkulturelle Brücken im freiwilligen Engagement“	04-06
Interkulturelles Bürgerengagement – ein Bedarf von mehreren Seiten	04-05
Teilhabe und Integration	05-06
Interkulturelle Öffnung und Interkulturelles Lernen	06
GOOD-PRACTICE-BEISPIELE	
für interkulturell brückenbildendes Engagement	07-10
Kurzvorstellung der in dieser Broschüre zitierten good-practice-Beispiele	09-10
WAS IST NOTWENDIG FÜR INTERKULTURELLE FREIWILLIGENARBEIT	
aus Sicht der Freiwilligen?	11-15
Motive der Freiwilligen	11-12
Mehrsprachigkeit	12
Interkulturelles Verständnis	12-13
Kulturelle und milieuspezifische Differenzen	13
Bedarf einer verbesserten Zusammenarbeit	13-14
Kooperation	14
Erfolgskriterien der interkulturellen Freiwilligenarbeit	15
TIPPS für interkulturelles Bürgerengagement	16-30
Tipps für Interkulturelles Bürgerengagement	
Zielgruppe gemeinnützige Einrichtungen	16-25
Tipps für Interkulturelles Bürgerengagement	
Zielgruppe Fortbildungsanbieter und Netzwerkschaffende	
im Bereich interkulturelle Freiwilligenarbeit	29-30
Tipps für Interkulturelles Bürgerengagement	
Zielgruppe Politik	18
IN KÜRZE: Tipps für Interkulturelles Bürgerengagement	31-32
IMPRESSUM	33

DAS PROJEKT EngagementBrücken

Das Projekt EngagementBrücken der Kölner Freiwilligen Agentur e.V. möchte freiwilliges Engagement als Brücke zwischen Nationalitäten, Ethnien und Kulturen und als Mittel der Partizipation fördern. Kölner/-innen mit Migrationshintergrund¹ sollen dabei unterstützt werden, durch freiwilliges Engagement in Einrichtungen außerhalb der eigenen Community gesellschaftliche Themen mitzugestalten. Gemeinnützige Organisationen – Migranten- und Nicht-Migrantenorganisationen² – sollen fachlich begleitet und gestärkt werden bei ihrer interkulturellen Öffnung, einer Voraussetzung für interkulturelles Engagement. Das Projekt EngagementBrücken gliedert sich in die drei Bereiche „Befragen und motivieren“, „Fortbilden“ und „Informieren und Vernetzen“. In der vorliegenden Broschüre finden Sie die Ergebnisse der Befragung. Aktuelle Informationen zu den beiden anderen Bereichen finden Sie auf unserer Website unter: www.koeln-freiwillig.de/EngagementBruecken.

¹EngagementBrücken nutzt den Begriff „Menschen mit Migrationshintergrund“ nach der Definition des statistischen Bundesamtes, d.h., gemeint sind Menschen, die nicht auf dem Gebiet der heutigen Bundesrepublik geboren wurden und 1950 oder später zugewandert sind und/oder keine deutsche Staatsangehörigkeit besitzen oder eingebürgert wurden oder Personen, bei denen mindestens ein Elternteil eine der ersten beiden Bedingungen erfüllt.

²Die Studie bezeichnet gemeinnützige Einrichtungen, die von Menschen mit Migrationshintergrund für Menschen mit Migrationshintergrund gegründet wurden, als Migrantenorganisationen.

BEIRAT

Begleitet wird EngagementBrücken von einem Beirat mit ausgewiesener Kompetenz in den Bereichen Integration, Interkultur und Bürgerschaftliches Engagement.

Aktiv im Beirat arbeiten Vertreter/-innen:

des Interkulturellen Referates der Stadt Köln, der Kommunalstelle zur Anerkennung und Förderung bürgerschaftlichen Engagements, des Integrationsrats der Stadt Köln, der Initiative der Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege, der AG Bürgerengagement und Migration im Kölner Netzwerk Bürgerengagement und des Kölner Arbeitskreises Bürgerschaftliches Engagement.

DIE BEFRAGUNG

„Wie kann freiwilliges Engagement den interkulturellen Zusammenhalt fördern?“ „Was benötigen Vereine und Initiativen für interkulturelles und integrativ wirkendes Engagement?“ Unter diesen Leitfragen wurde in Köln, einer Millionenstadt mit Bürgerinnen und Bürgern aus mehr als 180 Nationen, im Herbst 2009 die Befragung im Rahmen von EngagementBrücken durchgeführt.

Insgesamt nahmen 88 gemeinnützige Organisationen aus den Bereichen Soziales, Kultur, Umwelt, Sport und sonstiges sowie 31 Freiwillige mit Migrationshintergrund teil. **An dieser Stelle ein herzliches Dankeschön für die Unterstützung der Untersuchung!**

Insgesamt sind in den befragten Einrichtungen 1.850 Hauptamtliche und 3.409 Freiwillige aktiv. Von den Hauptamtlichen haben 380 einen Migrationshintergrund, also 22 Prozent. Bei 3.262 Freiwilligen, von denen Angaben vorliegen, haben 617 einen Migrationshintergrund, also 19 Prozent. Zum Vergleich: Ungefähr 31 Prozent der Kölnerinnen und Kölner haben einen Migrationshintergrund, das Verhältnis zwischen Mitarbeitenden mit und ohne Migrationshintergrund in den befragten Einrichtungen ist also unproportional zur Bevölkerung.

Der Leitfaden für die ca. ein- und eineinhalbstündigen Interviews wurde in enger Abstimmung mit dem Beirat von EngagementBrücken entwickelt, Dr. Wolfgang Vorkamp stand uns beratend zur Seite.

Von den 91 in der Untersuchung erhobenen Fragen waren 20 als offene Fragen konzipiert. Die Interviews wurden durchgeführt von Vertreter/-innen der Kölner Freiwilligen Agentur, dem Büro für Bürgerengagement, dem Caritasverband für die Stadt Köln und dem Sozialdienst katholischer Frauen. Die Befragung wurde anonymisiert dokumentiert. Die wissenschaftliche Auswertung der Befragung, die dieser Broschüre zugrunde liegt, erfolgte durch Dr. Wolfgang Vorkamp.

Die gesamte Auswertung unter dem Titel „Interkulturelle Brücken im freiwilligen Engagement“ ist unter info@koeln-freiwillig.de kostenlos erhältlich.

DIE ERGEBNISSE

Die Broschüre stellt die aus der Befragung gewonnenen Handlungsempfehlungen für brückenbildendes Engagement und Kölner good-practice-Beispiele vor. Zudem nennt die Untersuchung den Bedarf an Trainings, Workshops, Vernetzungen und Beratung, um Freiwillige mit Migrationshintergrund und gemeinnützige Einrichtungen für interkulturelles Engagement zu qualifizieren.

Und ebenso stellt die Befragung fest, was von Seiten der Politik zur Unterstützung des interkulturellen, freiwilligen Engagements und zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund durch Bürgerengagement in die deutsche Gesellschaft getan werden kann und muss.

GRUNDLAGE DER STUDIE „Interkulturelle Brücken im freiwilligen Engagement“

Zur Erläuterung unserer Studie möchten wir vorab darstellen, wie wir Integration, interkulturelle Öffnung und interkulturelles Bürgerengagement begreifen.

INTERKULTURELLES BÜRGERENGAGEMENT – EIN BEDARF VON MEHREREN SEITEN

„Wir wollten immer Menschen mit Migrationshintergrund gewinnen und haben das auch deutlich gesagt. Aber wir haben es nicht in den Vordergrund gehoben. Wir wollen keine Quotenmigrant-/innen sondern Menschen, die sich für das Thema interessieren und einsetzen. Ich empfehle, über das jeweilige Thema Menschen anzusprechen und nicht über den Migrationshintergrund.“

Tina Herzberg, KinderWillkommen-Besuche bei Neugeborenen - KiWi

Der Bedarf an der Einbindung von Menschen mit Migrationshintergrund in gemeinnützige Einrichtungen und damit der Bedarf an interkultureller Öffnung, Engagement und Integration besteht von mehreren Seiten:

Zum einen wächst mit dem Bevölkerungsanteil der Menschen mit Migrationshintergrund in Köln auch deren Bedarf an mehr Teilhabe und Gestaltung ihrer Umwelt und an der Nutzung von gemeinnützigen Einrichtungen.

Zum andern benötigen die Einrichtungen des freiwilligen Engagements zunehmend mehr Freiwillige. Wenn schon jetzt über 30 Prozent der Kölner/-innen einen Migrationshintergrund haben, besteht hier nicht nur rein zahlenmäßig ein großes Potential.

Auch der jeweilige kulturelle Einfluss, die eigene oder familiäre Erfahrung mit Migration, das sprachliche Wissen etc. sind wertvolle Ressourcen, die es in und für eine Einwanderungsgesellschaft bewusst zu nutzen gilt. Letztendlich geht es um eine gelingende Integration in beidseitigem Interesse.

Deshalb kann drittens von Seiten der Gesellschaft auf die aktive Förderung der Integration nicht verzichtet werden, wenn die Gesellschaft als Gemeinwesen weiterhin intakt und handlungsfähig bleiben will. Integration ist nur durch Teilhabe aller Teile der Bevölkerung am Gemeinwesen und seinen Aufgaben möglich. Eine solche Teilhabe ist immer kultur- und insbesondere milieugebunden. Das macht es schwierig, aber genau in diesem Umstand liegen zugleich auch die Chancen interkultureller Brückenbildung.

TEILHABE UND INTEGRATION

„Integration betrachten wir nicht als Assimilation. Uns ist wichtig, dass ein wechselseitiges Lernen stattfindet und jeder kultureller Hintergrund respektiert und wertgeschätzt wird. Praktisch umgesetzt wird dies z.B. in der Arbeit mit türkischen Einrichtungen.

Hier treten viele Fragen zum interkulturellen Lernen auf:

Wie prägend ist der jeweilige kulturelle Hintergrund?

Was verbindet, was unterscheidet uns?

Wie ist die rechtliche und soziale Stellung der einzelnen Migrantengruppen in Deutschland?“

Ralf Berger, PHOENIX-Koeln e.V.

Eine interkulturelle Teilhabe hat viele und hohe Voraussetzungen. Sie beschränkt sich nicht auf das gemeinsame Tun in einer Einrichtung. Interkulturelle Teilhabe und Integration stellen hohe reflexive Anforderungen. Es braucht eine bewusste, die eigene und die andere Kultur reflektierende Auseinandersetzung. Es bedarf der Selbstverständigung zur Verständigung mit dem Fremden.

Integration ist – wenn sie stattfindet – zumeist ein zunächst nicht intendierter Nebeneffekt des Lebens und Handelns in fremden Zusammenhängen. Sie basiert vor allem auf der konkreten, aktuellen Teilhabe und der den eigenen Interessen und Bedürfnissen folgenden Handlungen.

Die aufnehmenden Kultur und Gesellschaft muss dafür entsprechende Räume und Möglichkeiten stellen. Andernfalls bleibt die (soziale) Integration auf den eigenen sozialen und kulturellen Rahmen beschränkt, in dem meistens Handlungsräume offen sind, was dann zu Ausgrenzung, Parallelgesellschaften und Ghettobildungen führt.

Gesellschaftliche und (inter-)kulturelle Öffnungen und Veränderungen sind von jeher im Bereich des zivilgesellschaftlichen Handelns leichter möglich als in den etablierten gesellschaftlichen und staatlichen Institutionen oder in der Wirtschaft. Die Einrichtungen des freiwilligen Engagements können daher eine wesentliche und zentrale Funktion im Bereich Integration übernehmen und einen erheblichen Beitrag leisten.

INTERKULTURELLE ÖFFNUNG UND INTERKULTURELLES LERNEN

In dieser Studie wird „Interkulturelle Öffnung“ als ein Prozess in gemeinnützigen Einrichtungen verstanden, mit dem sie sich und ihre Angebote allen Bevölkerungsgruppen, unabhängig von ihrem kulturellen Hintergrund, zugänglich machen. Die Interkulturelle Öffnung geschieht auf drei Ebenen: auf der strukturellen Ebene (Leitbild, Konzepte, Personal etc.), der fachlichen Ebene (Wissen, Fort- und Weiterbildung, Reflexion etc.) und der persönlichen Ebene (Haltungen, Werte etc.).

Unter interkulturellem Lernen verstehen wir die Bereitschaft, in einer Gesellschaft zu leben, in der sich unterschiedliche Kulturen begegnen und voneinander lernen. Ziele sind dabei ein besseres Verstehen der anderen und der eigenen Kultur und des jeweiligen Verhaltens. Interkulturelle Kompetenz zeigt sich in der Bereitschaft und in der Fähigkeit, sich in die Wahrnehmung, das Denken, Fühlen und Handeln von Menschen mit anderem kulturellen Hintergrund einzufühlen, es zu verstehen, zu tolerieren und daraus für das eigene Verhalten zu lernen.

Damit ist das Konzept der interkulturellen Öffnung und des interkulturellen Engagements grundsätzlich zu unterscheiden von dem weit verbreiteten assimilativen Integrationsverständnis, das die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund von deren vorheriger Anpassung an die aufnehmende Kultur abhängig macht.

GOOD-PRACTICE-BEISPIELE für interkulturell brückenbildendes Engagement

Mit einigen Praxisbeispielen möchten wir anschaulich machen, wie gemeinnützige Einrichtungen interkulturelles Engagement auf positive Weise realisieren. Anhand unten stehender Indikatoren konnten wir im Rahmen der Befragung insgesamt 12 sogenannte „good-practice-Beispiele“ identifizieren. Da die Befragung anonymisiert ausgewertet wurde, konnten nicht alle good practice-Einrichtungen namentlich identifiziert werden. **Wir danken den hier Abgebildeten, dass sie die Studie mit kurzen Einblicken in ihre Praxis unterstützen.**

Eine Einrichtung wird in dieser Studie als „good-practice-Beispiel“ bezeichnet, wenn sie in zwei Bedingungsfeldern vorab definierte Werte erhielt:

Bedingung A: Quantitativer Anteil

Interkulturelles Engagement ist nur möglich, wenn unter den Haupt- und Ehrenamtlichen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund sind. Einrichtungen mit keinen und auch mit fast ausschließlich Haupt- und Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund schieden daher aus. Ebenso sollte der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund bei den Hauptamtlichen und den Freiwilligen nicht zu weit auseinander fallen, da andernfalls die häufig formulierte Kritik gelten könnte, die hauptamtlichen Stellen besetzen die Herkunftsdeutschen und die freiwilligen Tätigkeiten sollen von Menschen mit Migrationshintergrund verrichtet werden. Auch sollten die Nutzer in den Einrichtungen weder ausschließlich oder in ganz überwiegendem Maße Herkunftsdeutsche oder Menschen mit Migrationshintergrund sein.

Bedingung B: Qualitativer Anteil

Aus den über 90 Fragen des Interviewleitfadens wurden sechs Indikatoren gebildet, die das Handeln und die Struktur der Einrichtung einstuftbar machen. Die Indikatoren beschäftigten sich damit, inwieweit die Einrichtungen Menschen mit Migrationshintergrund als Nutzer und als Freiwillige ansprechen, wie interkulturell sich die praktische Arbeit und die Struktur der Einrichtung darstellt, wie interkulturell vernetzt sie sind, wie interkulturell sich die Öffentlichkeitsarbeit gestaltet und wie die Freiwilligen anerkannt werden.



Freiwillige aus dem Projekt Integrationslotsen des Begegnungszentrums der Synagogen - Gemeinde Köln



Ein Elternabend zum Thema Gesundheit mit Dr. Korinna Bächer beim Coach e.V.



Ausgabeteam der Lebensmittelausgabe der Pfarrgemeinde Seliger Papst Johannes XXIII.



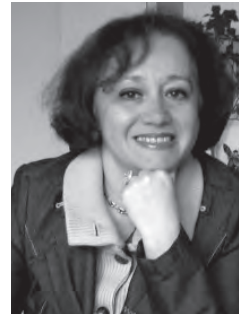
Ein Origamikurs bei PHOENIX-Koeln e.V.

KURZVORSTELLUNG DER IN DIESER BROSCHÜRE ZITIERTEN GOOD-PRACTICE-BEISPIELE

Begegnungszentrum Porz der Synagogen-Gemeinde Köln

Das Begegnungszentrum Porz hat das Ziel, Menschen mit Migrationshintergrund bei ihrer Integration zu unterstützen, das gegenseitige Verständnis von einheimischer und zugereister Bevölkerung zu fördern und daran mitzuwirken, dass Zugehörige unterschiedlicher Glaubens- oder Kulturkreise sich gegenseitig respektieren. Konkret geschieht dies durch Sozialberatung, Unterstützung in Problemsituationen, Angebote im Kultur- und Freizeitbereich und Unterstützung bei der Bildung und Ausbildung von Migranten.

Seit 2006 ist das Zentrum als Interkulturelles Zentrum anerkannt mit zwei Hauptamtlichen, mehrere Honorarkräften und 44 Ehrenamtlichen. Stella Shcherbatova koordiniert die Integrationsagentur.



Stella Shcherbatova,
Synagogen-Gemeinde Köln

Lebensmittelausgabe - ein Projekt des Büros für Gemeinwesenarbeit

Das Büro für Gemeinwesenarbeit der Gemeinde Seliger Papst Johannes XXIII in Köln-Chorweiler setzt sich mit interessierten Chorweiler Bürger/-innen unabhängig von Nationalität und Religionszugehörigkeit für Verbesserungen im Stadtteil ein. Als good-practice-Beispiel im Sinne dieser Studie wurde die Lebensmittelausgabe identifiziert.

Sie bietet in Zusammenarbeit mit der Kölner und Dormagener Tafel jeden Freitag eine Lebensmittelausgabe im Pfarrzentrum der Gemeinde für Bezieher kleiner Einkommen an. Ehrenamtliche Helferinnen und Helfer kümmern sich um die Lagerung, das Verpacken und die anschließende Verteilung der Lebensmittel. Regina Flackskamp leitet die Lebensmittelausgabe, in der sich 15 Freiwillige im Alter von 30 bis 80 Jahren engagieren.



Regina Flackskamp,
Büro für Gemeinwesenarbeit
der Gemeinde Seliger Papst
Johannes XXIII

KinderWillkommen-Besuche bei Neugeborenen - KiWi

Jährlich werden etwa 10.000 Kinder in Köln geboren. Seit August 2008 heißt Köln alle Neugeborenen mit einem Hausbesuch willkommen. Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für ihre Aufgabe geschult wurden, besuchen die jungen Familien in den ersten drei Monaten nach der Geburt und informieren die Eltern über bestehende Angebote der Gesundheits- und Jugendhilfe.

Die Stadt Köln hat sieben freie Träger der Sozial- und Jugendhilfe mit der Durchführung beauftragt. Insgesamt arbeiten 10 Hauptamtliche

und 144 Ehrenamtliche ohne und 32 Ehrenamtliche mit Migrationshintergrund bei KiWi. Koordiniert wird KiWi von Tina Herzberg vom Amt für Kinder, Jugend und Familie der Stadt Köln.



Ralf Berger,
PHOENIX-Koeln e.V.

PHOENIX-Koeln e.V.

Das Kultur- und Integrationszentrum PHOENIX-Koeln e.V. ist eine Begegnungsstätte für Migrant/-innen und Einheimische. Ratsuchende erhalten bei PHOENIX Unterstützung und praktische Hilfestellungen bei Fragen im täglichen Leben oder bei berufsbezogenen Informationen. PHOENIX eröffnet seinen Nutzern/-innen neue Perspektiven, die für ihre Integration in die deutsche Gesellschaft von entscheidender Bedeutung sind.

Die Menschen werden darin unterstützt, ihre Begabungen zu entfalten und ihre besonderen Erfahrungen einzusetzen, um am gesellschaftlichen Leben teilnehmen zu können. Ralf Berger ist Mitarbeiter bei PHOENIX-Koeln e.V.



Mustafa Bayram,
Coach e.V.

Coach e.V.

Coach e.V. berät, begleitet und fördert junge Menschen sowie Familien mit Zuwanderungsgeschichte für eine erfolgreiche Integration in die deutsche Gesellschaft. Coach e.V. arbeitet präventiv. Schwerpunkte sind Beratung, Elternarbeit, bildungs- und themenorientierte Gruppenarbeit, Hausaufgabenhilfe, Sprachförderung, Berufswahlorientierung, Bewerbungshilfen und Freizeitangebote.

Die konzeptionelle Grundidee des Vereins Coach e.V. wurde von Mustafa Bayram und einigen Kolleginnen und Kollegen seit 1991 in Köln-Ehrenfeld entwickelt. Mustafa Bayram ist Vorstandsmitglied im Coach e.V., dort als Diplom-Sozialpädagoge beschäftigt und als Lehrbeauftragter für interkulturelle Sozialarbeit an der Katholischen Hochschule NRW Köln tätig.

WAS IST NOTWENDIG FÜR INTERKULTURELLE FREIWILLIGENARBEIT aus Sicht der Freiwilligen?

Ergänzend zur Befragung der 88 Einrichtungen wurden 31 Freiwillige mit Migrationshintergrund zu ihren Motiven, Interessen, Problemen, Wünschen und Ideen zum interkulturellen Engagement befragt. Die Ergebnisse finden Sie im Detail in diesem Kapitel, die daraus gewonnen Handlungsempfehlungen sind integriert in die Tipps für interkulturelles Bürgerengagement.

MOTIVE DER FREIWILLIGEN

Durch unsere Angebote wie die Lebensmittelausgabe oder unsere Freizeitangebote (z.B. über das Projekt „Talente“) haben wir einen guten Kontakt zu den Menschen in Chorweiler. Entweder bieten uns die Freiwilligen selber ihre Hilfe an oder wir sprechen einzelne mit der Bitte um konkrete Unterstützung an. Die meisten sind sehr stolz, gefragt zu werden und steigen gerne in die Arbeit ein. Auf diese Weise engagieren sich viele ehemalige Nutzer oder das Ehrenamt läuft parallel zur Nutzung anderer Angebote.

Regina Flackskamp, Lebensmittelausgabe des Büros für Gemeinwesenarbeit

Die zentralen Motive für das freiwillige Engagement sind persönliche Motive (z.B. Kompetenzerwerb, persönliche Weiterbildung, andere Menschen treffen, durch Hilfe den eigenen Wert steigern, nützlich sein). Sie vermischen sich mit altruistischen Motiven (z.B. helfen wollen, Gutes tun oder etwas zurückgeben).

Darüber hinaus basiert Engagement oft auf dem Interesse an den ganz konkreten Aufgaben, wie z.B. Nachhilfe, Hausaufgabenbetreuung oder Prüfungsvorbereitungen.

Neben dem persönlichen Interesse und dem Engagement für eine Sache motivieren aber auch politische und partizipatorische Motive. Der Anspruch, sich selbst gesellschaftlich einzubringen, die eigene und die Teilhabe anderer zu ermöglichen und Integration zu fördern, sind dabei oft geäußerte Beweggründe.

Hervorzuheben ist, dass gerade die Interkulturalität des Engagements aufgrund der eigenen Migrationsgeschichte oder von Auslandserfahrungen motivierend wirkt.

MEHRSPRACHIGKEIT

Vor der Sprache kommt bei uns die persönliche Eignung. Wir machen ein intensives Motivationsgespräch und es verlangt eine gewisse sprachunabhängige Kompetenz, die Schulung zu bestehen, eine bloße Teilnahme reicht nicht aus. Wir fördern aber ganz bewusst die Mehrsprachigkeit und kulturelle Vielfalt in unserem Team, um Eltern auch muttersprachliche Beratung und Kontaktpersonen der eigenen Kultur anbieten zu können. Dies betonen wir explizit in unserer Ansprache von Ehrenamtlichen. Eine gewisse Sprachkompetenz müssen wir bei unseren Freiwilligen nichts desto trotz voraussetzen, wir sprechen in unseren Sitzungen und Seminaren Deutsch.

Tina Herzberg, KinderWillkommen-Besuche bei Neugeborenen - KiWi

Was die Arbeit der Freiwilligen im interkulturellen Engagement erleichtert, ist insbesondere die Mehrsprachigkeit bzw. das Beherrschen einer Migrantensprache. Im Gegensatz zu insbesondere den interkulturell wenig aktiven Einrichtungen fordern die Freiwilligen selbst nicht die deutsche Sprachkompetenz, sondern beschreiben die Mehrsprachigkeit als ein Mittel, das die Arbeit erleichtert. Neben der Mehrsprachigkeit wurden Dolmetscher und migrantensprachige Zeitungen empfohlen.

INTERKULTURELLES VERSTÄNDNIS

Kenntnisse anderer Kulturen und Religionen sowie die Akzeptanz und Einbindung unterschiedlicher Religionen fördern die interkulturelle Arbeit aus der Sicht der Freiwilligen.

Relativ deutlich zeichnet sich bei den Freiwilligen eine Haltung ab, die nicht vornehmlich Forderungen an die Menschen mit Migrationshintergrund richtet, sondern in viel stärkerem Maß ihre sprachlichen Bedingungen und kulturellen Besonderheiten akzeptiert. Die Arbeit der Freiwilligen in den interkulturellen Einrichtungen ist nicht von

Erwartungen an eine vorhergehende Assimilation der Menschen mit Migrationshintergrund geprägt.

Man sollte auch den Begriff Interkultur nicht überstrapazieren. Wir sehen hier in erster Linie den Menschen und ermöglichen sowohl uns als auch den Freiwilligen durch eine Hospitation, auszuprobieren, ob die Chemie stimmt. Wer sein Team sorgfältig zusammen stellt und Vertrauen in den Menschen hat, garantiert eine gute Basis für die Arbeit.

Regina Flackskamp, Lebensmittelausgabe des Büros für Gemeinwesenarbeit

KULTURELLE UND MILIEUSPEZIFISCHE DIFFERENZEN

Trotz dieser offensichtlich großen Akzeptanz der kulturellen und sprachlichen Besonderheiten beschreiben Freiwillige kulturelle Differenzen als die zentralen Herausforderungen in der interkulturellen Arbeit. Hier sind es vor allem die kulturell bedingten geschlechts- oder genderspezifischen Muster, die im Alltagsleben Probleme bei den Freiwilligen und auch im Umgang mit den Nutzern der Einrichtungen hervorbringen. Neben dieser Problematik stellt der Umgang mit unterschiedlichen Milieus insbesondere zwischen den Freiwilligen und den Nutzern/-innen eine Herausforderung dar.

BEDARF EINER VERBESSERTEN ZUSAMMENARBEIT

Kritische Anmerkungen gibt es im Hinblick darauf, dass ein passgenauer Einsatz von Freiwilligen in den Einrichtungen nicht immer gelingt. Schulungen und Ausbildungen, so heißt es, würden nicht immer dazu beitragen, sich besser in das jeweilige Tätigkeitsfeld einzuarbeiten.

Der Bedarf an weiterer interkultureller Öffnung ist groß und beschränkt sich in der Perspektive der Freiwilligen nicht nur auf die Einrichtungen. Interkulturelle Öffnung bzw. Ausgrenzung wird zunächst als ein gesamtgesellschaftliches Phänomen betrachtet – in der Gesellschaft sei kulturelle Öffnung erforderlich. Diskriminierung und Ausländerfeindlichkeit müssten bekämpft werden und es bedürfe einer stärkeren Sensibilität in Bezug auf die (ausländerfeindliche, diskriminierende) Sprache. Auf beiden Seiten bedürfe es eines Abbaus von Vorurteilen.

Menschen mit Migrationshintergrund, die gut integriert sind, sollten als Mittler Freiwillige aus den jeweiligen Kulturen anwerben.

Dazu sei es auch notwendig, dass die Einrichtungen sich in den jeweiligen Kultur- und Religionsgemeinschaften stärker bekannt machen und Freiwillige mit Migrationshintergrund in die Öffentlichkeitsarbeit einbinden.

Phoenix hat sich von Anfang an ganz bewusst nicht nur an russisch-sprechende, sondern auch an deutsche Kölnerinnen und Kölner gewendet. Wir meinen, dass auch eine Migrantenorganisation wissen muss, wie man in der deutschen Gesellschaft agiert und wie kann das besser geschehen als wie im Zusammenspiel zwischen Migrant/-innen und Deutschen? Russischsprechende Haupt- und Ehrenamtliche sprechen unsere Nutzer an, deutsche Mitarbeiter/-innen sind eher die Mittler zu einheimischen Kooperationspartnern.

Ralf Berger, PHOENIX-Koeln e.V.

Die Freiwilligen wünschen sich vor allem eine Anerkennung ihrer Kompetenzen, eine bessere Kommunikation in den Einrichtungen sowie mehr Zeit für die Einarbeitung und Begleitung. Fortbildungen für Haupt- und Ehrenamtliche zum interkulturellen Engagement sollten zur Pflicht werden.

KOOPERATION

Wichtig scheint es den Freiwilligen - und hier sehen sie einen direkten Handlungsbedarf – stärker mit Migrantenorganisationen zusammen zu arbeiten, vor allem auf lokaler Ebene, z.B. im Stadtteil.

Insbesondere werden themenspezifische Kooperationen gefordert zur Chancengleichheit, Sprachförderung, Kriminalität, Jugendgewalt und Drogen, Kindergarten, Schule, Spielplätze, Sport sowie Familie und Erziehung.

Für den Austausch von Ideen und eine Vernetzung der freiwillig Engagierten auf der persönlichen Ebene wünscht man sich einen Ehrenamts-Stammtisch.

Einen dringenden Handlungsbedarf sehen einige Freiwillige in Bezug auf die Integration in den deutschen Arbeitsmarkt und mehr Unterstützung bei der Berufsvorbereitung und der Berufswahl.

ERFOLGSKRITERIEN DER INTERKULTURELLEN FREIWILLIGENARBEIT

Die am häufigsten genannten Erfolgskriterien beziehen sich auf Einstellungsmuster, wie z.B. interkulturelle Offenheit, Toleranz, weniger Vorurteile, Partnerschaftlichkeit. Von zentraler Bedeutung sind nach Einschätzung der Befragten persönliche Erwartungen, Ansprüche und Kompetenzen der Einzelnen. Schulungen und Begleitungen in Teamsitzungen, die dolmetschergestützte Kommunikation und die Erstattung der Aufwendungen sind für die Einarbeitung und den Verbleib in der Einrichtung hilfreich.

Als weitere wichtige Bedingungen gelten die fachliche Kompetenz in den Einrichtungen und, allerdings in deutlich geringerem Maß, die Anerkennung der Freiwilligen sowie die Kooperation mit Migrantenorganisationen anderer Kulturen.

Unsere Freiwilligen merken, dass ihre Arbeit gewertschätzt wird – die Gemeinde kennt die Projekte und unterstützt sie. Unser Pfarrer würdigt das Engagement durch Worte und Taten. Alles in allem ist die Atmosphäre untereinander sehr entspannt, das gute Klima motiviert sicher einige, sich hier ehrenamtlich zu engagieren.

Regina Flackskamp, Lebensmittelausgabe des Büro für Gemeinwesenarbeit

Wir sind auf haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter angewiesen, die verschiedene Kulturen repräsentieren und mehrsprachig sind. Unsere Erfahrungen belegen, dass zweisprachige Beratung die besten Ergebnisse schafft. Dies ist aber nur ein Entscheidungskriterium. Das wichtigste bei unseren Freiwilligen ist die Verbindlichkeit und Fachlichkeit. Wir haben hier einen hohen Anspruch, auf dessen Einhaltung ich immer wieder poche.

Mustafa Bayram, Coach e.V.

TIPPS für interkulturelles Bürgerengagement

Die Tipps für interkulturelles Bürgerengagement wurden aus den Empfehlungen und Erfahrungen der befragten Einrichtungen und der Freiwilligen mit Migrationshintergrund, die an den Gruppengesprächen teilnahmen, gewonnen. Für die Umsetzung in die Praxis unterscheiden wir die Handlungsempfehlungen nach den Zielgruppen Einrichtungen des freiwilligen Engagements, engagementfördernde Projekte und die Politik.

TIPPS FÜR INTERKULTURELLES BÜRGERENGAGEMENT ZIELGRUPPE GEMEINNÜTZIGE EINRICHTUNGEN

Dieses Kapitel wendet sich an gemeinnützige Einrichtungen aus dem, Sozial-, Kultur-, Umwelt- und Sportbereich, die mit Freiwilligen verschiedener Kulturen zusammen arbeiten wollen.

1. Sehen Sie Ihren Gewinn durch Interkulturelles freiwilliges Engagement!

Für unsere Arbeit sind Ehrenamtliche, die von der Herkunft, dem Milieu oder dem Alter die Besucher der Lebensmittelausgabe widerspiegeln, von großem Vorteil. Unsere Nutzer erkennen sich auf der „anderen Seite“ wieder und werden so zu eigenem Engagement motiviert.

Regina Flackskamp, Lebensmittelausgabe des Büros für Gemeinwesenarbeit

Einrichtungen können mit einem interkulturellen Freiwilligenteam die Gesellschaft in ihrer Vielfalt widerspiegeln und deutlich zeigen, dass sie sich den Anforderungen und Aufgaben einer Einwanderungsgesellschaft stellen. Um Interkulturalität mit all ihren Chancen und Herausforderungen zu leben, ist es empfehlenswert, dass eine interkulturelle Orientierung als Querschnittsaufgabe die Arbeit durchzieht und, ähnlich wie Gender Mainstreaming, im Leitbild verankert wird. Ein wichtiges Ergebnis der Befragung ist, dass freiwilliges Engagement für die Einrichtungen ein Schritt zur Interkulturalität und für Menschen mit Migrationshintergrund ein Mittel zur Integration sein kann, wenn die Einrichtungen bestimmte Voraussetzungen erfüllen:

Akzeptanz und Wertschätzung von Menschen mit Migrationshintergrund; ihrer Qualifikation, ihrer Sprache, Kultur und ihrer Kompetenzen.

Bürgerengagement ist beides – Mittel und Konsequenz der Integration. Gerade unsere älteren Nutzer, die nicht mehr im Erwerbsleben stehen, haben nur über ihr Engagement die Möglichkeit, Kontakte zu knüpfen, die Sprache und die Kultur kennen zu lernen und sich so zu integrieren.

Stella Shcherbatova, Begegnungszentrum Porz der Synagogen-Gemeinde Köln

UNSER TIPP

- Sehen Sie Bürgerschaftliches Engagement als Ihre Möglichkeit, Integration zu fördern.
- Erschließen Sie durch interkulturelles Bürgerengagement neue Ressourcen für Ihre Arbeit.

2. Schauen Sie Ihre Einrichtung an: Sind Sie bereit für Interkulturelles Bürgerengagement?

Wir sind nicht nur auf dem Papier offen, sondern auch im Alltag. Wir können in fünf Sprachen mit unseren Besuchern reden, wir kennen durch den eigenen kulturellen Hintergrund und das immer wieder geförderte und geforderte interkulturelle Lernen die Feinheiten im interkulturellen Umgang.

Mustafa Bayram, Coach e.V.

Viele deutsche Einrichtungen sehen ihr größtes Problem bei der Ansprache und Gewinnung von Freiwilligen mit Migrationshintergrund. Als Ursache dafür sehen die Gesprächspartner oft die fehlenden Zugänge zu den jeweiligen Communities.

Bei der Auswertung wurde jedoch deutlich, dass zumindest teilweise auch falsche Erwartungen den Weg zu einem interkulturellen Team verhindern: Insbesondere interkulturell wenig aktive Einrichtungen wünschen oft Freiwillige mit Migrationshintergrund, die „möglichst deutsch“ sind – deutsch sprechen, sich die deutsche Kultur zu Eigen

gemacht haben und sich unauffällig einfügen. Es kann vermutet werden, dass unbewusst die Sorge vor Problemen hinter diesem Wunsch steckt. Im Austausch mit interkulturell aktiven Einrichtungen können diese Befürchtungen mit tatsächlichen Erfahrungen abgeglichen werden.

In der Studie wurde zudem deutlich, dass Menschen mit Migrationshintergrund sich gerne in interkulturellen Teams engagieren, da sie sich dann „weniger fremd“ fühlen. Freiwillige mit Migrationshintergrund, die bereits so gut in die Gesellschaft integriert sind, dass sie „fast nicht mehr als Migranten erkennbar sind“ (Zitat eines Freiwilligen), haben eine entsprechend wenig aktivierende Vorbildfunktion. Diese ist nur gegeben, wenn Menschen mit Migrationshintergrund als Fremde in die Organisation eingebunden sind.

3. Überprüfen Sie: Wann ist die deutsche Sprache eine Voraussetzung für freiwilliges Engagement, wann nicht?

Wir haben bei unseren Ehrenamtlichen eine gute Mischung: Zur Hälfte sind es Freiwillige mit, zur Hälfte Freiwillige ohne Migrationshintergrund. Dadurch, dass sich bei uns viele Freiwillige mit polnischem oder russischem Hintergrund engagieren, ist die sprachliche Barriere gering, es ist immer ein Übersetzer in der Nähe.

Regina Flackskamp, Lebensmittelausgabe des Büro für Gemeinwesenarbeit

Nicht für alle ehrenamtlichen Aufgaben benötigt man Deutschkenntnisse und wir haben das große Glück, dass immer jemand als Übersetzer zur Seite steht. Sprache ist natürlich wichtig, aber es darf nicht zwanghaft sein. Viele motiviert das gemeinsame Engagement, Deutsch oder vereinzelt auch Russisch zu lernen.

Stella Shcherbatova, Begegnungszentrum Porz der Synagogen-Gemeinde Köln

Viele deutsche Einrichtungen befürchten, dass fehlende oder geringe deutsche Sprachkenntnisse von Freiwilligen eine Zusammenarbeit unmöglich machen. Gerade interkulturell wenig aktive Einrichtungen fordern deswegen eine hohe Kompetenz in der deutschen Sprache. Sie bauen damit Hürden auf, die sich beim Blick auf die interkulturell

aktiven Einrichtungen als überflüssig erweisen: Sie ermöglichen auch Menschen mit Migrationshintergrund, die die deutsche Sprache noch nicht beherrschen, sich freiwillig zu engagieren, ihre Kompetenzen einzubringen und gesellschaftlich mitzumischen.

Voraussetzung dafür sind Mitarbeiter/-innen, die zumindest zweisprachig sind. Einrichtungen sollten daher die Mehrsprachigkeit ihrer Mitarbeiter/-innen fördern. Empfehlenswert ist es, dabei Freiwillige mit und auch ohne Migrationshintergrund einzubeziehen. Laut der Befragung steigt die Zahl der Freiwilligen mit Migrationshintergrund mit der Anzahl der zweisprachigen deutschen Mitarbeiter/-innen.

Kompetenz in der deutschen Sprache sollte nur dort vorausgesetzt werden, wo sie unverzichtbar ist. So können auch Menschen mit Migrationshintergrund ohne gute Deutschkenntnisse ihre kulturspezifischen Kompetenzen in die Einrichtung einbringen.

UNSER TIPP

- Seien Sie offen für ein mehrsprachiges Team.
- Überlegen Sie bei einer Neueinstellung, ob Sie Mitarbeitende mit Migrationshintergrund bei gleicher Qualifikation bevorzugen.
- Die Sprachkompetenz von Freiwilligen sollte nicht bzw. nur in den Bereichen, wo sie unverzichtbar ist, Voraussetzung für das Engagement sein. Entwickeln Sie einen differenzierten Blick dafür und erarbeiten Sie entsprechende Tätigkeitsprofile.
- Gestalten Sie Ihre Öffentlichkeitsarbeit - zumindest im Bereich der Freiwilligenansprache – mehrsprachig: Geben Sie die wichtigsten Informationen in den Sprachen Ihrer Zielgruppen, gestalten Sie Ihre Website mehrsprachig, motivieren Sie entsprechende Muttersprachler, mit nichtdeutschen Medien zu kommunizieren.

4. Entwickeln Sie Engagementangebote entlang der Interessen der Freiwilligen!

Interkulturelle Freiwilligenarbeit gelingt dann besonders gut, wenn sie an den Interessen der Beteiligten anknüpft. Zu sehen ist dies besonders deutlich im Sport- und Freizeitbereich. Hier engagieren sich überdurchschnittlich viele Menschen mit Migrationshintergrund.

Dies ist umso auffälliger, da diese Einrichtungen bei den Indikatoren für ein interkulturelles Freiwilligenmanagement - Förderung von

Menschen mit Migrationshintergrund als Nutzer und als Freiwillige; Interkulturelle Orientierung und Kompetenz, Vernetzung und insbesondere bei der Anerkennungskultur - deutliches Verbesserungspotenzial haben. Auch Einrichtungen, die von Menschen mit Migrationshintergrund gegründet wurden, arbeiten ohne besondere Maßnahmen in den oben erwähnten Bereichen erfolgreich mit Freiwilligen mit Migrationshintergrund zusammen.

Wir haben großes Glück mit unserem Thema: Neugeborene und junge Familien. Unsere Freiwilligen besuchen Menschen in den glücklichsten Momenten ihres Lebens – das übt einfach einen großen Reiz aus, unabhängig von der jeweiligen Kultur.

Tina Herzberg, KinderWillkommen-Besuche bei Neugeborenen - KiWi

Viele unserer Freiwilligen sind zeitgleich oder vorab Nutzer unserer Angebote. Besonders leicht fällt ihnen der Einstieg als Freiwillige, da sie hier ihre Ideen umsetzen können. Viele unserer Angebote werden „von unten“ entwickelt und wir schauen, wie wir sie in unsere Vision einfügen können. Ein gutes Beispiel ist unser Kulturcafe. Es entstand aus dem Wunsch einer russischen Migrantin, die deutsche Sprache im Alltag anzuwenden. Sie hatte nach eigenen Aussagen schon „1000 Sprachkurse“ gemacht, konnte das Gelernte aber nicht im Alltag anwenden, da ihr die Kontakte zu Deutschen fehlen. Daraus hat sich das zweisprachige Projekt „Kulturcafe“ entwickelt.

Tina Herzberg, KinderWillkommen-Besuche bei Neugeborenen - KiWi

Aus diesen beiden Auffälligkeiten kann der Schluss gezogen werden, dass ein Ansetzen an den Interessen der Freiwilligen einen größeren Erfolg in der Akquise und Einbindung von Freiwilligen bewirkt als z.B. die Anerkennungskultur oder die Vernetzung.

Natürlich kann nicht jede Einrichtung nun ihre Arbeit in den Sport- und Freizeitbereich verlegen. Allerdings können alle Einrichtungen an den Interessen von Menschen mit Migrationshintergrund anknüpfen. Der Freiwilligensurvey 2009 zeigt, dass z.B. das Zusammenkommen

mit anderen Menschen oder die Qualifizierung treibende Kräfte für freiwilliges Engagement sind. Diese Erwartungen von potenziellen Freiwilligen können die meisten Einrichtungen mit einer gewissen Investition erfüllen.

Freiwillige Projekte, die explizit die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund durch bürgerschaftliches Engagement anstreben, sollten ausschließlich entlang der Interessen und Bedürfnisse der potenziellen Freiwilligen aufgebaut werden.

UNSER TIPP

- Gewinnen Sie Freiwillige über deren Interessen – und nicht über Ihre!
- Entwickeln Sie Ihre Angebote für das freiwillige Engagement entlang der Interessen der Freiwilligen, die Sie gewinnen wollen. Fragen Sie sich z.B., ob bei Ihnen freiwilliges Engagement für Fortbildung, Spaß oder neue Kontakte steht? Ob es als Zugang zum Erwerbsarbeitsmarkt gesehen wird? Ist den Freiwilligen der interkulturelle Austausch wichtig?

5. Betonen Sie Ihren Wunsch nach einem interkulturellen Team und beziehen Sie Mittler ein!

Wir arbeiten zurzeit mit ca. 100 Ehrenamtlichen, wobei die meisten einen russischen Migrationshintergrund haben. Die Verbundenheit mit Phoenix ist hoch. Ein Grund dafür ist sicherlich, dass wir als Interkulturelles Zentrum gut den Kontakt halten können. Wenn jemand einmal in seinem Engagement aussetzt, ist der Wiedereinstieg durch den kontinuierlichen Kontakt leicht.

Wenn wir neue Freiwillige gewinnen wollen, sprechen wir Menschen an, die von unserer Arbeit überzeugt sind und zeitgleich das Vertrauen der Menschen genießen, die wir ansprechen wollen. Das können Mitglieder der jeweiligen Community sein, ebenso gut aber auch ein deutscher Lehrer oder eine deutsche Ärztin.

Ralf Berger, PHOENIX-Koeln e.V.

Dreiviertel der befragten Einrichtungen finden, dass Menschen mit Migrationshintergrund anders als Herkunftsdeutsche angesprochen werden sollten, nämlich sprachlich und stärker interessenbasiert. Umgesetzt wird diese Empfehlung nur von einem Viertel der befragten Einrichtungen.

Nach Ansicht der Freiwilligen sollte der Zugang zu Menschen mit Migrationshintergrund verstärkt über religiöse Institutionen und über Integrations- und Sprachkurse gesucht werden. Um sprachliche und kulturelle Hürden zu reduzieren, sollen Menschen mit Migrationshintergrund stärker in die Ansprache von Einrichtungen/Institutionen anderer Kulturen einbezogen werden.

UNSER TIPP

- Sagen Sie deutlich, dass Sie Freiwillige mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund suchen und dass ein interkulturelles Team wichtig für Ihre Einrichtung ist.
- Betonen Sie Ihre Offenheit und Ihr Interesse daran, dass in Ihrer Einrichtung Freiwillige und Hauptamtliche mit Migrationshintergrund mitarbeiten und ihren jeweiligen kulturellen Hintergrund in die Arbeit einbringen.
- Beziehen Sie Multiplikatoren der jeweiligen Community in Ihre Ansprache von potenziellen Freiwilligen ein.
- Werben Sie Freiwillige dort, wo sich Menschen mit Migrationshintergrund aufhalten, z.B. in religiösen Institutionen, Sprach- und Integrationskursen.

6. Arbeiten Sie mit deutschen und nichtdeutschen Medien zusammen!

Bei Einrichtungen mit Kontakten zu nichtdeutschen Medien ist der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund unter den Freiwilligen und unter den Nutzern ist fast doppelt so hoch wie bei den Einrichtungen, die keinen Kontakt zu nichtdeutschen Medien haben.

Kontakte zu nichtdeutschen Medien sollten gefördert und ausgebaut werden. Auch an dieser Stelle sind Migrant*innenorganisationen die Experten für die Frage, welche nichtdeutschen Medien sich speziell für Ihre Zielsetzung eignen.

UNSER TIPP

- Beziehen Sie nichtdeutsche Medien und Menschen mit Migrationshintergrund in Ihre Pressearbeit ein.

7. Vernetzen Sie sich!

Ich halte auch die Vernetzung für sehr wichtig. Wir sind sehr gut in Porz vernetzt und kooperieren hier mit vielen Vereinen. Unser Anliegen ist, unsere Nutzer aus einer Verkapselung zu holen. Dies gelingt durch aktivitätsbezogene Kooperationen wie z.B. einem Schachturnier mit einem deutschen Schachclub aber auch durch unsere kölnweite Zusammenarbeit mit anderen Integrationsagenturen und Interkulturellen Zentren.

Stella Shcherbatova, Begegnungszentrum Porz der Synagogen-Gemeinde Köln

Gute interkulturelle Arbeit mit dem Ziel der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund funktioniert da am Besten, wo nicht etwas für, sondern etwas durch Menschen mit Migrationshintergrund getan wird. Die Migrantenorganisationen erweisen sich nach den in unserer Studie entwickelten Indikatoren bei der interkulturellen Öffnung als kompetenteste und fortgeschrittenste Einrichtungen. Sie sind Experten für die interkulturelle Zusammenarbeit und sollten als solche betrachtet und behandelt werden.

Um Freiwillige mit Migrationshintergrund einzubinden, sollten Einrichtungen vermehrt mit Migrantenorganisationen zusammen arbeiten und gemeinsame Projekte initiieren und durchführen. Besonders empfehlenswert scheint dies für Einrichtungen, die ein hohes Maß an Institutionalisierung vorweisen. Die Studie lässt die These zu, dass mit steigender Institutionalisierung einer Einrichtung der Anteil der haupt- und ehrenamtlichen Menschen mit Migrationshintergrund sinkt.

Gelegenheiten zur Kooperation schaffen Netzwerke, die an den Interessen der Menschen mit Migrationshintergrund anschließen oder sich speziell dem Thema Integration und Bürgerengagement widmen. Viele der an der Studie beteiligten Einrichtungen hoffen – auch durch die Teilnahme an der Befragung – auf Hilfe beim Zugang zu Migrantenorganisationen und beim Aufbau institutioneller und persönlicher Kontakte. Viele Einrichtungen suchen Möglichkeiten

zum Austausch und zur Vernetzung mit anderen interkulturell aktiven Einrichtungen bis hin zu gemeinsamen interkulturellen Projekten.

Auch weniger interkulturell aktive Einrichtungen sollten aktiv in dieses Netzwerk einbezogen werden. Möglich für solche Vernetzungen könnten themenzentrierte Netzwerke oder Veranstaltungen sein, die an den Bedürfnissen der Menschen mit Migrationshintergrund anschließen.

UNSER TIPP

- Suchen Sie nach gemeinsamen Anliegen. Wo könnte sich Ihr Interesse mit dem einer Migrantenorganisation überschneiden? Seien Sie aufgeschlossen für Kooperationen mit Migrantenorganisationen, die in anderen Themenfeldern arbeiten – wenn die Kooperation einen Gewinn für beide Seiten darstellt.
- Wenn Sie ein neues Projekt planen, überlegen Sie, ob es durch die Zusammenarbeit mit einer Migrantenorganisation an Qualität gewinnt.
- Vernetzen Sie sich mit Einrichtungen, die interkulturell aktiv sind. Gelegenheiten dazu bieten sich in Köln z.B. über Veranstaltungen im Rahmen von EngagementBrücken oder über das Kölner Netzwerk Bürgerengagement / AG Bürgerengagement und Migration.

8. Reflektieren Sie Ihre interkulturelle Zusammenarbeit!

Unsere Freiwilligen haben einmal im Monat ein Teamtreffen, in denen sie alle Situationen, in denen sie sich unwohl gefühlt haben oder bei denen Fragen auftraten, ansprechen. Hier geht es um alle Themen, auch interkulturelle. Zudem überlegen wir, einmal im Jahr eine Fortbildung mit verschiedenen Schwerpunktthemen anzubieten – spätestens dann steht Interkulturalität wieder im Mittelpunkt.

Tina Herzberg, KinderWillkommen-Besuche bei Neugeborenen - KiWi

Auch bei einem interkulturellen Team werden Vorurteile und Fremdheitsgefühle nicht unbedingt durch eine mehr oder weniger intensive Zusammenarbeit automatisch aufgehoben. Der Sozialwissenschaftler Hendrik Otten hat bereits 1997 festgestellt: „Eine objektiv gegebene

höhere Zahl von Kontaktmöglichkeiten zwischen Angehörigen verschiedener Kulturen führt nicht automatisch zu einem besseren gegenseitigen Verständnis: Beobachtungen des alltäglichen Lebens geben eher Zeugnis von distanzierterm Nebeneinander – im guten Fall – oder erhärten, was viel häufiger ist, den Eindruck, dass sich viele Menschen überfordert oder bedroht fühlen durch die Anwesenheit von Menschen mit anderskulturellen Gewohnheiten“. Um den Prozess der Integration und des voneinander Lernens zu ermöglichen, ist eine Reflektion der interkulturellen Zusammenarbeit und eine Auseinandersetzung mit ihren Chancen und Hürden notwendig. Voraussetzung dabei ist die Bereitschaft, sich auf diesen Prozess einzulassen.

Die Reflexion ist das wichtigste bei der Interkulturellen Freiwilligenarbeit. Der Prozess der interkulturellen Öffnung läuft nicht nebenbei, man muss ihn anstoßen, begleiten und vor allen Dingen reflektieren. Wenn ein Freiwilliger bei uns beginnt, fördern wir von Anfang aktiv das interkulturelle Lernen, das an der eigenen Person ansetzt. „Warum reagierst du so auf eine bestimmte Bevölkerungsgruppe? Was geschieht mit dir, wenn du an Minderheiten denkst?“ - Diese Fragen bewegen. Wichtig ist, dass die Hauptamtlichen dann als Gesprächspartner zur Verfügung stehen.

Mustafa Bayram, Coach e.V.

Förderlich für die interkulturelle Öffnung der Einrichtungen ist eine schriftliche Fixierung der Ziele in der interkulturellen Arbeit und eine regelmäßige, institutionalisierte Überprüfung und Aktualisierung der Maßnahmen.

UNSER TIPP

- Reflektieren Sie den Prozess der Interkulturellen Öffnung und des Interkulturellen Lernens in Ihrer Einrichtung. Sinnvoll kann der Blick von außen durch eine Beratung oder den Austausch mit anderen interkulturell aktiven Einrichtungen sein.
- Integrieren Sie Interkulturalität in Ihre praktische Arbeit: Diskutieren Sie dieses Thema z.B. bei einer Leitbildentwicklung, nehmen Sie es in die Jahresplanung auf, überprüfen Sie Ihre Öffentlichkeitsarbeit dahingehend.
- Überprüfen Sie regelmäßig Ihre Zielerreichung im Bereich der interkulturellen Öffnung.

TIPPS FÜR INTERKULTURELLES BÜRGERENGAGEMENT ZIELGRUPPE FORTBILDUNGSANBIETER UND NETZWERKSCHAFFENDE IM BEREICH INTERKULTURELLE FREIWILLIGENARBEIT

Dieses Kapitel richtet sich an Einrichtungen und Institutionen, die interkulturelles Bürgerengagement durch Fortbildungen und Vernetzung zwischen den aktiven Einsatzstellen fördern.

1. Bieten Sie Gelegenheiten zum Austausch!

Fast 80 Prozent aller Einrichtungen melden einen zusätzlichen Bedarf an Vernetzung mit anderen interkulturell aktiven Einrichtungen an. Die Migrantenorganisationen und interkulturellen Einrichtungen haben dabei das größte Interesse.. Um interkulturell wenig aktive Einrichtungen zu unterstützen, vermeintliche oder tatsächliche Hürden für das interkulturelle Engagement abzubauen, sollten diese aktiv in den Austausch und die Kooperationen mit interkulturell aktiven Einrichtungen einbezogen werden.

UNSER TIPP

- Überprüfen Sie, ob Sie Migrantenorganisationen zu Ihren Veranstaltungen einladen! Ergänzen Sie ggf. Ihren Einladungsverteiler.
- Bieten Sie themenzentrierte Veranstaltungen an, die möglichst an den Interessen von Menschen mit Migrationshintergrund und von Migrantenorganisationen anknüpfen.
- Beziehen Sie interkulturell wenig engagierte Einrichtungen aktiv in Ihre Einladungen ein, um ein Lernen von positiven Erfahrungen her zu ermöglichen und Vorurteile abzubauen!

2. Qualifizieren Sie für interkulturelles, bürgerschaftliches Engagement!

Interkulturell wenig aktive Einrichtungen haben im Durchschnitt nur einen halb so großen Bedarf an Fortbildungen als aktive. Auch bei Fortbildungen zur interkulturellen Qualifizierung äußern erste einen viel geringeren Bedarf. Es kann vermutet werden, dass die eigene interkulturelle Kompetenz wenig reflektiert wird. Auffällig ist zudem, dass mehr Freiwillige mit Migrationshintergrund als Herkunftsdeutsche an entsprechenden Fortbildungen teilnehmen. Auch hier mangelt es eventuell an Aufmerksamkeit für die Problematik.

Fortbildungen zur interkulturellen Kompetenz sollten daher nicht nur als separate Qualifizierungen angeboten werden – diese würden diejenigen, denen ein hoher Bedarf unterstellt wird, nicht ansprechen. Stattdessen soll interkulturelles Lernen in allgemeine Fortbildungen integriert werden.

Keine Fortbildung zur interkulturellen Öffnung, Kompetenz und Zusammenarbeit sollte ohne qualifizierte Menschen mit Migrationshintergrund auf Seiten des Schulungspersonals stattfinden. Um die sprachlichen Hürden zu reduzieren, sollten die Fortbildungen in verschiedenen Sprachen angeboten werden.

Grundsätzlich nennen Migrantenorganisationen einen deutlich unterdurchschnittlichen Bedarf an Fortbildungen, besonders auffällig ist dies bei rechtlichen Fortbildungsmaßnahmen. Ob der Bedarf gedeckt ist oder zu wenige Informationen bestehen, kann nicht festgestellt werden. Auf jeden Fall sollten Anbieter von Fortbildungen proaktiv agieren und verstärkt werben.

Wir bereiten unsere Ehrenamtlichen intensiv auf das Thema Interkulturalität vor. Bevor eine Freiwillige das erste Mal zu einer Familie geht, besucht sie eine 30-stündige Schulung, 8 Stunden davon befassen sich ausschließlich mit Interkulturalität. Bei uns tauschen sich auch die Rollen. Oft wird ja gesagt, Menschen mit Migrationshintergrund sind nur die Empfänger von Hilfestellungen. Bei unseren Seminaren werden sie zu Experten und geben ihr Wissen weiter.

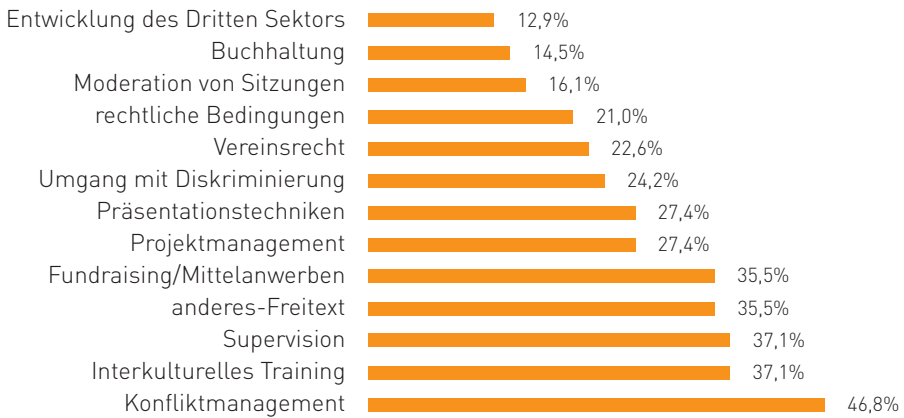
Tina Herzberg, KinderWillkommen-Besuche bei Neugeborenen - KiWi

UNSER TIPP

- Beziehen Sie das interkulturelle Lernen und die interkulturelle Öffnung als Querschnittsaufgabe in Fortbildungen ein.
- Arbeiten Sie mit einem interkulturellen Referententeam.
- Bieten Sie Ihre Fortbildungen mehrsprachig an.
- Sprechen Sie aktiv Freiwillige ohne Migrationshintergrund für Fortbildungen zur Förderung der interkulturellen Kompetenz an.
- Werben Sie verstärkt bei Migrantenorganisationen für Ihre Fortbildungen, beziehen Sie Mittler und entsprechende Netzwerke ein.

3. Stellen Sie den Fortbildungsbedarf fest!

Alle Interviewpartner wurde gefragt, ob und wenn ja welchen Qualifizierungsbedarf sie für ihre interkulturelle Freiwilligenarbeit sehen. Sie konnten offen antworten und auf einer Liste bis zu 12 Fortbildungsbereiche auswählen. Da Mehrfachnennungen möglich waren, ist die Summe aller Angaben nicht hundert Prozent. Der angegebene Prozentwert bezieht sich jeweils auf die Zahl von 62 Einrichtungen (=100 Prozent), die Angaben zu dieser Frage gemacht haben.



Der größte Bedarf besteht bei Fortbildungen für das Konfliktmanagement, für interkulturelles Training und an Supervision. Für die praktische Arbeit ist es wichtig, zu differenzieren, in welchen Bereichen und unter welchen Bedingungen dieser Bedarf im Besonderen besteht.

UNSER TIPP

- Orientieren Sie sich bei den von Ihnen angebotenen Fortbildungen an dieser Liste.
- Investieren Sie in eine aktivierende Befragung bei Freiwilligen mit Migrationshintergrund bzw. Einrichtungen des Interkulturellen Engagements, um den Bedarf vor Ort festzustellen.

TIPPS FÜR INTERKULTURELLES BÜRGERENGAGEMENT ZIELGRUPPE POLITIK

Die befragten Einrichtungen und Freiwilligen wurden in den Interviews eingeladen, ihre Wünsche und Empfehlungen an die Kommunalpolitik, politisch Verantwortliche und an die Verwaltung zu äußern.

Fördern Sie interkulturelles, freiwilliges Engagement mit Ihren Mitteln!

Die Menschen mit Migrationshintergrund müssen sich hier zu Hause fühlen, dann können sie sich engagieren. Wir haben 50 Schüler/-innen befragt, warum sie sich nicht engagieren. Ihre Antwort: „Die Stadt interessiert sich nicht für mich, warum soll ich mich für sie einsetzen?“ Zwei Jahre später, nach einer intensiven Begleitung durch Coach e.V. und seine Partner, als ihnen also ihre Chancen eröffnet wurden und sie Unterstützung bekamen, war das Interesse an Engagement bedeutend größer. Unsere Jugendliche sehen sich in erster Linie als Kölner, dann erst als Deutsche, Türke, Russen etc. – diese Identifikation mit ihrem Lebensraum gilt es auszubauen.

Mustafa Bayram, Coach e.V.

Bürgerengagement kann, wenn man es richtig anpackt, die Integration fördern. Aber es ist kein Selbstläufer! Freiwillige, die sich in den deutschen Strukturen noch nicht zu Recht finden, wissen nicht, wo sie sich einbringen können, mitmischen können. Wir brauchen Schlüsselpersonen, keyperson, Mittler, die die potenziellen Freiwilligen an die Hand nehmen und zwischen ihnen und den gemeinnützigen Organisationen vermitteln.

Ralf Berger, PHOENIX-Koeln e.V.


Deutlich wurde in vielen Interviews dargestellt, dass ehrenamtliche Mitarbeit hauptamtliche Kräfte benötigt. Teilweise mussten Einrichtungen, denen Freiwillige aktiv ihre Mitarbeit anboten, diese Hilfe ablehnen, da sie kein Personal für die Koordination, die Einarbeitung, als kontinuierlicher Ansprechpartner usw. freistellen konnten.

Als ein weiterer Grund wurden fehlende Räumlichkeiten genannt – wo kein Platz zur Mitarbeit ist, kann sich kein Freiwilliger engagieren.

Grundsätzlich zeigte sich auf Seiten der Migranten- als auch der Nichtmigrantenorganisationen ein hohes Interesse an einer Zusammenarbeit, nur fehlen teilweise die Zugangswege und auch der Mut zu einer Kooperation. Kooperationen könnten aktiv bei der Vergabe von Mitteln gefördert werden. Die Einbindung von Menschen mit Migrationshintergrund, eine schriftlich fixierte Orientierung auf interkulturelle Arbeit oder die gleichberechtigte Zusammenarbeit zwischen Migranten- und Nichtmigrantenorganisationen könnte zur Voraussetzung der Vergabe von Fördermitteln gemacht werden.

UNSER TIPP

- Kein Ehrenamt ohne Hauptamt – Stellen Sie sicher, dass genügend und interkulturell kompetentes Personal für die Koordination des bürgerschaftlichen Engagements gegeben ist!
- Motivieren Sie zur interkulturellen Zusammenarbeit – u.a. bei der Vergabe von Fördermitteln.
- Unterstützen Sie die Vernetzung von Migranten- und Nichtmigrantenorganisationen.



IN KÜRZE:
**Tipps für Interkulturelles
Bürgerengagement**

FÜR GEMEINNÜTZIGE EINRICHTUNGEN

- Sehen Sie Ihren Gewinn durch Interkulturelles freiwilliges Engagement!
- Schauen Sie Ihre Einrichtung an: Sind Sie bereit für Interkulturelles Bürgerengagement?
- Überprüfen Sie: Wann ist die deutsche Sprache eine Voraussetzung für freiwilliges Engagement, wann nicht?
- Entwickeln Sie Engagementangebote entlang der Interessen der Freiwilligen!
- Betonen Sie Ihren Wunsch nach einem interkulturellen Team und beziehen Sie Mittler ein!
- Arbeiten Sie mit deutschen und nichtdeutschen Medien zusammen!
- Vernetzen Sie sich!
- Reflektieren Sie Ihre interkulturelle Zusammenarbeit!

ZIELGRUPPE FORTBILDUNGSANBIETER UND NETZWERKSCHAFFENDE

- Bieten Sie Gelegenheiten zum Austausch!
- Qualifizieren Sie für interkulturelles, bürgerschaftliches Engagement!
- Stellen Sie den Fortbildungsbedarf fest!

ZIELGRUPPE POLITIK

- Fördern Sie interkulturelles, freiwilliges Engagement mit Ihren Mitteln!

IMPRESSUM

Konzeption und Text: Gabi Klein

Gestaltung: Andreas Gruyters, www.gruyters.net

Fotos: Begegnungszentrums der Synagogen -Gemeinde Köln,
Coach e.V., PHOENIX-Koeln e.V.

Druck: Prima Print GmbH, Köln

Die Broschüre basiert auf der Studie „Interkulturelle Brücken im freiwilligen Engagement“ von Dr. Wolfgang Vortkamp.
Die Studie ist als PDF unter info@koeln-freiwillig.de kostenlos erhältlich.

Wir danken der „Stiftung Apfelbaum - Lernprojekt für Ko-Evolution und Integration“ und dem Generali Zukunftsfonds für die Unterstützung der Broschüre.



V.i.S.d.P.

Gabi Klein

Herausgeber

Kölner Freiwilligen Agentur e.V.

Clemensstraße 7, 50676 Köln

Tel.: +49(0)221-888278-0

Fax: +49(0)221-888278-10

info@koeln-freiwillig.de

www.koeln-freiwillig.de

