



INTERKULTURELLE ÖFFNUNG – ALS BEITRAG ZUR ENTWICKLUNG EINER WILLKOMMENSKULTUR IN SACHSEN



Akademie für
Lokale Demokratie

INHALT

| | |
|----|---|
| 01 | 1. EINLEITUNG |
| 03 | 2. FACHLICHER HINTERGRUND, PROJEKTSTRUKTUR UND METHODEN |
| | 2.1 Verständnis von Interkultureller Orientierung und Öffnung |
| 05 | 2.2 Systemische Prozessbegleitung: Eine methodische Einführung |
| 07 | 2.3 Projektbausteine und Ziele |
| 11 | 3. DARSTELLUNG DER FALLBEISPIELE FÜR PROZESSEBEGLEITUNGEN |
| | 3.1 Hort der „Thomas Müntzer“ Grundschule in Wehlitz |
| 15 | 3.2 Kindertageseinrichtung „Haus der Elemente“ in Schkeuditz |
| 20 | 3.3 Hort des Evangelischen Schulzentrums Muldental e.V. in Grimma |
| 23 | 3.4 Kinder- und Jugendwohngruppe Distel in Großweitzschen |
| 28 | 3.5 Verein Interaction Leipzig e.V. |
| 33 | 4. SCHLUSSFOLGERUNGEN |
| | 4.1 Empfehlungen |
| 34 | 4.2 Checkliste „Handlungsstrategien“ am Beispiel der Intensivpädagogische Kinder- und Jugendwohngruppe Distel in Großweitzschen |
| 37 | 4.3 Strategiepapier am Beispiel des Hortes der „Thomas Müntzer“ Grundschule in Wehlitz |
| 39 | 5. LITERATURVERZEICHNIS UND ENDNOTEN |

1. EINLEITUNG

Der Prozess, wie Integration nachhaltig in Zeiten des demografischen Wandels, der globalen Migration und der wachsenden Zahl von Menschen mit Migrationshintergrund¹ gelingen kann, stellt die Aufnahmegesellschaft vor enorme Veränderungen und Herausforderungen. Auch soziale Einrichtungen im ländlichen Raum (z.B. der Jugendhilfe, Altenpflege, Horte, Kindertagesstätten, Behindertenhilfe in freier und öffentlicher Trägerschaft) erleben eine sich verändernde, vielfältiger werdende Kundenschaft/Klientel. Sie müssen sich auf die Bedürfnisse von Menschen mit Migrationshintergrund einstellen und ihre Rahmenbedingungen anpassen.

Das zentrale Anliegen des Projektes bestand einerseits darin soziale Organisationen dabei zu unterstützen ihre Angebote bedarfs- und zielgruppenorientiert anzupassen, denn häufig erreichen sie die Menschen mit Migrationshintergrund deswegen nicht, weil unterschiedliche Barrieren den Zugang verhindern² oder die spezifischen Bedarfe nicht bedient werden.

Andererseits ist davon auszugehen, dass sich durch Zuwanderung im ländlichen Raum nicht nur die AdressatInnen, sondern auch die MitarbeiterInnen zunehmend differenzieren und es für die Einrichtungen mit sozialen Dienstleistungen lohnend ist, sich an dieser neuen Zielgruppe zu orientieren. Sie können ihre Attraktivität als diversitätsbewusste ArbeitgeberInnen erhöhen, was zum einen die Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeits-

markt fördert und gleichzeitig ihren zukünftig zu erwartenden, wachsenden Bedarf an Fachkräften decken kann.

Um diesen Ansprüchen gerecht zu werden, ist die Etablierung einer toleranten, wertschätzenden Willkommenskultur in sozialen Organisationen notwendig. Ziel ist es eine Kultur zu etablieren, bei welcher die vielfältigen Fähigkeiten des zunehmend differenzierten Personals als kreative Bereicherung verstanden wird, interkulturelle Kommunikationskompetenzen aufgebaut werden, Verunsicherungen und Überforderungen bei der bestehenden Belegschaft, Kulturalisierungen und Stereotypisierungen abgebaut werden und den Konflikten konstruktiv begegnet wird.

Bei der Etablierung einer nachhaltigen Willkommenskultur bleibt also der Blick nicht allein auf zu integrierende MigrantInnen gerichtet, sondern nimmt dabei auch die einheimische Mehrheitsgesellschaft in den Fokus. Die Sichtbarmachung und Reduzierung von Ausschließungsmechanismen in der (Mehrheits-) Gesellschaft und die Entwicklung einer Haltung, dass Integration ein mehrseitiger Prozess ist, ist demnach nicht nur begrenzt auf MigrantInnen bzw. auf Menschen die nicht Teil der Mehrheitsgesellschaft sind. Dieses Verständnis ist wesentlich, um Einrichtungen interkulturell zu öffnen. Ein Ziel interkultureller Öffnung besteht daher auch darin, Differenz und Vielfalt als Normalzustand anzuerkennen und einen wertschätzenden Umgang mit Unterschiedlichkeit zu entwickeln.

Bei der Etablierung einer nachhaltigen Willkommenskultur bleibt also der Blick nicht allein auf zu integrierende MigrantInnen gerichtet, sondern nimmt dabei auch die einheimische Mehrheitsgesellschaft in den Fokus.

Die vorliegende Broschüre hat zum Ziel, die Erfahrungen aus den einzelnen Prozessbegleitungen zu beschreiben und daraus Handlungsempfehlungen für zukünftige Prozesse zur Interkulturellen Öffnung abzuleiten. Ebenso möchte sie Anregungen zur Methode der Prozessbegleitung geben und die Vielfalt an Vorgehensweisen aufzeigen, sowie erarbeitete einrichtungsspezifische Handlungsstrategien darstellen.

Zunächst gibt es eine kurze Einführung in das Konzept der Interkulturellen Öffnung und der systemischen Prozessbegleitung. Im Anschluss erfolgt die Darstellung der fünf Prozessberatungen, die sehr unterschiedlich abgelaufen sind. Zum Abschluss der Broschüre werden die Handlungsempfehlungen zusammengefasst und Beispiele aus den Einrichtungen vorgestellt.



2. FACHLICHER HINTERGRUND, PROJEKTSTRUKTUR UND METHODEN

Das Leitziel des Projekts war die Etablierung einer nachhaltigen Willkommens- und Anerkennungskultur in sozialen Einrichtungen im ländlichen Sachsen. Mittels des Instruments systemischer Prozessbegleitung

wurde eine langfristige Entwicklung von Organisationsstrukturen bei Einrichtungen sozialer Dienste hinsichtlich Interkultureller Öffnung angestoßen.

2.1 Verständnis von Interkultureller Orientierung und Öffnung

Im Zusammenhang mit der Begrifflichkeit der Interkulturellen Öffnung (IKÖ) darf der Begriff der „Kultur“ nicht außer Acht gelassen werden. Dem Erziehungswissenschaftler Georg Auernheimer nach ist „Kultur [...] das Orientierungssystem, das unser Wahrnehmen, Bewerten und Handeln steuert, das Repertoire an Kommunikations- und Repräsentationsmitteln, mit denen wir uns verständigen, uns darstellen, Vorstellungen bilden“³.

Kulturen und kulturelle Systeme entwickeln und verändern sich stetig und werden durch die Kommunikationsprozesse der Menschen gelenkt und bestimmt. „Das einzelne Subjekt nimmt an den Aushandlungsprozessen seiner Kultur teil und befindet sich schon innerhalb dieses Rahmens in vielfältiger Weise zwischen den verschiedenen kulturellen Orientierungen“⁴.

Menschen können sich frei und ohne Zwänge den verschiedensten Gemeinschaften und Kulturen zuwenden, sich mit ihnen auseinandersetzen und kennenlernen. Dies schafft Räume der Begegnungen, Akzep-

tanz und Offenheit. Kulturen, Sprachen, Menschen oder Gruppen stehen sich nicht verschlossen gegenüber, sondern existieren miteinander und gemeinsam.

Interkulturelle Öffnung bedeutet einerseits die Mitarbeitenden interkulturell zu sensibilisieren, z.B. durch Fortbildung (u.a. zu den Themen wie Vorurteile oder Interkulturelle Konfliktbearbeitung) um damit deren Handlungskompetenzen konstruktiv zu stärken sowie Unsicherheiten in der Begegnung mit dem „Anderssein“ zu reduzieren. Gleichzeitig verbinden wir mit der Interkulturellen Orientierung und Öffnung von Organisationen nicht nur eine Maßnahme der Personalentwicklung durch sensibilisierende, kompetenzstärkende Fortbildungen, sondern verbinden damit auch eine Auseinandersetzung mit den Strukturen von Organisationen. Ziel ist es aufzuzeigen wo sich nicht nur mögliche Zugangshindernisse für Menschen mit Migrationshintergrund befinden, sondern auch herauszuarbeiten, welche Strukturen fördernde oder gar hindernde Bedingungen für interkulturell sensibles Handeln der Mitarbeitenden bedeuten.



Durch Interkulturelle Orientierung und Öffnung können Organisationen Chancengleichheit real fördern und die Arbeitsbedingungen, Teamarbeit und Effizienz von Arbeitsabläufen verbessern. Langfristig hat eine erfolgreiche Interkulturelle Öffnung zur Folge, dass die teilnehmenden Organisationen in Zukunft attraktiver hinsichtlich einer Mitarbeit für Menschen mit Migrationshintergrund werden. Aus diesem Grund sehen wir die Organisationsentwicklung von interessierten Einrichtungen mittels des Instrumentes der Systemischen Prozessbegleitung von zentraler Bedeutung.

Somit hat die Interkulturelle Öffnung eine entscheidende Funktion in und mit Organisationen: IKÖ orientiert sich an den Zielen einer Organisation, richtet diese aus und lenkt die Organisation strategisch in Richtung interkultureller Orientierung. IKÖ hat Auswirkungen auf Strukturen, Prozesse und Ergebnisse sozialen Handelns⁶. Sie kann dazu führen, Zugangsbarrieren für Minderheiten abzubauen und dadurch Angebote und Maßnahmen von Einrichtungen auszubauen und sich für die Menschen in der Region sichtbar zu machen, als Ort der Interkulturellen Orientierung und Öffnung.

„Interkulturelle Öffnung kann zusammenfassend verstanden werden als ein bewusst gestalteter Prozess, der (selbst-) reflexive Lern- und Veränderungsprozesse von und zwischen unterschiedlichen Menschen, Lebensweisen und Organisationsformen ermöglicht, wodurch Zugangsbarrieren und Abgrenzungsmechanismen in den öffentlichen Organisationen abgebaut werden und Anerkennung möglich wird“.⁵

2.2 Systemische Prozessbegleitung: Eine methodische Einführung

Organisationsentwicklung mittels systemischer Prozessbegleitung, ermöglicht eine Demokratisierung der Organisationskultur. Durch das Erleben von interaktiven, selbstreflektierenden Methoden, Informationsvermittlung sowie durch die Etablierung und Beteiligung demokratischer Aushandlungsprozesse, die durch die externe Begleitung moderiert werden. Unter demokratischer Organisationsentwicklung mittels systemischer Prozessbegleitung verstehen wir den Veränderungsprozess einer Organisation, die sowohl Verbesserungen von Strukturen und Abläufen bewirkt, als auch Haltungen, Kompetenzen und Handeln aller Beteiligten im Sinne eines demokratischen Miteinanders nachhaltig beeinflusst.

Durch Anknüpfung an Motivation, Bedürfnisse und Interessen der Beteiligten, werden Lösungen von allen Beteiligten besser getragen und gleichzeitig die „Selbstorganisationsfähigkeit“ erhöht. Die enge Partizipation an Entscheidungsprozessen ermöglicht das Gefühl der Bedeutsamkeit der eigenen Person, Selbstwirksamkeit und der Umsetzbarkeit von entsprechenden Wünschen. Statt schematischer Fortbildungsangebote, die womöglich an den Bedürfnissen der Organisationen vorbeigehen, greift die systemische Prozessbegleitung die Erfahrungen und individuellen Bedingungen der jeweiligen Organisationen auf, macht diese zum Ausgangspunkt der Veränderungsprozesse sowie Bedarfe nach Fortbildungen – zugeschnitten auf die jeweilige Organisation – sichtbar.

Die externe Prozessbegleitung ist nicht Teil des Organisationssystems und wird damit als neutral bzw. allparteilich wahrgenommen. Differenzierte Fragen und den Blick auf kritische Punkte interkultureller Öffnungsprozesse des Organisationslebens gerichtet, ermöglicht eine externe Begleitung, die Dinge aus einer neuen Perspektive zu betrachten. Damit können neue situationsgerechte Lösungen

entwickelt werden und auch sonst Selbstverständliches wird mit der externen Begleitung überprüft und weiterentwickelt.

Dabei können ergebnisorientierte Arbeitstreffen wie z.B. Dienstberatungen, Steuergruppen, Qualitätsmanagementgruppen oder Konfliktaushandlungen im Mittelpunkt der Arbeit stehen, um dadurch effizientere Zusammenarbeit und Veränderungsprozesse in komplexen Organisationen herbeizuführen. So werden die Einrichtungen zur selbständigeren und wirkungsvolleren Gestaltung von Entwicklungsprozessen befähigt.

Die systemische Prozessbegleitung arbeitet bedarfsorientiert, hypothesengeleitet und nachhaltig. Am Beginn jedes Begleitungsprozesses steht die gemeinsame Auftrags- und Zielklärung. Diese fragt danach, welche konkreten Themen die Akteure in den jeweiligen Einrichtungen sehen, die sie für die Veränderung ihrer Organisationskultur hinsichtlich einer Interkulturellen Öffnung bearbeiten möchten. Äußern die Beteiligten zu Beginn des Prozesses keine konkreten Bedürfnisse, können verschiedene Themen bzw. Interventionsmöglichkeiten mittels einer Bedarfsanalyse herausgearbeitet werden. Das Modell der systemischen Schleife verlangt eine konkret prozessorientierte, aber strukturierte Vorgehensweise: Informationen sammeln, Hypothesen bilden, Interventionen planen, intervenieren.

Zugleich sollten möglichst viele Akteure der Organisation in den Prozess involviert werden. Systemisches Arbeiten bedeutet Arbeiten mit dem gesamten System: Nie ist nur eine Person oder Personengruppe allein ausschlaggebend, um eine Organisation nachhaltig zu verändern, immer sind es Beziehungen und Wechselwirkungen. Deshalb ist es wichtig, das Gesamtsystem mit möglichst vielen Menschen aus unterschiedlichen Positionen und Rollen am Prozess zu beteiligen.

Mithilfe systemischer Prozessbegleitung werden an den teilnehmenden Organisationen Veränderungsprozesse initiiert und begleitet, die eine Interkulturelle Orientierung und Öffnung der Organisation anstoßen und von allen Beteiligten getragen werden.

Folgende Methoden können dabei zum Einsatz kommen:

- Brainstorming an Flipchart,
- Visualisierung auf Flipchart,
- Kleingruppenberatung,
- Direkte Ansprache von Teilnehmern (zurückhaltende Personen ermuntern, sich mehr einzubringen),
- Systemisches Interview,
- Skalierungen,
- Systemische Navigation,
- Interaktive Übungen z.B. zu Identität, Übernahme von Perspektivwechsel,
- Kurzinputs,
- Schneeballmethode zur Fokussierung von Themen,
- Übungen der demokratiepädagogischen Methode Betzavta,
- Übung zu Partizipationsstufen sowie Eisberg der Vielfalt.





2.3 Projektbausteine und Ziele

2.3.1 Projektbausteine

Das Projektvorhaben beabsichtigte die Interkulturelle Orientierung und Öffnung von fünf Einrichtungen mit sozialen Dienstleistungen (u.a. Einrichtungen der Jugend- und Behindertenhilfe und Horte) durch systemische Prozessbegleitung zu fördern. Diese Organisationen betrifft, gemäß ihrem Auftrag und in ihrer Arbeitsrealität, überproportional häufig die Begegnung zwischen Menschen der Mehrheits- und der Minderheitsgesellschaft.

Gleichzeitig sind diese Organisationen mit einer gesellschaftlich hohen Multiplikationswirkung ausgestattet. Zudem haben sie ein Interesse daran, gut ausgebildete Fachkräfte zu finden und zu halten. Das Vorhaben konzentrierte sich dabei vorwiegend auf Organisationen im ländlichen Raum, denn hier bestehen weniger Sensibilisierungs- und Fortbildungsangebote für die Organisationen und ihre MitarbeiterInnen, hier begegnen die MitarbeiterInnen und Klienten bzw. KundInnen gleichzeitig sehr häufig rechtsextremen Einstellungen.

Für die Akquise von sozialen Einrichtungen empfahlen sich u.a. folgende potentielle regionale AnsprechpartnerInnen, die bei der Ermittlung von Einrichtungen mit Unterstützungsbedarf behilflich waren: Bon Courage e.V., Integrations- und Ausländerbeauftragte der Großen Kreisstädte, Fachaufsichten der

Jugendämter, Netzwerk für demokratische Kultur e.V. Wurzten, Runder Tisch für Integration in Borna sowie Wohlfahrtsverbände.

In allen Einrichtungen fand eine Vielzahl von Treffen statt, deren Formate entsprechend der Bedarfe der Organisationen verschieden sein konnten. Für die MitarbeiterInnen fanden Fortbildungsmaßnahmen statt. Die Fortbildungsthemen wurden im Rahmen des laufenden Projektes ermittelt und vertiefend bearbeitet:

- Sensibilisierung für Alltagsrassismus (Umgang, eigene Rolle),
- Interkulturelle Sensibilisierung durch Einnahme von Perspektivwechsel/ Methodenwerkstatt,
- Demokratische Entscheidungsfindung, Betzavta-Übung, Regelerarbeitung,
- Vielfalt und Diskriminierung sowie Zugang zu geflüchteten Frauen.

Im Anschluss an jede Beratungssitzung, entwickelte das Prozessbegleitungsteam Hypothesen über das Geschehen an der Einrichtung und erarbeitete Interventionsvorschläge. Der entscheidende Punkt an diesem Schritt war die Rückkopplung der Hypothesen und Interventionsvorschläge an die Organisation, um dann gemeinsam auszuhandeln, welche konkreten Schritte gegangen werden sollten.

Die durch unterschiedliche Formate, Methoden und Interventionsvorschläge der systemischen Prozessbegleitung gemeinsam entwickelten, organisationsspezifischen Maßnahmen, Handlungsschritte bzw. angestrebten Ergebnisse in den beteiligten Organisationen waren u.a. sein:

- Anwendung der vier Schritte der demokratischen Entscheidungsfindung,
- Erarbeitung eines Verhaltenskatalogs,
- Kontinuierliche Selbst- und Teamreflexion hinsichtlich Kommunikation und Vorurteilsbewusstsein,
- Ausschlussmechanismen erkennen und bearbeiten,
- Entwicklung einer Checkliste zur Integration und guten Begleitung,
- Partizipative Zusammenarbeit mit geflüchteten Frauen ausbauen (Entwicklung von Angeboten von Geflüchteten für Geflüchtete),
- Angebote in klarer und einfacher Sprache formulieren,
- Homepage und Flyer sprachlich anpassen sowie
- Mitarbeiter nachhaltig interkulturell schulen und qualifizieren.



2.3.2 Ziele

Folgende Mittlerziele verfolgte das Projekt:

Das Projekt wollte in Sachsen einen Beitrag dazu leisten, dass ...

- sich das Personal (Mitarbeitende und Leitende) von sozialen Einrichtungen sich mit dem Themenkomplex Migration, Interkulturalität, Vorurteile und Diskriminierung auseinandersetzt.
- interkulturelle Handlungskompetenzen beim Einrichtungspersonal gefördert werden.
- Modernisierungsstrategien und Veränderungsprozesse bzgl. Interkultureller Öffnung von sozialen Organisation auch auf struktureller Ebene begonnen werden.
- sich soziale Einrichtungen interkulturell öffnen und einen interkulturell sensiblen, toleranten und bedürfnisorientierten Umgang mit KlientInnen und KundInnen oder ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund entwickeln.

Folgende Handlungsziele verfolgte das Projekt:

1. Führungskräfte/Leitungsteams von sozialen Einrichtungen erklären sich bereit, einen Prozess zur Interkulturellen Öffnung zu beginnen.

- Maßnahme: Akquise und Erstberatung (Projektvorstellung) von interessierten Einrichtungen in Sachsen durch Projektmitarbeiter
- Indikator: Fünf soziale Einrichtungen in Sachsen können durch Akquise und Erstgespräche für die Prozessbegleitung zur Inter-

kulturellen Öffnung gewonnen werden.

2. Gemeinsam mit jeder teilnehmenden Organisation werden die jeweils speziellen Bedarfe und Rahmenbedingungen bezüglich der Interkulturellen Öffnung ermittelt.

- Maßnahme: Auftragsklärung und Bedarfsanalyse durch Prozessbegleitern
- Indikator: Die Auftragsklärung zur Prozessbegleitung durch externe ProzessbegleiterInnen identifiziert spezifische Herausforderungen und Bedarfe. Gemeinsam und fortlaufend wird das Vorgehen entsprechend der Ebenen der interkulturellen Organisationsentwicklung reflektiert.

3. Durch die Prozessbegleitung werden die teilnehmenden Organisationen kontinuierlich beraten sowie Strukturen, Herausforderungen und Interventionsmöglichkeiten reflektiert.

- Maßnahme: Jeder teilnehmenden, sozialen Einrichtung wird ein Team von zwei ProzessbegleiterInnen zur Verfügung gestellt, welche die Organisation analysiert, berät und begleitet.
- Indikator: Pro Einrichtung finden zwischen drei und fünf Beratungssitzungen durch ProzessbegleiterInnen statt. Die Einrichtungen entscheiden selbst, welche Formate sie bei dem Prozess der Interkulturellen Öffnung benötigen (vorstellbar sind hierbei z.B.: interne Teamentwicklung, Konfliktmoderation, Workshops) und reflektieren Ansatzpunkte für eine organisationsspezifische Handlungsstrategie.

4. Die Einrichtungen entwickeln innovative Projektideen zur Steigerung von Toleranz und Offenheit gegenüber MigrantInnen.

- Maßnahme: Im Rahmen der Prozessbegleitung stattfindende Beratungssitzungen unterstützen die soziale Einrichtung dabei, mindestens eine Handlungsstrategie zur Interkulturellen Öffnung zu entwickeln und zu erproben.
- Indikator: In jeder Einrichtung wird ein organisationsspezifisches Vorhaben gezielt in der Umsetzung begonnen.

5. Fortbildungen zur Interkulturellen Sensibilisierung und Qualifizierung des Personals in fünf sozialen Einrichtungen werden umgesetzt.

- Maßnahme: Konzeption und Durchführung von mindestens einer ganztägigen Fortbildung pro Einrichtung, um mehr Toleranz und Offenheit gegenüber KundInnen/KlientInnen oder MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund zu fördern:

- Indikator 1: Das an Fortbildungen teilnehmende Personal (pro Einrichtung circa 10 Teilnehmende), reflektiert über Themen der Interkulturellen Öffnung (z.B. Migration, Vorurteile, Diskriminierung, interkulturelle Kommunikation und Konfliktbearbeitung, Teamarbeit) und weiß, was dies für ihren Arbeitsalltag bedeutet.

- Indikator 2: Die Fortbildungsteilnehmenden werden durch interaktive, praxisorientierte Methoden sensibilisiert und somit befähigt, interkulturelle Handlungskompetenzen aufzubauen.

TOGETHER



3. DARSTELLUNG DER FALLBEISPIELE FÜR PROZESSBEGLEITUNGEN

Die Prozessbegleitungen in den einzelnen Organisationen verlief bedarfsorientiert und somit sehr unterschiedlich ab. Ziel war hierbei nicht eine Vergleichbarkeit herzustellen, sondern die Einzigartigkeit der systemischen Prozessarbeit zu umreißen.

In allen fünf Einrichtungen lag der Fokus der Beratung auf Interkulturelle Öffnung. Durch die gewonnenen Erfahrungen aus den Beratungsfällen wurden schließlich allgemeine Handlungsempfehlungen abgeleitet (vgl. Kap. 4).

3.1 Hort der „Thomas Müntzer“ Grundschule in Wehlitz

3.1.1 Ausgangslage und Motivation zur Teilnahme an der Prozessbegleitung

Der Hort der „Thomas Müntzer“ Grundschule in Wehlitz existiert seit Gründung 1981 und ist eng mit der anliegenden Thomas-Müntzer-Grundschule verbunden. Seit Ende 2015 gibt es ein neues Gebäude mit zahlreichen Funktionsräumen (z.B. Kreativ-, Bau-, Experimentier-, Ruhe-, Sportraum). Neben der offenen, gruppenübergreifenden pädagogischen Arbeit liegt ein Schwerpunkt auf dem Kneipp – Gesundheitskonzept.

Der Hort erlebte im August 2015 die Anmeldung von vielen Kindern mit Fluchtgeschichte, die von heute auf morgen in die Einrichtung kamen. Seit diesem Zeitpunkt kommen kontinuierlich Kinder ohne oder mit wenigen Deutschkenntnissen in die DAZ-Klassen¹ der Grundschule und auch in die Nachmittagsbetreuung des Hortes. Viele ankommende Kinder haben Fluchterfahrung und einige zeigen Verhaltensweisen, die auf Traumatisierung schließen lassen,

womit das personell zu gering ausgestattete und dafür nichtqualifizierte Team bei wachsender Betreuungszahl überfordert ist. Das Hortteam erfährt seitdem nur unzureichend Unterstützung von den zuständigen Behörden im Landkreis Nordsachsen und hilft sich mit Erkenntnissen aus der Presse und mit Materialien aus dem Internet selbst.

Die Motivation für die Prozessbegleitung bestand darin, die Möglichkeit zu bekommen die eigenen Integrationsbemühungen zu prüfen, pädagogische Methoden und fachliches Wissen zu erweitern, um die Kinder bestmöglich zu fördern, sowie Ideen für eine gelingende Elternarbeit zu sammeln. Ziel war es, die eigenen interkulturellen Handlungskompetenzen durch konkrete Praxisanwendung im pädagogischen Alltag zu stärken und neue Möglichkeiten zu finden, den Bedarfen der Kinder gerecht zu werden.

3.1.2 Durchführung der Prozessbegleitung und erarbeitete Handlungsstrategie: Umfang, Methoden/Vorgehen, Hindernisse im Verlauf

1. Beim ersten Treffen zwischen dem Team der Einrichtung und den externen ProzessberaterInnen wurde sich ausreichend Zeit zum Kennenlernen und zur Vorstellung des Projektes gelassen, sodass alle Anwesenden mit dem Projektziel, der Entwicklung einer bedarfsorientierten Handlungsstrategie im Bereich der Interkulturellen Öffnung, vertraut wurden. Zudem führte die Leiterin die externen BegleiterInnen durch die Räumlichkeiten des Hortes, sodass sie sich ein konkretes Bild von dem Angebot der Einrichtung machen konnten.

In der ersten Beratung wurden zudem die aktuellen Herausforderungen benannt und zusammengefasst. Zum einen handelte es sich hierbei um die Kommunikation mit den Eltern und die Erweiterung der Elternangebote, um auch die zugewanderten Eltern anzusprechen und die Teilnahme attraktiv zu machen. Zum anderen ging es um den Umgang mit fremdenfeindlichen Äußerungen und der Förderung des Miteinanders unter allen Kindern, denn die Kinder in den sogenannten DAF-Klassen¹ bleiben am Vormittag eher unter sich und ihnen wird immer wieder mit Vorurteilen begegnet.

2. In der nachfolgenden Sitzung erhielt das Hortteam eine Einführung in das Konzept von Integration und Inklusion sowie in den transkulturellen Ansatz. Die Prozessbe-

gleiterInnen nahmen hierbei die Elternarbeit in den Blick. Sie werteten Erfahrungen aus, gaben wichtige Hinweise für die Gestaltung von Elternbriefen und probten in kleinen Rollenspielen Techniken der Gesprächsführung. Ziel dieser Übung lag in der Erkenntnis, wie verbale und nonverbale Kommunikationsformen im interkulturellen Kontakt wirken. Die fachlich kompetenten ReferentInnen gaben hierzu einige Ideen zur Erleichterung der Kommunikation, wie z.B. der Gestaltung von Informationsmaterialien in einfacher Sprache.

Fortbildung: Der anschließende Fortbildungstag zur interkulturellen Sensibilisierung bestand aus Übungen des Perspektivwechsels und im weiteren Verlauf aus einer Methodenwerkstatt. Die interaktiven Übungen verdeutlichten einerseits, dass die menschliche Wahrnehmung vorrangig subjektiv ist und zeigten auf, dass ein vorurteilsbehafteter Blick auf Menschen Empathie verhindern kann. Eine weitere interaktive Übung simulierte andererseits eine Art Kulturschock, sodass die Teilnehmenden die Erfahrung von Überforderung, Ausschluss und Fremdheitsgefühlen machen konnten:

„Jetzt versteh ich, welchen Druck die Kinder manchmal spüren, wenn wir die ganze Zeit auf sie einreden und sie nichts verstehen“ - so eine Teilnehmerin.

„Jetzt versteh ich, welchen Druck die Kinder manchmal spüren, wenn wir die ganze Zeit auf sie einreden und sie nichts verstehen“ - so eine Teilnehmerin.

Für den Transfer in die Praxis wurde eine Methodenwerkstatt durchgeführt. Die ErzieherInnen fanden zum einen praktische Anregungen durch die von den ReferentenInnen mitgebrachten Materialien, Übungen und Literaturhinweisen. Zum anderen konnten sie die Impulse nutzen, selbst kreative Ideen für geeignete Methoden zu entwickeln.

3. In der dritten Beratungssitzung wurden die Themen aus der Fortbildung aufgegriffen und die zahlreichen Methodenideen weiter ausgewertet und hinsichtlich folgender interkulturell sensibler Fragestellungen überprüft:

- Bedienen sie Klischees oder versuchen sie vielfältig anzusprechen?
- Wer wird einbezogen?

- Worin liegt der pädagogische Wert?

Neben dieser Methodensammlung, entstanden so auch zahlreiche Projektideen, wie z.B. Willkommensschilder in verschiedenen Sprachen, die gemeinsam mit den Kindern hergestellt werden und sichtbar aufgehängt werden, damit die kulturelle Vielfalt in der Einrichtung erkennbar ist. Ebenso scheint der Aufbau eines Netzwerkes zur Unterstützung der Arbeit sowie zum Erfahrungsaustausch als unabdingbar.

4. In der vierten Beratungssitzung fiel ein besonderes Augenmerk auf die Konkretisierung der Projektideen zur Förderung der Interkulturellen Öffnung im Hort. Fokussiert wurde auf drei verschiedene Bildungsinhalte:



1. Ein Filmprojekt, in welchem die Kinder ihre Wege bis nach Schkeuditz beschreiben.
2. Eine Buchlesung, in welcher aus mehrsprachigen Büchern, in Zusammenarbeit mit der Stadtbibliothek, vorgelesen werden soll und Eltern die Möglichkeit haben aus ihrer Heimat zu berichten.
3. Nachhaltig Kochen und Essen, wobei der konzeptionelle Schwerpunkt „Ernährung“ mit den Themen Vielfalt und Partizipation in der Einrichtung verknüpft wird.

Die ProzessbegleiterInnen moderierten die nächsten Schritte für die Planung, gaben Hinweise zu Fördermöglichkeiten und KooperationspartnerInnen.

Nach der vierten Beratungssitzung erhielt das Hortteam die Aufgabe, sich ein konkretes Umsetzungsbeispiel für die Erstellung der Projektplanung in der letzten Sitzung auszusuchen. Die Entscheidung fiel auf die Planung des „interkulturellen Kochens“ unter Einbezug der Eltern. Es wurde der genaue Aktionsplan (u.a. Ziele, Zeit, Zielgruppe, Material) konkret erarbeitet, die Chancen und Stolpersteine erkundet und Verantwortlichkeiten festgelegt.

5. In der letzten Prozessbegleitung entstand ein Strategiepapier mit zahlreichen, sowohl kleinen, als auch umfangreichen Projektideen, welcher der Hort im nächsten Jahr gemeinsam mit den Kindern und Eltern auf den Weg bringen möchte, um sich zunehmend interkulturell zu öffnen. Gleichzeitig hat das Team durch die ProzessbegleiterInnen das notwendige Handwerkszeug zur Durchführung und Finanzierung von Projekten vermittelt bekommen, was die Realisierung der Projekte im kommenden Jahr erleichtert. Zudem wird das Hortteam im Januar eine Fortbildung zu traumatisierenden Lebenserfahrungen besuchen, welche durch die Vernetzung mit der VHS Nordsachsen entstanden ist.

Zum Abschluss der Prozessbegleitung bleibt als eine wichtige verbindende Erkenntnis, dass es sich lohnt dem Gegenüber offen zu begegnen und ins Gespräch zu kommen, auch wenn er oder sie nicht die gleiche Sprache spricht. Das ist auch ein pädagogischer Auftrag, den es den Kindern zu vermitteln gilt.

„Während der gesamten Prozessbegleitung haben wir praktische Erfahrungen zum Perspektivwechsel gemacht, wir haben verstanden, wie es Menschen geht, die eine andere Sprache sprechen oder andere Regeln befolgen, für unsere tägliche Arbeit wichtig, um verstehen zu können, in welcher Situation sich Menschen mit anderen kulturellen Hintergründen befinden. Wir haben auch über das veränderte Rollenbild der Eltern gesprochen und die daraus resultierenden Verunsicherungen. All das bestärkte uns den begonnenen Weg kompetenter weiterzugehen und in vielen kleinen Schritten Integration weiter zu befördern.“ (Zitat der Leiterin)

3.2 Kindertageseinrichtung „Haus der Elemente“ in Schkeuditz

3.2.1 Ausgangslage und Motivation zur Teilnahme an der Prozessbegleitung

Das „Haus der Elemente“ ist eine Kindertageseinrichtung für Kinder mit und ohne körperliche und geistige Beeinträchtigungen vom 5. Lebensjahr bis zum Abschluss der 4. Klasse. Sie wurde in Zusammenarbeit mit der Stadt Schkeuditz und dem DRK-Kreisverband Leipzig-Land e.V. auf dem Schulcampus im Zentrum der Stadt Schkeuditz eröffnet. Die Kindertageseinrichtung ist räumlich überdurchschnittlich gut ausgestattet - mit vielen Funktionsräumen und einem großflächigen Freiraum. Der Name wurde zusammen mit den Kindern entwickelt und drückt die Vielfältigkeit des offenen Hauses und seiner Kinder aus. Inzwischen gibt es eine wachsende Zahl an Kindern mit Migrationshintergrund. Im Haus der Elemente werden aktuell circa 190 Hortkinder und 30 Vorschulkinder betreut.

Die Motivation, sich von einem externen Expertenteam begleiten zu lassen, lag zum einen in der Problematik der sprachlichen Verständigung mit Kindern und Eltern in Alltagssituationen und bei vertraglichen Aushandlungen mit den fremdsprachigen Eltern. Allein in der Vorschulgruppe haben

circa 30 Prozent der Kinder einen Migrationshintergrund und sprechen bei der Aufnahme in die Einrichtung kein Deutsch.

Eine hohe Unsicherheit im Umgang mit Familien mit Migrationshintergrund war im Team spürbar. Gleichzeitig bestand der Wunsch, pädagogisch angemessen mit der Vielfalt an Kindern unterschiedlicher Herkunft in der Einrichtung umzugehen und sie bestmöglich zu fördern. Jedoch fehlten dazu die entsprechenden Kompetenzen und es bedurfte einer Teamentwicklung hinsichtlich interkultureller Sensibilisierung.

Von Beginn der Prozessbegleitung an sollte großer Wert daraufgelegt werden, dass in der Prozessberatung nicht allein der Blick auf Handlungsstrategien für den Umgang mit Kindern mit Migrationshintergrund liegt. Denn im Sinne eines weit gefassten Inklusionsbegriffs braucht es eine prinzipiell bedürfnis- und interessenorientierte pädagogische Arbeit, die mit allen Kindern, unabhängig davon, welche Voraussetzungen sie mitbringen, gemeinsam gestaltet wird.



3.2.2 Durchführung der Prozessbegleitung und erarbeitete Handlungsstrategie: Umfang, Methoden/Vorgehen, Hindernisse im Verlauf

1. Die ProzessbegleiterInnen starteten mit der Auftragsklärung in das erste Treffen mit dem Team und der Leiterin der Einrichtung, in welchem Erwartungen und Wünsche für die nächsten Termine sowie die Arbeitsweise besprochen wurden. Nach einer offenen Befragung nach Bedarfen erfolgte eine Eingrenzung im Hinblick auf das übergeordnete Thema der Interkulturellen Öffnung.

Mittels der Schneeballmethode⁹ konnte sich auf die konkrete Problemstellung der Gestaltung und Nutzung der Funktionsräume fokussiert werden. Mögliche Aspekte Interkultureller Öffnung, die dabei eine Rolle spielen, wurden in den Blick genommen, wie z.B. die Partizipation aller Kinder ermöglichen, die Räumlichkeiten an sich verändernde Bedürfnisse und Bedingungen der verschiedenen Kinder anpassen, Gemeinsamkeiten erlebbar machen und sich für kreative, neue Ideen öffnen.

2. Die zweite Beratung beschäftigte sich mit den Fachbegriffen Partizipation und Interkulturelle Öffnung. Ziel war es, dass allen Beteiligten die inhaltliche Bedeutung und die Verwendung der Begriffe in ihrem Spannungsfeld verdeutlicht wurden. Außerdem konnte gleichzeitig die eigene Einrichtung auf ihre partizipative Struktur hin überprüft werden. Dazu wurde ein Puzzle aus neun Beteiligungsstufen vom Team bearbeitet und für jede Stufe versucht, ein konkretes Beispiel aus der Einrichtung zu finden. Dies führte zu intensiven Diskussionen innerhalb des Teams über Möglichkeiten und Hürden

für die partizipative Interkulturelle Öffnung der eigenen pädagogischen Arbeit.

Das Team erkannte zudem in der Diskussion, dass es im Kollegium grundsätzlich unterschiedliche Einstellungen und Ansichten zur Partizipation gibt und dass das kritische Hinterfragen der eigenen Arbeit hilfreich für die persönliche wie für die pädagogische Weiterentwicklung ist. Gegen Ende der Prozessberatungssitzung erkundete das Team gemeinsam mit den ProzessberaterInnen die Räume und forschte nach Möglichkeiten der Partizipation.

3. Nach den Sommerferien folgte der dritte Beratungstermin. Zur Überraschung der ProzessberaterInnen war innerhalb der Ferien die Raumgestaltung verändert worden. Die Verantwortlichkeiten für die Räume innerhalb des Teams waren geklärt worden, so dass jedes Teammitglied nun für die Gestaltung und Betreuung eines speziellen Funktionsraumes zuständig ist.

Innerhalb der Ferien wurden Zeitfenster geschaffen, in denen sich jeder mit der Ordnung und Struktur in seinem Raum auseinandersetzen konnte. Das Materialangebot für Kinder wurde vom Team auf Vielfalt durchleuchtet, um die Hürden der Zugänglichkeit für alle Kinder zu minimieren. Ebenso wurden die in den Räumen geltenden Regeln durch Symbole verdeutlicht, um allen Kindern mit ihren unterschiedlichen Voraussetzungen die Regeln sichtbar zu machen.

Gemeinsam mit den externen ExpertInnen wurden innerhalb der dritten Beratung die neuen Räume kritisch anhand eines Fragekatalogs auf Aspekte der Offenheit, Zugänglichkeit, Selbstorganisation und Einflussmöglichkeit für alle Kinder überprüft. Es stellte sich heraus, dass das pädagogische Konzept der neuen Räumlichkeiten schon ein hohes Maß an Partizipation aller Kinder ermöglichte. Für das Team war der Schritt der Raumgestaltung hinsichtlich einer interkulturellen, inklusiven Öffnung damit abgeschlossen.

Aus dem Prozess heraus hat sich ergeben, dass auf Grund der hohen Eigenaktivität des Teams in der vierten Beratungssitzung ein neuer Schwerpunkt in der Beratung gesucht werden konnte. Die hohe Dynamik des Teams und die Schnelligkeit der Veränderungen im Haus veranlasste die ProzessbegleiterInnen dazu, diese Beratungssitzung noch einmal zum Ordnen und Sammeln der Standpunkte und Wünsche des Teams zu nutzen. Ziel war es, einen klaren Auftrag und spezifische Inhalte für den Fortbildungstag zu finden. An dieser Stelle wurde auf die Ressourcen der Zusammenarbeit im Team und auf die Klärung der Zuständigkeiten, die als Gelingensfaktoren für die Raumgestaltung herausgearbeitet wurden, zurückgegriffen.

Ausgehend von der Frage, an welcher Stelle sich das Team eine ähnliche Klarheit wünscht, wurde festgestellt, dass hinsichtlich der Raum- und Hausregeln Gesprächsbedarf besteht. So wurde u.a. festgestellt, dass nicht alle ErzieherInnen Kenntnis von den jeweiligen Raumregeln haben und dies zur Unsicherheit beiträgt, wenn sie in den

Räumen eingesetzt sind, da sich die Regeln der ErzieherInnen nicht in jedem Fall mit den Regeln der Kinder decken. Darüber hinaus wurde der Wunsch geäußert, über Regeln zu sprechen, die für das gesamte Haus gelten sollen, da sich an dieser Stelle die Unsicherheit und unterschiedliche Handhabung verschiedener Regeln auf die Kinder überträgt und diese ebenfalls eine klare Orientierung brauchen. Im Gespräch wurde erwähnt, dass über dieses Thema schon häufig ergebnislos diskutiert worden war.

Fortbildung: Der anschließende Fortbildungstag beschäftigte sich mit der Regelerarbeitung, sodass die Regeln des Hauses zukünftig nachhaltig von allen Erwachsenen und Kindern eingehalten werden können. Regelerarbeitung ist eng mit dem Thema Demokratie und demokratischer Haltung verknüpft. Damit zogen sich die Voraussetzungen der demokratischen Entscheidungsfindung als roter Faden durch den Fortbildungstag. Grundlage dafür ist die Überzeugung, dass ein demokratischer und offener Umgang mit Kindern dann am besten gelingt, wenn die Vorteile (und die Nachteile bei Nichterfüllung der eigenen Bedürfnisse) selbst erlebt wurden.

Aus dieser Überlegung heraus wurden, mittels der Anwendung und der Reflexion einer Betzavta-Übung, Gelingensfaktoren für das Erstellen und den Umgang mit Regeln erarbeitet, die auf die Zusammenarbeit mit den Kindern übertragen wurden. Ergebnis dessen war es, dass Regeln als verbindlich wahrgenommen werden, die auch im interkulturellen Kontext eine große Rolle spielen:

Regeln ...

- ... brauchen ein klares Ziel;
- ... brauchen Zielgruppenklarheit;
- ... müssen partizipativ gestaltet sein;
- ... sollten visualisiert werden (Symbole);
- ... müssen so konkret wie möglich sein;
- ... brauchen die entsprechenden Bedingungen zur Umsetzbarkeit;
- ... sind veränderbar.

In der anschließenden Diskussion wurde schnell deutlich, dass schon innerhalb des Teams keine eindeutige Klarheit über bestimmte Regeln herrscht. Gleichzeitig besteht jedoch der Anspruch, allen Kindern zu ermöglichen bei Regeln mitzubestimmen sowie vorhandene Regeln zu verstehen. Dieser Aspekt wird umso relevanter, wenn es um die Neuaufnahme von Kindern mit Migrationshintergrund geht.

Folgende Fragestellungen leiteten den weiteren Verlauf des Fortbildungstages:

Wie können Regeln verständlich gemacht werden, wenn es im Team selbst keine Klarheit gibt?

Wie kann Orientierungshilfe gewährleistet werden, wenn das Team gerade selbst Orientierung braucht?

Das Team fand im Konsens die Formulierung einer Regel, die die entsprechenden Werte und Bedürfnisse der ErzieherInnen abbildet.

„Im Eingangsbereich darf nicht gespielt werden“

Anhand dieser Regel wurde nun ein beispielhafter Prozess gestaltet, in welchem sich die ErzieherInnen pädagogische Implikationen und Vorgehensweisen erarbeiteten und diese auf die pädagogische Arbeit mit den Kindern übertragen. Die zu erwerbenden Kompetenzen waren:

1. Bedürfnisse von Kindern wahrnehmen und wertschätzen.
2. Diese in einem gemeinsamen Prozess transparent machen und voneinander abwägen.
3. Möglichkeiten entwickeln, auf die Bedürfnisse einzugehen und eine Lösung zu erarbeiten, die alle Beteiligten mitnimmt.

Am Ende der Fortbildung wurde deutlich, wie schwer es sein kann, auf alle Bedürfnisse einzugehen und gleichzeitig arbeitsfähig zu bleiben. Der Mehrwert wurde allerdings auch recht deutlich: Alle Beteiligten waren mitgenommen und hatten einen wirksamen Anteil am Prozess. Wenn es gelingt, Kinder auf dieselbe Art mitzunehmen – ihnen das Gefühl von Selbstwirksamkeit zu geben – dann ist in Richtung Inklusion und Interkultureller Öffnung ein großer Schritt gemacht worden.

4. In der letzten Beratungssitzung erklärten die ProzessbegleiterInnen die vier Schritte der demokratischen Entscheidungsfindung. Ziel war es, einen Handlungsleitfaden anzubieten, um dem Anspruch, auf die Bedürfnisse von allen Kindern einzugehen und mit ihnen zusammen Regeln zu erarbeiten, gerecht zu werden.

Das Team hat im Laufe der externen Begleitung intensive Erfahrungen mit Beteiligungs- und Entscheidungsfindungsprozessen gemacht und den Mehrwert eines demokratischen Vorgehens dabei für sich wie für die Einrichtung erkannt. Das Verständnis der Bedeutung und die zukünftige

Anwendung der vier Schritte der demokratischen Entscheidungsfindung im pädagogischen Alltag, ist die erarbeitete Handlungsstrategie zur Interkulturellen Öffnung.

Im folgenden Jahr wird es im Hort darum gehen, ein allgemeingültiges Regelwerk unter Einbindung aller Kinder – egal welche sprachlichen, geistigen oder körperlichen Voraussetzungen sie mitbringen – und des Teams zu leben. Die einzelnen Schritte der Entscheidungsfindung sollen zunächst innerhalb der Stammgruppen ausprobiert werden, sodass für die Regelerarbeitung die nötige Entscheidungskompetenz hergestellt wird.

Ziel war es, einen Handlungsleitfaden anzubieten, um dem Anspruch, auf die Bedürfnisse von allen Kindern einzugehen und mit ihnen zusammen Regeln zu erarbeiten, gerecht zu werden.



3.3 Hort des Evangelischen Schulzentrums Muldental e.V. in Grimma

3.3.1 Ausgangslage und Motivation zur Teilnahme an der Prozessbegleitung

Der Hort im Evangelischen Schulzentrum Muldental e.V. ist eng mit der Grundschule verbunden und arbeitet mit der Schule unter gleicher Trägerschaft nach aufeinander abgestimmten pädagogischen Konzeptionen, wodurch eine ganztägige Bildung und Betreuung ermöglicht wird. So sind die HorterzieherInnen teilweise auch in den Schulunterricht involviert.

Im Rahmen der offenen Hortarbeit, werden den Kindern strukturierte Räume angeboten, in welchen sie sich frei, entsprechend ihrer Interessen, bewegen können. Die Kinder sollen dabei im Erwerb von Schlüsselkompetenzen, wie z.B. Toleranz, Verantwortungsübernahme und Rücksichtnahme, unterstützt werden.

In der Vergangenheit betreute das Hortteam ein Kind mit Fluchterfahrung aus Syrien. Dabei wurden Vorurteile und Schwierigkeiten im Umgang mit unterschiedlichen Verhalten und Werten sichtbar. Obgleich aktuell keine

Kinder mit Migrationshintergrund in der Horteinrichtung sind, wollte sich das Team vor allem zu den Themen Kommunikation und konstruktive Konfliktbearbeitung während der Prozessbegleitung beraten und fortbilden lassen, um so in zukünftig zu erwartenden interkulturellen Begegnungen souverän und sensibel damit umzugehen. Auf der einen Seite bestand durchaus großes Interesse an interkultureller Sensibilisierung, während auf der anderen Seite stets der Blick auf die alltägliche pädagogische Praxis geworfen wurde und dort das allgemeine Thema Kommunikation eine zurzeit übergeordnete Relevanz hat. Es gibt daher seitens des Erzieherteams zweierlei Motivationen sich auf den Prozess einzulassen: Zum einen war eine kurzfristige Intervention für die Kommunikation im Team gewünscht, zum anderen sollte als längerfristiger Schritt an einer Öffnung des Hauses gearbeitet werden und dabei das Konzept des pädagogischen Handelns zum Vielfaltsansatz zum Tragen kommen.

3.3.2 Durchführung der Prozessbegleitung und erarbeitete Handlungsstrategie: Umfang, Methoden/Vorgehen, Hindernisse im Verlauf

1. Die Prozessbegleitung begann mit einer intensiven Auftragsklärung mittels eines Fragenleitfadens, mit dem Ziel einen konkreten Auftrag des Hortteams an das Referententeam zu formulieren. Darüber fühlte sich das Team durch gründliches Nachfragen durch die externen BegleiterInnen in seinen Anliegen ernst genommen und entwickelte Vertrauen in den kommenden Prozess. Nach längerer Diskussion, während der Auftragsklärung, kam das Team zu einem Konsentscheid über den Bedarf des Hortteams: die achtsame und wertschätzende Gestaltung der Kommunikation mit Eltern, Kindern und innerhalb des Teams. Ein besonderes Augenmerk lag hierbei auf der Förderung der gewünschten Fähigkeit mit Konflikten konstruktiv umzugehen und sich vorurteilsbewusst und diskriminierungssensibel auf „Neues“ einlassen zu können. Vereinbart wurde zudem, dass zunächst innerhalb des Teams eine Reflexion über die bisherigen Kommunikationskompetenzen angestoßen wird, um etwaige Entwicklungspotentiale aufzuzeigen. Der aus der Selbstreflexion gewonnene Erkenntnisgewinn sollte auf individuelle Handlungsleitsätze für die alltägliche Praxis in der Einrichtung transferiert werden.

2. und 3. Die zweite und dritte Beratungssitzung verwendete das Team darauf, über verschiedene interaktive Übungen des Demokratiebildungsprogramms Betzavta, eine neue Perspektive auf Bedeutung und Wirkung von Kommunikationsprozessen zu gewinnen. Ziel, des an die Übung anschließenden Reflexionsprozesses, war vor allem die Schärfung der Eigenwahrnehmung in Bezug auf Kommunikation und Sprache jedes einzelnen Teammitglieds. Kernthemen waren dabei u.a. die eigene Wirkung auf andere, Ursache und Wirkung von Vorannahmen und Vorurteilen oder die Wertigkeit einzelner Bedürfnisse untereinander. Im Anschluss an die Reflexionsphase wurde das Erlebte hinsichtlich des Nutzens für die all-

tägliche Praxis in der Einrichtung diskutiert. Das zweite Treffen fokussierte sich dabei auf interaktive Übungen zur Reflexion der Kommunikationsprozesse innerhalb des Teams, wobei ein gestärkter Wunsch nach achtsamer Kommunikation untereinander entstand.

4. Das vierte Treffen reflektierte, neben der Teamkommunikation, auch die Kommunikation mit den Eltern und den Kindern in einem „perfekten interkulturell geöffneten Hort“¹⁰. Kernthemen in der Reflexion waren vor allem die Klärung von Bedürfnissen und der Suche nach kreativen Wegen mit einander umzugehen bei widersprechenden Bedürfnissen verschiedener Anspruchsgruppen (z.B. Kinder, Eltern, Träger, Teamkollegen).

Angefangen bei der Kommunikation im Allgemeinen, über Vorannahmen, Vorurteile und andere Stolpersteine bis zu der konkreten Auseinandersetzung mit Bedürfnissen im Hortalltag, war der entscheidende nächste Schritt in der vierten Beratungssitzung nun der Transfer auf die pädagogische Praxis. Nach der systemischen Theorie wurde von der Allgemeingültigkeit von Wirkungsmechanismen zwischen verschiedenen Systemen ausgegangen. Der in Gruppenarbeit erarbeitete „Katalog“ von Verhaltensweisen im wertschätzenden Umgang mit Vielfalt und unterschiedlichen Bedürfnissen kann somit auch auf das System der Kinderbetreuung übertragen werden. Die Erarbeitung des „Verhaltenskatalogs“ ist in Teamarbeit entstanden und entspricht dadurch der sprachlichen Realität der Erzieher:

- Per Du anreden, sorgt für flache Hierarchie,
- Zusammen frühstücken/essen,
- Auch mal über private Sachen reden, Vertrauensvorschuss anbieten,
- Fragen erlauben,
- Schwächen dürfen gezeigt werden,
- den Menschen sehen.

Der systemischen Theorie folgend, müssen diese Verhaltensweisen ebenfalls beachtet werden, um alle Kinder mitzunehmen, sie willkommen zu heißen und auf ihre Bedürfnisse einzugehen. Davon ausgehend wurden jeweils Zweierteams beauftragt, mit kritischem Blick durch das Hortgebäude zu gehen und ganz konkret zu beurteilen, wo und wann diese Bedingungen erfüllt sind und wo es eventuell Stolpersteine zu überwinden gilt.

Im Anschluss an den Rundgang kam das Plenum zur Erkenntnis, dass vor allem bei den Hortangeboten eher einschränkende Zugangsvoraussetzungen gelten und bestimmte Kinder strukturell von bestimmten Angeboten ausgeschlossen sind. Das Team hat den Wunsch geäußert sich mit dem Thema der strukturellen Diskriminierung am Beispiel der Angebotsgestaltung auseinanderzusetzen.

5. Die fünfte Beratungssitzung stellte ein Schlüsselmoment im Rahmen des Projekts dar. Denn ausgehend von einer sehr intensiven Arbeit an persönlichen Werten und Einstellungen gelang ein Transfer auf die pädagogische Arbeit in der Einrichtung. Die Wirkungsweise und Verortung von diskriminierenden Bedingungen wurden reflektiert und gleichzeitig der Mehrwert und die Notwendigkeit einer Veränderung in diesem Bereich anerkannt.

Ziel der letzten Beratung war somit die Analyse des Einschreibesystems für die Hortangebote mittels einer interaktiven Übung, die das Vergabeverfahren simuliert. Der Fokus lag dabei auf der Suche nach Ausschlussmechanismen und Strukturen, die benachteiligend wirken und der Vielfalt der Kinder nicht gerecht werden. Die durch die ErzieherInnen erlebte Erfahrung im Sinne eines erfahrungsbasierten Lernens brachte folgende Kernprobleme hervor: die Notwendigkeit einer hohen Lese- und Auffassungsgeschwindigkeit, fehlende Beschreibung der Angebote und Gruppenzwang. In Kleingruppenarbeit wurden für die einzelnen Probleme jeweils kreative Lösungen entwickelt, um die ausschließenden Mechanismen abzubauen. Die letzte Bera-

tungssitzung bildete somit einen fließenden Übergang zum Fortbildungstag, welcher die Vielfaltsdimensionen und Ebenen der Diskriminierung zum Thema hatte.

Als letztes Treffen mit den externen ProzessbegleiterInnen diente die Fortbildung vor allem der Sicherung des bisher erreichten Reflexionsstandes und der weiteren interkulturellen Sensibilisierung. Zumal auch die Absicht des Teams gefestigt war, zukünftig ihre Einrichtung auf diskriminierende Strukturen zu überprüfen und auf ausgrenzende Verhaltensweisen zu reagieren. Die Fortbildung fokussierte inhaltlich auf die eigenen Vorurteile und wie sie das persönliche Verhalten in der Begegnung mit Menschen beeinflussen. Ebenso regten die Übungen einen Perspektivwechsel und Empathie an.

Die Vielfaltsdimensionen wurden gemeinsam erarbeitet und dargestellt. Gleichzeitig wurde der Anspruch diskutiert, nicht nur einen Menschen anhand seiner sichtbaren Merkmale zu beurteilen und durch Zuschreibungen in verschiedene „Schubladen“ einzusortieren, sondern mit Menschen in Kontakt zu treten und Gemeinsamkeiten wie Unterschiede zu entdecken.

Um der Fülle an Vielfaltsdimensionen angemessen zu begegnen, wurde als entscheidender Gelingensfaktor die Teilhabe herausgearbeitet: Dort wo Kinder, ErzieherInnen und Eltern sich selbstorganisiert anhand ihrer Stärken einbringen können, gelingt das Vorhaben zum Wohle eines achtsamen und respektvollen Umgangs miteinander.

Die erarbeitete Handlungsstrategie im Rahmen der Prozessbegleitung zur Interkulturellen Öffnung umfasst zwei Teilbereiche:

1. Kontinuierliche Selbst- und Teamreflexion hinsichtlich Kommunikation und Vorurteilsbewusstsein.
2. Ausschlussmechanismen erkennen und bearbeiten.

3.4 Kinder- und Jugendwohngruppe Distel in Großweitzschen

3.4.1 Ausgangslage und Motivation zur Teilnahme an der Prozessbegleitung

Seit Januar 2016 betreut das fachlich und interkulturell heterogen zusammengesetzte Team der Intensivpädagogischen Kinder- und Jugendgruppe Distel in Großweitzschen unbegleitete minderjährige Flüchtlinge aus verschiedenen Ländern Afrikas. Darüber hinaus werden seit Ende 2016 auch Jugendliche in zwei Außenwohngruppen tagsüber betreut.

Die Motivation, sich an einer Prozessbegleitung zur Interkulturellen Öffnung zu beteiligen, lag zum einen darin einen konstruktiven Umgang mit den unterschiedlichen „Kulturen“, Prägungen und Werten zu finden. Dabei ging es auch darum, die Jugendlichen

bei ihrem Integrationsprozess bestmöglich zu unterstützen und die Regeln und Normen des Hauses, wie des Zusammenlebens in Deutschland verständlich und interkulturell sensibel zu vermitteln. Zum anderen beschäftigte das Team ihre Rolle und ihre Verantwortung als Schnittstelle zwischen den Bedürfnissen und Prioritäten der unbegleiteten minderjährigen Jugendlichen und den Behörden. Um der Herausforderung der unterschiedlichen beruflichen Abschlüsse, Qualifikationen und Kompetenzen im Team besser gerecht zu werden, bedurfte es zudem einer Ausarbeitung einer gemeinsamen Vorgehensweise bzgl. der KlientInnen.





3.4.2 Durchführung der Prozessbegleitung und erarbeitete Handlungsstrategie: Umfang, Methoden/Vorgehen, Hindernisse im Verlauf

1. In der ersten Beratung erfolgte die Auftragsklärung durch die beiden ProzessbegleiterInnen. Das Team hatte sich das Ziel gesetzt, eine Checkliste als einen einheitlichen Verfahrensweg im Team und für die KooperationspartnerInnen zu entwickeln, um die Jugendlichen pädagogisch „gut begleiten“ zu können. Die zugewanderten Klienten sollen sich willkommen fühlen und langfristig selbstständig, selbstsicher und handlungsfest werden, damit sie alle Chancen für ihre Zukunft nutzen und an der Gesellschaft teilnehmen können. Zum anderen beabsichtigte das Team, sich mit dem Thema Alltagsrassismus bzw. rassistischen Anfeindungen und deren Auswirkungen, gerade im Hinblick auf die zu betreuenden Jugendlichen, im Rahmen der ganztägigen Fortbildung, tiefgründig auseinandersetzen.

2. In der zweiten Beratung widmete sich das Team dem Zweck und dem Inhalt der Checkliste. Sie sollte einerseits als zeitlicher Fahrplan dienen und andererseits Informationen zur emotionalen Begleitung abfragen. Sie unterteilt sich daher in die Bereiche „Organisatorisches“ und „Beziehungsarbeit“. Die ProzessbegleiterInnen ermunterten das Team auch die Perspektive der Jugendlichen einzunehmen, um individuelle Informationen, wie Interessen und Wünsche der Jugendlichen, auf der Checkliste festzuhalten. Verschiedene Methoden u.a. Visualisierung, systemisches Interview, Skalierungen und Navigationen, unterstützten das Brainstorming und die Strukturierung. Da die Dauer der Beratungssitzung nicht ausreichte, wurde für die nächste Beratungssitzung eine weitere Priorisierung und Strukturierung der Ideen zur Checkliste vereinbart.

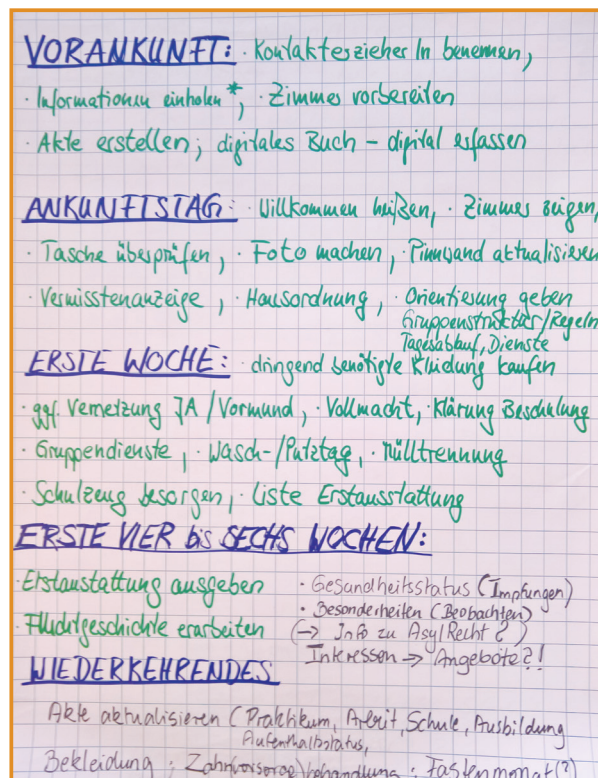
Fortbildung: Der darauffolgende ganztägige Fortbildungstag, behandelte das Thema „Alltagsrassismus – Was ist das? – Welche Sensibilisierung braucht es noch?“ mittels inhaltlicher Inputs und praktische Anregungen zur Selbstreflexion. In den bisherigen Beratungssitzungen wurde deutlich, dass eine weitere Sensibilisierung im Themenfeld der Interkulturellen Öffnung notwendig ist. Trotz der hohen fachlichen Kompetenz im Team, bringt es oftmals der Arbeitsalltagspragmatismus mit sich, interkulturelle Themen zu ignorieren oder abzuschwächen.

In der Fortbildung wurde durch interaktive Methoden und Kurzinputs zur eigenen Identität, zu Vorurteilen und zu Diskriminierungsmechanismen gearbeitet sowie das Antidiskriminierungsgesetz vorgestellt. Darüber hinaus wurde auch auf die eigenen Privilegien eingegangen und über gesellschaftliche Ausschlussmechanismen und Machtverhältnisse diskutiert. Für die Nachhaltigkeit der Fortbildung ist die Übertragung auf das eigene Arbeitsfeld unabdingbar. Diskriminierende Beispiele aus dem Arbeitsalltag und aus dem Alltag der Jugendlichen wurden

unter die Lupe genommen. Ziel war es dabei die eigene Verantwortung und Rolle als sozialpädagogische/r BetreuerIn zu reflektieren sowie Lösungsmöglichkeiten im Umgang mit rassistischen Anfeindungen gemeinsam zu erarbeiten und zu erproben.

Nicht alle TeilnehmerInnen waren stets am Austausch aktiv beteiligt, insbesondere bei schwierigen Themen wie Alltagsrassismus. Hierbei bestand die Aufgabe der ProzessbegleiterInnen darin den wahrgenommenen inneren Ausstieg aus der Diskussion transparent zu machen und die Personen zu ermutigen, ihre Gedanken zu teilen. Auf den Mut der Offenlegung mit Wertschätzung zu reagieren und die Versicherung niemand vorzuführen, sind Grundlagen einer respektvollen systemischen Prozessbegleitung. Gleichzeitig war es wichtig, die Bedürfnisse zu erfragen, damit die Teilnehmenden wieder in den Gruppenprozess einstiegen. Die Wahrnehmung und Ansprache einer solchen Situation aus der externen Perspektive trug oftmals zum Gelingen des Prozesses und zur weiterhin aktiven Teilnahme bei.

In der Fortbildung wurde durch interaktive Methoden und Kurzinputs zur eigenen Identität, zu Vorurteilen und zu Diskriminierungsmechanismen gearbeitet sowie das Antidiskriminierungsgesetz vorgestellt.



3. Die behandelten Themen der Fortbildung wurden in der dritten Beratung inhaltlich wieder aufgegriffen, um die Übertragung auf den Arbeitsalltag und auf die Checkliste nachhaltig zu festigen. Mit Unterstützung der externen Begleitung wurde in dieser Sitzung der Fokus auf die organisatorische Checkliste gesetzt und deren Ausarbeitung beendet. Diese unterteilte sich anhand einer Zeitschiene in fünf Unterkategorien: Vorankunft, Ankunftstag, erste Woche, ersten vier bis sechs Wochen und wiederkehrende Themen. Ebenso wurden die Kategorien für die Checkliste zum Beziehungsaufbau gesammelt und festgehalten. Die ProzessbegleiterInnen hinterfragten die vom Team gewünschten Informationen zur Person auf Relevanz für die sozialpädagogische Begleitung.

Um den Prozess zur Interkulturellen Öffnung anzuregen, war es wichtig, sich die unausgesprochenen Vorannahmen und Vorurteile bewusst zu machen. Es ging darum, mit

dem Team in die Reflexion zu gehen und zu präzisieren welche Fragen wirklich notwendig für die Arbeit in der Jugendwohngruppe sind und welche Fragen hingegen irrelevant, gar ausgrenzend oder diskriminierend sind. Folgende Unterkategorien zur Erfassung von Informationen wurden in der Checkliste zur Beziehungsarbeit festgelegt: Sprache, Glauben, Essen, Bildung, Familie, Herkunft, Interessen und Wünsche.

4. In der letzten Beratungssitzung wurden die Checklisten auf inhaltliche Vollständigkeit geprüft. Zudem beschloss das Team die organisatorische Checkliste in die Aktensoftware des Trägers einzupflegen und in Papierform als Aktenvorblatt in jeder Akte der Jugendlichen abzuheften. Die Checkliste zur Beziehungsarbeit wird zukünftig in Ordner für Personal abgeheftet und zusätzlich auf der Pinnwand für alle Mitarbeitenden zugänglich gemacht. Die beiden Handlungsleitfäden sind nutzbar und erleichternd. Somit

ist die erarbeitete Handlungsstrategie in den Arbeitsprozessen eingepflegt und langfristig verankert, was einen Ansatz zur Interkulturellen Öffnung gelegt hat.

In der Abschlussreflexion der gesamten Prozessbegleitung berichteten einige Mitarbeiter von Veränderungen in ihrer Haltung, was sich auf deren Arbeitsalltag auswirkt. Beispielsweise erzählte eine Mitarbeiterin, dass sie nach dem vierten Treffen ihre Arbeitsweise änderte. Sie nutzte ein gemeinsames Mittagessen zum Geburtstag eines Kindes, um über die Form des Geburtstagsfeierns

in seiner Heimat zu sprechen. Dies hatte sie vorher noch nie erfragt, denn sie ist immer davon ausgegangen, dass ähnlich wie in Deutschland gefeiert wird. Ein weiteres Feedback war, dass der von den Prozessbegleitern gesteckte Fokus auf Interkulturelle Öffnung sehr hilfreich und wichtig war, besonders auch die sensibilisierende Fortbildung zum Alltagsrassismus. Durch die Prozessbegleitung erhielten die Teilnehmenden, Informationen und neue Perspektiven, auch wenn der Prozess in manchen Phasen sehr anstrengend war.

„Die Mitarbeiter der Jugendwohngruppe haben sich auf den Prozess in vollem Maße eingelassen. Auch unbequeme und herausfordernde Momente haben sie als Team gemeistert. Durch eine wohlwollende Haltung dem Prozess gegenüber und einem wertschätzenden Umgang der Mitarbeiter untereinander, war es möglich Themen außerhalb der „organisatorischen und pädagogischen Begleitung“ anzusprechen, zu hinterfragen und eine Sensibilisierung zur Interkulturellen Öffnung anzuregen. Dies spiegelte sich im Arbeitsalltag der Mitarbeiter wider. Die Reflexion der eigenen Werte und Annahmen war ein Prozess der nun weiterhin unablässig in der Arbeit mit den Jugendlichen vollzogen werden sollte.“ (Zitat der Prozessbegleiterin Nicole Rosentreter)

3.5 Verein Interaction Leipzig e.V.

3.5.1 Ausgangslage und Motivation zur Teilnahme an der Prozessbegleitung

Interaction Leipzig e.V. ist ein dynamischer und vorwiegend in Leipzig vernetzter Verein, der sich aus einer ehrenamtlichen Initiative heraus 2015 gegründet hat. Inzwischen sind sie ein Team von 20 aktiven Mitgliedern und über 100 weiteren ehrenamtlich Aktiven mit und ohne Migrationshintergrund, die verschiedene transkulturelle Projekte gemeinsam gestalten und sich auch immer wieder neuen Herausforderungen stellen (z.B. einer mehrsprachigen, barrierearmen Kommunikation/Öffentlichkeitsarbeit, der Mediation und Evaluation von Veranstaltungen, oder der Organisation eines Frauenaktionstags) sehr regelmäßig treffen. Zusätzlich gibt es mittlerweile drei ProjektkoordinatorInnen, die sich für die Betreuung der Projekte, die Öffentlichkeitsarbeit und die Fördermittelakquise einsetzen.

Übergeordnetes Ziel der Vereinsarbeit ist die Begegnung geflüchteter Menschen und Menschen ohne Migrationshintergrund –

Transkulturalität als Normalität. Es werden Angebote im soziokulturellen Bereich konzeptioniert und umgesetzt, die offen für alle Menschen unabhängig von ihrer Herkunft sind. Es gibt z.B. folgende interkulturelle Formate: Chor, Jamsessions, eine Theatergruppe, Museumsworkshops und vieles mehr. Gleichzeitig dient der Verein auch als Plattform für Freiwillige und deren Ideen. Ihre Aktivitäten setzen sie in Leipzig und teils auch im ländlichen Raum um.

Ihre Motivation, an einer langfristigen Prozessbegleitung teilzunehmen und sich beraten zu lassen, lag zum einen in der Herausforderung, geflüchtete Frauen mit ihren Angeboten besser zu erreichen und darin, sich gegenüber den Bedarfen von geflüchteten Menschen weiter sensibilisieren zu lassen. Zum anderen wollten sie ihre eigenen Arbeitsabläufe in den Blick nehmen lassen, um Ressourcen wie Veränderungspotentiale herauszuarbeiten.



3.5.2 Durchführung der Prozessbegleitung und erarbeitete Handlungsstrategie: Umfang, Methoden/Vorgehen, Hindernisse im Verlauf

1. Die Prozessberatung startete beim ersten Termin mit Gründungsmitgliedern und Vorstand des Vereins. Das zweistündige Treffen beinhaltete eine Vorstellungsrunde, die Analyse des Ist- Zustandes und die Herausarbeitung der Problembereiche. Da der Verein schon konkrete Wunschziele hatte, konnte zügig ein roter Faden entwickelt werden. Es ergaben sich drei Themenfelder, die Handlungsbedarf hinsichtlich interkultureller Öffnung anzeigten. Die Sprache in der externen Kommunikation war für Nichtmuttersprachler teils zu abstrakt. Das Team entwickelte mit Unterstützung der ProzessbegleiterInnen verschiedene Ideen, z.B. Überprüfung der gesprochenen oder gedruckten Sprache hinsichtlich leichtes Deutsch und leichtes Englisch oder Einführung eines Reiters auf der Website in einfacher Sprache und mit interkulturell verständlichen Symbolen. Die kritische Analyse betraf auch die Überprüfung der Angebote und ihrer Inhalte, inwieweit diese verständlich sind. Dafür, wurde deutlich, braucht es ein Feedback zum Verständnis der Projekthalte von den MigrantInnen selbst. Das dritte Handlungsfeld war die Sensibilisierung hinsichtlich interkultureller Kommunikation (z.B. Kulturdimensionen, Community-Zugang, Transparenz usw.) bezüglich ihrer Gemeinsamkeiten und Unterschiede. Als konkretes Beispiel für eine Fallarbeit wurde das Frauen-Café ausgewählt.

2. Der zweite Termin vertiefte, in Form einer Fortbildung, das Thema „Zugang zu geflüchteten Frauen“. Ziel war es, sich mit einer Expertin in der Arbeit mit geflüchteten Frauen auszutauschen, um die Bedürfnisse von Geflüchteten besser zu verstehen und praktische Hinweise mitzubekommen. Doch zunächst gab es einen fachlichen Input zu den Kulturdimensionen (z.B. Individualismus vs. Kollektivismus, unterschiedliche Zeitvorstellungen und Kommunikationsstile), welche verschiedenen Bedürfnisse und Kommunikationsweisen verständlicher machten und in der Projektarbeit mit Menschen mit Migrationserfahrung berücksichtigt werden müssen.

Im nächsten Schritt wurden die Migration in Ostdeutschland sowie persistente rassistische und rechtsorientierte Einstellungen in der ostdeutschen Bevölkerung beleuchtet und sich über die Erfahrungen mit der Ankunft - dem „Willkommen“ - von Geflüchteten, speziell im ländlichen Raum, ausgetauscht. Der Erfahrungsbericht über die Arbeit mit Geflüchteten (speziell auch mit Frauen) fokussierte auf Gelingensbedingungen, Stolpersteinen sowie besonderen beachtenswerten Hinweisen aus der Praxis anhand von verschiedenen Beispielen.

Ziel war es, sich mit einer Expertin in der Arbeit mit geflüchteten Frauen auszutauschen, um die Bedürfnisse von Geflüchteten besser zu verstehen und praktische Hinweise mitzubekommen.



Aus den Informationen und Erfahrungsberichten wurden Ableitungen für die Arbeit des Vereins diskutiert. Um geflüchtete Frauen zu erreichen zeigte sich als wichtig auch Kontakt zum Ehemann und den Brüdern aufzunehmen, um auch ihnen die Veranstaltung zu erklären. Eine weitere Möglichkeit, Zugang zu geflüchteten Frauen zu gewinnen, ergab speziell ältere Frauen einzubeziehen. Sie können einen Community-Zugang fördern, da diese eine stärkere Multiplikatorinnenrolle gegenüber jüngeren Frauen übernehmen können. Darüber hinaus ist ein partizipativer Gestaltungsprozess der Angebote notwendig. Die Inhalte des Frauencafés sollten gemeinsam mit Frauen reflektiert sowie Bedarfe und Interessen der Frauen in Erfahrung gebracht werden. Auch hierbei gilt es MultiplikatorInnen zu gewinnen. Des Weiteren wurde sich mit den Experten zu der Durchführung der Veranstaltung „Women* in Action Day“ beraten, welche zum Ziel hat

einen geschützten Raum für Frauen und ihre Themen zu schaffen. Auch hierbei ging es wieder darum relativ barrierefrei, anregend und kinderfreundlich Teilnehmerinnen mit Migrationshintergrund zu gewinnen. Dazu wurden verschiedene Ideen und ihre Wirkung diskutiert. Wichtig war es, konkrete Botschaften zu vermitteln und sich zwar auf Frauen zu konzentrieren, aber die ganze Familie zur Veranstaltung einzuladen.

3. Die dritte Beratung widmete sich der Weiterentwicklung des Frauencafés. Die ProzessbegleiterInnen begleiteten einen Tanzworkshop von interaction Leipzig e.V. Durch Beobachtung und Austausch wurde das Ziel entwickelt, das Angebot und die direkte Zusammenarbeit mit den Frauen zu verbessern. In dem Workshop gab es zahlreiche Missverständnisse über Erwartungen, Durchführung (Vereinbarung von Zeit oder Verantwortlichkeiten) und Teilnahme.

Der Eindruck der ProzessbegleiterInnen während ihrer Hospitation war, dass die Angebotsgeberin und TeilnehmerInnen sich gerne begegnen möchten, aber die Atmosphäre und die sprachliche Abstimmung nicht immer passten. Trotzdem konnten die Anwesenden am Ende Information und neue Perspektiven sammeln.

4. In der vierten Beratung standen v.a. individuelle Gespräche und Gespräche in Kleingruppen zur Analyse der Zusammenarbeit bei dem Frauencafé aus der Perspektive der Migrantinnen im Fokus. Dabei wurde auf folgende Fragen eingegangen:

- Wie fühlen sich die Frauen dabei?
- Was ist wichtig für die Frauen?
- Welche Kulturdimensionen wurden behandelt?
- Welches Interesse verbindet die Gruppe?
- Welches Ziel – nach Meinung der Migrantinnen – hat diese Begegnung?
- Was sollten wir machen um eine erfolgreiche Aktivität zu schaffen?

Viele der Frauen freuten sich, dass ihre Kinder miteinander spielen konnten und sie selbst etwas Zeit für sich hatten. Die meisten Frauen haben nur selten Kontakt mit Deutschen – bis auf den Besuch des Cafés. Sie wünschen sich in vielen Bereichen Hilfe, so z.B. beim Deutsch lernen, wie sie mit Dokumenten und öffentlichen Angelegenheiten umgehen sollen, würden gerne Bekanntschaften mit anderen Frauen schließen und sich gerne über ihre Erfahrungen austauschen. Als Handlungsziel ließ sich die Entwicklung von einem neuen Konzept hin zu einer individuellen Begleitung und Orientierung für die Migrantinnen ableiten. Für interaction Leipzig e.V. wäre es günstig die schon etablierten Projekte für Migrantinnen weiter zu unterstützen und das neue Konzept als verbindlich für die Frauen zu etablieren.

Die Auswertung des Frauencafés sowie Entwicklung und Festlegung einer Handlungsstrategie stand auf der Agenda der fünften

Beratung. Als Fazit und Handlungsstrategie lässt sich Folgendes ableiten: Die AkteurInnen von interaction Leipzig e.V. sind zu dem Schluss gekommen, dass sie mit dem Frauencafé die Bedarfe der Frauen, die sie abholen, nicht wirklich abdecken können. Das sind Deutschlernen, Wissen zu Schule und Kindergarten, Freundinnen treffen (Beziehungsaufbau). Um dem gerecht zu werden, müsste das Café einmal pro Woche stattfinden und eine sozialpädagogische Betreuung erhalten. Sie haben festgestellt, dass sie das nicht leisten können. Einerseits weil es nicht der Fokus des Vereins ist, andererseits weil sie weder über die zeitlichen noch fachlichen Kapazitäten dafür verfügen. Sie denken, dass es bisher schon relativ aufwendig war jedes Mal Workshops zu organisieren, abzuholen, einzukaufen und das Gefühl zu haben die Frauen teilweise zum Mitgehen zu überreden.

Um das Café an sich und die aufgebauten Beziehungen zu den Frauen aber nicht komplett aufzugeben, entwickelte sich die Idee eine Kooperation mit FiA¹¹ einzugehen. Geplant ist das Café mit einem festen FiA-Termin zusammenzulegen und so mehr Frauen zu erreichen und gleichzeitig einen Ort zu nutzen, der bereits bei den Frauen etabliert ist und den sie auch jeden Tag aufsuchen können, wenn sie Fragen, Probleme, Gespräche suchen.

Bei der letzten Prozessberatung stand die Auswertung des „Woman in Action Day“ im Mittelpunkt. Der Women* In Action Day war, was Ziele und Zielgruppe angeht, ein großer Erfolg und hat Lust gemacht auf mehr. Wichtig für Veranstaltungen dieser Dimension sind die Kapazitäten richtig einzuschätzen, sich auf ein Thema oder eine Aktion zu fokussieren, klar strukturiert zu arbeiten und länger im Voraus zu planen. Einfache Sprache in der Kommunikation ist in der Ansprache von Menschen mit Flucht- und Migrationsgeschichte sehr wichtig. Ebenfalls sollten weitere MultiplikatorInnen gewonnen werden.



Die Verantwortlichen von interaction Leipzig e.V. haben sich mit zahlreichen Frauenorganisationen in Leipzig ausgetauscht. Geflüchtete „Speakerinnen“ konnten auf der Bühne ihre Perspektiven öffentlich machen und bei verschiedensten Aktionen für Kinder und Frauen an Informations- und Interaktionsständen geflüchtete Familien erreichen. Im Großen und Ganzen kristallisierten sich folgende Handlungsstrategien aufgrund der Beratungstermine und der Fortbildung heraus:

- Entwicklung von noch mehr Angeboten von geflüchteten Frauen für geflüchtete Frauen, partizipative Zusammenarbeit
- Eigene Angebote klarer und in leichter Sprache formulieren,
- Homepage und Flyer sprachlich überarbeiten, damit Angebote leichter verständlich sind.

„Wir hoffen, dass der Women In Action Day dazu beigetragen hat, dass wir künftig (noch) enger zusammenarbeiten, um unsere gemeinsamen Ziele zu erreichen. Dass der Tag aufzeigen konnte, wie viele Programme, Initiativen und Einrichtungen es gibt, die sich mit für Frauen* wichtigen Themen auseinandersetzen. Wie wichtig es ist, Multiplikator*innen für seine Arbeit zu gewinnen. Und wie wichtig es ist, seine eigenen Kapazitäten richtig einzuschätzen und sich selbst damit zu schützen“.*
 (Eva Musholt, Organisatorin „Woman in Action Day“)

4. SCHLUSSFOLGERUNGEN

Am Ende stellt sich die Frage, welche Erkenntnisse sich aus dem Projekt grundsätzlich ableiten lassen. Unsere Erfahrungen

haben wir zu zehn Empfehlungen für Interkultureller Öffnung verdichtet.

4.1 Empfehlungen

- Zu Beginn sollte eine intensive Auftragsklärung stehen, als Standard eines längerfristigen Prozesses. Dadurch können Bedarfe oder Konflikte sichtbar gemacht werden.

- Was sich auch in vielen anderen Prozessen zeigte, ist die Tendenz zuerst auf das eigene Team schauen zu wollen und dann erst auf die pädagogische Arbeit in der Einrichtung. Häufig wurde geäußert, dass es nicht möglich sei, sich auf einen längeren Prozess einzulassen, ohne vorher Konflikte und Unstimmigkeiten im Team geklärt zu haben. Für die Zukunft von Projekten wie diesem, sollte dieser Umstand stets mitgedacht werden, da die eigentliche inhaltliche Arbeit zumeist erst nach mindestens zwei bis drei Treffen in der Einrichtung möglich zu sein scheint.

- Das Team und seine Leitung sollten über den gesamten Prozess – im Idealfall auch noch danach – gemeinsam miteinander und füreinander arbeiten und sich gegenseitig in schwierigen Situationen stützen.

- Bei langfristigen Prozessen besteht immer die Herausforderung, dass nicht alle TeilnehmerInnen bei allen Terminen aufgrund von Urlauben, unerwarteter Arbeitsbelastungen oder Krankheit dabei sind. Hier muss ein Weg gefunden werden wie alle über den aktuellen Stand informiert werden.

- Der Austausch zwischen den beteiligten Akteuren muss auf Augenhöhe erfolgen. Respekt und Achtung voreinander sind un-

abdingbare Gelingensbedingungen.

- Eine Kontinuität der Beratungen sollte gewährleistet werden. Je nach verfügbaren Ressourcen sollten kurze Zeitabstände – 1-2 Monate – eingehalten werden.

Die Beratungen sollten sich auf eine begrenzte Anzahl an Terminen konzentrieren, die dafür aber sechs bis acht Stunden andauern. Dadurch kann produktiver gearbeitet werden.

- Die Beratungen sollten von zwei externen ProzessberaterInnen, die gesellschaftliche Merkmale der Vielfalt in ihrer Zusammensetzung abbilden und dadurch unterschiedliche Perspektiven einnehmen, durchgeführt werden.

- Einige der Beratungen sollten – nach Möglichkeit – in die alltäglichen Arbeitsprozesse integriert werden (z.B. während der Dienstberatungen).

- Die Fortbildungstage erwiesen sich als wichtiger Baustein und Bestandteil der Beratungen und führten – je nach Thema – zu einer gestiegenen Sensibilisierung (z.B. beim Thema Alltagsrassismus). Die Fortbildungsthemen sollten selbst durch TeilnehmerInnen auf die Agenda gesetzt werden.

- Am Ende sollte eine Strategie mit Handlungszielen erarbeitet werden. Dies kann z.B. in Form einer Checkliste oder eines Strategiepapiers erfolgen.



4.2 Checkliste „Handlungsstrategien“ am Beispiel der Intensivpädagogische Kinder- und Jugendwohngruppe Distel in Großweitzschen

Am Ende einer Prozessbegleitung kann eine Checkliste mit Handlungsstrategien stehen, die als einheitlicher Verfahrensweg sowohl für das Team, die Kinder und Jugendlichen

aber auch für die KooperationspartnerInnen organisatorische Verfahrenshinweise liefert als auch Informationen zum Kennenlernen (Beziehungsaufbau) enthält.

Checkliste „Organisatorisch“

1. Vorankunft

- Kontakterzieher_in festlegen
- Informationen einholen (Welche Religion? – Ist die Frage wirklich zielführend?
Welche Informationen erhalte ich dadurch, die mir in der Einteilung, Begleitung weiterhelfen?
Welche Sprachen spricht die Person?)
- Zimmer vorbereiten
- Akte erstellen

1. Ankunftstag

- Willkommen heißen
- Zimmer zeigen
- Tasche gemeinsam auspacken (was ist dabei und was wird noch benötigt, ggf gefährliche Gegenstände entfernen)
- Fotos (Pinnwand/ Akte)
- Hausordnung (Regeln/ Konsequenzen) – Zettel und mündlich – unterschreiben
- Orientierung (Hausbesichtigen, W-Lan, Möglichkeiten, Tagesabläufe)

2. Die erste Woche

- Gruppendienstabläufe, Wasch-/ Putztag, Mülltrennung, Wochenplan erklären
- Dringend benötigte Kleidung kaufen
- Ggf. Vernetzung Jugendamt/ Kennenlernen Vormund
- Vollmacht vom Vormund/ Schweigepflichtsentbindung
- Klärung der Beschulung mit Bildungsagentur
- Schulzeug besorgen (Sportsachen)
- Liste Erstausrüstung (Bekleidungsbedarf, Sportsachen, Schule)

3. Die ersten 4 – 6 Wochen

- Erstausrüstung ausgeben
- Fluchtgeschichte erarbeiten Info zu Asylrecht
- Gesundheitsstatus prüfen (Impfungen)
- Besonderheiten (Team mitteilen)
- Interessen des Jugendlichen Angebote suchen

5. Wiederkehrendes

- Akte aktualisieren (Praktikum, Arbeit, Schule, Ausbildung, Aufenthaltsstatus)
 - Bekleidung überprüfen (Bekleidungs-geld), angemessene und jahreszeitbezogene Kleidung besorgen
 - Zahn(vorsorge)behandlungen
 - Fastenmonat beachten
 - Schulferien (was kann gemacht werden, Bustickets, Ausflüge)
- Praktika

Checkliste „Beziehungsaufbau“

„Informationen zum Kennenlernen“

Informationen einholen (Willkommen, angenommen, in Sicherheit, Interesse, Beziehungsaufbau, orientieren können, bestmöglich begleiten können)

Fragen, die gestellt werden können:

1. Name/Sprache: Wie heißt du? Wie möchtest du angesprochen werden?

Welche Sprachen sprichst du?

2. Glaube: Hast du einen Glauben/Religion? Wie lebst du diesen? (Welche Feste sind dir wichtig? Betest Du? Was bedeutet dies für unseren Tagesablauf? Was brauchst du dafür? Fasten -spielt das eine Rolle?)

3. Essen: Was isst du gern? Was isst du überhaupt nicht?

4. Familie: Wer ist deine Familie? Welche Rolle hattest du zu Hause?

5. Herkunft: Wo hast du gelebt? Wo bist du aufgewachsen? Wie hast du gelebt? (Welcher Ethnie gehörst du an?) Wie sah dein Tagesablauf aus? Was hast du gearbeitet? Was hast du gerne gemacht? Was kannst du gut?

6. Interessen: Was möchtest du hier gerne weitermachen?

Was möchtest du noch lernen? Was kann ich oder die anderen von dir lernen?

7. Bildung: Wie lange warst du in der Schule? In welchen Fächern warst du gut?

Wie oft bist du hingegangen? Was war nach der Schule? Warst du zur Erntezeit auch zur Schule? Wie groß war deine Klasse? Hattest du eine Lehrerin oder einen Lehrer? In welcher Sprache war der Unterricht? Was wolltest du werden? Habt ihr Prüfungen geschrieben? Vorbereitung auf Schulsystem hier.

8. Erwartungen/Wünsche/Perspektiven: Was möchtest du hier in Deutschland machen?

Was hast du für Wünsche? Auch für den Alltag in der WG? Wie soll dein Zimmer und der Rest der WG gestaltet sein?

• Es gehört in die **Vorankunft – erste Woche!** Welche Fragen passen, welche passen nicht? Wann will ich die Fragen stellen?

• Wiederkehrend und Ankunft/Kennenlernen: Wie geht es dir? Was hast du erlebt? Wie kann ich dich unterstützen? Was hast du für Wünsche? Was gefällt dir/Was gefällt dir nicht bei uns?

4.3 Strategiepapier am Beispiel des Hortes der „Thomas Müntzer“ Grundschule in Wehlitz

Im Oktober 2015 wurde an der „Thomas Müntzer“ Grundschule eine Klasse eingerichtet, die speziell Flüchtlingskinder beschult (DaZ-Klasse). Da wir als Schulhort in enger Zusammenarbeit mit der Schule stehen, war es natürlich folgerichtig, dass die Kinder auch am Nachmittag bei uns betreut werden. Damit sollte eine schnellere Einbindung der Kinder in die Gemeinschaft und das Erlernen der deutschen Sprache gefördert werden. Wir haben die Aufgabe angenommen und versucht, die Kinder im alltäglichen pädagogischen Prozess zu begleiten und nach unseren Möglichkeiten zu fördern. Dabei stellten wir fest, dass wir dafür auch Hilfe brauchen. Deshalb haben wir uns für eine externe Prozessbegleitung im Bereich der interkulturellen Öffnung entschieden.

Unser Anliegen war es, unsere Handlungskompetenzen zu stärken und Ressourcen und Möglichkeiten bei der konkreten Umsetzung im pädagogischen Alltag zu finden. Im Verlauf der Weiterbildung haben wir folgende Ideen entwickelt:

Willkommensschilder in allen Sprachen, die unsere Kinder sprechen herstellen und im Eingangsbereich in das große Glasfenster hängen, damit die kulturelle Vielfalt erkennbar ist und alle angesprochen werden.

Entwürfe für Elternbriefe entwickeln (z.B. Ferienzettel) für Elterngespräche: einfache Sätze bilden, übersetzen lassen - Übersetzer über Frau Maue und Frau Sellmann.
 Aufbau eines Netzwerkes zur Unterstützung unserer Arbeit, weiterhin Kontakt zur Arbeitsgruppe Flüchtlinge in Schkeuditz.
 Anlegen einer Kartei mit Institutionen und Einrichtungen, die uns unterstützen können,

Zusammenarbeit mit der Schkeuditzer Horteinrichtung Haus der Elemente, um Erfahrungen auszutauschen.

Anlegen einer Kartei von Literaturangeboten, Kinderbücher zur speziellen Thematik. Im Verlauf der Prozessbegleitung haben wir unterschiedliche Projektmöglichkeiten entwickelt, wie wir Interkulturelle Öffnung fördern können. Vier davon haben wir noch einmal bearbeitet und konkrete Hilfe und Ideen zur Entwicklung besprochen. Filmprojekt „Mein Weg nach Deutschland“: Nutzung der bisherigen Erfahrungen beim Erstellen eines Filmprojektes.

1. Buchlesung- Inhalt andere Länder und Kulturen, Einbinden der Stadtbibliothek.

2. Nachhaltig Kochen und Essen (gesunde Ernährung ist ein Schwerpunkt unseres pädagogischen Konzepts).

3. Wir hatten vor einiger Zeit schon einmal angefangen, über fremde Länder ein Arbeitsmaterial herzustellen. Dieses Projekt werden wir weiterverfolgen und noch ergänzen. Hier werden wir die Länder auswählen, woher unsere Kinder kommen.

Bei allen Projekten soll auch Ziel sein, die Eltern mit einzubeziehen.

Während der Prozessbegleitung haben wir praktische Erfahrungen zum Perspektivwechsel gemacht, wir haben erfahren, wie es Menschen geht, die eine andere Sprache sprechen oder andere Regeln befolgen. Dies ist für unsere tägliche Arbeit wichtig, um zu verstehen, in welcher Situation sich Menschen mit anderen kulturellen Hinter-

gründen befinden. Wir haben auch über das veränderte Rollenbild der Eltern gesprochen und die daraus resultierenden Verunsicherungen.

Für die eigene Arbeit ist es wichtig, sich im Team auszutauschen und Entlastungsmomente zu schaffen.

Da wir auch Kinder mit traumatisierenden Lebenserfahrungen haben, ist es uns wichtig, auch hier vorbereitet zu sein. Ein vertrauensvolles Verhältnis, offen sein und Zeit geben, um über ihre Erlebnisse zu sprechen, sind wie bei allen anderen Kindern eine gute Möglichkeit, hier wirksam zu werden. Im Januar werden wir mit einer speziellen Weiterbildung zu diesem Thema beginnen. Hier ist die VHS Nordsachsen aktiv geworden, deren Schkeuditzer Mitarbeiterin in der AG Flüchtlinge mitarbeitet. Sie hatte über unsere Probleme Kenntnis erhalten und eine Möglichkeit der Weiterbildung mit entsprechenden Fachdozenten organisiert.

Bei der Projektbegleitung werden auch Möglichkeiten der Finanzierung der angestrebten Projekte besprochen. Hier soll

ebenfalls eine Übersicht erstellt werden, die es uns ermöglicht, immer auf bestehende Möglichkeiten zurückzugreifen.

Wir haben die Erkenntnis gewonnen, dass es wichtig ist, immer ins Gespräch zu kommen und sich dabei dem Gegenüber zu öffnen. Wie können wir das den Kindern vermitteln? Es gab praktische Beispiele über:

- Koordinierungsübungen,
- Kartenspiele,
- gemeinsam Bilder malen mit unterschiedlichen Sichtweisen,
- gemeinsam malen, ohne zu reden,
- Kippbilder beschreiben.

Für unsere Arbeit sind diese ganz praktischen Anregungen sehr wichtig. So haben wir viele Literaturhinweise und Linklisten zu mehrsprachiger Kinderliteratur bekommen um auch mit anderen Medien zu kommunizieren und uns fachlich weiterzubilden. Im Laufe der Prozess-Begleitung entstand ein großer Fundus an Arbeitsmaterialien und Informationen die in unsere praktische Arbeit einfließen können.

Literaturverzeichnis

Auernheimer, G.: Notizen zum Kulturbegriff unter dem Aspekt interkultureller Bildung. In: Der PARITÄTISCHE Wohlfahrtsverband Hamburg e. V.: Arbeitshilfe zur interkulturellen Öffnung. 2009.

Gemende, M.; Schröer, W.; Sting, S. (Hrsg.): Zwischen den Kulturen. Pädagogische und sozialpädagogische Zugänge zur Interkulturalität. München, Weinheim: Juventa Verlag, 1999.

Schröer, H.: Interkulturelle Öffnung und Diversity Management. Konzepte und Handlungsstrategien zur Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten. In: IQ Integration durch Qualifizierung (Hrsg.). Eine Expertise im Auftrag von anakonde GbR. München 2007.

www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund/Tabellen/MigrationshintergrundLaender.html [21.09.2016]).

Endnoten

1 Damit sind Personen gemeint, die entweder selbst (z.B. durch Flucht und Asyl) oder deren Eltern (beide oder nur ein Elternteil) Migrationserfahrung haben. Fortlaufend wird Migrationshintergrund mit MG abgekürzt. Laut Statistischen Bundesamt ist die Anzahl der Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland auf 17,1 Millionen gestiegen. Auch in Sachsen ist ihr Anteil gewachsen, 2015 leben 221.000 Menschen mit Migrationshintergrund im Bundesland (www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund/Tabellen/MigrationshintergrundLaender.html [21.09.2016]).

2 Zugangsbarrieren können z.B. sein: Informationsdefizite auf Seiten der sozialen Einrichtung sowie auf Seiten der Klientel/Kundschaft mit Migrationshintergrund, Vorbehalte gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund, unterschiedliches Kommunikationsverhalten, Sprachschwierigkeiten, die die Verständigung erschweren.

3 Auernheimer, G.: Notizen zum Kulturbegriff unter dem Aspekt interkultureller Bildung. In: Gemende, M.; Schröer, W.; Sting, S. (Hrsg.): Zwischen den Kulturen. Pädagogische und sozialpädagogische Zugänge zur Interkulturalität. München, Weinheim: Juventa Verlag, 1999.

4 Gemende, M.; Schröer, W.; Sting, S. (Hrsg.): Zwischen den Kulturen. Pädagogische und sozialpädagogische Zugänge zur Interkulturalität. München, Weinheim: Juventa Verlag, 1999.

5 DAZ: Deutsch als Zweitsprache.

6 DAF: Deutsch als Fremdsprache. Ein wesentlicher Unterschied von Deutsch als Fremdsprache zu Deutsch als Zweitsprache ist der Kontext, in dem die Sprache erlernt wird. Bei DAZ findet der Spracherwerb in der Zielkultur statt. Im Gegensatz dazu steht der Spracherwerb im Kontext der Ausgangskultur (DAF).

7 Bei der Schneeballmethode formuliert zunächst jeder Teilnehmer 3 Wünsche. Anschließend kommen zwei Teilnehmer zusammen und reduzieren diese im Gespräch auf 3 gemeinsame Wünsche. Dieses Vorgehen wird so lange durchgeführt bis sich das Team auf drei Wünsche geeinigt hat

8 In Einzelarbeit wurde der perfekte Ort dann auf ein A4-Blatt gemalt und sich gegenseitig vorgestellt. Im weiteren Verlauf der Übung wurden kleine Gruppen gebildet die nun in gemeinsamer Arbeit und mit ihren vorher individuell angefertigten Bildern ein neues Bild entwerfen sollten. Die dafür zur Verfügung gestellte Bildfläche war dabei allerdings um 1/3 kleiner als die Summe der Einzelbilder. Das gleiche Prinzip wurde dann nochmal mit der gesamten Gruppe durchgeführt.



IMPRESSUM

Text und Lektorat: Paul Renner, Sandra Dietzel und Katja Rehhahn

Layout und Satz: Anne Hofmann

Druck: Druckerei WIRmachenDRUCK

“

*Von Steffen Kirchner stammt die Aussage:
„Menschen, die miteinander arbeiten, addieren
ihre Potenziale. Menschen, die füreinander
arbeiten, multiplizieren ihre Potenziale!“
Dies gilt vor allem für die Arbeit der Interkultu-
rellen Öffnung*



Akademie für
Lokale Demokratie

AKADEMIE FÜR LOKALE DEMOKRATIE E.V.

**PETERSSTEINWEG 10
04107 LEIPZIG**

TEL.: +49 (0)34124994060

KONTAKT@LOKALE-DEMOKRATIE.DE

WWW. LOKALE-DEMOKRATIE.DE

STAATSMINISTERIUM
FÜR SOZIALES UND
VERBRAUCHERSCHUTZ



Freistaat
SACHSEN