

Caritasverband
für Stuttgart e.V.

Wir im Blick

■ Interkulturelle Öffnung

Sonderausgabe

Impressum

Herausgeber:

Caritasverband für
Stuttgart e.V.
Vorstand
Strombergstraße 11
70188 Stuttgart

Redaktion:

Fritz Weller
Bereich Migration und
Integration
Weißenburgstraße 13
70180 Stuttgart
Tel.: 0711 6453-132
Fax: 0711 6453-136
f.weller@caritas-stuttgart.de

Stand:

Oktober 2010



Foto: fotolia/Franz Pfluegl

Not sehen und handeln.
C a r i t a s



Inhalt

| | |
|--|----|
| Vorwort | 3 |
| Migrationshintergrund – Versuch einer Begriffsklärung | 4 |
| Wussten Sie schon? | 5 |
| Herkunftsländer unserer ausländischen MitarbeiterInnen | 6 |
| Wer nicht interkulturell arbeitet, arbeitet nicht professionell | 7 |
| IKÖ-Prozess im Bereich Altenhilfe | 9 |
| IKÖ-Prozess im Bereich Arbeit | 10 |
| IKÖ-Prozess im Bereich Armut, Wohnungsnot und Schulden | 11 |
| IKÖ-Prozess im Bereich Behindertenhilfe | 12 |
| IKÖ-Prozess im Bereich Jugend- und Familienhilfe | 14 |
| IKÖ-Prozess im Bereich Sucht- und Sozialpsychiatrische Hilfen | 15 |
| Abschlusspräsentation am 22.7.2010 | 17 |
| Wozu soll das gut sein? | 18 |
| Doppelsprung in die Zukunft | 20 |
| Kooperation mit islamischen Gemeinden | 21 |
| Interkulturelle Öffnung (IKÖ), interreligiöse Öffnung (IRÖ) und christlich-spirituelles Profil des Caritasverbands für Stuttgart | 22 |
| Selbsttest zum Stand der interkulturellen Öffnung | 26 |
| Dank | 28 |

EUROPÄISCHE UNION

Das Projekt wird aus Mitteln des Europäischen Integrationsfonds kofinanziert.



Vorwort

Der Caritasverband für Stuttgart e.V. hat 2008 das Projekt interkulturelle Öffnung gestartet. Mit diesem Projekt will der Caritasverband der Lebenssituation in Stuttgart Rechnung tragen und alle seine Dienste und Einrichtungen interkulturell öffnen. Bisher hält der Caritasverband für Stuttgart e.V. – wie viele andere Träger auch – spezielle Migrationsdienste vor. Ziel dieses Veränderungsprojektes ist, bis 2011 in allen Geschäftsfeldern die Veränderungsbedarfe zu identifizieren und durch Qualifizierung und modellhafte Teilprojekte die interkulturelle Öffnung praktisch umzusetzen.



Das Projekt leistet damit einen wesentlichen Beitrag zur Zukunftssicherung unseres Sozialunternehmens. Als Teil des sozialen Hilfenetzes kann der Caritasverband für Stuttgart e.V. mit der interkulturellen Öffnung auch künftig alle hilfe- und ratsuchenden BürgerInnen mit seinen Diensten unterstützen. Die Vision unseres Leitbildes „Zukunft gestalten – sozialen Ausgleich schaffen“ wird so konkret.

Diese Sonderausgabe von „Wir im Blick“ (WiB) will über den Stand des Projektes informieren und Einblicke in die Praxis der Projektarbeit liefern. Daneben werden auch Fakten dargestellt.

Das ganze Projekt ist beispielhaft für die bereichsübergreifende Zusammenarbeit und Vernetzung. Dafür sind wir als Vorstand besonders dankbar, weil wir in der interkulturellen Öffnung in Verbindung mit vernetztem Arbeiten Meilensteine der Weiterentwicklung unserer Kompetenzen und der Weiterentwicklung der Arbeitsprozesse und Konzepte sehen.

Der Dank des Vorstands richtet sich an erster Stelle an den Bereich Migration und Integration unter Leitung von Fritz Weller und an all jene, die aktiv und engagiert in den Teilprojekten mitgewirkt haben. Ein besonderer Dank gilt den AutorInnen dieser WiB-Ausgabe.

*Für den Vorstand
Ulrich Ahlert, Caritasdirektor*

Migrationshintergrund – Versuch einer Begriffsklärung



Immer wieder liest oder hört man die Begriffe „AusländerInnen“, „MigrantInnen“ oder gar „Menschen mit Migrationshintergrund (MmM)“. Bestimmt haben Sie sich schon gefragt, ob das alles das Gleiche bedeutet. Oder gibt's vielleicht doch einen Unterschied? Im Folgenden wage ich den Versuch, Licht ins Dunkel des Migrationshintergrundes zu bringen.

Am besten wir orientieren uns an der Definition des Statistischen Bundesamtes. Demnach haben alle EinwohnerInnen in der Bundesrepublik Deutschland dann einen „Migrationshintergrund“, wenn sie entweder:

- einen ausländischen Pass besitzen und damit Staatsangehörige eines anderen Landes sind
- oder im Ausland geboren wurden und ab dem 1.1.1950 in die Bundesrepublik einwanderten
- oder Personen, die sich einbürgern ließen und damit die deutsche Staatsangehörigkeit annahmen
- oder Kinder bis zum 18. Lebensjahr, bei denen mindestens ein Elternteil eine der genannten Kategorien erfüllt.

Das bedeutet, dass nicht nur ausländische Staatsangehörige, die in der Bundesrepublik leben, einen Migrationshintergrund haben, sondern eben auch deutsche Staatsangehörige. In Stuttgart haben 39% aller EinwohnerInnen einen Migrationshintergrund. In der Bundesrepublik Deutschland sind es ca. 19%, das entspricht 15,3 Millionen Menschen.

Fazit: Gleichgültig wie man es dreht und wendet, Fakt ist und bleibt: Deutschland ist Einwanderungsland. Und das ist gut so!

Fritz Weller
Bereichsleiter Migration und Integration

Wussten Sie schon, dass ...

- zum 31.12.2009 230.373 EinwohnerInnen Stuttgarts einen Migrationshintergrund hatten (GesamteinwohnerInnenzahl: 592.966)?
- dies 39% aller EinwohnerInnen entspricht?
- davon 21% (121.115) einen ausländischen Pass (AusländerInnen) haben?
- 18% eingebürgerte MigrantInnen sind?
- von den ausländischen EinwohnerInnen Stuttgarts diejenigen aus der Türkei mit 21.158 die größte Gruppe darstellen?
- aus allen afrikanischen Staaten dagegen lediglich 3.540 Personen in unserer Stadt wohnen?
- chinesische Staatsangehörige mit 2.083 die größte Gruppe aus Asien bilden?
- genauso viele spanische wie chinesische Staatsangehörige in Stuttgart leben?
- 84% aller ausländischen EinwohnerInnen (105.241) aus Europa stammen?
- 27.185 EinwohnerInnen mit einem Migrationshintergrund älter als 65 Jahre alt sind und – prozentual – die am stärksten wachsende Bevölkerungsgruppe darstellen (Verdoppelung gegenüber 1999)?
- im Stadtteil Zuffenhausen der Anteil der EinwohnerInnen mit Migrationshintergrund 48,8% beträgt?
- im Stadtteil Degerloch jedoch nur 25,3%?

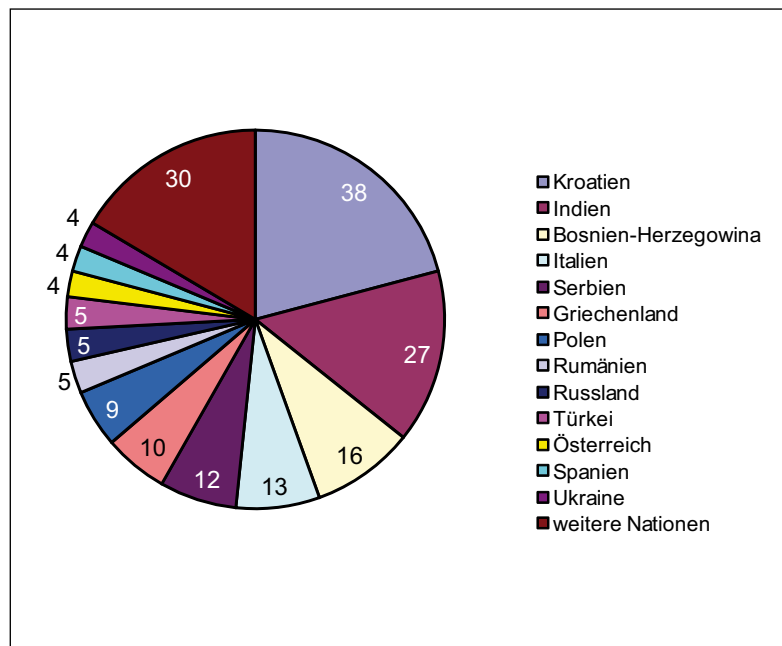
Fritz Weller

Bereichsleiter Migration und Integration



Foto: photocase.com/kallejpp

Herkunftsländer unserer ausländischen MitarbeiterInnen



| Nationalität | Anzahl von Personen |
|---------------------|---------------------|
| Deutschland | 1198 |
| Kroatien | 38 |
| Indien | 27 |
| Bosnien-Herzegowina | 16 |
| Italien | 13 |
| Serbien | 12 |
| Griechenland | 10 |
| Polen | 9 |
| Rumänien | 5 |
| Russland | 5 |
| Türkei | 5 |
| Österreich | 4 |
| Spanien | 4 |
| Ukraine | 4 |
| weitere Nationen | 30 |

Beim Caritasverband für Stuttgart e.V. sind zurzeit MitarbeiterInnen aus insgesamt **35 Nationen** beschäftigt, angefangen von Äthiopien bis zur Ukraine. Der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund beläuft sich auf **13,19%**, wenn nur die MitarbeiterInnen berücksichtigt werden, welche eine nichtdeutsche Staatsangehörigkeit haben. Die Definition des Migrationshintergrundes sollte sich aber nicht nur aus der Staatsangehörigkeit ergeben, sondern erweitert werden um Daten wie dem des Geburtslandes. Überträgt man die erweiterte Definition auf die Beschäftigten des Caritasverbandes für Stuttgart e.V., so ergibt sich ein neuer Wert von **22,83%** der Beschäftigten mit Migrationshintergrund.



Wer nicht interkulturell arbeitet, arbeitet nicht professionell



Seit Anfang 2009 unterzieht sich der Caritasverband für Stuttgart e.V. einem Prozess der interkulturellen Öffnung. Mit dieser interkulturellen Öffnung will der Verband alle seine Dienste und Einrichtungen in die Lage versetzen, für die Herausforderungen unserer Einwanderungsgesellschaft adäquate Lösungen und Angebote zu entwickeln und seine Mitarbeitenden entsprechend zu qualifizieren. Die interkulturelle Öffnung ist ein wichtiger Beitrag zur Zukunftssicherung der sozialen Arbeit in unserem Verband.

Dazu ist es notwendig, dass alle hierarchischen Ebenen am Prozess beteiligt sind und ihren spezifischen Beitrag zur Umsetzung leisten.



Aus diesem Grund gab und gibt es Fortbildungsangebote zum Erwerb interkultureller Kompetenz für Führungskräfte und Mitarbeitende an der Basis. In 2009 und 2010 wurden bisher insgesamt fünf Fortbildungen à fünf Tage durchgeführt. Es ist jedoch nicht damit getan, die interkulturelle Öffnung auf interkulturelle Fortbildungen zu beschränken. Zentral wichtig ist, dass sich Mitarbeitende aller Bereiche auch außerhalb der Fortbildungen mit der spezifischen Situation, den Angeboten und Bedarfen ihres jeweiligen Dienstes aktiv auseinandersetzen.



Da dies nicht ohne eine externe Begleitung und Moderation möglich ist, wurde als zentrales Instrument des verbandsweiten IKÖ-Prozesses die Durchführung verschiedener Teilprojekte (dezentrale IKÖ-Prozesse) unter der Leitung von dafür ausgebildeten interkulturellen ProzessbegleiterInnen implementiert. Diese zwölf KollegInnen aus dem Caritasverband für Stuttgart e.V. führten im Praxisteil ihrer Fortbildung sechs interkulturelle Prozesse durch. Wie man aus den nachfolgenden Beiträgen entnehmen kann, gab es dabei intensive Diskussionen in den Teams und die Ergebnisse, die die Arbeitsgruppen erzielten, können sich wahrlich sehen lassen. Sie zeigen eindrücklich die Ernsthaftigkeit, die Herausforderung einer interkulturellen Öffnung zum Wohle aller unserer KundInnen anzunehmen und konstruktive Lösungen zu suchen und zu finden.



Um einen solch umfänglichen Prozess, der letztlich ein Organisationsentwicklungsprozess ist, auch gut durchführen zu können, bedarf es der Zusammenarbeit vieler Akteure im Verband. Und natürlich der Bereitschaft in den Bereichen, für die Notwendigkeit der interkulturellen Öffnung zu werben und die Mitarbeitenden dahingehend zu motivieren.



Ich möchte mich daher bei unserem Vorstand, und hier besonders bei Herrn Ahlert, bedanken für die Klarheit, mit der er diesen Prozess begleitet und unterstützt. Danken möchte ich auch den Bereichsleitungen für die Bereitschaft, aktiv in ihren Bereichen zu werben und dezentrale IKÖ-Prozesse zu ermöglichen. Selbstverständlich vergesse ich nicht die vielen Mitarbeitenden und ihre Fachdienstleitungen, die in den jeweiligen Arbeitsgruppen sehr engagiert, motiviert und zielgerichtet gearbeitet haben. Der bisherige Verlauf hat eindrücklich die Richtigkeit und Notwendigkeit des verbandsweiten interkulturellen Öffnungsprozesses bestätigt.



Mein ganz besonderer Dank gilt den zwölf KollegInnen aus allen Bereichen des Caritasverbandes für Stuttgart e.V., die sich mutig auf das Wagnis einließen, sich zur interkulturellen ProzessbegleiterIn fortbilden zu lassen und in den sechs Praxisprojekten ihr theoretisches Wissen einzusetzen. Es war für alle ein Sprung ins kalte Wasser, gab es





doch bisher bundesweit kein Projekt, das ähnlich aufgestellt war, so dass sie auf keinerlei Erfahrungen dahingehend zurückgreifen konnten. Sie haben jedoch diese anspruchsvolle Tätigkeit mit vollem Engagement bewältigt. Ihnen gilt mein ganzer Respekt.

Von großer Wichtigkeit im gesamten Prozess war Frank Niemann, der die Fortbildungen leitete und in der Praxisphase die zwölf interkulturellen ProzessbegleiterInnen regelmäßig coachte und kompetent beriet. Last, but not least gilt mein Dank Angelika Stein für ihren unermüdlichen Einsatz, die Rückmeldungen der Beteiligten auszuwerten, um damit den IKÖ-Prozess auch gut steuern zu können. Ulrike Holch vom Fortbildungszentrum war uns eine wichtige Stütze bei Organisation und Planung der Fortbildungsangebote.



Abschließend möchte ich noch einen Ausblick wagen: Ab Herbst 2010 wird es weitere interkulturelle Öffnungsprozesse geben, sind doch die Ergebnisse der abgeschlossenen Prozesse sehr gut und zukunftsfähig. Ich habe die Erwartung, dass die Ergebnisse auch verbindlich in den Diensten umgesetzt werden, dafür brauchen wir die Unterstützung aller beteiligten Bereichs- und Fachdienstleitungen. In 2011 wird es wieder zwei interkulturelle Fortbildungen für Mitarbeitende à jeweils fünf Tage geben. Die Ausschreibungen erfolgen rechtzeitig.



Im kommenden Jahr stehen unter dem Stichwort der Nachhaltigkeit die Entscheidungen an, wie über 2011 hinaus die interkulturelle Öffnung gesichert werden kann, damit es nicht ein dreijähriges Strohfeuer bleibt. Gehen wir den Weg unserer interkulturellen Öffnung konsequent weiter, denn „wer nicht interkulturell arbeitet, arbeitet nicht professionell“.



Fritz Weller
Bereichsleiter Migration und Integration



Interkulturelle Öffnung im Haus Martinus

Der IKÖ-Prozess im Bereich Altenhilfe



Die IKÖ-Projektgruppe im Haus Martinus bestand aus insgesamt zehn MitarbeiterInnen nahezu aller Bereiche dieser Altenhilfeeinrichtung (Pflege, Hauswirtschaft, Küche, Sozialdienst) sowie der Hausleitung Gaby Schröder und der Pflegedienstleitung Christoph Wagner. Da die TeilnehmerInnen meist kaum Vorinformationen hatten, ging es beim ersten Projekttreffen zunächst einmal um die Heranführung an das Thema „interkulturelle Öffnung“. Danach musste die vorgegebene Projektbeschreibung, die sehr offen und umfangreich war, überdacht und modifiziert werden. Die Zielfindung gestaltete sich nicht einfach, nicht zuletzt deswegen, weil die meisten TeilnehmerInnen wenig Bedarf sahen, das IKÖ-Projekt im Haus Martinus durchzuführen.

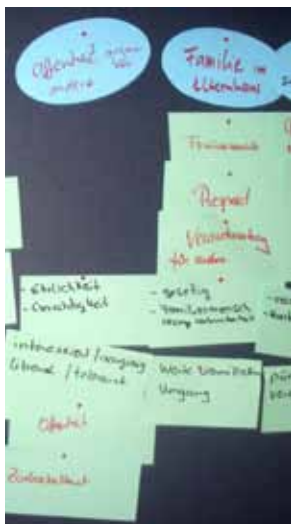


Nach dem zweiten Projekttreffen konnten wir jedoch zwei Hauptziele herausfiltern:
1) das Interesse der MitarbeiterInnen für die IKÖ fördern
2) die Sensibilisierung der MitarbeiterInnen in Bezug auf die Arbeit mit BewohnerInnen mit Migrationshintergrund.

In diesem Zusammenhang wurde auch immer wieder der Wunsch nach einem so genannten interkulturellen Training laut.



Nach einer längeren Projektpause aufgrund der Zertifizierung im Haus Martinus kamen wir dann diesem Wunsch nach. Am 27. April 2010 trafen wir uns für einen ganzen Tag im Haus St. Monika. Besonders gefreut hat uns, dass bis auf eine Projektteilnehmerin alle an diesem Tag teilnehmen konnten – was bei einer Gruppe von zehn MitarbeiterInnen mit den unterschiedlichsten Arbeitszeiten nicht selbstverständlich ist. Den Tag gestalteten wir mit verschiedenen Übungen unterschiedlicher Länge. Zur Einstimmung haben wir über die Bedeutung und Herkunft unserer Namen gesprochen, dann ging es unter anderem um die Herleitung des Begriffs „Kultur“ sowie um verschiedene Übungen zum Thema „eigene Werte“ und „Zuschreibungen“.



Der Tag wurde von den TeilnehmerInnen insgesamt sehr positiv bewertet und ein interkulturelles Training für alle MitarbeiterInnen im Haus Martinus wurde durch die Gruppe angeregt. In den darauffolgenden Treffen hat sich die Gruppe mit der Überprüfung auf migrationsspezifische Erfordernisse des Aufnahme-/Biographiebogens des Hauses Martinus beschäftigt.

Thematisch ging es in dem Prozess auch immer wieder darum, Netzwerke zu anderen Kulturen aufzubauen bzw. wiederzubeleben, um als Einrichtung präsent zu sein und in Kontakt zu kommen. Während der Projektzeit ging der Wunsch der Gruppe, ein Treffen mit einer anderen Gemeinde zustande zu bringen, leider noch nicht in Erfüllung. Aber vielleicht ergibt sich irgendwann hierfür die Gelegenheit.

*Katja Müller, Neckartalwerkstätten (ARB)
Miriam Steudinger, Kindergästehaus (BEH)*

Erhebung des Migrationshintergrundes in den Neckartalwerkstätten

Der IKÖ-Prozess im Bereich Arbeit

Unter diesem Projekttitel hat sich in den Neckartalwerkstätten in Stuttgart-Hedelfingen eine fünfköpfige Arbeitsgruppe im Zeitraum von September 2009 bis Juni 2010 acht Mal getroffen. Projektleiter war bis zur Hälfte Herr Platzdasch, der Anfang des Jahres dann leider überraschend verstarb. Dankenswerterweise übernahm dann Herr Wielsch die Projektleitung.

Wir fanden in dieser Projektgruppe eine „wohlwollend-abwartende Grundhaltung“ vor, eine Atmosphäre der Offenheit, aber auch der Unklarheit: Was bringt uns dieser IKÖ-Prozess?

Folgende Ergebnisse wurden erarbeitet:

Die **quantitative Erhebung der Beschäftigten mit Migrationshintergrund** in der NTW wurde abgeschlossen mit dem Ergebnis: 13% der Menschen mit Behinderung haben zurzeit einen Migrationshintergrund. Das ist weniger als der Durchschnitt in der Stuttgarter Bevölkerung (40 %) und entschieden weniger als der Durchschnitt der SchülerInnen, die zurzeit die Stuttgarter Sonderschulen für geistig Behinderte besuchen (50,3% ausländische SchülerInnen). Ein überraschender Befund, der Fragen aufwarf: Was wäre daraus abzuleiten? Wie sieht die Wirklichkeit bezüglich des Migrationshintergrundes in der NTW im Jahre 2020 aus? Müssen daraus konzeptionelle Konsequenzen folgen? An dieser Stelle stand die Projektgruppe, als Herr Platzdasch verstarb. So wurde an diesem Strang nicht mehr weiter gearbeitet und die Einbeziehung der Werksatt- und Gruppenleiter in den Prozess nicht mehr weiter verfolgt.



Stattdessen rückte stärker die Gegenwartsproblematik in den Vordergrund, da der direkte Kontakt und die Kommunikation mit Angehörigen von WerkstattklientInnen sich immer wieder als schwierig erweist. So erstellte die Gruppe einen leicht verständlichen **NTW-Einführungsflyer in Türkisch und Deutsch** für potentielle NTW-Beschäftigte und deren Angehörige. Es wurden neue Ideen entwickelt, beispielsweise die, **KulturdolmetscherInnen** einzuführen und ihre Einsatzmöglichkeiten bzgl. der Angehörigenarbeit auszuloten. Oder die Überlegung, ob bei Festen in der NTW auch andere Kulturen/ Religionen berücksichtigt werden können. Es besteht in der NTW die grundsätzliche Bereitschaft, mit dem **ergänzenden Bildungsangebot** auf die neuen Herausforderungen zu reagieren.

Das Fazit aus der Sicht der Prozessmoderatoren:

Eine Erfahrung ist, dass eine **Gruppengröße** von fünf Personen zu klein ist. Mindestens acht bis zehn GruppenteilnehmerInnen sollten zu Prozessbeginn dabei sein, da bedingt durch Krankheitsvertretungen TeilnehmerInnen nicht an den Projekttreffen teilnehmen konnten. Positiv hervorzuheben ist, dass trotz der grundsätzlich hohen Arbeitsbelastung der ProjektgruppenteilnehmerInnen das Projekt durchgeführt werden konnte, die Gruppe motiviert war und ein Ergebnis am Ende des Prozesses stand.

Nach unserer Einschätzung wird in Zukunft ein **viel höherer Zeitaufwand** notwendig sein, um eine **qualitativ gute Kommunikation** in den NTW mit den Beschäftigten und deren Angehörigen sicherzustellen. Es werden mehr Zeitressourcen für Absprachen gebraucht, da nicht nur sprachlich bedingte Verständnisschwierigkeiten sondern auch ein oftmals kulturell anderes Verständnis von geistiger Behinderung, Verbindlichkeit, gemeinsamen Zielen, Stellenwert der Arbeit auf die NTW zukommen werden. Der Migrantanteil der NTW wird sich von alleine erhöhen, aber entscheidend ist, welche Qualität der Zusammenarbeit (speziell mit den Elternhäusern) erreicht wird. Ein konkreter Vorschlag hierzu ist, eine bereichsübergreifende Arbeitsgruppe für die Bereiche Arbeit und Behindertenhilfe zu bilden, da in den Wohnheimen in Zukunft vermutlich auch mehr behinderte Menschen mit Migrationshintergrund leben werden.

Annette Elm, Haus Clemens von Galen (BEH)

Wolfgang Mack, Gemeindepsychiatrisches Zentrum Bad Cannstatt (SSH)

Schuld und Schulden in anderen Kulturkreisen

Der IKÖ-Prozess im Bereich Armut, Wohnungsnot und Schulden bei der Zentralen Schuldnerberatungsstelle der Stadt Stuttgart (ZSB)

Zehn MitarbeiterInnen der Beratungsstelle, haupt- und ehrenamtliche BeraterInnen sowie eine Verwaltungsmitarbeiterin haben sich der Aufgabe gestellt, ihre Beratungsstelle interkulturell zu öffnen. Der Auftakt war im Dezember 2009, es folgten sieben dreistündige Workshops und ein Sondertermin mit einem externen Referenten. Der letzte Workshop wird im Oktober 2010 stattfinden.

Wir stellen im Folgenden den Verlauf des Prozesses dar:

Der erste Workshop diente der Annäherung an den Begriff IKÖ. Ein theoretischer Input und ein Rollenspiel waren die Grundlagen. Die TeilnehmerInnen stellten ihren Bezug zum Thema her.

Im zweiten und dritten Workshop entwickelten die ProjektteilnehmerInnen die Ziele und Inhalte des Projektes.

Der vierte Workshop und die Sonderveranstaltung mit Dr. Nieswand, Ethnologe vom Max-Planck-Institut in Göttingen, boten Raum für die Auseinandersetzung mit der eigenen Beratungshaltung. Unter anderem brachte uns Dr. Nieswand die Ergebnisse der Sinusstudie anschaulich näher.

Im fünften Workshop wurde das Mehrdimensionen Modell nach Pavkovic vorgestellt und erprobt. Das Modell zur Fallanalyse schärft den Blick dafür, auch auf migrations-spezifische Hintergründe und kulturspezifische Aspekte zu achten.



Foto: obs NCR GmbH

Im sechsten Workshop ging es um das Motto Sprache und Kultur, in dem KulturdolmetscherInnen zu dem Schwerpunkt „Verständigung ermöglichen und Barrieren abbauen“ ihre Arbeit darstellten.

Im siebten Workshop lag der Schwerpunkt unter anderem auf der Erstellung eines Leitfadens für die Beratung von überschuldeten MigrantInnen mit dem Ziel, einen besseren Zugang zu dieser Gruppe zu finden.

Die TeilnehmerInnen arbeiteten motiviert, obwohl die Ressourcen für die Auseinandersetzung und Teilnahme an dem Projekt aus dem Arbeitsalltag gezogen werden mussten. Unterschiedliche Methoden zur Auseinandersetzung mit der eigenen Haltung wie Übungen, Texte und Rollenspiele zogen sich als roter Faden durch den gesamten Prozess.

Nach dem Ende des moderierten Prozesses wird es eine kleine interne Arbeitsgruppe IKÖ geben unter der Koordination von Michael Kneißler, der als IKÖ-Beauftragter der ZSB die Maßnahmen weiter vorantreiben wird. Zukünftig sollen KulturdolmetscherInnen eingesetzt werden und bei den monatlich stattfindenden Fallbesprechungen soll der Fokus „Migrationshintergrund“ besonders aufgegriffen werden. Bei der Personalplanung (ehrenamtlich wie hauptamtlich) sollen demnächst Personen mit Migrationshintergrund berücksichtigt bzw. bevorzugt werden.

Christina Schwarz, Migrationsdienst (QMI)

Elke Abdullahi, Hilfe zur Erziehung (JFH)

Barrierefrei kommunizieren im Kindergästehaus zum Verschnaufen

Der IKÖ-Prozess in der Behindertenhilfe

Die TeilnehmerInnen waren in der ersten Phase das Büroteam und im darauffolgendem Abschnitt das Gesamtteam – bestehend aus MitarbeiterInnen des Büroteams und pädagogischen MitarbeiterInnen, die die Betreuung der Kinder durchführen. Die Projektleiterin war Frau Beate Harfmann, die Moderatorinnen Frau Jutta Emrath und Frau Ina Stadthagen

Das Bild, das wir für die erste Präsentation des Prozesses erstellt haben, zeigt, was während des Projekts gemacht wurde.

Begonnen wurden die „Bauarbeiten“ zu einer professionellen interkulturellen Arbeit im Büroteam (linke Hälfte des Bildes).

1. Das Team hat den Aufnahmebogen in Sprache und Gliederung vereinfacht. So heißt es jetzt anstatt „Ich muss eine bestimmte Diät einhalten“ „Das darf ich nicht essen“. Außerdem wurde er interkulturell ausgerichtet, z.B. beim Thema Sprache wird jetzt nach „Muttersprache“ gefragt und ergänzend „Was verstehe ich noch?“.



2. Beim Caritasverband für Stuttgart e.V. gibt es Kultur-
dolmetscherInnen (KuDos) und ElternmentorInnen.
Diese wollen vor allem in kulturellen Fragen vermitteln,
z.B. „Warum ist es notwendig, den Aufnahmenbogen
auszufüllen?“ Im Verlauf des Projekts wurde geklärt,
wie die Kontaktaufnahme stattfinden kann. Außerdem
werden zukünftig nach Bedarf KuDos zu den Eltern-
nachmittagen eingeladen und die Eltern im Jahres-
programm über diese Unterstützungsmöglichkeit
informiert.
3. Es wurde ein Sprachkurs „Mama lernt Deutsch“ an-
geregt, der eventuell übers Migrationszentrum ange-
boten wird.

Weiter ging es dann im Gesamtteam (im Bild auf der
rechten Hälfte). Wunsch der Projektleiterin war es, hier dem
Team Zeit für sich zu geben. Außerdem haben wir ein
kleines interkulturelles Training durchgeführt. Zum
Abschluss gab es eine Fragestunde, in der IKÖ-Fragen
an KollegInnen mit Migrationshintergrund gestellt werden
konnten. Es ging dabei z.B. um das Ansehen und damit
verbunden die Behandlung von Menschen mit Behinderung
in der entsprechenden Kultur.

Insgesamt war die Arbeit mit den KollegInnen aus dem
Kindergästehaus sehr schöpferisch. Vor allem im Büroteam
war die Arbeit sehr konstruktiv und wir haben handfeste
Ergebnisse, die die Arbeit mit Migranteltern hoffentlich
erleichtert.

Im Gesamtteam war eine große Offenheit und Freundlichkeit uns gegenüber vorhan-
den. Allerdings wurden die Unterschiede im Umgang mit MigrantInnen und Nicht-
MigrantInnen zwar benannt, dann aber sofort wieder negiert. Beispielsweise wurde das
typische Problem mit der Sprache zuerst benannt und dann sofort wieder relativiert:
„Mit behinderten Kindern muss man immer mit Phantasie und mit Händen und Füßen
reden. Mit ihren Eltern haben wir so gut wie nichts zu tun.“ Die Fragestunde ist hier auf
großes Interesse gestoßen und war sehr lebendig.

Im Januar 2011 wollen wir gemeinsam mit Frau Harfmann noch einmal einen Tag ge-
stalten, der das Thema „interkulturelle Öffnung“ wieder neu ins Gedächtnis rufen soll.

Jutta Emrath, Bahnhof Möhringen (AWS)
Ina Stadthagen, Haus Martinus (ALH)

„Erzähl mir deine Geschichte“

Der IKÖ-Prozess beim Fachdienst Hilfen zur Erziehung im Bereich Jugend- und Familienhilfe



Foto: obs Kindernothilfe/Frank Rothe/hände

Diese IKÖ-Projektgruppe war mit der Fachdienstleitung und zwei Moderatorinnen aus dem Bereich Migration und Integration als Steuerungs-Team sowie sieben KollegInnen aus den HzE-Teams S-Süd und S-Bad Cannstatt zusammengesetzt. Im Zeitraum von November 2009 bis Juli 2010 wurden in sechs Workshops wesentliche Elemente hin zur interkulturellen Öffnung erarbeitet.

Bereits zu Beginn des Prozesses wurde die ursprüngliche Projektskizze modifiziert und an dem inhaltlichen Bedarf der Projektgruppe ausgerichtet. Die inhaltliche Einstimmung in das jeweilige Workshop-Thema ist aus Sicht aller Beteiligten gelungen und hat eine hohe Motivation bewirkt. Die Themenwünsche der Gruppe wurden weitgehend berücksichtigt, wobei der „rote Faden“ (Projekttitle „Erzähl mir deine Geschichte“) gehalten werden konnte. Mit einer engagierten und konstruktiven Teilnahme der Projektbeteiligten und unter dem Vorzeichen einer „guten, offenen Atmosphäre“ konnten wesentliche zielorientierte Ergebnisse erreicht werden. Diese schlagen sich sowohl auf fachlicher als auch auf persönlicher Ebene als Qualitätsgewinn und Erfahrungsbereicherung nieder.

Fachliche Ergebnisse:

Das Kennenlernen und Anwenden der mehrdimensionalen Fallanalyse, unter besonderer Berücksichtigung von migrations- und kulturspezifischen Faktoren, kristallisiert sich als zentrale und wichtige Erkenntnis heraus. Der Migrationshintergrund ist bei der Fallarbeit einbezogen und wird unter dem Fokus der Ressourcenquelle betrachtet (70% der Klientel des Dienstes sind Menschen mit Migrationshintergrund!). Darüber hinaus werden Migrationserfahrungen von KollegInnen in kollegialer Beratung genutzt und somit die eigene Beraterkompetenz gestärkt.

Anhand einer aktuellen Fallbearbeitung konnten geeignete Methoden zur Erschließung des Migrationshintergrunds entwickelt werden. Die Zuordnung geeigneter Methoden auf konkrete Aspekte der migrations- und kulturspezifischen Fragestellungen wurde exemplarisch erfasst und steht als „Methoden-Schatzkoffer“ zur Verfügung.

Eine Verdeutlichung und Infragestellung eigener Wahrnehmungen, Beobachtungen, Deutungen, Annahmen und Vorurteile konnte mittels verschiedener Übungen und Methoden erzielt werden.

Zur Vermeidung oder Auflösung von „Fettnäpfchen“, als Voraussetzung für eine gelingende Beziehungsarbeit und Fallanalyse, sind lösungsorientierte Methoden erarbeitet worden.

Persönliche Statements:

- „Meine Haltung gegenüber MigrantInnen ist hinsichtlich ‚fördern und fordern‘ klarer geworden.“
- „Die Achtsamkeit und Würdigung der Migrationsgeschichte ist mir auch unter dem Aspekt der Ressourcenerschließung bewusst geworden.“
- „Die Reflexion der eigenen ‚Wanderung‘ als Schlüssel der Empathie.“
- „Im Prozessverlauf konnte ich viele, auch persönlich wichtige Erfahrungen sammeln.“

Transfer und Ausblick:

Ein Katalog methodischer Anwendungsbeispiele unter besonderer Berücksichtigung der Klientel (Menschen mit Migrationshintergrund) ist allen KollegInnen als „Methoden-Schatzkoffer“ zur Verfügung gestellt. Die Terminologie kultur- und migrations-spezifischer Faktoren wurde von ProjektteilnehmerInnen auf eine allgemeinverständliche Formulierung heruntergebrochen und ist im IKÖ-Handbuch des Bereichs SSH aufgenommen.

Auf Wunsch der Projektbeteiligten soll der Erfahrungsschatz über andere Kulturen erweitert werden. Ein Markt der Informationen mit KulturdolmetscherInnen ist geplant.

Offensichtlich ist die Neugierde und das Interesse an einer interkulturellen Öffnung der Dienste geweckt und die Notwendigkeit erkannt, wenn wir die Aussage einer Projektteilnehmerin stellvertretend betrachten: „Alle unsere KollegInnen sollten an dem IKÖ-Prozess teilnehmen und profitieren können.“ Die Haltung gegenüber MigrantInnen hat sich verändert.

Uns ModeratorInnen hat der IKÖ-Prozess in dieser Gruppe Spaß gemacht.

Ulrike Gremminger, Migrationsdienst (QMI)

Regine Knapp, Migrationsdienst (QMI)

„Kultursensible Beratung“

Der IKÖ-Prozess im Bereich Sucht- und Sozialpsychiatrische Hilfen (SSH)



Foto: [photocase.com/okabekenji_akane](https://www.photocase.com/okabekenji_akane)

Die Feststellungen, dass in den Diensten des Bereichs SSH zum einen wenig bis keine systematisierten Daten, Fakten und kein spezifisches Wissen bezüglich des Migrationshintergrundes der Klientel erhoben werden und zum anderen der Umgang mit Menschen mit Migrationshintergrund im Besuchs- und Beratungszusammenhang konzeptionell bisher nicht zum Tragen kommt, bildeten den Ausgangspunkt des Projekts.

Trotz anfänglicher Befürchtungen und Vorbehalte, den MitarbeiterInnen des Bereichs zusätzlich zu den Veränderungen durch die Fusion durch diese Projektgruppe noch mehr Arbeit zuzumuten, wurde beschlossen, eine fachdienstübergreifende Projektgruppe zusammenzustellen, die sich aus acht SozialarbeiterInnen und -pädagogInnen aus verschiedenen Diensten des Bereichs, dem Projektleiter, Bereichsleiter Dr. Klaus Obert, und dem Moderatoren-Tandem zusammensetzte.

Die Arbeitsatmosphäre innerhalb der Projektgruppe war von großer Offenheit, Neugier und Interesse am Thema aber auch an der Arbeit der KollegInnen aus anderen Diensten geprägt. Von großem Vorteil war, dass Herr Dr. Obert regelmäßig an den Treffen

teilnahm, da somit Entscheidungen gleich vor Ort getroffen werden konnten und an entscheidende Stellen weiter gegeben wurden.

Bestanden in der ersten Projektgruppensitzung noch einige Fragezeichen darüber, was genau im Rahmen des Projektes erarbeitet werden sollte, so kristallisierten sich schnell eigene Inhalte aufgrund eigener Arbeitserfahrungen heraus, anhand derer sich die Gruppe dem Thema näherte. Hierzu zählten u.a. die Auseinandersetzung mit den eigenen Werten und der eigenen Haltung, die Fragestellung, welche besonderen Anforderungen MigrantInnen an unsere Einrichtungen stellen, aber auch, was sie eventuell davon abhält, diese in Anspruch zu nehmen.

Die intensive Auseinandersetzung mit dem Thema „interkulturelle Beratung“ führte letztlich dazu, dass die Projektgruppe beschloss, Inhalte und Ergebnisse in einem Handbuch zusammenzufassen, das künftig auch auf dem Server für alle MitarbeiterInnen des Verbandes zugänglich sein wird. Bisher existiert es lediglich als Printversion, in den Diensten des Bereichs SSH. Das Handbuch bietet Arbeitsmaterialien und Anregungen, auf deren Grundlage sich die einzelnen Teams des Bereiches SSH in den kommenden Monaten mit den Themen der „interkulturellen Beratung“ auseinandersetzen und ihre Angebote dahingehend weiterentwickeln werden. Weiterhin wird es 2010 eine erste bereichsweite Erfassung der Klientel mit Migrationshintergrund geben, die in den kommenden Jahren unter Einbeziehung der Fachdienste weiter ausdifferenziert werden wird. Auch wenn während des Projektverlaufes deutlich geworden ist, dass es in der Beratung zunächst vorrangig darum geht, genau hinzuhören und interessiert nachzufragen, so ist es im Einzelfall dennoch hilfreich, ein gewisses Hintergrundwissen zu haben. Folglich findet dies im bereichsinternen Fortbildungsprogramm 2011 Berücksichtigung.

Rückblickend auf den Projektverlauf kann ein durchweg positives Fazit gezogen werden. Wir haben viel diskutiert und erarbeitet, dabei viel voneinander und den unterschiedlichen Kulturen unserer Dienste erfahren, was auch hinsichtlich der Fusion ein sehr positiver Nebeneffekt war. Jetzt liegt es an den Führungskräften des Bereiches und an den TeilnehmerInnen der Projektgruppe, den Prozess der interkulturellen Öffnung in die Teams zu tragen und weiter voranzubringen.

*Christiane Siller, Fachdienstleitung Wohnverbund Sucht (SSH)
Uwe Hopf, Zentrale Schuldnerberatung (AWS)*

Abschlusspräsentation am 22.7.2010



Dieser Termin bereitete einigen von uns ProzessbegleiterInnen „Bauchschmerzen“, denn Vorstand, Bereichsleitungen und die Projektverantwortlichen kamen am 22.7.2010 zur Projektvorstellung in den Tagungsraum der Strombergstraße. Und wir sollten, in Vortragsform und mit so genannten Informationsinseln, die bisher in den sechs internen Caritas-Projekten erzielten Ergebnisse und Erkenntnisse vorstellen. Eine Herausforderung für uns alle, die wir mit solchen „Veranstaltungen“ keine „Routine“ haben und nicht gewohnt sind, vor vielen Menschen zu sprechen.

Und es ist gut gelungen! Aus meiner Sicht war es ein kurzweiliger, interessanter und informativer Vormittag für alle Beteiligten. Wir ProzessbegleiterInnen haben uns mit unseren Vorträgen und Informationsinseln sehr gut „geschlagen“ und den „Geist“ der IKÖ als wichtige Querschnittsaufgabe für den gesamten Caritasverband für Stuttgart überzeugend vermittelt.

Und es hat dann ja auch Spaß gemacht, die ZuhörerInnen mit dem interkulturellen Eröffnungszeremoniell „Insel Albatros“ freudig lächelnd zu begrüßen und einzuladen, in diesem Rahmen nachzudenken über unterschiedliche Deutungen von Signalen in anderen Kulturen. Was nehme ich wahr? Wie deute ich das Wahrgenommene? Welche Zuschreibungen vollziehe ich und wie entstehen daraus Vorurteile? Die Vorträge aus den Projektgruppen und die sich daran anschließenden Informationsinseln über die Verläufe und Erkenntnisse in den einzelnen Projekten regten die Zuhörenden zu vielen Fragen an.

Ein erfolgreicher Vormittag an dessen Ende Herr von Deym den frisch ausgebildeten ProzessbegleiterInnen eine Dankurkunde für die geleistete Arbeit überreichte.

Wolfgang Mack
Interkultureller Prozessbegleiter



„Ein ganzer Vormittag, puh!“, stöhnte ich vor der Veranstaltung zur Präsentation der Ergebnisse der IKÖ-Prozesse mit dem Gedanken an meinen übervollen Schreibtisch. Am Ende war ich froh über meine Teilnahme. Denn der Workshop zeigte, welche Kreativität und Kompetenz frei wird, wenn es uns gelingt, über die Bereichsgrenzen hinweg zu kooperieren. Allerdings sollten wir aus dem IKÖ-Prozess auch lernen, dass diese Kooperation dann gut funktionieren kann, wenn wir Ressourcen bereitstellen, um das „Tagesgeschäft“ zu entlasten. Auch eine stringente Projektstruktur mit Klarheit über Projektauftrag und Kompetenzen schadet sicher nicht.

Armin Biermann
Bereichsleiter Jugend- und Familienhilfe



Hier meine Rückmeldung, wie gut mir die Abschlusspräsentation IKÖ gefallen hat. Es wurde toll präsentiert und die Ergebnisse waren doch sehr beeindruckend. Mir persönlich hat es wirklich sehr viel gebracht, denn ich bin ja erst sehr spät hier in das Thema eingestiegen. Die Präsentationen haben mir geholfen, ein besseres Verständnis dafür zu bekommen, was konkret wie bearbeitet wird und welche Ergebnisse erzielt wurden.

Nochmals herzlichen Dank für die gelungene Veranstaltung.

Susanne Zaphiriou
Bereichsleiterin Zentraler Service – Personal und Organisation

Interkulturelle Prozessbegleitung – wozu soll das gut sein?

Eine persönliche Betrachtung

Es muss wohl etwas mit Neugier zu tun gehabt haben, der Suche nach einer neuen beruflichen Herausforderung und einer Ahnung, dass sich hinter dem sperrigen Wort- ungetüm „interkulturelle Prozessbegleitung“ etwas verbergen könnte, was zu einem der spannendsten und wichtigsten Themen der nahen Zukunft werden würde. Ich zögerte jedenfalls nicht lange, als ich gefragt wurde, ob ich an der entsprechenden Fortbildung teilnehmen wolle.

In der Tat verlief bereits der Einstieg in die Schulung ziemlich spannend, allerdings anders als erwartet. Es schien, als würden alle beteiligten Ebenen mit großem Elan aufs Spielfeld stürmen, ohne dessen Beschaffenheit zu kennen. Das Ziel war klar. Es ging um nichts weniger als die Zukunftsfähigkeit unseres Arbeitgebers. Wir sollten in exponierter Stellung mithelfen, den Weg dorthin zu ebnen. Aber in welcher Rolle? Als Platzwart, als Trainer, als Innenverteidigung oder Sturmspitzen? Mit welchem Handwerkszeug, mit welchen zeitlichen Ressourcen, mit welcher tatsächlichen Rücken- deckung durch die Leitungsebenen würden wir ausgestattet werden? Es war nicht unbedingt ermutigend, festzustellen, dass die Erwartungen hoch gesteckt, aber wenig präzise formuliert waren. Nicht wenige, die sich für die Fortbildung interessiert hatten, sprangen in dieser Phase ab. Was mich bei der Stange hielt, weiß ich nicht. Vielleicht einfach nur eine gewisse Halsstarrigkeit, die man mir gelegentlich nachsagt.

Als Christiane Siller und ich Monate später zum ersten Mal in unserer Rolle als Mode- ratoren vor unserer Projektgruppe standen, war ich überrascht, wie wenig von meiner eigenen Unsicherheit offenbar spürbar war. Möglicherweise, weil die TeilnehmerInnen mit einer ähnlichen Verunsicherung gekommen waren, mit der wir unseren Weg begonnen hatten: Was wird von uns hier erwartet? Was in aller Welt soll diese viel beschworene interkulturelle Öffnung überhaupt sein?

Die Rahmenbedingungen waren mittlerweile geklärt und wir hatten Handwerkszeug erhalten, sowohl die Moderation als auch die interkulturellen Öffnung (IKÖ) betreffend. Dennoch blieb mir in Phasen der Unsicherheit oft nur der Rückzug darauf, dass wir das Ganze mit unserer gesammelten bisherigen Berufserfahrung wohl schon irgendwie



schaukeln würden. Letztendlich war es wohl die Kombination aus beidem, was unsere Arbeit im Zweierteam, mit unserem Projektbeauftragten Dr. Klaus Obert und der Arbeitsgruppe gedeihen ließ. Akribische Vor- und Nachbereitung der Gruppentreffen, die Entwicklung kurz- und mittelfristiger Zielsetzungen, deren regelmäßige Überprüfung und Neujustierung, kombiniert mit einer gewissen Flexibilität, um auf unerwartete Entwicklungen reagieren zu können, bildeten die Grundlage unserer Arbeit. Diese reflektierten wir in regelmäßigen Treffen mit unserem Coach Frank Niemann und Fritz Weller. Mit dem Eintauchen in die Praxis wurde plötzlich vieles griffiger, klarer und zielgerichteter.

Was darüber hinaus das Hineinwachsen in die für mich gänzlich neue Rolle des Moderators erleichterte, beschleunigte und regelrecht mit Spaß erfüllte, war, dass sich sowohl im eigentlichen Moderationsprozess als auch in der Auswertung und Planung sehr schnell ein intuitives Verständnis in unserem Tandem entwickelte. Aus den ersten zaghaften verbalen Ballwechsellern wurden schnell mutigere Doppelpässe und selbst so mancher „tödliche“ Pass fand seine AbnehmerInnen und den Weg ins Ziel – wenn auch nicht jeder. Und nicht jede meiner genialen Ideen entpuppte sich in der Umsetzung als wahrhaft epochal. Manchmal schraubte sie gar die Vorbereitungen in solch intellektuelle Höhen, dass selbst ihr Urheber angesichts der dünnen Luft dort oben begann, den Überblick zu verlieren. Schön, wenn einen dann jemand sanft aber bestimmt wieder auf den Boden des IKÖ-Prozesses zurückführt.

So stand für mich relativ schnell nach Beginn der praktischen Arbeit als interkultureller Prozessbegleiter fest, dass ich bei beiden Teilbereichen der Fortbildung am Ball bleiben wollte, der Moderation und der interkulturellen Öffnung. Bei der Moderation von Gruppenprozessen schätze ich den stetigen kreativen Prozess und genieße das damit verbundene Teamwork. Nicht zuletzt konnte ich auf diesem Weg meine eigenen Kompetenzen erweitern und entdeckte bisher verborgen gebliebene Fähigkeiten an mir selbst. Interkulturelle Öffnung wird das zentrale gesellschaftliche Thema der nächsten Jahre bleiben. Das belegen eindrucksvoll die jüngst im Kampf um die Lufthoheit über den Stammtischen geschlagenen geistigen Tiefflugschneisen der Sarrazins und Seehofers. Wer Bundespräsident Wulffs Rede zum 20. Jahrestag der Deutschen Einheit nicht verstehen will, hört, was er hören will, nicht, was gesagt wurde. Dies gilt es auszuhalten sowie unermüdlich mit einem präzisen und vorbehaltlosen Blick auf Realität und Details dagegen zu halten. Das wird unbequeme Erkenntnisse zu Tage fördern, die weder mit einer vorbehaltlosen Akzeptanz von allem, was uns im Zusammenhang mit Migration begegnet, noch dem Festhalten an gewohnten Denk- und Arbeitsabläufen in Einklang zu bringen sind. Aber Verbesserungen und Fortschritte auf persönlicher, verbandlicher und gesellschaftlicher Ebene gibt es eben nicht zum Nulltarif.

*Uwe Hopf
Interkultureller Prozessbegleiter*

Doppelsprung in die Zukunft

Die Fortbildung zur/m interkulturellen ProzessbegleiterIn im Caritasverband für Stuttgart e.V. aus der Sicht des Leiters



Zwei Herausforderungen

Diese Fortbildung forderte die TeilnehmerInnen zu einem Doppelsprung in die Zukunft:

- Sie sollten **„BotschafterInnen für IKÖ im Caritasverband für Stuttgart“** werden; und das zu einer Zeit, in der die IKÖ-Konzeption des Caritasverbandes Stuttgart noch gar nicht flächendeckend bekannt war.
 - Sie sollten sich in 1½ Jahren zur/m **ModeratorIn von Organisationsentwicklungsprozessen** entwickeln und das ohne eine Moderationsausbildung erfahren zu haben.
- Alle TeilnehmerInnen haben diesen Doppelsprung sowohl gewagt wie auch gewonnen: vor allem durch ihr erfolgreiches „learning by doing“.

Lernen in vier Phasen

Im Verlauf der Fortbildung erlebte ich vier Phasen des Lernens:

1. „Persönliche Standortbestimmung zu Beginn“

Zu folgenden Fragen musste sich jede/r TeilnehmerIn persönlich positionieren:

a) Unterstütze ich diese beiden Ziele der Fortbildung:

- Will ich BotschafterIn für IKÖ im eigenen Verband werden?
- Will ich als ProzessmoderatorIn bei der IKÖ-Implementierung mitwirken?

b) Kann ich diesen „Doppelsprung in die Zukunft“ auch bringen?

Rund vier Fünftel der TeilnehmerInnen der Informationsveranstaltung vor Beginn der Fortbildung entschieden sich dann letztlich für unsere Fortbildung – und schlossen sie ab.

2. „Positive Praxiserfahrungen schon beim Start“

Schon die ersten Sitzungen der Projektgruppen bescherten den TeilnehmerInnen Erfolgserlebnisse. Diese Primär-Erfahrungen waren sehr unterschiedlich getönt und teilweise auch noch von nagender Skepsis begleitet. Aber die Grundstimmung bei allen war: „Wir wollen uns weiter als ModeratorInnen profilieren“.

3. „Zusammenwachsen zu einer Lerngemeinschaft“

Die Arbeitsprozesse der Moderatorenteams wurden durch Coaching begleitet. Dazu wurden je zwei Teams für eine Coachingsitzung zusammengefasst. Als einen wesentlichen Qualitätssprung in „Selbstvertrauen“ und „Lernen im Dialog“ empfand ich dann den Wunsch der TeilnehmerInnen, sich auch in einem „Coachingtag für die Gesamtgruppe“ neue Anregungen zu ihren Rollen als ProzessgruppenbegleiterIn zu holen.

4. „Überzeugung + Freude + Stolz am Ende der Fortbildung“

In den letzten Coachingsitzungen, während des vierten Ausbildungsmoduls und dann vor allem in der Abschlusspräsentation vor Vorstand und BereichsleiterInnen zeigten die TeilnehmerInnen ihr farbiges Selbstbewusstsein, das sie in den Monaten der Fortbildung erworben hatten.

Drei offene Themen nach Beendigung der Fortbildung

Die TeilnehmerInnen wünschen sich

1. bei künftigen Projekten: eine gezieltere und nachhaltigere Einbindung des **Know-hows aus dem begleiteten Bereich** in die Projektleitung.
2. für künftige Projektleitungen: weitere Erfahrungen und Werkzeuge zur „**Fokussierung der Gruppendynamik**“ in den Projektgruppen.
3. weitere Informationen und Anregungen zur „**interkulturellen Kommunikation**“:
Welches Wissen und welches Fühlen benötige ich für interkulturelle Begegnungen?

*Frank Niemann
Leiter der Fortbildung*

Kooperation mit islamischen Gemeinden



In den Projekttreffen des Caritasverbandes für Stuttgart mit sechs islamischen Gemeinden in Stuttgart wurde das Thema „Möglichkeiten und Chancen beruflicher Ausbildung für Jugendliche“ als eines von sechs Themen vorgeschlagen.

Der Caritasverband für Stuttgart brachte dieses Thema auf dem Hintergrund ein, dass eine alarmierende Zahl von Jugendlichen mit Migrationshintergrund (bis zu einem Drittel) ohne Ausbildungsabschluss bleibt und sie damit ein hohes Risiko eingehen, später arbeitslos zu werden. Es wurde vereinbart, mit Informationsveranstaltungen in den islamischen Gemeinden Aufklärungs- und Motivationsarbeit für die berufliche Ausbildung von Jugendlichen zu machen.



In weiteren Projekttreffen, an denen sich fünf muslimische Gemeinden beteiligten, wurden zwischen VertreterInnen des Bereiches Arbeit und der Gemeinden Inhalte, Ort, Zeit und Ablauf festgelegt. Noch vor den Sommerferien fanden an einem Sonntag zwei Veranstaltungen in der Moschee der bosnischen und der albanischen Gemeinde in Stuttgart-Wangen und Stuttgart-Feuerbach statt. Weitere Veranstaltungen sind im Herbst 2010 in der alevitischen Gemeinde, in der Feuerbacher Moschee (DITIB) und beim Verband islamischer Kulturzentren (VIKZ) geplant.

Die Informationsveranstaltungen – so die gemeinsame Einschätzung in der Projektgruppe – können aber nur der erste Schritt sein, um die betroffenen Familien und Jugendlichen zu erreichen. Als weiteres Vorhaben wurde vereinbart, in den Gemeinden ehrenamtliche BeraterInnen für den Übergang Schule – Beruf, sogenannte BrückenbauerInnen, zu gewinnen und auszubilden. Diese sollen möglichst Gemeindemitglieder sein, um dann vor Ort für Jugendliche und Eltern als AnsprechpartnerInnen, BeraterInnen und VermittlerInnen zu fungieren. Diese ehrenamtlichen BrückenbauerInnen werden, so ist es geplant, von



Fachkräften aus dem Bereich Arbeit geschult und fortlaufend begleitet, so dass sie sowohl über die nötigen Kenntnisse der dualen Ausbildung und der vorbereitenden und unterstützenden Maßnahmen verfügen als auch über eine ausreichende Beratungskompetenz.

Dies ist ein Vorhaben, welches eine langfristige Kooperation zwischen dem Caritasverband für Stuttgart und den islamischen Gemeinden zur Folge hat und das von beiden Seiten viel Engagement, Verständnis und Lernbereitschaft erfordert.

Wir hoffen, es gelingt.

Edgar Heimerdinger
Bereichsleiter Arbeit

Interkulturelle Öffnung (IKÖ), interreligiöse Öffnung (IRÖ) und christlich-spirituelles Profil des Caritasverbands für Stuttgart

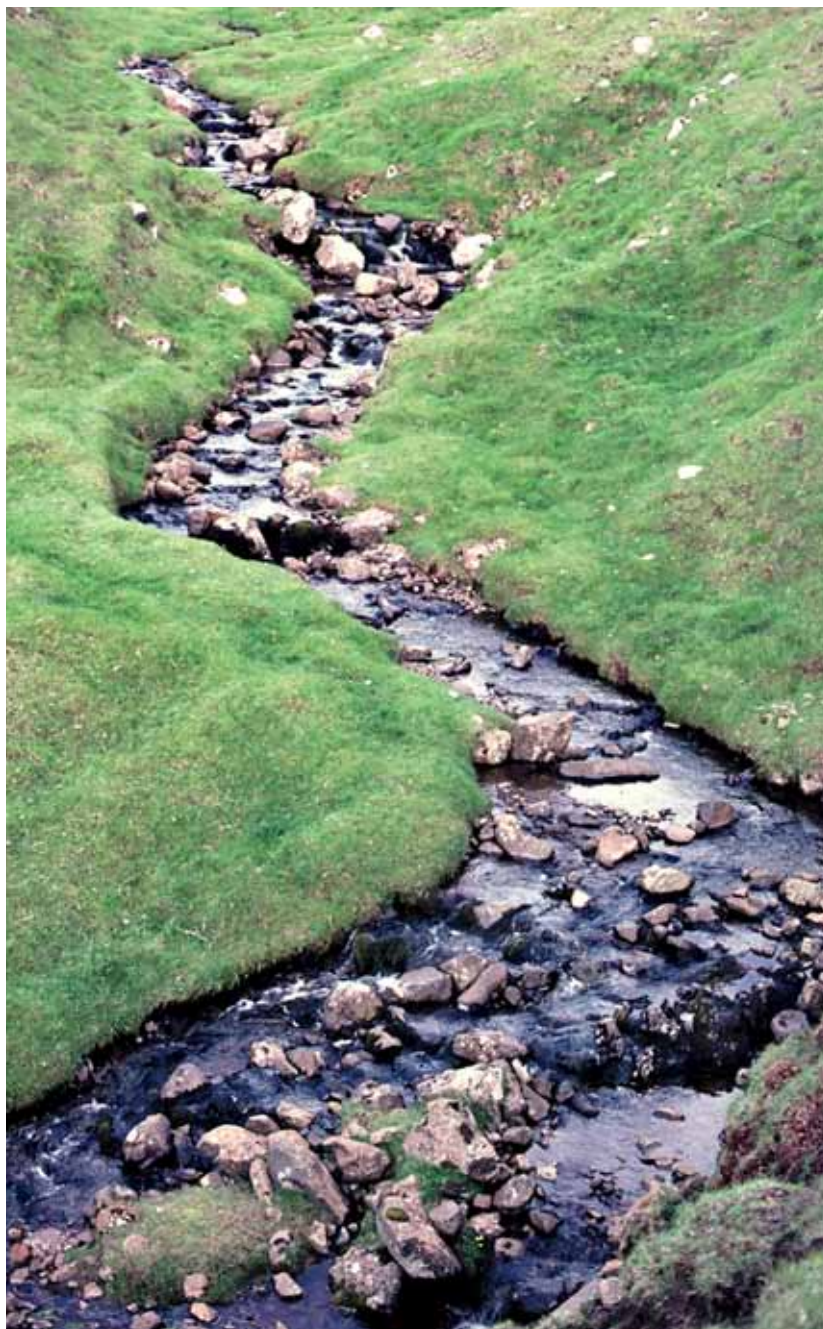
Die Aufgabe „interkulturelle Öffnung“ wurde im Jahr 2007 als Querschnittsaufgabe vom Vorstand gesetzt und mit einer Neustrukturierung des Bereichs „Migration und Integration“ zu einem Querschnittsbereich verbunden. Seitdem wurden vielfältige Bildungsmaßnahmen durchgeführt (Stichwort „interkulturelle Kompetenz“) und entsprechende Organisationsprozesse in die Wege geleitet, um die einzelnen Mitarbeitenden und den Caritasverband als Ganzen für die gesellschaftspolitische Herausforderung der Integration von MigrantInnen zu rüsten. Die „interkulturelle Öffnung“ im Caritasverband für Stuttgart hat dabei unmittelbare Auswirkungen auf die Spiritualität der Caritas und die Frage nach ihrem christlichen, kirchlichen oder katholischen Profil. Es wird gut sein, den Prozess auch unter dieser Rücksicht bewusst zu gestalten. Dazu einige Überlegungen:

1. Kulturen, Weltanschauungen, Religionen

In einem tieferen Sinn beschränkt sich eine „Kultur“ nicht auf bloße Äußerlichkeiten und Gewohnheiten („Knödel oder Couscous?“), sondern reicht in den Bereich der persönlichen Normen und Werte hinab. Für viele Menschen sind diese auf ein bestimmtes weltanschauliches oder religiöses Fundament gegründet. Ein interkultureller Prozess ist von daher immer verbunden mit Fragen weltanschaulicher oder religiöser Art. Und je stärker eine Kultur auf einem religiösen Wertefundament aufruft (beispielsweise auf dem jüdisch-christlichen oder auf dem islamischen), desto mehr wird die interkulturelle Öffnung auch eine interreligiöse Öffnung sein.

2. Interkulturelle Kompetenz und spirituelle Kompetenz

„Interkulturelle Kompetenz“ beinhaltet vor diesem Hintergrund in irgendeiner Form eine **Kenntnis** von und ein **Verständnis** für verschiedene(r) Weltanschauungen und Religionen (Religionssensibilität). Dazu gehört eine gewisse **Sprachfähigkeit** über kulturell-religiöse Inhalte, was eine Grundbedingung für jeden interkulturellen und interreligiösen Dialog ist. Nicht zu trennen ist eine wirkliche Auseinandersetzung mit



anderen Kulturen, Weltanschauungen und Religionen von einer vertieften Beschäftigung mit den eigenen geistig-geistlichen Wurzeln. Erst wenn mir die eigene kulturelle, weltanschauliche oder religiöse Beheimatung bewusst ist, werde ich fähig zur interkulturellen und interreligiösen Begegnung.

Es ist ersichtlich, dass sich interkulturelle Kompetenzentwicklung mit wesentlichen Zielen spiritueller Bildung trifft.¹ Entsprechend sinnvoll wird es sein, beide Bildungsprozesse aufeinander abzustimmen und miteinander zu vernetzen. Beide haben Interesse an Orten und Gelegenheiten zur **Selbstreflexion**, die die eigene kulturelle, spirituelle, weltanschauliche Basis zum Bewusstsein bringt. Und beide haben Interesse an Orten, Gelegenheiten, Foren, darüber miteinander ins Gespräch zu kommen.

3. Spannungsfelder

Der IKÖ-Prozess beinhaltet bestimmte Spannungsfelder. Es ist wichtig, diese von vornherein mit zu bedenken und entsprechende Strategien zu entwickeln, sie zu gestalten und darüber zu kommunizieren.

3.1 Pluralität und Wahrheitsanspruch

Angesichts der aktuellen Lebenswirklichkeit wird man von einer großen Pluralität überlieferter und/oder faktisch gelebter Weltanschauungen, Religionen, Menschenbilder und Lebenskonzepte ausgehen. Interkulturelle Öffnung und echte Integration wird ohne eine grundsätzliche Wertschätzung der unterschiedlichen Weltanschauungen, Religionen, Lebenskonzeptionen nicht gelingen.

¹Spirituelle Bildung dient der Entwicklung und Förderung spiritueller Kompetenz. Was im Caritasverband für Stuttgart e.V. unter „spiritueller Kompetenz“ verstanden wird, ist den jeweiligen Leistungsprofilen für Fach- und Führungskräfte zu entnehmen. Insgesamt wird ein niederschwelliges Konzept verfolgt. Näheres dazu in: Reber, Joachim: Spiritualität in sozialen Unternehmen. Mitarbeiterseelsorge, spirituelle Bildung, spirituelle Kultur. Stuttgart, Kohlhammer Verlag 2009.

In Spannung dazu steht der Wahrheitsanspruch, den alle großen Religionen und Weltanschauungen in irgendeiner Weise erheben. Die schwierige Aufgabe wird es sein, Wertschätzung und Wahrheitsanspruch in Beziehung zu bringen. Theologisch erfordert dies eine fundierte „Theologie der Religionen“. Praktisch geht es darum, Orte des interkulturellen und interreligiösen Dialogs zu schaffen und eine fruchtbare Diskussionskultur über kulturelle, weltanschauliche und religiöse Fragen in der Caritas zu etablieren.

3.2 Integration oder Mission

Für die Caritas stellt sich diese Herausforderung in einer besonderen Weise. Die Caritas ist von ihrem Ursprung her eine Wesensäußerung der Kirche. Sie ist einem bestimmten – dem christlichen – Menschenbild und einer darauf aufbauenden Gesellschaftsvision verpflichtet. Zum Selbstverständnis des Christentums gehört es, für diese Menschen- und Gesellschaftssicht einzutreten und dafür zu werben. (Stichwort von Bischof Dr. Gebhard Fürst: „missionarische Kirche im Volk“). Es ist eine große Herausforderung, den Auftrag zur Mission und das Anliegen interkultureller und interreligiöser Öffnung in Einklang zu bringen.

Zum Geist, in dem beides gelingen kann, gibt es eine schöne und tiefgründige Überlegung des protestantischen Theologen Fulbert Steffensky: *„Was ist Mission? Es ist die gewaltlose, ressentimentlose und absichtslose Werbung für die Schönheit eines Lebenskonzepts. Diese Werbung ist ressentimentlos, indem wir ohne Bekümmern akzeptieren, dass Menschen andere Lebenswege einschlagen als die des Christentums. Für uns als Christen hat dieses Christentum eine biographische Einmaligkeit. Aber es gibt andere Wege des Geistes und andere Dialekte der Hoffnung. Mission kann man wollen, wenn man auf seine eigene Einmaligkeit verzichtet, so sehr das unseren Narzissmus kränken mag. Die Werbung ist absichtslos. Sie geschieht nicht mit der Absicht, jemanden zur eigenen Glaubensweise zu bekehren, wohl mit der Absicht, dass auch der Fremde schön findet, was wir lieben und woran wir glauben.“*²

3.3 Plurale oder homogene Mitarbeiterschaft

Nicht selten wird mit der Forderung einer christlich-kirchlichen Profilschärfung der Caritas der Ruf nach einer möglichst homogenen (christlichen, katholischen) Mitarbeiterschaft verbunden, spätestens auf Ebene der Führungskräfte.³ Dies steht in Spannung zu einer im IKÖ-Prozess angestrebten Option für eine „multiethnische, multikulturelle, multireligiöse Mitarbeiterschaft“.

Ich bin überzeugt, dass eine multikulturelle und multireligiöse Mitarbeiterschaft für die spirituelle Profilbildung eine große Chance darstellt, wenn die Öffnung bewusst geschieht und entsprechend begleitet wird. Sie bietet Möglichkeiten zum tagtäglichen interkulturellen und interreligiösen Dialog. Dies kann der eigenen religiös-weltanschaulichen Sprachfähigkeit erheblichen Vorschub leisten und die Fähigkeit, Position zu beziehen, stärken. Wenn der Prozess gelingt, werden die Achtung vor der fremden Kultur/Weltanschauung/Religion und die Liebe zur eigenen gleichermaßen wachsen.

²Steffensky, Fulbert: Schwarzbrot-Spiritualität. Stuttgart 2006, 69.

³So fordert etwa das Profilverständnis der Deutschen Bischofskonferenz, „dass grundsätzlich nur kirchlich sozialisierte Führungspersonlichkeiten, ohne die ein christliches Profil der Einrichtung nicht darstellbar wäre, in Leitungspositionen berufen werden.“ (Das Profil sozialer Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft im Kontext von Kooperationen und Fusionen. Eine Handreichung des Verbandes der Diözesen Deutschlands und der Kommission für caritative Fragen der Deutschen Bischofskonferenz. Arbeitshilfen Nr. 209. Hrsg. vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz. Bonn 2007, 21).

4. Dienst am Reich Gottes in einer multireligiösen Gesellschaft

Das Netzwerk Theologinnen und Theologen im DiCV Rottenburg-Stuttgart hat im Frühjahr 2010 das Positionspapier „Dienst am Reich Gottes in einer multireligiösen Gesellschaft. Theologische Impulse zur Frage der Zusammenarbeit haupt- und ehrenamtlicher Mitarbeitenden verschiedener Religionszugehörigkeit in katholisch-karitativen Einrichtungen und Diensten“ vorgelegt.⁴ Es entfaltet ein Verständnis von Kirche und von Theologie, das in der interreligiösen Öffnung und im interreligiösen Dialog einen wertvollen und zukunftsweisenden Beitrag für die Erfüllung des christlich-kirchlichen Auftrags und für die christlich-kirchliche Profilbildung der Caritas erkennt. Es zeigt aber auch, dass die Chancen, die darin für alle Beteiligten liegen, nicht von selbst Wirklichkeit werden. Es bedarf einer sorgsam spirituellen und theologischen Begleitung, die wiederum in entsprechende Organisations- und Führungsstrukturen eingebunden ist. Dafür in Zukunft mit zu tragen, sei den Prozessverantwortlichen nachdrücklich ans Herz gelegt.

Dr. Joachim Reber

Mitarbeiterseelsorge und spirituelle Bildung

⁴Das Papier wird, zusammen mit einigen weiteren einschlägigen Texten, in Kürze in der Reihe „Impulse“ des Diözesancaritasverbands Rottenburg-Stuttgart erscheinen.



Selbsttest zum Stand der interkulturellen Öffnung für Dienste und Einrichtungen des Caritasverband für Stuttgart

Unsere Dienste und Einrichtungen haben eine wichtige Aufgabe bei der gelingenden Integration von Migrantinnen und Migranten. Dieser Selbsttest soll eine Orientierungshilfe sein, um den Stand der interkulturellen Öffnung in Ihrem Dienst oder Ihrer Einrichtung einzuschätzen. Beantworten Sie dazu bitte folgende Schlüsselfragen:

1. Mehr als jede/r Dritte unserer Nutzer/innen ist selbst Migrant/in oder stammt aus einer Familie mit Migrationshintergrund.
ja nein
2. Unser Dienst/unsere Einrichtung sieht in Migrant/innen eine wichtige Zielgruppe.
ja nein
3. Wir gehen auf Migrant/innen zu, um sie als Nutzer/innen zu gewinnen.
ja nein
4. Wir haben die spezifischen Bedürfnisse von Migrant/innen in unserer Konzeption berücksichtigt.
ja nein
5. Wir überprüfen regelmäßig unsere Angebote und Arbeitsstrukturen mit Blick auf die Bedürfnisse von Migrant/innen.
ja nein
6. Unser Dienst/unsere Einrichtung kooperiert bei migrationsspezifischen Fragestellungen mit Fachberatungsstellen.
ja nein
7. Unser Dienst/unsere Einrichtung pflegt Kontakte zu Vereinen, Selbsthilfeorganisationen oder religiösen Gemeinschaften von Migrant/innen.
ja nein
8. Unsere Leitung sichert die interkulturelle Qualität unserer Angebote und Arbeitsstrukturen.
ja nein
9. Wir achten bei Neueinstellungen darauf, dass zukünftige Mitarbeiter/innen über interkulturelle Kompetenz verfügen oder bereit sind, diese zu erwerben.
ja nein

10. Alle Mitarbeitenden unseres Dienstes/unsere Einrichtung bilden sich regelmäßig fort, um ihr interkulturelles Wissen zu erweitern.

ja nein

11. Alle Mitarbeitenden unseres Dienstes/unsere Einrichtung gehen gegen ethnische Diskriminierung und Ausgrenzung vor.

ja nein

12. Unser Dienst/unsere Einrichtung hat einen interkulturellen Öffnungsprozess durchgeführt.

ja nein

Auflösung:

0 – 4 Ja-Antworten:

Sie haben festgestellt, dass es dringenden Handlungsbedarf in Ihrem Dienst/Ihrer Einrichtung gibt. Setzen Sie sich im Team und mit Ihrer Leitung intensiv mit der Ausrichtung Ihrer Angebote auseinander. Lassen Sie sich zu den Möglichkeiten einer interkulturellen Öffnung vom Querschnittsbereich Migration und Integration (QMI) beraten.

5 – 8 Ja-Antworten:

Sie haben bereits einige wichtige Aspekte interkultureller Öffnung umgesetzt. Besprechen Sie Ihr Ergebnis im Team und mit Ihrer Leitung. Klären Sie, welche weiteren Schritte zum Ausbau der interkulturellen Öffnung notwendig sind. Nutzen Sie dabei die Unterstützung durch interkulturelle Prozessbegleiter/innen des Caritasverbandes für Stuttgart oder durch den Bereich QMI.

9 – 12 Ja-Antworten:

Sie sind auf einem guten Weg, Ihre Angebote sind interkulturell gut aufgestellt. Reflektieren Sie die mit Nein beantworteten Fragestellungen im Team und mit Ihrer Leitung, um konkrete Handlungsschritte zu erarbeiten.

Nutzen Sie dabei die Unterstützung durch interkulturelle Prozessbegleiter/innen des Caritasverbandes für Stuttgart oder durch den Bereich QMI.

Wenn Sie zum Selbsttest Fragen haben oder wenn Sie Interesse an der Durchführung eines interkulturellen Öffnungsprozesses in Ihrem Dienst/Ihren Einrichtung haben, wenden Sie sich bitte an den Querschnittsbereich Migration und Integration.

Ihr Ansprechpartner ist

Fritz Weller
Bereichsleiter QMI
Weißenburgstraße 13
70180 Stuttgart
Tel. 0711 6453-132
Fax. 0711 6453-136
f.weller@caritas-stuttgart.de

Dank

Im Nachgang zu der Abschlussveranstaltung zur Fortbildung „Interkulturelle/r ProzessbegleiterIn“ möchte ich noch einmal allen Beteiligten gratulieren. Ich war beeindruckt von der „Begeisterung“, der Professionalität und der Kreativität der MitarbeiterInnen und ebenso von der Habhaftigkeit der Ergebnisse.

Wir sollten an dieser Habhaftigkeit anknüpfen – auch mit dem Ziel, die Werterhaltung dieser erfolgreichen, gesamtverbandlichen Investition zu unterstützen.

Das kann geschehen, indem wir erarbeitete Empfehlungen konservieren und eine gemeinsame Tool-Box aufbauen und indem wir versuchen, das Momentum der „Begeisterung“ über MultiplikatorInnen weiterzutragen.

Besonders gut gefallen hat mir das gewählte Format der „Marktstände“ zur Präsentation der Ergebnisse. Auf diese Weise konnte man die bunte Vielfalt kreativer „Arbeitsfrüchte“ gut „begreifen“. Jetzt geht es darum, das Erreichte zu sichern und weiter wachsen zu lassen.

*Raphael Graf von Deym
Caritasdirektor*

