

**Wegweiser
Handlungsrahmen
Best-Practice** der
AWO-Integrations-
agenturen



**Die Zukunft
jetzt gestalten**

Herausgegeben vom
Arbeitskreis Migration

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Einleitung: Wegweiser zur Integration	6
Gesetzliche Einordnung	8
Die Integrationsagenturen innerhalb der Arbeiterwohlfahrt	10
Prinzipien der Integrationsagenturen	12
Die Integrationsagenturen innerhalb der Verbandsstruktur	
Vertikal: Einordnung in die Aufgabenstruktur der Arbeiterwohlfahrt	
Horizontal: Verbindung zwischen den AWO-Integrationsagenturen	
Aufgaben & Ziele	
Darstellung der Tätigkeitsfelder	
Bürgerschaftliches Engagement	17
Best Practice:	
Das Projekt „Junioren für Senioren“ der AWO-Integration in Duisburg	20
Der maghrebische Mütterverein „Oum El Banine“ in Düsseldorf	21
Interkulturelle Orientierung, Öffnung und Kompetenz	22
Best Practice:	
Die Fortbildungsreihe des Bezirksverbands Ostwestfalen-Lippe in Löhne	25
Das IziKÖ des Bezirksverbandes Mittelrhein in Köln	26
Das Demenz-Servicezentrum der AWO in Gelsenkirchen	27
Sozialraumorientierte Arbeit	28
Best Practice:	
Das Projekt Brückenbauen im Stadtteilbüro Marl-Hamm	31
Antidiskriminierungsarbeit	32
Best Practice:	
Das Fotoprojekt „Unsere Stadt durch unsere Augen“ in Ahlen	34
Zusammenfassung	35

Vorwort

Seit dem 1. Januar 2007 sind die Integrationsagenturen der AWO in NRW tätig. Zum Jahreswechsel haben sie mit der Antidiskriminierungsarbeit ein neues Handlungsfeld bekommen. Das Zusammenwirken von Politik und den Trägern der Freien Wohlfahrtspflege, die tägliche Arbeit in den 22 Integrationsagenturen und die Rückmeldungen durch die Zielgruppen, aber auch die allgemeine interessierte Öffentlichkeit zeigen: Wir sprechen von einer Erfolgsgeschichte. Einer Erfolgsgeschichte, die noch längst nicht zu Ende „erzählt“ ist. Die Agenturen entwickeln sich weiter. Sie gestalten Zukunft.

Der Arbeitskreis Migration beschreibt mit der Übersicht „Die Zukunft gestalten“, was bisher geschehen ist, wie sich die tägliche Arbeit darstellt und welche Perspektiven sich aus den Erfahrungen der ersten beiden Jahre vorausschauend gewinnen lassen. Deshalb ist der Untertitel „Handlungsrahmen, Wegweiser, Best Practice“ sehr bewusst gewählt.

Wir möchten den Kolleginnen und Kollegen des Arbeitskreises Migration danken, die an dieser Zusammenschau von Gegenwart und Zukunft mitgearbeitet haben. Die Mitglieder aus den Bezirksverbänden Mittelrhein, Niederrhein, Westliches Westfalen und Ostwest-

falen-Lippe haben dabei mit Vertretern aus der Praxis und den Trägern zusammengearbeitet. Wir wünschen uns, dass dieser Wegweiser möglichst viele Menschen zum Ziel einer gleichberechtigten Teilhabe an Chancen und Möglichkeiten in unserer Gesellschaft leitet. Wir hoffen, dass er die Einsicht vermittelt, dass die Arbeiterwohlfahrt in NRW sich längst auf diesem Weg befindet. Das spiegelt sich an unserem Leitbild. Doch alle Theorie ist grau – wir freuen uns umso mehr an den praktischen Beispielen aus dem Alltag der Integrationsagenturen. Wir konnten dafür unter einer Vielzahl von Angeboten und Maßnahmen auswählen. Die vorgestellten Projekte unter der Überschrift Best Practice stehen damit stellvertretend für weitere positive Beispiele, die wir in allen vier Bezirksverbänden geben. Aus diesem Grund möchten wir an dieser Stelle ganz besonders den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Integrationsagenturen unseren Dank aussprechen. Erst durch ihre Arbeit mit den Menschen und durch ihr Einfordern von Interkultureller Öffnung in den anderen Regeldiensten können wir sagen: Die Arbeiterwohlfahrt in NRW gestaltet aktiv die Zukunft. Sie nimmt Ziele nicht nur in den Blick, sondern erreicht sie auch.

Einleitung

Wegweiser zur Integration

Knotenpunkte im Netzwerk der Migrationsfachdienste

Die Integrationsagenturen der vier AWO-Bezirksverbände in NRW bewähren sich als wichtige Knotenpunkte im Netzwerk der Fachdienste für Migration und Integration. Im Jahr 2009 erhalten sie mit dem Aufgabenbereich „Antidiskriminierung“ einen weiteren Schwerpunkt.

Wegweiser für die Migrantenselbstorganisationen

Diese Handreichung „Die Zukunft jetzt gestalten“ charakterisieren wir als Wegweiser. Der Begriff des Wegweisers findet gleich mehrfach seine Entsprechung. Zum einen sind die Agenturen wegweisend tätig. Sie arbeiten vermittelnd zum Beispiel mit den bürgerschaftlich Engagierten und Migrantenselbstorganisationen (MSO), weisen ihnen Wege zur Partizipation an gesellschaftlichen Prozessen und zur selbstbestimmten Lösung ihrer Herausforderungen. Der Wegweiser formuliert ebenfalls das Ziel einer interkulturellen Öffnung der sozialen Regeldienste. Integration – das ist seit langem bekannt – ist keine Einbahnstraße.

Richtungsweisende Zusammenarbeit zwischen Land und Freien Trägern

Zum anderen versuchen wir, den Weg nachzuzeichnen, der zu der Einrichtung der Integrationsagenturen führte. Dass die Landespolitik dabei eng mit den Trägern der Freien Wohlfahrtspflege zusammenarbeitete, darf man durchaus als wegweisend beschreiben.

Orientierung an der traditionellen Ausrichtung der AWO

Darüber hinaus skizzieren wir, dass die Agenturen ohne Umwege und Brüche die traditionelle Ausrichtung der Arbeiterwohlfahrt beibehalten und fortschreiben. Kurskorrekturen waren nicht notwendig, lediglich der „Weiterbau“ fest gespurter Straßen.

Navigation im Netz der Agenturen innerhalb und außerhalb der AWO

Dieser Wegweiser hilft ebenfalls dabei, sich durch die Strukturen der Fachdienste für Migration und Integration zu navigieren und Verbindungslinien zwischen den einzelnen Integrationsagenturen innerhalb der AWO in NRW aber auch zu den Einrichtungen anderer Verbänden auszuloten.

Wie es sich für einen Wegweiser gehört, orientiert er sich am Startpunkt der gesetzlichen Vorgaben und richtet sich an dem Ziel der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund aus. Die Wege dorthin können durchaus unterschiedlich sein, denn den Agenturen ist es weitgehend freigestellt, welchen der vorgegebenen Schwerpunkte sie wählen. Die Zielgruppen, denen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Seite stehen, sind unterschiedlich. Es gibt eben nicht den Migranten oder die Zuwanderin. Zudem ist das Gelände, auf dem es die Wege zu spuren gilt, von wechselnder Beschaffenheit. Der Sozialraum, in dem sich die einzelnen Agenturen bewegen, bedarf der genauen und überprüfenden Analyse.

Schließlich benennt dieser Wegweiser auch bislang unerreichte Gebiete. In diesem Sinne versprechen wir uns von dieser Übersicht Orientierung und Richtungsweisung. Wer sagt: Diese Einordnung beschreibt nicht allein den Ist-Zustand, sondern stellt auch „Noch-zu-Ereichendes“ vor, hat Recht. Denn eben das ist ein Merkmal eines Wegweisers. Er ist auf der Strecke zu finden und steht eben nie bereits am Ziel.

Gesetzliche Vorgaben mit dem Ziel der Integration von Zuwanderern

Vielfalt der Zielgruppen

Vom Ist-Zustand zu den Sollwerten

Neugestaltung des Zuwanderungsgesetzes am 1.1.2005

Aufgabenteilung zwischen Bund und Land

Rahmenkonzeption „Integrationsagenturen in Nordrhein-Westfalen“ als bundesweit einmaliger Prozess

Start am 1. Januar 2007

3 Arbeitsbereiche

Gesetzliche Einordnung

Am 1. Januar 2005 trat das Zuwanderungsgesetz in Kraft. Die bis dahin vom Bund und dem Land Nordrhein-Westfalen gemeinsam getragenen Ausländersozialdienste sowie das Programm „Beratung erwachsener Aussiedler“ wurden damit umstrukturiert. Bis dahin handelte es sich um ein „klassisches“ Beratungsangebot, d.h. Einzelfallberatung.

Der Bund erklärte sich nach der Neuordnung zuständig für die Beratung der Neuzuwanderer und damit für die Migrationserstberatung. Das Land Nordrhein-Westfalen sah, dass die nachholende und weiterführende Integration der bereits länger hier lebenden Zuwanderer weiterhin eine Aufgabe blieb.

In den Jahren 2005 und 2006 wurde deshalb die Rahmenkonzeption „Integrationsagenturen in Nordrhein-Westfalen“ entwickelt. Gesprächspartner des Landes waren dabei die Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege, die Träger der ab 2005 zu Fachdiensten für Migration und Integration umstrukturierten ehemaligen Ausländersozialdienste. Es fördert jetzt integrationsrelevante Strukturen etwa die gleichberechtigte Teilhabe an Schulen, die Einbindung von qualifiziertem kultursensiblen Personal. Dies war ein bundesweit einmaliger Prozess.

Am 1. Januar 2007 wurde die Rahmenkonzeption in Kraft gesetzt. Die Integrationsagenturen arbeiten seither nach dem in Zusammenarbeit mit den Spitzenverbänden erstellten Aufgabenprofil.

Die Agenturen engagieren sich dabei innerhalb der folgenden drei Bereiche

- **Bürgerschaftliches Engagement von/für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte**
- **Interkulturelle Orientierung/Öffnung**
- **Sozialraumorientierte Arbeit**

Seit dem 01. Januar 2009 werden diese Tätigkeitsbereiche ergänzt, und zwar um das Aufgabenfeld

- **Antidiskriminierungsarbeit.**

Für jeden Eckpunkt gilt, dass eine Integrationsagentur ihn weitgehend selbsttätig als Aufgabenfeld wählen kann.

Die Grundlage für die Planung von bedarfsgerechten Aktivitäten und Angeboten der Integrationsagenturen vor Ort bilden jährlich aktualisierte Sozialraumanalysen. Damit soll sichergestellt werden, dass sich die Schwerpunktsetzungen mit Bedarf und Bedürfnissen in Einklang befinden.

Antidiskriminierungsarbeit seit 1.1.2009

Freie Wahl des Aufgabenfelds

Jährlich aktualisierte Sozialraum- analysen als Grundlage

22 Agenturen in den 4 Bezirksverbänden der AWO in NRW

Vorgaben für die Einrichtung der Agenturen

Übertragung der gesetzlichen Vorgaben in konkrete Aufgaben- und Zielbeschreibungen

Langjährige Erfahrung im Bereich der Themenfelder

Einbindung in die Tradition der AWO seit 1919

Möglichkeit zur Partizipation

Hilfe zur Selbsthilfe als Basis der Werteorientierung

Die Integrationsagenturen innerhalb der Arbeiterwohlfahrt

Seit der Neufassung des Zuwanderungsgesetzes und der konzeptionellen Neuordnung in Abstimmung mit der Politik haben sich zur Zeit innerhalb der vier Bezirksverbände der AWO in NRW insgesamt 22 Integrationsagenturen gegründet.

Als Qualitätsmerkmal schreibt die AWO vor, dass die Agenturen jeweils mit mindestens einer halben Stelle besetzt sind. Die Mitarbeiter sind in der Regel ausschließlich für die Integrationsagentur tätig. Eine Zersplitterung der Aufgabenstellungen wird auf diesem Weg vermieden. Nahezu ausschließlich sind diese Stellen mit qualifizierten Mitarbeitern, die selbst über einen Migrationshintergrund verfügen, besetzt.

Die neu gegründeten Integrationsagenturen innerhalb der Arbeiterwohlfahrt übersetzen die Vorgaben des Landes NRW in konkrete Aufgaben- und Zielbeschreibungen. Sie sind dabei den Grundsätzen und Leitlinien des Verbandes verpflichtet und in das System der Fachdienste für Migration und Integration eingebunden.

Dabei wirkt sich positiv aus, dass der Verband bereits lange vor der Gründung der Integrationsagenturen die genannten Themenfelder für sich entdeckt und bestellt hat.

Die Arbeiterwohlfahrt setzt sich seit ihrer Gründung im Jahr 1919 für eine solidarische Gesellschaft ein. Sie versteht sich als eine Institution, die konkrete Hilfen für Menschen organisiert und leistet. Sie bietet ihnen darüber hinaus – unabhängig von Religion und Herkunft – die Möglichkeit zur Partizipation in allen gesellschaftlichen Lebensbereichen.

Die befähigende Hilfe zur Selbsthilfe stellt eine traditionelle Basis zur Werteorientierung der Arbeiterwohlfahrt dar. Sie richtet sich an alle Organisationen, die die Werte des Grundgesetzes der Bundesrepublik akzeptieren und mittragen.

Auf dieser Basis hat die Arbeiterwohlfahrt ihre Prinzipien zur Integration der Menschen mit Migrationshintergrund entwickelt. Sie greift dabei die formale Anerkennung Deutschlands als Einwanderungsland und die demografische Entwicklung der Gesellschaft auf.

Die AWO hat die „Integration der Migranten“ als sozialpolitische Aufgabe definiert. Ein Ziel ist es dabei, aktiv die Unterschiedlichkeiten der Menschen mit Zuwanderungsgeschichte zu unterstützen. Sie sieht diese Menschen als Adressaten an. Gleichzeitig hat sich die Arbeiterwohlfahrt zur Aufgabe gemacht: die „gleichberechtigte Teilhabe in allen gesellschaftlichen Bereichen zu ermöglichen“.

Mitgliedern von Migrantenselbstorganisationen steht die gleichberechtigte Teilhabe an den haupt- und ehrenamtlichen Strukturen des Verbandes offen. Als entscheidendes Instrument sah die Bundeskonferenz der AWO im Jahre 2000 dabei die Verpflichtung zur Interkulturellen Öffnung der eigenen Dienste und Einrichtungen. Dazu gehört die Einstellung von Mitarbeitern, die über eine Migrationserfahrung verfügen und diese Kompetenz in den Prozess einbringen.

Daneben ist die Sicherung von Arbeitsplätzen durch eine Kundenorientierung, die den demografischen Wandel und die Bevölkerungsentwicklung berücksichtigt, ein wichtiges Argument für eine Ausrichtung auf diese Zielgruppe.

Interkulturelle Öffnung und Orientierung mit Hilfe von Interkultureller Kompetenz zu fördern bedeutet, die bereits vorhandenen Gegebenheiten innerhalb der Gesellschaft aktiv zu nutzen und positiv zu gestalten.

Prinzipien der Integration im Einwanderungsland Deutschland

Integration als sozialpolitische Aufgabe mit dem Ziel Unterschiedlichkeit zu fördern und gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen

Bundeskonferenz sieht Verpflichtung zur Interkulturellen Öffnung

Sicherung von Arbeitsplätzen durch Kundenorientierung

Gegebenheiten aktiv gestalten

Grundsätze als Basis für die Aufgabenstellung

Prinzipien der Integrationsagenturen

Aus diesen Leitgedanken lassen sich erste Grundsätze für die Tätigkeit der AWO-Integrationsagenturen ableiten. Sie bilden die Basis für die konkrete Aufgabenstellung und Angebote.

- Sie sind überkonfessionell tätig.
- Sie orientieren sich an den Lebenslagen von Migranten unabhängig ihrer politischen und persönlichen religiösen Ausrichtung.
- Nachhaltigkeit und Ressourcenorientierung sind für sie stets handlungsleitende Elemente ihrer Arbeit.
- Die Lebensleistungen der Zuwanderer werden von ihnen anerkannt und wertgeschätzt berücksichtigt.
- Einer Wertung, die Defizite ins Zentrum stellt, wird bewusst entgegengewirkt.
- Integrationsagenturen unterstützen Migrantenselbstorganisationen sowie das bürgerschaftliche und ehrenamtliche Engagement, um gleichberechtigte Teilhabe an den Chancen und Möglichkeiten einer aufstiegs- und bildungsorientierten Gesellschaft zu gewährleisten.
- Sie nehmen die Mehrheitsgesellschaft sowie das deutsche Versorgungssystem als Zielgruppe mit der Zielrichtung der interkulturellen Orientierung und interkulturellen Öffnung in den Blick.

Die Integrationsagenturen innerhalb der Verbandsstruktur

Der gesetzliche Rahmen benennt die Tätigkeitsfelder. Die Leitlinien der Arbeiterwohlfahrt beschreiben grundsätzlich, wie diese Felder zu bestellen sind. Sie weisen zudem nach, dass die Arbeiterwohlfahrt der geeignete Träger für die Aufgaben der Integrationsagenturen ist. Dabei existiert dieser Bereich nicht im leeren Raum. Er ordnet sich vielmehr in vorhandene und erprobt effiziente Strukturen ein.

Die AWO als geeigneter Träger mit erprobten Strukturen

Zum einen verfügt die AWO über eine Jahrzehnte lange Erfahrung in der Arbeit mit und für Menschen mit Migrationsgeschichte. Zum anderen ist die Arbeiterwohlfahrt in Bezirks-, Kreis- und Stadtverbände untergliedert. Die lokalen und regionalen Verbände sind weitgehend selbstständig tätig und bilden sozusagen von Natur aus sozialraumorientiert eine eigene wirksame Angebotsvielfalt aus.

Die AWO-Integrationsagenturen sind damit zusätzlich vertikal und horizontal vernetzt. „Vertikal“ beschreibt hier die Einordnung innerhalb der Organisation eines Bezirks-, Unterbezirks-, Kreis- oder Stadtverbandes. „Horizontal“ nehmen sie in den Blick, dass in anderen Kommunen ebenfalls AWO-Integrationsagenturen tätig sind. Auch daraus ergeben sich Konsequenzen für die konkrete Tätigkeit.

Vertikal: Einordnung in die Aufgabenstruktur der Arbeiterwohlfahrt

Bereits 1991 begann die Arbeiterwohlfahrt in NRW ihre Ausländersozialdienste umzugestalten. Sie gab das Prinzip des flächendeckenden Angebots auf und bildete teamorientierte und vernetzte Zentren aus. Basis für diesen Schritt war die Rahmenkonzeption der Bezirksverbände in NRW. Hierin wird die Orientierung an Schwerpunktregionen beschrieben. Zugleich ist bereits von „internationalen Teams“ die Rede und einem nationalitätenübergreifenden Angebot.

Die „Bündelung der Interessen“ und „die organisatorische Verknüpfung der bestehenden unterschiedlichen Beratungsdienste“ stellt auch die Rahmenkonzeption des Bundesverbandes aus dem Jahr 1993 in den Vordergrund.

Langjährige Erfahrung innerhalb der Strukturen der Arbeiterwohlfahrt

Doppelte Vernetzung

Vom Ausländersozialdienst zu teamorientierten Zentren

Bundesverband fordert Bündelung der Interessen

Programme der Fachdienste für Migration und Integration

Die bei der Arbeiterwohlfahrt unter dem Oberbegriff „Fachdienste für Migration und Integration“ bestehenden Angebote umfassen dabei im Wesentlichen die Programme:

- Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer
- Jugendmigrationsdienste
- Integrationsagenturen
- gemeinwesenorientierte Projekte
- Maßnahmen zur beruflichen Integration
- Deutsch- und Sprachförderung

Im Zentrum der Aktivitäten dieser Dienste steht die aktivierende und aktive Integrationsförderung:

Die Integrationsagenturen ordnen sich damit ein in die Struktur der Fachdienste. Zugleich sind auch die weiteren Angebote wie die Migrationserstberatung den Prinzipien verpflichtet, auf denen auch die Integrationsagenturen gründen.

Bürgerschaftliches Engagement, Interkulturelle Öffnung und sozialraumorientierte Arbeit und Antirassismuserbeit sind keineswegs auf die Integrationsagenturen beschränkt. Es besteht eine Durchlässigkeit der Themen innerhalb der Fachdienste. Im Zusammenwirken können und sollen sie sich gegenseitig stärken und gemeinsam mehr für die Zielgruppen erreichen.

Horizontal: Verbindung zwischen den AWO-Integrationsagenturen

Die AWO-Integrationsagenturen können nicht allein auf die Kompetenz innerhalb ihres Fachdienstes zurück greifen. Sie profitieren ebenfalls von den Erfahrungswerten und Ideen der weiteren Integrationsagenturen innerhalb des Verbandes. Um diesen gewinnbringenden Austausch sicherzustellen sind grundsätzliche Vereinbarungen notwendig.

Aktive und aktivierende Integrationsförderung

Durchlässigkeit der Themenfelder untereinander

Gewinnbringender Austausch der Agenturen untereinander

Die AWO-Integrationsagenturen befinden sich untereinander in einem konstanten Informationsaustausch und Qualitätsdialog. Damit gelingt es, auf einer gemeinsamen inhaltlichen und fachlichen Basis tätig zu werden.

- Sie stellen innerhalb dieses Netzwerks den Themen- und Informationstransfer sicher.
- Sie setzen auf eine gewollte und organisierte wechselseitige kollegiale Unterstützung. Sie dient dazu, die hohe Qualität gemeinsam weiterzuentwickeln und abzustimmen.
- Eine überregionale Spezialisierung zu Themenschwerpunkten ermöglicht es, sich bei Bedarf gegenseitig abgestimmt zu ergänzen.

Aus diesen Vereinbarungen und Fortschreibungen gewinnen die AWO-Integrationsagenturen eine gemeinsame Position gegenüber überregional tätigen, externen Kooperations- und Dialogpartnern.

Die überverbandliche Zusammenarbeit steckt bislang erst in den Anfängen. Sie ist jedoch gewollt und wird angestrebt.

Aufgaben & Ziele

Innerhalb dieses Zusammenspiels der Kräfte und Kompetenzen definieren sich Aufgabe und Ziel der Integrationsagenturen in der Trägerschaft der Arbeiterwohlfahrt.

Die Agenturen sind – wie der Name schon sagt – vermittelnd tätig. Nicht sie selbst vertreten die Interessen von Migrantinnen und Migranten. Vielmehr befähigen sie diese Bevölkerungsgruppe selbsttätig zum Engagement für die eigenen Ziele.

Ihre Angebote richten sich darüber hinaus an die Mehrheitsgesellschaft und ihre Einrichtungen innerhalb des Sozialsystems. Sie ebnen damit den Weg für die Migratenselbstorganisationen und öffnen der Gesellschaft die Tür zu einer wachsenden Bevölkerungsgruppe.

Qualitätsdialog für eine gemeinsame Basis

Gemeinsame Position gegenüber Dialogpartnern

Zieldefinition der Integrationsagenturen

Vermittelnde Tätigkeit mit dem Ziel der Befähigung zur Selbsthilfe

Angebote an die Mehrheitsgesellschaft

Nachhaltigkeit und Zielüberprüfung

Bei der Entwicklung von Angeboten und Projekten soll durch Qualität, Kundenorientierung und Kontinuität die nachhaltige Wirkung sichergestellt werden. Die regelmäßige Überprüfung und Reflektion der eigenen Arbeit mit Blick aufs Ziel gewährleistet die Fortführung der Angebote und Projekte.

Definierte Tätigkeitsfelder

Die Integrationsagenturen sind dabei insbesondere auf den definierten Tätigkeitsfeldern aktiv.

- Bürgerschaftliches Engagement von und für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte
- Interkulturelle Orientierung/Öffnung
- Sozialraumorientierte Arbeit
- Antidiskriminierungsarbeit

Eckpunkte in der täglichen Arbeit

Um diese Eckpunkte in die tägliche Arbeit zu integrieren, gilt es zunächst sich über ihre Bedeutung klar zu werden. Daraus lassen sich Aufgaben und Ziele gewinnen. Wie sich zeigen wird, entstehen keine scharfen Abgrenzungen der einzelnen Tätigkeitsfelder. Übergänge, Teil- und Schnittmengen sind gewollt und erwünscht.

Sozialraumorientierte Analyse und Interkulturelle Öffnung

Die Sozialraum-Analyse beschreibt Bedingungen und Herausforderungen. Sozialraumorientierte Arbeit setzt stets auf bürgerschaftliches Engagement. Interkulturelle Kompetenz gehört zum Profil aller Teams. Kurz, die Aufgabenstellungen sind miteinander verbunden und untereinander verwoben.

Darstellung der Tätigkeitsfelder

Bürgerschaftliches Engagement

Definition

Bürgerschaftliches Engagement zeichnet sich dadurch aus, dass die ausführenden Personen kein Gehalt oder sonstige Vergütungen für ihre Tätigkeit erhalten, sondern „der Ehre wegen“ tätig sind. Dass ihnen Auslagen, wie z.B. Fahrtkosten, erstattet werden, ist selbstverständlich. Mehr dazu unter dem Stichpunkt „Erstattung von Auslagen“.

Bürgerschaftliches Engagement kann grundsätzlich nicht mit der Tätigkeit eines Arbeitnehmers gleichgesetzt werden. Bei ehrenamtlicher Arbeit steht regelmäßig der Wunsch nach Engagement und nicht das Ziel des Geldverdienens im Vordergrund.

Aus der Sicht der Arbeiterwohlfahrt zeichnet sich bürgerschaftliches Engagement durch drei wesentliche Elemente aus, die gemeinsam oder auch einzeln Möglichkeiten für Aktivitäten bieten:

Ehrenamt	Freiwillige	Selbsthilfe
<p>Das Ehrenamt ist oft geprägt durch eine enge Identifikation mit dem Verband (Mitgliedschaft) und ein dauerhaftes Tätigsein.</p> <p>Das Ehrenamt</p> <ul style="list-style-type: none"> • dient der Förderung der Infrastruktur des Verbandes. • ist gebunden an Mandat und Mitgliedschaft im Verband. • entspricht dem Vereinsrecht. 	<p>Die Freiwilligenarbeit ist geprägt durch punktuelle, themenbezogene und zeitlich begrenzte Tätigkeiten.</p> <p>Freiwilligenarbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • bedarf keines Mandates. • hat nicht zwingend die Mitgliedschaft im Verband zur Konsequenz. <p>Freiwillige</p> <ul style="list-style-type: none"> • stellen ihre Zeit auch temporär und projektbezogen zur Verfügung und • fördern durch ihr Engagement die Verbesserung der Dienste (nicht nur) für MigrantInnen. 	<p>Die Selbsthilfe hat zum Ziel, für sich und Andere Lösungen für konkrete Anliegen zu suchen bzw. abzusichern.</p> <p>Selbsthilfe</p> <ul style="list-style-type: none"> • beinhaltet sowohl das Ehrenamt als auch die Tätigkeit von Freiwilligen.

Engagement der „Ehre wegen“

Wunsch nach Engagement beschreibt ehrenamtliche Arbeit

Drei Elemente des bürgerschaftlichen Engagements

Regelung zur Vergütung der sächlichen Aufwendungen

Exkurs: Erstattung von Auslagen

Der Einsatz von bürgerschaftlich Engagierten bedarf klarer Regelungen zur Vergütung der sächlichen Aufwendungen; jedoch keine verdeckte Entlohnung (z.B. Honorare) für erbrachte Zeitspenden.

Das bedeutet

- Bürgerschaftliches Engagement erfährt keine regelmäßige Entlohnung, da dies dem Prinzip der Freiwilligkeit und Unabhängigkeit widerspräche
- Die im Rahmen des Einsatzes tatsächlich entstehenden Kosten können erstattet werden.
- Sach- und Zeitspenden sind jederzeit willkommen.

Aufgaben innerhalb des Bereichs

Auf dieser Basis lassen sich als Aufgaben für die Integrationsagenturen definieren:

Erschließung der Potentiale von bürgerschaftliche Engagierten und Migrantenselbstorganisationen

Migrantenselbstorganisationen (MSO) und bürgerschaftlich Engagierte übernehmen eine wichtige Brückenfunktion, um Zuwanderinnen und Zuwanderer zu erreichen. Dies gilt vor allem dann, wenn diese die Angebote der sozialen Versorgung bisher nicht in Anspruch nehmen können. MSO haben durch ihre Nähe zur Migrantenbevölkerung einen guten Überblick über vorhandene Bedarfe. Durch ihre aktive Beteiligung haben sie die Möglichkeit, am Geschehen vor Ort mitzuwirken.

Eine wichtige Aufgabe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Integrationsagenturen ist es, die Potentiale der MSO zu erschließen und zu unterstützen. Sie fördern die MSO, diese nutzbringend für alle zu kanalisieren und einzusetzen.

Die Gewinnung von Multiplikatoren in den einzelnen Vereinen bietet die Aussicht, Hilfsangebote selbsttragend auszubauen und damit besondere Zielgruppen zu erreichen.

Unterstützung der Infrastruktur durch Organisation von Fortbildungsangeboten

Es bedarf professioneller Strukturen, aktiver Unterstützung, Förderung und Qualifizierung, um die bestehenden Angebote der Vereine bedarfsgerecht zu gestalten. Dazu gehört es, neue Angebote den eigenen Mitgliedern sowie anderen Gruppen zu unterbreiten. Hier setzt die Tätigkeit der Integrationsagenturen an, beispielsweise durch Unterstützung und Begleitung bei der Gründung eigener Vereine und Interessensvertretungen. Organisation und Vermittlung geeigneter Fortbildungen zu bestimmten Themenschwerpunkten kann ein weiteres Angebot der Integrationsagentur sein.

Aktivierung und Motivation von bürgerschaftlich Engagierten, Multiplikatoren und MSO

Bürgerschaftliches Engagement eröffnet damit Migranten und Migrantinnen die Möglichkeit, sich aktiv in das Gemeinwesen einzubringen. Ihr Einsatz hat Auswirkungen auf die gesellschaftliche Teilhabe und damit auf den Integrationsprozess.

Integrationsagenturen setzen Wegzeichen durch den Aufbau von Gruppen zu bestimmten Themenschwerpunkten, z.B. Senioren, Frauen, Gesundheit. Dies bietet die Möglichkeit, bürgerschaftlich Engagierte genau dort einzusetzen, wo sie gebraucht werden. Die Einrichtung und Pflege einer Helferkartei kann hierbei nützliche Dienste leisten. Das regelmäßige Angebot von Fortbildungen, die dem jeweiligen Interessenschwerpunkt entsprechen, erscheint selbstverständlich. Ebenso selbstverständlich ist eine sichtbare Wertschätzung der bürgerschaftlich Engagierten.

Förderung der MSO und bürgerschaftlich Engagierter zur Gewinnung von Multiplikatoren

Unterstützung und Begleitung bei der Gründung eigener Organi- sationen der Communities

Aufbau von Gruppen zu Themenschwerpunkten

Aufbau und Pflege einer Helferkartei sowie Fortbildungs- angebote für ehrenamtlich Tätige

Brückenfunktion der MSO und bürgerschaftlich Engagierter

Best Practice: Bürgerschaftliches Engagement

Das Projekt „Junioren für Senioren“ der AWO-Integration in Duisburg

Junge Männer als Ansprechpartner für Pflegefragen

Die AWO-Integrations gGmbH in Duisburg im Bereich des Bezirksverbands Niederrhein hat bei ihrer Tätigkeit die Männer besonders in den Blick genommen. Sie hat das Projekt „Man(n) macht mit“ initiiert, das mit Bundesmitteln gefördert wird. Für Karl-August Schwarthans steht fest: „Die Realität beweist, dass Männer nicht weniger Schwierigkeiten haben als Frauen. Dabei sind frauenspezifische Angebote bei uns in Deutschland dominierend.“

Entsprechend arbeitet auch die Integrationsagentur der AWO in Duisburg. Ihre Zielgruppe sind die Migrantenselbstorganisationen, die der Geschäftsführer der AWO-Integrations gGmbH als wichtige Brückenköpfe ansieht. „Über sie haben wir die Möglichkeit, einen Großteil der Zuwanderer zu erreichen, die die Angebote der Regeldienste nicht in Anspruch nehmen können.“

Bürgerschaftliches Engagement innerhalb der Migrantenselbstorganisationen und die Ausbildung von Multiplikatoren ist der Integrationsagentur deshalb besonders wichtig. Wie dies gelingen kann und wie man dabei ein eher untypisches Rollenmuster ausspielt, zeigt die Initiative „Junioren für Senioren“ in dem von türkischen Zuwanderern geprägten nördlichen Stadtteil Laar.

Die Ausgangslage zeigt, dass die Pflege von älteren Angehörigen in der Regel von weiblichen Familienmitgliedern übernommen wird. Doch diese Situation ist im Umbruch begriffen. Auch für Familien mit Migrationshintergrund wird es immer schwieriger, die Pflege eines Angehörigen selbst zu leisten. Allerdings tun sich die Seniorinnen und Senioren mit Zuwanderungsgeschichte sehr schwer, auf die vorhandenen Dienste zurück zu greifen. Sprachschwierigkeiten, Hemmungen oder schlichtes Nichtwissen versperren den Zugang. Das gilt auch und gerade für den Stadtteil Laar.

Die AWO-Integrationsagentur in Duisburg, zu der auch Sinan Kumru gehört, hat die Initiative „Junioren für Senioren“ in diesem Quartier aufgebaut. Die freiwilligen Helfer beweisen bürgerschaftliches Engagement. Sie stehen älteren Migranten mit Rat und Tat zur Seite. Diese Freiwilligen haben Zugang zu den türkischen Pflegebedürftigen und deren Angehörigen. Regelmäßige Schulungen machen die Integrationshelfer und Pflegemultiplikatoren mit dem Thema, seinen Fragestellungen und den kultursensibel ausgerichteten Antwortmöglichkeiten vertraut. Darüber hinaus gewinnen die Teilnehmer Kenntnis von den unterschiedlichen Angeboten der Regeldienste in der Altenhilfe.

Mit diesem Wissen können sie den Familien als Pflegehelfer dienen. Sie leisten Aufklärungsarbeit und senken durch das Vertrauen, das ihnen entgegen gebracht wird, die Hemmschwelle. Weil auch die Familien nicht für sich leben, sondern stets Teil der „Community“ sind, ergibt sich der Effekt der Wissensweitergabe. Die Pflegehelfer werden zu Multiplikatoren.

Dabei spielt eine besondere Rolle, dass diese bürgerschaftlich engagierten Männer sich auch selbst an der Pflege beteiligen. Sie entlasten einerseits die Angehörigen, sie gehen andererseits mit gutem Beispiel für weitere Männer innerhalb und außerhalb der Familie voran.

Die AWO-Integrationsagentur hat das Angebot im Jahr 2008 eingerichtet und hat durch das zugehende Werben im Kreis der „Junioren“ bereits mehr als zehn Pflegehelfer für diese Aufgabe in einem Bereich zwischen den Rollenmustern und zwischen den kulturellen Bedingungen gewinnen können.

Weitere Informationen: **Karl-August Schwarthans** Geschäftsführer der AWO-Integrations gGmbH
Kaiser-Wilhelm-Str. 307-309 • 47169 Duisburg • Telefon 0203 4000102

Best Practice: Bürgerschaftliches Engagement

Der maghrebinische Mütterverein „Oum El Banine“ in Düsseldorf

Im Ehrenamt Ressourcen nutzen

„Der Name unseres Vereins ist wichtig“, sagt Zineb Daoudi, die Mitarbeiterin der AWO-Integrationsagentur in Düsseldorf. Der Name des maghrebinischen Müttervereins in der Landeshauptstadt lautet „Oum El Banine“. Ganz frei übersetzt bedeutet er „die Mutter der Nachkommen“.

Doch damit erschöpft sich die Bedeutung nicht, wie die gebürtige Marokkanerin über den „Maghrebinischen Mütterverein“ in der Landeshauptstadt erklärt: Der Name bezieht sich auf Fatima Al-Fihris, die im achten Jahrhundert die Universität im marokkanischen Fes mitbegründete.

Damit sagt „Oum El Banine“ auch aus, dass der Verein für die maghrebinischen Mütter einen Anspruch auf Wissensvermittlung hat. Und was fast ebenso wichtig ist: „Wir wollen zeigen, dass durch bürgerschaftliches Engagement mit geringen Mitteln viel gelingen kann“, so Zineb Daoudi. Nicht zu unterschätzen: Der Name macht neugierig. Und genau das ist gewünscht. Denn „Frau“ möchte nicht unter sich bleiben, sondern ein Netzwerk zu Einrichtungen und Experten knüpfen. Genau das gelingt.

Im September 2007 gegründet, hat „Oum El Banine“ inzwischen über 25 Mitglieder. Zineb Daoudi förderte und begleitete die Frauen auf ihrem Weg zu einem eigenen Verein. Ausgangspunkt war die Einsicht, dass Mütter eine zentrale Rolle beim Integrationsprozess spielen. So entstand die Idee, eine Selbstorganisation zu gründen, in der die Mütter selbst den Lernbedarf ihrer Familien feststellen und melden. Durch die aktive Beteiligung haben die Frauen die Möglichkeit, am Geschehen vor Ort aktiv mitzuwirken. Ihre Meinung findet Beachtung. Sie sind motiviert, die Verantwortung für die Umsetzung ihrer Ziele zu übernehmen. Zineb Daoudi beschreibt die soziologischen und pädagogischen Bemühungen: „Es geht um Beteiligungschancen und Beteiligungsmuster der maghrebinischen Bevölkerung im Umfeld und damit

Weitere Informationen: **Zineb Daoudi** AWO Integrationsagentur
Liststraße 2 • 40470 Düsseldorf • Telefon 0211 60025(0)-165



verbunden das bürgerschaftliche Engagement und seine Wirkungen auf gesellschaftliche Partizipation und Integration. Nicht zuletzt sehen wir im interkulturellen Lernen ein wichtiges Themenfeld.“

Etwa einmal im Monat trifft man sich. Unterschiedliche Arbeitsgruppen nehmen sich der Themen der Mütter aus allen Altersgruppen an. Im Mittelpunkt stehen die Bedürfnisse der Vereinsmitglieder, ihre Interessen und Fragestellungen, so die Initiatorin. Die Mitglieder des Vorstandes entwickeln aus der Bedarfsanalyse die speziellen Angebote für ihrer Zielgruppe.

Der Verein hat Arbeitsgruppen zur Qualifizierung von Multiplikatorinnen eingerichtet. Ihre Schwerpunkte sind Erziehung und Bildung, Gesundheit und Pflege, Kultur und Dialog sowie soziale Fragen. Die Arbeitsgruppen sind ein Einstieg in die Tätigkeit als Multiplikatoren. Die Arbeit hier wird angeregt und ausgelöst durch ganz praktische Beispiele. Zineb Daoudi spricht vom Erweitern des Horizonts und von der Motivation zur ehrenamtlichen Tätigkeit. Sie setzt auf die Möglichkeiten, Ressourcen zu nutzen und neue Ideen auf dem Weg zu bringen.

Dabei wird zugleich deutlich, dass im Vereinsleben Generationsunterschiede keine Kluft bedeuten. „Ich sehe, dass sich jüngere Frauen für die Fragen der älteren ebenso interessieren wie umgekehrt.“

Der Verein ist zugleich Ansprechpartner für soziale Einrichtungen. Damit kann „Oum El Banine“ bei Verständigungsproblemen, die längst nicht allein durch fehlende Sprachkenntnisse ausgelöst werden, vermitteln. Der Verein hat sich schnell zu einem Markenzeichen in Düsseldorf entwickelt. Er ist innerhalb eines Jahres zu einer verlässlichen Größe innerhalb des bürgerschaftlichen Engagements geworden.

Drei Schlüsselwörter

**Die Wahrnehmung von
Zuwanderer-Interessen als
strategische Ausrichtung**

**Chancengleichheit und soziale
Gerechtigkeit für unterschiedliche
Interessengruppen**

**Grundlage für die Formulierung
von Interessen und Bedürfnissen**

Interkulturelle Orientierung, Öffnung und Kompetenz

Definition

Auch hier gilt es zunächst die Begriffe zu klären, bevor über die Definition eine Aufgabenstellung vorgenommen werden kann. Die Schlüsselwörter in diesem Prozess sind:

Interkulturelle Orientierung

Interkulturelle Orientierung verlangt, dass die Belange von Migrantinnen und Migranten wahrgenommen werden. Sie thematisiert das Verhältnis zwischen Mehrheit und Minderheit. Sie zielt als strategische Ausrichtung auf Anerkennung sowie Einbindung und Integration von Minderheiten.

Diese Wahrnehmung erkennt an, dass unterschiedliche Gruppen mit unterschiedlichen Interessen in unserer Gesellschaft leben. Sie unterstützt im Weiteren Chancengleichheit und soziale Gerechtigkeit. Damit bereitet Interkulturelle Orientierung die Grundlage, dass Gruppen – ebenso wie Individuen – ihre Interessen und Bedürfnisse formulieren und vertreten können. Auf dieser Basis fordert sie auch eine reflektierte Haltung gegenüber der eigenen Kultur ein.

Interkulturelle Öffnung

Interkulturelle Öffnung von sozialen Diensten wird als Konsequenz Interkultureller Orientierung verstanden: Es geht um die handelnde Umsetzung der strategischen Ausrichtung. Sie hat Auswirkungen auf die Strukturen, die Prozesse und Ergebnisse sozialen Handelns. Interkulturelle Öffnung führt zur Veränderung von Aufbau- und Ablauforganisation. Zum Beispiel zielt sie darauf ab, Zugangsbarrieren für Minderheiten abzubauen.

Voraussetzung für eine interkulturelle Öffnung in den professionellen Strukturen ist eine klare Entscheidung für den Prozess. Er verlangt eine verlässliche Einbindung in die Personal- und Organisationsentwicklung. Sie ist beim Aufbau von Strukturen und Ablauf von Handlungsschritten zu berücksichtigen.

Teilhabe an den Arbeitsplätzen durch die Einstellung von qualifizierten Fachkräften mit Migrationsgeschichte in den Einrichtungen gehört zu den Voraussetzungen.

Dieser Prozess wird laufend fortgeschrieben. Angebote und Maßnahmen werden so ausgerichtet, dass sie die Menschen in einer Region entsprechend ihres Bevölkerungsanteils wirksam erreichen.

Interkulturelle Kompetenz

Der Begriff Interkulturelle Kompetenz beschreibt die grundsätzliche Fähigkeit, mit Menschen unterschiedlicher Herkunft und Werteorientierung kommunizieren zu können. Sie stellt eine Basisqualifikation von Mitarbeitern bei der Interkulturellen Öffnung und Orientierung dar. Sie reicht weiter als ein schlichtes Sprachverständnis. Interkulturelle Kompetenz ist als Voraussetzung zu verstehen, fachliches Können anzuwenden. Sie lässt sich auch außerhalb des eigenen kulturellen Hintergrunds gewinnen und anwenden. Interkulturelle Öffnung bedarf der Fort- und Weiterbildung und des ständigen kollegialen Austausches in einem multiethnischen Team.

Die logische Verbindung dieser drei Elemente konkretisiert die Inhalte:

Interkulturelle Orientierung schärft den Blick für die Notwendigkeit Interkultureller Öffnung. Interkulturelle Öffnung gelingt nur mit Hilfe von Interkultureller Kompetenz. Geeignetes (Erfahrungs-)Wissen und eine eingeübte Praxis ermöglichen eine erfolgreiche Umsetzung. Damit gilt: Nur Interkulturelle Kompetenz lässt das durch die Interkulturelle Orientierung wahrgenommene Ziel der Interkulturellen Öffnung erreichen. Zugleich ergänzt und erweitert interkulturelle Öffnung die Handlungsfähigkeit einer Regeleinrichtung.

Aufgaben innerhalb des Bereichs

Aus diesen grundsätzlichen Überlegungen lassen sich Aufgaben für die Integrationsagenturen destillieren.

Konsequenz aus Interkultureller Orientierung

**Interkulturelle Orientierung
bedingt Interkulturelle Öffnung,
deren Voraussetzung Inter-
kulturelle Kompetenz ist**

**Erweiterung der Handlungs-
fähigkeit von Regeleinrichtungen**

**Aufgaben für die
Integrationsagenturen**

Handlungsrahmen

Die Agenturen unterstützen aktiv diese Prozesse der Interkulturellen Orientierung und der Interkulturellen Öffnung. Sie beraten dabei kompetent auf vier Ebenen:

- Förderung der migrationsspezifischen Organisationsentwicklung in anderen Regeldiensten, Migrantenselbstorganisationen und den Verbänden
- Förderung migrationsspezifischer Angebote
- Vernetzung mit den Communities
- Förderung der kultur- und migrationssensiblen Personalentwicklung in anderen Regeldiensten und Verbänden.

Dies geschieht unter anderem durch:

- Befähigung und Motivation der bürgerschaftlich Engagierten und MSO
- Die Integrationsagenturen befähigen und motivieren unterschiedliche Partner- und Migrantenselbstorganisationen zum gemeinsamen konstruktiven und kritischen interkulturellen Dialog.

Angebote für die Mehrheitsgesellschaft und ihre Einrichtungen

Die Integrationsagenturen nehmen auch alle anderen Institutionen, Vereine, Gruppen und Organisationen in NRW in die Pflicht.

Best Practice: Interkulturelle Öffnung

Fortbildungsreihe des Bezirksverbands Ostwestfalen-Lippe in Löhne

Interkulturelle Sensibilisierung im beruflichen Alltag



Sabine Hartmann-Rohlf von der Abteilung Wohnen und Soziales der Stadt Herford, Bereich „Altenhilfeplanung, Wohnen im Alter“ beschreibt die Ausgangslage: „Jeder vierte Herforder und jede vierte Herforderin hat einen Migrationshintergrund. Dieser Tatsache tragen wir Rechnung. Alle Mitarbeiterinnen in Pflege und Beratung werden sich auf diese Herausforderungen einstellen müssen.“

Was hier noch sehr theoretisch klingt, hat bereits Auswirkungen in der Praxis: Pflegedienste erhalten zunehmend Anfragen von Familien mit Zuwanderungsgeschichte. Eine Vorbereitung auf die Arbeit mit Menschen, die zum Teil nur schlechtes oder gebrochenes Deutsch sprechen können, tut Not. Die Integrationsagentur der AWO Bezirksverband Ostwestfalen Lippe e. V. hilft dabei.

In Kooperation mit den Integrationsagenturen des Caritasverbandes und des Diakonischen Werkes bietet man seit anderthalb Jahren die Fortbildungsreihe „Interkulturelle Sensibilisierung im beruflichen Alltag“ an. An drei Vormittagen nähern sich die Teilnehmer den Themenschwerpunkten Kultur, Geschichte der Migration in Deutschland und Praxisrelevanz.

Jeweils vier Unterrichtsstunden sind für die „ersten Einblicke“ reserviert. Natasa Stancic, die das Programm gemeinsam mit Hamza Turan für die AWO in Löhne begleitet, berichtet: „Unser Angebot hat sich im Bereich der Pflege und Altenpflege etabliert. Es kommt an, weil es hohe Praxisrelevanz besitzt.“

Und es stößt auf großes Eigeninteresse der Teilnehmer. Das zeigt bereits ein Blick auf das Entstehen dieses Angebots. Die Krankenpflegeschule einer Klinik im Kreis wandte sich mit einer entsprechenden Anfrage an die Integrationsagenturen. Interkulturelle

Sensibilisierung gehört dort zum Lehrplan. Die Schule wollte dabei Experten zu Wort kommen lassen. Daraus entwickelte sich der dreigeteilte Seminarplan.

Das Ziel beschreibt sich so: Für die jeweiligen Arbeitsfelder der Kunden zum Beispiel in der Pflege oder in sozialen Einrichtungen sollen Perspektiven und Strategien entwickelt werden, um konfliktfreier zu agieren und zu reagieren. So wird ein konstruktiver Umgang mit „befremdlichen Situationen“ möglich.

Der erste Schritt ist eine Einsicht in kulturelle Hintergründe. Dazu gehört, auch die eigene Kultur nicht als selbstverständlich und selbsterklärend zu akzeptieren. Theorie und praktische Übungen machen Wahrnehmungs- und Verhaltensmuster sichtbar. Eine Auseinandersetzung mit dem Begriff „Kultur“ kann beginnen.

Die zweite Etappe befasst sich mit den sozialen, psychischen und kulturellen Aspekten des Themas Migration in Deutschland. Wer kam und warum? Was bedeutet es, sich in einem neuen Land zu Recht finden zu müssen. Diese Einheit beleuchtet die sozialen, psychischen und kulturellen Aspekte.

Vom Verstehen geht es zum Anwenden. Diesen Weg beschreitet der abschließende Seminarteil Praxisanwendungen. Die erworbenen Kenntnisse werden dabei auf alltägliche Situationen aus dem Berufsleben übertragen. Die persönliche Erfahrung fließt dabei mit ein und spiegelt sich an dem im Seminar erworbenen Wissen. Daraus lassen sich Handlungsalternativen für die berufliche Praxis entwickeln.

Das Seminar haben die Kooperationspartner bereits zum zweiten Mal für die Krankenpflegeschule aufgelegt. Im Herbst 2008 fand eine Schulung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Altenpflege der Stadt Herford statt.

Weitere Informationen: **Natasa Stancic** AWO Integrationsagentur
Fröbelstraße 6 • 32584 Löhne • Telefon 05732 94 95 55

Best Practice: Interkulturelle Öffnung

Das IZIKÖ des Bezirksverbandes Mittelrhein in Köln

Interkulturelle Öffnung vor Ort planen und umsetzen

Der AWO Bezirksverband Mittelrhein hat in Köln das Institut zur interkulturellen Öffnung im Jahr 2005 eingerichtet. Vier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (3,5 Stellen) planen mit Einrichtungen verschiedenster Ausrichtungen die Schritte zur Interkulturellen Öffnung. 15 externe Honorarkräfte helfen bei der Umsetzung der Ziele.

Michael Sewenig, Referent und Koordinator der Fachdienste für Migration und Integration des Bezirksverbandes Mittelrhein beschreibt den wesentlichen Unterschied der Integrationsagentur zu den üblichen Bildungseinrichtungen: „Wir bieten keine Seminare bei uns im Haus an, sondern wir gehen direkt in die Einrichtungen. Denn uns liegt daran, die gesamte Einrichtung im Blick zu haben, nicht nur die interkulturelle Kompetenzerweiterung der Mitarbeiter. Die Leitungsebene wird in jedem Fall in das Konzept eingebunden.“

Ein lohnender Perspektivwechsel: So besitzen Kindertageseinrichtungen oft bereits eine hohe interkulturelle Kompetenz, doch das Thema ist nicht explizit in der Planung und den Aktivitäten verankert und benannt. Erst das Bewusstmachen, welche Arbeit dort geleistet wird und was man noch tun könnte, ermöglicht es, den Prozess klar zu strukturieren und ihm zugleich Nachhaltigkeit zu verleihen. Der Richtungswechsel beinhaltet auch einen Rollentausch: Das Modul, „Der siebte Sinn zur interkulturellen Öffnung“, lässt alle Mitarbeiter einer Einrichtung, auch die Leiterinnen und Leiter, die Welt mit den Augen eines Zuwanderers sehen und sensibilisiert für die Bedürfnisse der Migrantinnen.

Am Anfang steht immer eine Bedarfsanalyse, das IZIKÖ arbeitet nie mit vorgefertigten Konzepten. Es wird ausgelotet, was vorhanden ist, was gebraucht wird und welche Ziele sich die jeweilige Einrichtung setzt. Danach erfolgt in Seminaren vor Ort die konkrete Arbeit. Zu den Angeboten des IZIKÖ gehört das Coaching für Führungskräfte, durch das eine Umorientierung und eine veränderte Eigenwahrnehmung initiiert werden. Auch eine Überprüfung von Rahmenkonzepten und Leitbildern nehmen die Teams auf diesem Weg der Interkulturellen Öffnung vor.

Interkulturelle Konzept- und Kompetenzentwicklung geschieht nicht nur in Form von Seminaren, sondern auch mit Hilfe von Projekttagen und Fachveranstaltungen. Sie helfen, das Thema gesellschaftlich zu verankern. Das Angebot einer Supervision dient der Nachhaltigkeit und Qualitätsverbesserung. Interkulturelle Mediation vermittelt bei Konflikten, die u.a. durch Probleme und Missverständnisse bei der Kommunikation zwischen Menschen unterschiedlicher Herkunft ausgelöst werden können.

Der Interkulturelle Kalender gibt einen Überblick über Fest- und Feiertage verschiedener Religionen und ermöglicht einen ersten Einblick in Glaubensregeln und Riten. Auch dieses Wissen trägt dazu bei, Missverständnissen entgegenzuwirken.

Dass es vielfach an interkultureller Kompetenz mangelt, dass aber zugleich eine große Unsicherheit beim Umgang mit Menschen anderer Herkunft besteht, zeigt beispielhaft die Fortbildung des IZIKÖ für 1400 Rettungsassistenten der Berufsfeuerwehr der Stadt Köln. Die Maßnahme, jeweils drei Stunden pro Seminargruppe, dient der Kultursensibilisierung. Michael Sewenig: „Wir wurden aufgrund eines starken Interesses an dem Thema von der Feuerwehr angefordert. Die alltägliche Arbeit der Rettungsassistenten kann durch Unverständnis und Unwissen auf beiden Seiten erschwert werden. Es bestehen Unsicherheiten im Umgang mit Menschen verschiedener Herkunft, die Fehleinschätzungen und Vorurteile mit sich bringen.“

Die aktive Auseinandersetzung der Rettungsassistenten mit diesen Themen, gefördert durch das Seminar, trägt zu größerem Verständnis für Menschen anderer Herkunft bei. Auf der anderen Seite werden Migrantinnenorganisationen vom IZIKÖ über die Rechte und Pflichten der Berufsfeuerwehr informiert.“

Dieses Beispiel zeigt zwar nur einen kleinen Ausschnitt der praktischen Arbeit. Es macht aber deutlich, dass Interkulturelle Kompetenz keineswegs ein Anspruch ist, der allein von außen an eine Institution herangetragen wird, sondern auf echte Bedürfnisse in der täglichen Arbeit trifft.

Weitere Informationen: **Institut zur Interkulturellen Öffnung** • Venloer Wall 15 • 50672 Köln

26 ——— Dr. Susanne Schmidt Sozialwissenschaftlerin • Telefon 0221 29942870



Best Practice: Interkulturelle Öffnung

Das Demenz-Servicezentrum der AWO in Gelsenkirchen

Alt werden in der zweiten Heimat

Bedia Torun schätzt, dass 100 bis 200 ältere Migranten in Gelsenkirchen an Demenz erkrankt sind. Sie leitet gemeinsam mit Maria Karpuschew das landesweit zuständige Demenz-Servicezentrum für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte (DSZ). Es gehört zu den wenigen Einrichtungen für diese Gruppe von Menschen im ganzen Bundesgebiet überhaupt.

Angebote für Senioren mit diesem Krankheitsbild gibt es in der Stadt überall. Allerdings werden Hilfen wie die Tages-, stationäre Pflege oder so genannte niedrigschwellige Betreuungsangebote von Zuwanderern in der Regel nicht angenommen. Denn eine kultursensible Versorgung für dementiell erkrankte Menschen mit Migrationshintergrund gibt es in NRW an fast keiner weiteren Stelle.

„Die Betroffenen reden nicht darüber, jedenfalls nicht öffentlich. Familien von Migranten, in denen Menschen an Demenz erkrankt sind, haben große Schwierigkeiten, mit diesem Thema umzugehen.

Darüber zu sprechen stellt in noch größerem Maß als bei deutschen Familien ein Tabu-Thema dar“, macht Reinhard Streibel, Referatsleiter für Gesundheit und Migration im Bezirk Westliches Westfalen, deutlich.

„Deshalb ist das DSZ keine typische Anlaufstelle“, erläutert Streibel. Was ist anders? Beratungsgespräche finden fast ausschließlich direkt in den Familien statt. Die Mitarbeiterinnen nehmen sich Zeit, an das Thema heranzuführen, finden über Alltägliches zum Eigentlichen. Dazu muss man wissen, dass Demenz als Krankheit bei dem Menschen mit Migrationshintergrund weitgehend unbekannt ist. In der türkischen Sprache benutzt man zum Beispiel nicht das eigene Wort „Bunama“ für Demenz, sondern gebraucht stattdessen das deutsche Wort Alzheimer.

Selbst die Diagnose einer Demenz fällt schwer, denn die Tests sind meist sprachgestützt. Die Patienten sprechen kein Deutsch

oder haben als Folge der Demenz Deutsch vergessen. Sie können oft, wenn überhaupt nur noch in der Sprache ihrer Kindheit oder Jugend kommunizieren. Das DSZ nimmt sich der Aufgabe an, geeignete Tests zu ermöglichen. Es arbeitet mit Prof. Dr. Emre von der Universität Istanbul und Fachleuten von der Uni Köln, der Migrantenambulanz Langenfeld und anderen an Diagnose-Verfahren. Diese Tests, die sich weniger auf Sprache sondern auf Bilder stützen, entsprechen zugleich den Kulturkreisen der Migrantengruppen. Über die Beratung hinaus hat die AWO zahlreiche Kooperationspartner wie zum Beispiel einen Pflegedienst im benachbarten Gladbeck gefunden, der auch türkische und nordafrikanische Mitarbeiter einsetzt.

Mit zahlreichen Produkten wird kulturangepasste Informations- und Aufklärungsarbeit geleistet: Filmspots in türkischer Sprache mit deutschen Untertiteln führen in das Thema Demenz ein und machen Mut. Weil Demenz Erkrankte gut auf Musik ansprechen, hat man eine CD mit türkischen Volksliedern herausgegeben. Weitere CDs mit Liedern aus anderen Sprachkreisen folgen. Die Fachstelle arbeitet dabei mit einem Verlag und der Fachzeitschrift „pflegen:demenz“ zusammen. Darüber hinaus entstehen auch Puzzles und Sprachspiele in türkisch, russisch oder polnisch.

Das Projekt – in seiner ursprünglichen Form ein Modellprojekt der AWO in Gelsenkirchen und des Bezirks Westliches Westfalen – wurde zunächst aus Mitteln der Stiftung Wohlfahrtspflege und dann vom Ministerium für Generationen, Frauen, Familien und Integration gefördert. Es genießt seit Dezember 2007 unter dem Dach der Landesinitiative Demenzservice mit der Finanzierung über das Arbeits-, Sozial- und Gesundheitsministerium des Landes einen regelhaften Status. Das DSZ der AWO in Gelsenkirchen trägt das Thema der Situation demenzkranker Migrantinnen und Migranten auch in die übrigen zehn Demenzservicezentren in NRW hinein.

Weitere Information: **Reinhard Streibel** Referatsleiter für Gesundheit und Migration im Bezirk Westliches Westfalen
Kronenstraße 63-69 • 44139 Dortmund • 02315483255

Gesetzliche Verankerung des Begriffs

Sozialraumorientierte Arbeit

Definition

Der Sozialraum charakterisiert sich als ein begrenztes kommunales Gebiet. Lage, Alters- und Haushaltsstruktur, Bildung, Erwerbsleben, Einkommen und Gesundheitszustand der Einwohnerinnen und Einwohner beschreiben die spezifischen Eigenheiten des Sozialraums.

Der Begriff Sozialraum kann sich ebenfalls lediglich an den räumlichen Zusammenhängen des Alltagslebens der Bewohnerinnen und Bewohner orientieren. Beide Ansätze sind auch gesetzlich verankert. Als theoretische Grundlagen werden im Allgemeinen die „Lebensweltorientierung“, wie sie im Achten Jugendbericht von 1990 skizziert worden ist, und der Gemeinwesenansatz genannt. Er kann auf eine lange Tradition der Gemeinwesenarbeit in der Sozialen Arbeit zurück blicken. Die rechtliche Bestimmung erfolgte durch die Aufwertung der örtlichen Ebene im Kinder- und Jugendhilfegesetz (SGB VIII) von 1990. Diese definierte Einordnung der Begriffe verlangt damit nach einer Arbeitsweise, die den genannten Vorgaben entspricht.

Sozialraumorientierte Arbeit im je nach Definition begrenzten Umfeld bedeutet:

- aktiv und aktivierend tätig zu sein.
- die Lebenslagen der Menschen in die Planung ihrer Arbeit einzubeziehen.
- Feststellung der Bedürfnisse.
- Bekanntheit der Mitarbeiter im Stadtteil.
- Transparente und wahrnehmbare Angebote.
- auf die Menschen mit Migrationshintergrund zugehen und Kontakte knüpfen und nicht allein auf die „Kommstruktur“ vertrauen.

Definierte Vorgaben bestimmen die Arbeitsweise

Die notwendigen Voraussetzungen – auch für die Standortwahl – sind:

- Ankerpunkte zur Ermittlung der Bedarfe
- Verbandliche Strukturen
- Ausrichtung im Zusammenwirken mit anderen Akteuren

Als Ziele sind zu benennen:

- nachhaltige Entwicklung der sozialen Nahräume hinsichtlich eines gleichberechtigten Zusammenlebens von Menschen unterschiedlicher Herkunft und Kultur.
- Förderung der gesellschaftlichen Partizipation und der Chancengleichheit von Menschen unterschiedlicher Herkunft.
- Nutzung der kulturellen Vielfalt für die Erweiterung der persönlichen und beruflichen Kompetenzen im Sozialraum.

Aufgaben innerhalb des Bereichs

Integrationsfördernde Angebote/Projekte

Die AWO-Integrationsagenturen entwickeln Angebote und Projekte, die im Stadtteil das Ziel der Integration in die Mehrheitsgesellschaft fördern und unterstützen. Dazu können Gruppen- und Kursangebote, Informationsveranstaltungen oder gemeinsame Projekte mit Kooperationspartnern gehören.

Hilfe zur Selbsthilfe/Eigenverantwortlichkeit

Die Integrationsagentur unterstützt aktiv die Partizipation von Bürgerinnen und Bürgern mit und ohne Migrationshintergrund. Sie bindet zugleich diese Menschen in die Arbeit der Integrationsagentur ein und lässt sie das Geschehen mitgestalten. Die Agentur stärkt die vielfältigen Kompetenzen zur Selbsthilfe und das Verantwortungsbewusstsein für die eigene Weiterentwicklung. Sie fördert dabei zugleich die Weiterentwicklung des Zusammenlebens im Stadtteil. Die Integrationsagentur schärft durch das bewusste Einbinden der Fähigkeiten und Erfahrungen ihr eigenes Profil.

Ziel für den Stadtteil: Integration in die Mehrheitsgesellschaft

Mitgestalten des Geschehens im Sozialraum

Schärfen des eigenen Profils

Themen- und zielorientierte Kooperation

Netzwerkarbeit/Kooperation

Die Integrationsagentur arbeitet in bestehenden Netzwerken der jeweiligen Kommunen mit. Sie baut – soweit erforderlich – selbst eine themen- und zielorientierte Netzwerkarbeit/Kooperation im Stadtteil auf. Hierbei gilt es, personelle und finanzielle Ressourcen optimal zu nutzen.

Best Practice: Sozialraum-Arbeit

Das Projekt Brückenbauen im Stadtteilbüro Marl-Hamm **Tragfähige Verbindungen schaffen**

Yasemin Durdu baut „Brücken“. Im Stadtteil Marl-Hamm errichtet sie Verbindungen zwischen Menschen unterschiedlicher Herkunft und zwischen Institutionen und Einrichtung. Im Sozialraum ist sie aktiv. Mit der Aufgabe wird die AWO-Mitarbeiterin so sehr identifiziert, dass man sie auch die „Brückenbauerin“ nennt.

Der Begriff Integrationsagentur tritt da in den Hintergrund. Yasemin Durdu sieht darin keinen Nachteil: „Wichtig ist, dass die Menschen mich im Stadtteil kennen und Vertrauen haben. Da kommt es auf die Bezeichnung nicht an.“

Wie und wo entstehen hier in Hamm Brücken? Zunächst gilt es Fundamente zu errichten. Dazu gehört es, die Bedürfnisse zu erkennen und sich an ihnen zu orientieren. Ein Beispiel: „Wir haben festgestellt, dass es für junge Mütter aus Zuwandererfamilien kaum Möglichkeiten gab, sich zu treffen und auszutauschen.“

Gemeinsam mit einem Kindergarten hat die Integrationsagentur deshalb eine interkulturelle Krabbelgruppe eingerichtet. Ein weiteres Fundament, das die Konstruktion trägt. Das Stadtteilteam, in dem auch das Jugendamt mit dem Allgemeinen Sozialen Dienst arbeitet, nutzt gemeinsam mit der Integrationsagentur und zwei weiteren Fachdiensten die gleichen Räume im Ernst-Reuter-Haus.

Diese Nähe sichert direkte Kommunikation, den Austausch von Erfahrungen und erleichtert die gemeinsame Planung. Die Kooperation mit den weiteren „Playern“ im Stadtteil gehört ebenfalls

zur Arbeit einer Basis für gemeinsame Projekte und Veranstaltungen.

Zu den Brückenpfeilern gehört das Vertrauen der Menschen zu ihrer „Brückenbauerin“. Yasemin Durdu: „Wir bieten zum Beispiel ein Frauenfrühstück. Daher wissen Besucherinnen, wer ich bin und das sie auf uns zählen können.“ Eine Elternschule, in der Türkisch gesprochen wird, gehört ebenfalls zu den Maßnahmen der Agentur. Dieses Vertrauen erleichtert dann auch die Zusammenarbeit mit dem Jugendamt, dem viele Migrantinnen mit Vorurteilen begegnen. „Wenn ich bei Besuchen des Allgemeinen Sozialen Dienstes dabei bin, kann ich vermitteln, den Familien deutlich machen, dass wir ein Hilfsangebot machen und dass sie ein Recht auf diese Hilfe haben.“

Damit der Brückenschlag gelingt, gilt es zudem Ankerpunkte auszumachen. „Uns ist es wichtig, dass wir dorthin gehen, wo die Menschen sind, in die Schule, in die Kindergärten oder in die Institutionen.“ Damit finden die Verbindungen zwischen der Agentur und ihrem Einsatz im Sozialraum einen festen Halt in den bereits bestehenden Einrichtungen im Stadtteil. Diese Kooperation findet in Marl-Hamm öffentliche Anerkennung und hat auch eine Brücke zur Sozialpolitik in der Stadt geschlagen.

Das Projekt existiert seit 2006. Seit dem Jahr 2007 ist es als Integrationsagentur ausgewiesen. Und hier ist die Brückenbauerin Yasemin Durdu „voll“ beschäftigt und leistet tragfähige Arbeit.

Elementarer Aspekt der Integrationspolitik in NRW

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz als Grundlage Hier: Ethnische Diskriminierung im Blick

Einzelberatung ist keine Aufgabe

Sensibilisierung und Motivation für das Thema

Zielgruppe: MSO, bürgerschaftlich Engagierte und Mehrheitsgesellschaft

Antidiskriminierungsarbeit

Voraussetzungen

Menschen mit Zuwanderungsgeschichte können von struktureller, aber auch von persönlicher Diskriminierung betroffen sein. Antidiskriminierungsarbeit ist ein elementarer Aspekt der nordrhein-westfälischen Integrationspolitik. Mit Beginn des Jahres 2009 wurde die Rahmenkonzeption des Landes „Integrationsagenturen in Nordrhein-Westfalen“ um diesen Eckpunkt erweitert.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das am 14. August 2006 durch den Bundespräsidenten unterzeichnet wurde, bildet die Grundlage für die Integrationsagenturen im Aufgabenfeld Antidiskriminierungsarbeit. Sie nehmen dabei ausschließlich den Tatbestand ethnischer Diskriminierung in den Blick.

Spezielle Servicefunktionen, wie die qualifizierte Antidiskriminierungsberatung einzelner Personen, gehören nicht zum Aufgabenspektrum der Integrationsagenturen. Diese Aufgabe wird durch die ebenfalls aus Landesmitteln geförderten fünf Integrationsagenturen mit speziellen Servicefunktionen/Antidiskriminierungsbüros in NRW wahrgenommen.

Aufgaben innerhalb des Themenfeldes

Die Integrationsagenturen sensibilisieren für das Thema „Rassismus und Diskriminierung“. Sie motivieren, sich für die Aufgabe Antidiskriminierungsarbeit zu öffnen. In diesen Themenfeldern ist der Beitrag der Agenturen vielschichtig. Sie richten ihre Angebote sowohl an die Mehrheitsgesellschaft, als auch an bürgerschaftlich Engagierte und die Organisationen der Menschen mit Migrationshintergrund (MSO).

Integrationsagenturen können hauptsächlich tätig werden in den Bereichen:

- Information zum Thema „Diskriminierung“
- Bildungsarbeit mit unterschiedlichen Zielgruppen
- Antidiskriminierungsarbeit im Rahmen von sozialraumorientierter Arbeit
- Kooperation mit thematisch relevanten Netzwerken vor Ort

Austausch mit den AWO-Integrationsagenturen

Die Integrationsagenturen, die Antidiskriminierungsarbeit als Aufgabenschwerpunkt gewählt haben, werden ihre in der praktischen Arbeit gesammelten Erfahrungen allen Integrationsagenturen der AWO in NRW zur Verfügung stellen und so zur Verbreitung des Arbeitsansatzes beitragen.

Die Integrationsagenturen der Arbeiterwohlfahrt in NRW arbeiten darüber hinaus mit den Integrationsagenturen mit speziellen Servicefunktionen/Antidiskriminierungsbüros zusammen.

Weitergabe der Erfahrung an andere Integrationsagenturen

Best Practice: Antidiskriminierungsarbeit

Das Fotoprojekt „Unsere Stadt durch unsere Augen“ in Ahlen

Wie Bilder Ansehen und Ansichten verändern

„Sie sehen was, was du nicht siehst“: Menschen mit Zuwanderungsgeschichte schauen auf ihre Stadt mit anderen Augen, entwickeln andere Perspektiven und gewinnen andere Einsichten. Ganz konkret und buchstäblich bildhaft. 30 Migrantinnen setzten im Herbst 2007 das Foto-Projekt „Unsere Stadt durch unsere Augen“ um.

Sie fotografierten „ihre Stadt Ahlen“ und gestalteten aus den Aufnahmen eine eigene Ausstellung. Was hat ihnen dieser spezielle Blick auf die eigene Stadt gebracht? Sie erhielten eine Einladung zum Frühstück beim Bürgermeister. Sie fanden Anerkennung in der Community und in der Stadt. Sie veränderten Sichtweisen und Ansichten, wie sie selbst wahrgenommen werden. Sie fanden Bilder für ihre Diskriminierung im Alltag und entdeckten ebenfalls, dass eine vermeintliche Benachteiligung so nicht der Wirklichkeit entsprach. Die AWO-Integrationsagentur in Ahlen hat die Initiative „Unsere Stadt durch unsere Augen“ auf den Weg gebracht.

Wie sich Benachteiligung von selbst vollzieht, erlebte Gabi Klatt, die das Projekt für die AWO initiierte, gleich zu Beginn. Ihre Idee, Migrantinnen ihrer Stadt aus dem eigenen Blickwinkel darstellen zu lassen, stieß zunächst auf einige Widerstände in der Gruppe selbst. „Das Problem war, dass die Frauen Angst vor Zurückweisung und Sanktion hatten. Sie vermuteten, dass sie als Nörglerinnen und Querulantinnen eingestuft würden.“ Diese Befürchtungen formulierten sie ganz konkret: Es könne zu Kürzungen bei den Angeboten kommen. Sie seien nicht mehr willkommen in der Stadt, wenn sie sich als Kritikerinnen zeigten, so lauteten die Vorbehalte.

Nach und nach ließen sich die Teilnehmerinnen der umfangreichen Kursangebote bei der Arbeiterwohlfahrt in Ahlen bewegen, fotografisch festzuhalten, was ihnen wichtig ist, wie sie ihre Lebenswelt wahrnehmen, wo sie sich wohl fühlen und Veränderungen wünschen. Ihre Bilder bauten zugleich Verständigungsbrücken, sagten eben mehr als 1000 Worte.

Einen Perspektivwechsel ermöglichten sie dann den Menschen in der Stadt, indem sie diese Fotos ausstellten. Zunächst waren ihre „Ansichten“ in einem Jugendzentrum, dann im Foyer des Rathauses und danach in einem weiteren Jugendzentrum zu sehen. Die Bilder lösten Diskussionen aus und veränderten auch die Einsichten der Fotografinnen. Die verschmutzten Spielplätze in ihrem Stadtteil hatten sie als Diskriminierung empfunden. Dann stellte sich heraus, dass die Spielplätze in der gesamten Stadt der Verbesserung bedurften.

Ihre Bilder ließen entdecken, dass die Bürgerinnen in Ahlen – ob mit oder ohne Zuwanderungsgeschichte – die gleichen Themen interessierten. Die Bilder öffneten auch den Dialog mit den Fachleuten. Frauen aus Politik und Verwaltung suchten das Gespräch mit den Fotografinnen. Sie machten dabei auch deutlich, dass die vorab gehegten Befürchtungen nicht der Wirklichkeit entsprachen. Kritik wurde ernst genommen und sogar der Ausbau des Kursangebots in Aussicht gestellt.

Der Bürgermeister bat zum Frühstück und setzte drei konkrete Maßnahmen – ein Fahrradtraining, die Einrichtung eines Grillplatzes und einen Schwimmkurs für Frauen – in Gang. Die Perspektiven der Migrantinnen fanden Eingang in das Integrationskonzept der Stadt.

Zugleich veränderte es auch die Teilnehmerinnen an dem Projekt. „Es erfüllte sie durchaus mit Stolz, dass ihre Aufnahmen so viel Interesse fanden“, sagt Gabi Klatt. Sie fühlten sich ernst genommen – eine nicht alltägliche und motivierende Erfahrung. Diese stärkte auch ihre Position innerhalb der Gruppe sowie das eigene Selbstbewusstsein. Das Projekt „Unsere Stadt durch unsere Augen“ ermöglichte damit auch gleich auf mehrfache Weise ein „neues Sehen“, veränderte Ansichten, richtete Blickwinkel neu aus und veränderte den Fokus.

Zusammenfassung

Nach zwei Jahren der Arbeit steht fest: Die Integrationsagenturen der Arbeiterwohlfahrt in NRW haben sich bewährt. Gemeinsam mit der Landesregierung haben die Fachvertreter der Wohlfahrtsverbände ein System entwickelt, das sich am Bedarf und den Bedürfnissen orientiert. Es weist den Weg in die richtige Richtung.

Die Strukturen innerhalb der Fachdienste für Migration und Integration haben sich seither verändert. Die nachhaltige Wirkung dieser Veränderung zu sichern, ist eine der Aufgaben für die Zukunft. Dabei gilt es, verstärkt den kundenorientierten Ansatz in den Blick zu nehmen und im Blick zu behalten. Die Gruppe der Menschen mit Zuwanderungsgeschichte wächst schneller als die Mehrheitsgesellschaft. Darüber hinaus sind auch im Bereich der Interkulturellen Öffnung der anderen Regeldienste Defizite aufzuarbeiten.

Die Einbindung der Antidiskriminierungsarbeit in den Kanon der möglichen Tätigkeitsfelder für die Agenturen erscheint als konsequenter und weiterer Schritt auf dem Weg. Auch hier gilt es, – wie auch bei der Interkulturellen Öffnung – die Einordnung als Querschnittsaufgabe selbstverständlich in Planung und Gestaltung der Prozesse sicherzustellen und voranzutreiben. Das gilt für die Arbeiterwohlfahrt als Verband, zu dessen Wesen eine Absage an Diskriminierung und Rassismus gehört – aber auch darüber hinaus: Die Agenturen können und sollen auch hier gegenüber den weiteren Regeldiensten vermittelnd tätig werden.

Die Beispiele aus der Praxis zeigen: Die Integrationsagenturen haben ihren Auftrag verstanden und setzen ihn um. Und das sowohl in den einzelnen Tätigkeitsfeldern als auch in allen vier Bezirksverbänden der Arbeiterwohlfahrt im Land. Positiv wirkt sich aus, dass die Agenturen die Zielgruppen erreichen, denen bisher eine gleichberechtigte Teilhabe an den Angeboten nicht ermöglicht wurde. Sie tragen damit dazu bei strukturelle Diskriminierung zu beseitigen. Zu diesen Gruppen gehören zum Beispiel älter werdende Menschen mit Migrationshintergrund sowie junge Frauen und Männer.



Agenturen haben sich bewährt

**Nachhaltigkeit der
Veränderung sichern**

**Antidiskriminierungsarbeit
als konsequente Entwicklung**

**Querschnittsaufgabe für die
AWO und alle weiteren Anbieter
sozialer Regeldienste**

**Umsetzung des Auftrags gelingt
sowohl inhaltlich als auch inner-
halb der bezirklichen Strukturen**

Handlungsrahmen

Bedürfnis nach Einzelfallberatung besteht weiterhin

ACV als möglicher Ansatz

Ausbau der Integrationsagenturen

Netzwerkarbeit verstärken und ausbauen

Zugleich zeigt sich in der Praxis auch eine Herausforderung, die durch die sehr eng gefasste Beschreibung der Agenturen als Mittler entsteht. Nach wie vor suchen viele Zuwanderer im Gespräch mit dem Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die direkte Einzelfallberatung. Die Vertreter der Arbeiterwohlfahrt hatten in den Gesprächen um die Auftragsbandbreite der Integrationsagenturen die Einrichtung von ACV-Stellen angeregt, sich aber nicht durchsetzen können. ACV steht dabei für Anlauf, Clearing und Vermittlung. In der täglichen Arbeit zeigt sich, dass hier durchaus Bedarf neben den Integrationsagenturen besteht.

Darüber hinaus erscheint es sinnvoll, die Integrationsagenturen weiter auszubauen. Auf diese Weise kann eine nachhaltige Qualitätssicherung und Qualitätssteigerung in diesem für den gesellschaftlichen Entwicklungsprozess entscheidenden Kraftfeld erreicht werden.

Ausbaufähig sind der Kontakt zwischen den einzelnen Integrationsagenturen der Arbeiterwohlfahrt sowie die Vernetzung mit den Angeboten dieser Art anderer Anbieter. Der Austausch von Information, Erfahrung und Kompetenz ermöglicht eine stetige, dauerhafte und abgesicherte Leistungssteigerung. Zu dieser Ausrichtung gehört auch die Weiterbildung, die fester Bestandteil der Entwicklung sein kann und muss. Auch hier ermöglicht die Netzwerkarbeit eine hohe Durchlässigkeit der neuen Werte und Erkenntnisse.

In der Summe:

Die Idee der Integrationsagenturen ist so gut, dass es sich lohnt, sie fortlaufend zu verbessern.

Die AWO-Integrationsagenturen gestalten Zukunft. Sie entwickeln und verändern sich, so dass sie auch in Zukunft gestaltend auf die gesellschaftlichen Prozesse einwirken können.

Impressum

Herausgeber:

**Landesarbeitsgemeinschaft
der Arbeiterwohlfahrt
in Nordrhein-Westfalen
c/o Arbeiterwohlfahrt
Bezirksverband Niederrhein e.V.**

**Lützowstraße 32
45141 Essen**

Vorsitzender:
Gunder Heimlich

Verantwortlich:
Andreas Johnsen
Vorsitzender AK Migration
der LAG AWO NRW

1. Auflage: Januar 2009

PS.: Um Sätze wie diesen „Sie sind Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen für Migranten und Migrantinnen“ zu vermeiden, haben wir uns entschieden – wie fast alle deutschen Zeitungen – auf die Aneinanderreihung männlicher und weiblicher Bezeichnungen zu verzichten. Wenn im Folgenden also z.B. von „Migranten“ die Rede ist, sind auch immer die Migrantinnen mit gemeint.

Zuständig für die Entwicklung, der konzeptionellen und redaktionellen Arbeit

Die Zukunft jetzt gestalten Wegweiser, Handlungsrahmen, Best-Practice
der Integrationsagenturen der AWO in NRW war die Projektgruppe Rahmenkonzeption der Bezirksverbände der AWO in NRW

Beteiligt waren:

Für die Bezirksverbände

Rita Ruhs

(AWO BV Niederrhein, 45141 Essen, Lützowstr. aße 32, Telefon 0201/3105202)

Michael Sewenig

(AWO BV Mittelrhein, 50765 Köln, Rhonestraße 2a, Telefon 0221/29942873)

Reinhard Streibel

(AWO BV westl. Westfalen, 44139 Dortmund, Kronenstraße 63-69, Telefon 0231/5483255)

Iris Wolter

(AWO BV Ostwestfalen-Lippe, 33605 Bielefeld, Detmolder Str. 280, Tel. 05732/94 95 55)

Für die Träger der Integrationsagenturen

Paul Fülbier

(AWO Familienglobus gGmbH, Düsseldorf)

Gabriele Grebing

(AWO Familienservice gGmbH, Mönchengladbach)

Anne Kost-Ateser

(AWO UB Hamm-Warendorf)

Gerhard Lützenbürger

(AWO UB Hagen/Märkischer Kreis)

Jürgen Schepp

(AWO UB Münsterland-Recklinghausen, Haus der Kulturen in Herten)

Karl-August Schwarthans

(AWO Integrations gGmbH, Duisburg)

Angelika Weiß (AWO KV Bonn-Rhein-Sieg e.V.)

Textbearbeitung:

Hermann Kewitz, Diplomjournalist, Duisburg

