

Interkulturelle Qualitätsentwicklung in den Münchner Sozialregionen

(Projektzeitraum 2011-2013)

Projektbericht sif e.V.

1. Bericht über die Erreichung der Ziele

Die Steuerungsgruppe IQE, die sich aus drei Mitarbeiterinnen des Fachteams von sif e.V. zusammensetzt, erarbeiteten zusammen mit den hauptamtlichen Mitarbeiterinnen zwei Ziele.

Ziel 1

Bis Ende 2013 wird ein gemeinsamer Workshop mit den Mitarbeiterinnen von sif e.V. durchgeführt. Die Basis bildet ein selbst erarbeitetes Konzept unter dem Motto „miteinander leben“.

Die Ausgangssituation

Sif e.V. entschied sich zur Teilnahme an dem IQE-Projekt zu einem Zeitpunkt, an dem die Auseinandersetzung mit Interkulturalität, Integration und Inklusion über praktisch alle Arbeitsfelder hinweg bereits ein wichtiger Aspekt war. Die Steuerungsgruppe hatte sich zu Beginn des Prozesses der Herausforderung zu stellen, das historisch Gewachsene der interkulturellen Arbeit im Haus zu erkennen und mit den aufkommenden, neuen Fragestellungen zu verbinden und sich so mit den Kolleginnen in einen weiteren Prozess hinein zu begeben. Zunächst wurden viele Wünsche und Anregungen an die Steuerungsgruppe herangetragen, so dass eine Vielzahl an möglichen Zielen als wichtig erschien. Eine Reduzierung, Konzentration war notwendig. Die Idee, einen internen Workshop anzubieten, war das Resultat der Überlegung, unmittelbar und direkt mit den Mitarbeiterinnen im Haus zur Interkulturalität zu arbeiten und einen Raum für den Informations- und Gedankenfluss zwischen Steuerungsgruppe und dem Mitarbeiterinnenteam offen zu halten. Deshalb schien es bald auch wichtig, den Workshop selbst durchzuführen und keine externe Fachkraft einzuladen. Es sollte möglich sein, das Erlernte unmittelbar weiterzugeben.

Verlauf der Zielbearbeitung

In mehreren Treffen der Steuerungsgruppe formte sich die Zielrichtung des Workshops immer präziser heraus. Wie in der Formulierung des ersten Zieles zu erkennen ist, („miteinander leben“), wurde hier noch eine weite thematische Klammer offen gehalten. Es ging zunächst um eine eher persönlich orientierte Auseinandersetzung mit dem Thema Interkulturalität. Auch musste die Steuerungsgruppe noch analysieren, wer durch den Workshop angesprochen werden sollte. Für eine gewisse Zeit wurde erwogen, zusammen mit den Mitarbeiterinnen des Beschäftigungsprojektes diesen Workshop durchzuführen (viele Mitarbeiterinnen dieses Beschäftigungsprojektes - Café Glanz - haben einen Migrationshintergrund). Diese Idee wurde allerdings wieder fallen gelassen, denn es hätte

eine noch stärkere Rollendisparität gefordert, die ja ohnehin schon gegeben war: die Vertreterinnen der Steuerungsgruppe nahmen die Rollen der Workshop-Moderatorinnen und Teilnehmerinnen bzw. Kolleginnen zugleich ein. Es hätte eine komplexere Konzeption erfordert, einen Workshop zusammen mit den Frauen des Beschäftigungsprojektes durchzuführen. Im Laufe des intensiven Diskussionsprozesses innerhalb der Steuerungsgruppe schien es sinnvoll, näher in das Gegebene hineinzugehen und die Chance zu ergreifen, danach zu fragen, inwieweit die hauptamtlichen Mitarbeiterinnen sowie die Vorstandsfrauen des Vereins die interkulturelle Öffnung in ihren jeweiligen Aufgabenbereichen verwirklicht sehen und was sie sich hierzu noch wünschen bzw. als notwendig erachten.

Ergebnisse

Mitte Juni 2013 wurde das Ziel umgesetzt. Alle hauptamtlichen Mitarbeiterinnen sowie eine der drei Vorstandsfrauen nahmen an der von der Steuerungsgruppe vorbereiteten Veranstaltung teil. Der vierstündige Workshop verlief in unterschiedlichen Bearbeitungsphasen. Nach einem gemeinsamen Start bildeten sich zwei Arbeitsgruppen: (Gruppe 1: Öffentlichkeitsarbeit, Beschäftigungsprojekt, Geschäftsführung und Vorstand und Gruppe 2: Mutter-Kind-Bereich, Angebote allfa_m und allfabeta, Beratung). Ziel sollte sein, innerhalb der Arbeitsgruppe(n) einen Blick auf die eigene Arbeit und die Gesamtarbeit von sif e.V. zu werfen, sich schließlich darüber in das Gespräch zu kommen, sich auszutauschen und ein Feedback der Kolleginnen einzuholen. Diese Arbeit führte nach unserer Beobachtung zu einer schärferen Wahrnehmung des eigenen Tuns und zu einer Achtsamkeit gegenüber der interkulturellen Geschichte von sif e.V., war also auch ein Stück Erinnerungsarbeit, die im Nachhinein von den Kolleginnen als stärkend beschrieben wurde. Dieser Austausch führte nach einer regen und motivierten Mitarbeit zu dem Fazit, dass der Prozess der Interkulturalität (genannt wurde auch der Begriff Inklusion) eine zentrale Bedeutung für sif e.V. habe und insofern nicht verhandelbar sei. Als Ausblick wurde u.a. der Wunsch geäußert, an der eigenen Haltung weiterzuarbeiten und in der Wertediskussion zu bleiben. Weiterhin wurden Ideen genannt, wie z.B. die Vielfalt nach außen sichtbar zu machen, die Website zu überarbeiten und für Nachhaltigkeit auch bei einem Generationswechsel der Mitarbeiterinnen zu sorgen (Verlaufsprotokoll des Workshops siehe Anhang). Von der Metaebene aus gesehen, lässt sich sagen, dass der Workshop eine gelungene Maßnahme war, alle Mitarbeiterinnen in den interkulturellen Öffnungsprozess einzubinden und alle auf gemeinsamen Stand kommen zu lassen.

Das Hilfreiche, das Schwierige

In einer späteren Workshop-Auswertung der Steuerungsgruppe konnten wir gemeinsam feststellen, dass das Ziel, interne Transparenz über die interkulturelle Arbeit im Hause herzustellen, erreicht wurde. Auch ein Ausblick für die Zukunft war zu sehen. Die Mitarbeit war hochmotiviert, das Feedback sehr gut. Ablauf und Struktur waren klar und übersichtlich. Trotz der detaillierten Vorbereitung hatte Spontanität noch genügend Raum. Kurze Absprachen innerhalb der Steuerungsgruppe waren möglich. Die Zusammenarbeit war konstruktiv. Auch die Raumvorbereitung sorgte für eine anregende und gleichzeitig geborgene Atmosphäre. Gewinnbringend war gerade in der Vorbereitungsphase die gute Begleitung durch die Projektmitarbeiterinnen des IQE-Teams, die bei der Strukturierung und Zielsetzung große Unterstützung leisteten. Überhaupt war die Anbindung an das IQE-Projekt mit all seinen Unterstützungsangeboten (vom „schnellen“ Telefonat bei einer Frage bis zum

Besuch der Foren oder Weiterbildungen) sehr nährend und fördernd. Auch der hohe Erfahrungsschatz einer Kollegin der Steuerungsgruppe in Sachen Workshop-Planung und Workshop-Durchführung erwies sich als außerordentlich hilfreich. Alle wirkten nach ihren Kräften und individuellen Fähigkeiten mit und trugen so zur Umsetzung des Zieles bei. Schwierig war jedoch, sich im Arbeitsalltag die Vorbereitungszeit dafür abzurufen. Manchmal fehlten noch Stunden des Austausches und der Reflexion. Die Zeit war zu knapp, intensive Literaturrecherche zu betreiben. Es musste an viele Details gedacht werden. Von der inhaltlichen Planung bis zum Organisieren der Moderationstafeln etc. durfte nichts aus dem Blickfeld geraten. Schwierig war, die Doppelrolle der Moderatorinnen und Teilnehmerinnen auszufüllen.

Was ist über das Ziel hinaus entstanden?

So wie im Verlauf der Zielfindung für das beschriebene Ziel im Haus immer schon ein „Mehr“ da war an Anregungen und Ideen, so fand dies seine Fortsetzung auch nach dem Workshop. Es ist so Vieles, Entscheidendes bereits vor dem Workshop geschehen, dass es schwerlich in wenige Sätze gepackt werden kann. Generell lässt sich sagen, dass eine höhere Aufmerksamkeit und Sensibilität gegenüber den versteckten Rassismen in Sprache und Verhalten gewonnen wurde. Angestoßen wurde dies auch durch einen Workshop einer Antirassismustrainerin, der im Oktober 2012 zum Thema Alltagsrassismus durch Rollenspiele und theoretische Inputs die hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Honorarkräfte von sif e.V. sensibilisierte. Weiteres zur Wirkung des Zieles siehe Punkt 2 a.

Umsetzung des Ziels auf die Arbeit

Der Workshop half dabei, eine interne Standortbestimmung zu erreichen und Transparenzen herzustellen. Die Achtung der Arbeit an dem interkulturellen Entwicklungsprozess (und an der Arbeit des IQE-Teams im Speziellen) ist im Kolleginnenkreis gestiegen, wie auch die Aufmerksamkeit und Sensibilität bezüglich interkultureller Themen verstärkt wurde. Diese Offenheit und Freude an neuen Wegen möchte sif e.V. mit dem definierten zweiten Ziel auffangen und weiterentwickeln.

Ziel 2

Das Ziel einer Verstetigung des Prozesses der interkulturellen Öffnung wird über das Jahr 2013 hinaus weiter verfolgt. Dazu wird bis Ende 2013 ein Konzept erstellt.

Die Ausgangssituation

Die Ausgangssituation wurde bereits durch die Entwicklungen rund um das erste Ziel beschrieben. Es war den Mitarbeiterinnen nahezu von erster Stunde des IQE-Projektes klar, dass es bedauerlich wäre die kostbaren Impulse nach Abschluss der Zertifizierung schlimmstenfalls nur irgendwie zufällig situativ weiterzuverfolgen. Alles, was seit 2011 oder früher auf den Weg gebracht wurde, mit all den unterschiedlichen Anregungen, sollte nun in eine für Nachhaltigkeit sorgende Struktur eingebunden werden.

Verlauf der Zielbearbeitung

Die Entwicklung des zweiten Zieles erwies sich als entlastend, da in der Hochphase der Zieldefinition die Frage auftauchte, wie diejenigen Ideen umsetzbar gemacht werden können, die für die interkulturelle Öffnung von sif e.V. wichtig sind. Vom mehrsprachigen

Willkommensgruß an den Fenstern, dem Anbringen von Landkarten im Kinderzimmer, der Entwicklung eines Angebotes für eine mehrsprachige Bibliothek für Kinderliteratur oder länderspezifischen Geburtstagsfeiern für Migrantinnen des Beschäftigungsprojektes wurde über Vieles nachgedacht. Manches war aus verschiedenen Gründen nicht umsetzbar, manches davon schlicht und ergreifend nicht sinnvoll und sogar kontraproduktiv. Gerade diese Suchbewegungen waren aber wichtig, um etwas über die eigenen Vorstellungen von interkultureller Arbeit zu erfahren. Und auch etwas darüber zu erfahren, welche Ressourcen eine Idee braucht, um organisatorisch umsetzbar zu sein. Mit der Entwicklung des zweiten Zieles kam es zu einer Beruhigung im Team: nicht alles muss sofort gemacht werden, manches braucht Zeit, Ideen müssen reifen können. Um das zu erkennen, benötigt es Gespräche und Zeiten der Reflexion.

Ergebnisse und Auswirkungen auf die Nutzerinnen

Die Umsetzung konnte naturgemäß noch nicht evaluiert werden. Die Nachhaltigkeit soll unter verschiedenen Aspekten gepflegt werden:

- A. Das Leitbild von sif e.V. wird auf den Punkt der interkulturellen Öffnung (ggf. auch Inklusion) hin betrachtet. Darüber soll diskutiert werden. Ggf. könnten hier in einer reflexiven Schleife wichtige Aspekte integriert werden.
- B. Das Thema interkulturelle Arbeit bei sif e.V. wird zweimal jährlich in einem der Orgateams besprochen. Dabei wird diskutiert, was wir gemacht haben und wie die Mitarbeiterinnen dies einschätzen. Neue Ideen sollen hier Raum haben. Die Mitarbeiterinnen werden weiterhin über Fortbildungsmöglichkeiten zum Thema interkultureller Kompetenz informiert. Die Ergebnisse werden protokolliert.
- C. Die Steuerungsgruppe trifft sich zu diesem Zweck zweimal jährlich und bereitet die genannten Orgateams vor. Eine Mitarbeiterin der Steuerungsgruppe kümmert sich um die Recherche geeigneter Fachliteratur. Eine weitere konzentriert sich auf das Thema Leitbild bei sif e.V. Schließlich kümmert sich die Dritte im Bund um das Thema Fortbildungsmöglichkeiten.
- D. Selbstverständlich sollen die Ergebnisse des internen Workshops (Ziel 1) weiter verfolgt werden. So vor allem: 1. Der Wunsch, an der Haltung nach außen weiter zu arbeiten, 2. die Öffentlichkeitsarbeit interkulturell voranzubringen (Homepage überarbeiten), 3. Fortbildungsmöglichkeiten einzubringen und 4. – damit eng verzahnt – die Personalpolitik im Hinblick auf kulturelle Öffnung zu pflegen (Wichtigkeit bei „Generationswechsel“ im Haus, eine Bereitschaft zur kultursensiblen Arbeit wird von den Mitarbeiterinnen erwartet).

Das Hilfreiche, das Schwierige

Hilfreich scheint hier die gute Ausgangslage zu sein, die durch den internen Workshop geschaffen wurde. Schon, dass hier konkrete weitere Schritte angesprochen wurden und ein guter Informationsaustausch angeregt wurde, bildete eine gute Grundlage, um nachhaltig am gemeinsamen Prozess weiter zu arbeiten. Schwierig dürfte sein, gemeinsam die Zeit zu finden und sich die Ressourcen zu schaffen, die hier für die Ausgestaltung notwendig sind. Auch besteht womöglich die Gefahr, zu sehr als weiterbestehende Steuerungsgruppe die Verantwortung an sich zu ziehen. Sicherlich wird es sinnvoll sein, sich zu reduzieren und „einfach zu bleiben“, das heißt als Ideengeberinnen das Team zu begleiten. Im Einzelnen bleiben die Mitarbeiterinnen für ihre Bereiche verantwortlich, allerdings gibt die geplante

Austauschmöglichkeit in den Teams eine sinnvolle Plattform für keimende Wünsche, Ideen und Anregungen unter dem Aspekt der Umsetzbarkeit zu betrachten („Ökocheck“).

2. Wirkung / Vernetzung / Zukunft

a) Wirkung des Projektes

Viele anregende Impulse wurden durch den Prozess der Zielentwicklung angestoßen. Das Angebotsspektrum entwickelte sich im Projektverlauf immer mehr hin zu einer bewusst gestalteten Öffnung. Sei es das „Erzählcafé“ im Rahmen des Montagstreffs „spezial“ (Treff für allein Erziehende) mit Frauen, die aus ihrer Heimat berichteten (Senegal, Äthiopien), oder einem Montagstreff „spezial“, in dem Frauen Speisen aus ihrem Herkunftsland zubereiteten. Die im Haus schon an Tradition gewonnenen Filmabende wurden ebenso mit dem interkulturellen Aspekt verknüpft. Gezeigt wurden viele Filme, die die Lebenssituation von Frauen aus anderen Ländern teils in poetischer, teils in dokumentarischer Weise zeigten. Highlight war hier der Filmabend „Töchter des Aufbruchs“ – einer Dokumentation über verschiedene Migrantinnen-Generationen in Deutschland. An diesem Abend war auch die Filmemacherin mit einigen Darstellerinnen im Haus, was zu einem regen Austausch mit dem Publikum führte. Allgemein lässt sich sagen, dass durch IQE Anregungen und Wünsche von außen noch aufmerksamer aufgegriffen werden und so auch Raum für Spontanität und Kreativität entstanden ist. Die Gestaltung der Flyer wurde ebenso überdacht. Als Vorteil erwies sich, dass auch Mitarbeiterinnen, die sich nicht in der Steuerungsgruppe befanden, an den IQE-Foren teilnehmen konnten. Die Mitarbeiterin, die bei sif e.V. für die Öffentlichkeitsarbeit zuständig ist, konnte in einem der Foren, das sich genau dem Thema widmete, wertvolle Impulse für die Arbeit gewinnen. Es wurde der „Herzlich Willkommens“-Schriftzug in verschiedenen Sprachen mit dem auch die LH München arbeitet, im Haus eingeführt. Der allfa_m Flyer wurde in puncto sprachlicher Fülle gekürzt und überarbeitet – hat so an Prägnanz und Verständlichkeit gewonnen. In den Beratungen wurde die Aufmerksamkeit auf interkulturelle Zusammenhänge wieder aufgefrischt und verstärkt. Die Wahrnehmung gegenüber interkulturellen Angeboten der Stadt (Fortbildungen, Qualifikationen, Vorträge, Artikel) hat sich ebenso stärker geworden. Angebote werden kollegial an Interessierte weitergeleitet. Zudem hat sich sif e.V. einen Fundus an Literatur zugelegt. Diese Veröffentlichungen stammen aus verschiedenen Richtungen. Es liegen Broschüren und Bücher der Gewerkschaften, Gremien zur interkulturellen Arbeit, Schulen und Bildungseinrichtungen vor und spannen den Bogen von der Theorie hin zur praxisbezogener Fachliteratur.

In Bezug auf die Arbeit des Beschäftigungsprojektes in einem multinationalen Team zeigte sich, dass die Café Glanz Leitung seit langem und auf eine sehr sensible Art das Thema Interkulturalität in die Teamarbeit integriert und umsetzt. Mit der Teilnahme am IQE-Projekt ist die Anleitung unter dem Aspekt noch strukturierter und professioneller geworden. Die Mitarbeiterinnen des Beschäftigungsprojektes werden individuell und nach ihren eigenen Bedürfnissen angesprochen und gefördert. Dies beginnt schon bei den Vorstellungsgesprächen und setzt sich selbstverständlich bei der weiteren Zusammenarbeit fort. Kulturbedingte Aspekte wie Mehrsprachigkeit, Körpersprache, Kommunikation, Essens- und Kochgewohnheiten, Umgang mit anderen Kulturen werden bewusst und regelmäßig in Einzel- und Gruppengesprächen thematisiert und debattiert. In den vergangenen zwei Jahren wurden Ziel und Auftrag des Beschäftigungsprojektes immer wieder ergänzt. Die Bemühung ist, Frauen mit Migrationshintergrund zu unterstützen und zu bestärken. Nicht

zuletzt in der Vielfalt an Speisen, einer geradezu internationalen Küche werden auch die Besucherinnen des Cafés für Interkulturalität, für ein Leben miteinander sensibilisiert.

b) Vernetzung

Betrachtet man die übergeordneten Strukturen der Vernetzungsebenen, so lässt sich sagen, dass die Arbeit an der Transparenz auch in andere Facharbeitskreise hineingreift. In der Alleinerziehenden Fachbasis wie auch im Arbeitskreis Beraten und Wohnen ist ein Austausch über Interkulturalität durch das IQE-Projekt angestoßen worden. Weitere Kooperationen sind leider bislang noch nicht etabliert worden. Bemühungen gibt es, nun auch weitere Stellen für Migrantinnen und Migranten über unsere Arbeit zu informieren. Der siaf e.V. Mailverteiler ist entsprechend neu justiert worden. Weitere Entwicklungsschritte sind hier wünschenswert.

c) Zukunft der interkulturellen Öffnung in der Einrichtung

Wir hoffen auf eine konstruktive Zeit der Öffnung und haben große Zuversicht, dass mit der Umsetzung des zweiten Zieles ein Weg zur Nachhaltigkeit weiterhin gelingen wird. Dies ist umso wünschenswerter, als wir kennenlernen durften, auf welche Geschichte siaf e.V. zurückblicken kann, die stets unter dem Zeichen der Sensibilität für gesellschaftliche Fragen und Entwicklungen einerseits und der unbeirrten parteilichen Arbeit für Frauen, egal welcher Herkunft, stand.

3. Kontaktadresse

Mihaela Theiss, Ulrike Rothweiler, Roswitha Zirngibl

siaf e.V., Sedanstraße 37, 81667 München

Telefonnummer: 089/458025-0

Email: zirngibl@siaf.de

4. Anlagen

Einladung zum Workshop

Verlaufsprotokoll des Workshops