



Bundesamt
für Migration
und Flüchtlinge

Engagiert für Integration

Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen
aus 16 Modellprojekten zum interkulturellen
bürgerschaftlichen Engagement



Herausgeber

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
Stiftung Bürger für Bürger

Inhalt

Grußwort	6
1. Vorbemerkungen	8
2. Einführung	14
2.1 Bedeutung des bürgerschaftlichen Engagements	17
2.2 Bürgerschaftliches Engagement in der Einwanderungsgesellschaft	19
2.3 Herausforderungen für erfolgreiches Engagement	23
2.4 Differenzierung der 16 Modellprojekte	26
2.5 Fachliche Begleitung	30
3. Handlungsempfehlungen	32
3.1 Motive von Migranten sich freiwillig zu engagieren	35
3.2 Grundpfeiler einer erfolgreichen Zusammenarbeit mit Freiwilligen	37
3.3 Gewinnung von Migranten für ein Engagement	41
3.4 Zielgruppenorientierung	43
3.5 Interkulturelle Öffnung	47
3.6 Anerkennung/Würdigung	50
3.7 Nachhaltigkeit	54
4. Spezifische Aspekte der Projektarbeit	58
4.1 Stärkung der Engagementbereitschaft von Menschen mit Migrationshintergrund	59
4.2 Vernetzung	64

4.3	Qualifizierung	66
4.4	Mentoren / Paten	71
4.5	Freiwilligenagenturen	75
4.6	Angebote speziell im ländlichen Raum	77
4.7	Angebote speziell für Jugendliche	81
4.8	Angebote speziell für Frauen / Migrantinnen	89
4.9	Bürgerschaftliches Engagement von Migranten in der Altenhilfe	93
5.	Projektbeschreibungen	99
5.1	Freiwilligenagenturen als Partner zur Integration von MigrantInnen durch bürgerschaftliches Engagement	100
5.2	Interkulturelle Ehrenamtsbörse	106
5.3	CaritasFreiwilligenAgentur – Integration durch Engagement	112
5.4	Projekt MuM – MigrantInnen unterstützen MigrantInnen	117
5.5	Projekt zur Stärkung der Integrationsfähigkeit und des ehrenamtlichen Engagements ausländischer Frauen (Pro:SIE)	123
5.6	„L.E.N.A. – Lebendig einladen – näher ankommen“	129
5.7	Jugendclub Celle	134
5.8	Jugendtreff „Gleis 21“	139
5.9	Bergedorfer Ehrenamt für Ausbildung – Die Jobpaten	144
5.10	Paten für den Berufseinstieg	151
5.11	„Integration begleiten!“	155
5.12	Mentoren für Integration – AWO-Kontakt	161
5.13	„Gemeinsam leben in Biebrich – Integrationslotsinnen im Stadtteil“	166
5.14	EMU – Ehrenamtliche MultiplikatorInnen	171
5.15	„Integration von Migrantinnen und Migranten in die Freiwilligenarbeit in der Altenhilfe in Bochum“	175
5.16	B.I.G. – Bürgerschaftliches Engagement zur Integration ins Gemeinwesen	181

6. Zentrale Ergebnisse aus der Sicht des fachlichen Begleiters	186
7. Anlagen	189
7.1 Fortbildungsprogramm EMU	190
7.2 Fortbildungsprogramm des Deutschen Roten Kreuzes Kreisverband Bochum e. V. für die Altenhilfe	203
7.3 Vereinbarung zur Teilnahme am Projekt „Die Jobpaten“	210

Grußwort



Heute leben rund 15 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland. Das ist fast ein Fünftel der Bevölkerung. Diese Menschen haben die deutsche Gesellschaft auf vielfältige Weise bereichert. Das Zusammenleben von Menschen, die in unterschiedlichen Ländern sozialisiert wurden, führt gleichzeitig aber auch zu Konflikten. Aus diesem

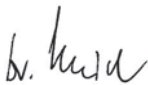
Grund kommt der Integration der Gesellschaft eine Schlüsselaufgabe zu. Ziel muss sein, allen Menschen in Deutschland die Chancen eines weltoffenen Landes zu eröffnen und eine gleichberechtigte gesellschaftliche, wirtschaftliche und kulturelle Teilhabe zu ermöglichen. Dabei spielt das bürgerschaftliche Engagement eine fundamentale Rolle.

Bürgerschaftliches Engagement basiert nicht nur auf Eigeninitiative, Mitgestaltung und Beteiligung, sondern ermöglicht auch die Aneignung neuer Kompetenzen und Fertigkeiten. Wer sich engagiert, übernimmt Verantwortung, steigert seine soziale und fachliche Kompetenz und seine Bildungs- und Beschäftigungsfähigkeit. So bringen Menschen mit Migrationshintergrund ihre Erfahrungen, Kompetenzen und Kenntnisse auf vielfältige Weise in die Gemeinschaft ein. Umgekehrt engagieren sich auch Einheimische in der Integrationsarbeit oder in Zusammenarbeit mit Mi-

grantenorganisationen. Neben dem Gewinn für jeden Einzelnen trägt bürgerschaftliches Engagement und Eigeninitiative in der Integrationsarbeit damit zu einer Stärkung des inneren Zusammenhalts der Gesellschaft bei. Dieses Miteinander ist ein wichtiger Beitrag für den Integrationsprozess in unserem Land.

Durch die Förderung von Modellprojekten zur Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements trägt das Bundesamt dieser Bedeutung Rechnung. In der Zeit von Herbst 2006 bis Herbst 2009 wurden insgesamt insgesamt 16 Modellprojekte gefördert und von der Stiftung Bürger für Bürger fachlich begleitet.

Die vorliegende Dokumentation gibt unter dem Motto „Engagiert für Integration“ einen Einblick in die Projektarbeit der vergangenen drei Jahre. Die gewonnenen Erkenntnisse über die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements von Migrantinnen und Migranten sind eine wertvolle Orientierungshilfe für die zukünftige Projektarbeit von Migrantenorganisationen, Wohlfahrtsverbänden und anderen Akteuren in größeren und kleineren Kommunen.



Dr. Schmid
Präsident des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge

1

Vorbemerkungen

Die Förderung der vom Bundesamt im Jahr 2006 initiierten 16 Modellprojekte zur Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements endete nach drei Jahren im Herbst 2009.

Das Bundesamt verfolgte mit der Förderung dieser Modellprojekte das Ziel, neue Erkenntnisse im Hinblick auf die ehrenamtliche Einbindung insbesondere von Migranten in die Integrationsarbeit zu erhalten und so einen Beitrag zu einem besseren gesellschaftlichen Zusammenhalt zu leisten.

Die Modellprojekte sollten Wege aufzeigen, wie Migrantinnen und Migranten besser erreicht und ihre Beteiligungsbereitschaft und Teilhabechancen verbessert werden können. Daher wurden die Projekte nicht nur drei Jahre vom Bundesamt gefördert, sondern auch mit Unterstützung der Stiftung Bürger für Bürger fachlich begleitet.

Die geförderten 16 Modellprojekte decken ein breites Spektrum der Integrationsarbeit und des bürgerschaftlichen Engagements ab:

Freiwilligenagenturen (und Netzwerkbildung)

- FreiwilligenBörse Heidelberg
„Freiwilligenagenturen als Partner zur Integration von Migranten durch bürgerschaftliches Engagement“

- Vingster Treff, Köln-Vingst:
„Interkulturelle Ehrenamtsbörse in Vingst“
- Caritas Ost-Württemberg, Oberkochen:
„Freiwilligenagentur – Integration durch Engagement“

Stärkung der Engagementbereitschaft

- Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband Ostwestfalen-Lippe e. V.:
„MigrantInnen unterstützen MigrantInnen im Kreis Paderborn“
- Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Stuttgart e. V.:
„Stärkung der Integrationsfähigkeit und des ehrenamtlichen Engagements ausländischer Frauen“
- Stadtjugendpfarramt Leipzig:
„L.E.N.A. – Lebendig einladen – näher ankommen – Integration junger SpätaussiedlerInnen und AusländerInnen zu ehrenamtlichem Engagement“
- Christliches Jugenddorfwerk Deutschlands e. V. (CJD), Celle:
„Jugendclub – als Freizeit- und Begegnungshaus für Spätaussiedler, Ausländer und Einheimische“
- Diakonisches Werk Herzogtum Lauenburg, Ratzeburg:
„Treffpunkt Gleis 21“

Mentoren / Paten

- Internationaler Bund, Hamburg-Bergedorf (IB):
„Bergedorfer Ehrenamtliche für Ausbildung“
- Internationaler Bund, Langen (IB):
„Paten für den Berufseinstieg – Ehrenamtliches Engagement für Jugendliche mit Migrationshintergrund“
- GGUA e. V., Münster:
„Auf- und Ausbau eines umfassenden Angebots für freiwillige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ehrenamtlich) mit und ohne Migrationshintergrund“.

- Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Salzgitter e. V.:
„Mentoren für Integration“
- Caritasverband Wiesbaden e. V.:
„Gemeinsam leben in Biebrich – Patenschaften im Stadtteil“

Interkulturelle und fachliche Qualifizierung

- Diakonisches Werk Württemberg:
„EMU – Ehrenamtliche MultiplikatorInnen“
- Deutsches Rotes Kreuz Kreisverband Bochum e. V.:
„Integration von MigrantInnen in die Freiwilligenarbeit in der
Altenhilfe“
- Deutsches Rotes Kreuz Kreisverband Waldshut e. V.:
„BIG – Bürgerschaftliches Engagement zur Integration ins
Gemeinwesen“

Die Erkenntnisse aus den vergangenen drei Jahren sind vielfältig. So sind viele positive Erfahrungen gemacht worden, die Projektträger sind aber auch auf Schwierigkeiten gestoßen. Dazu gehören auch – was bei zeitlich begrenzten Projekten dazugehören kann – Personalwechsel oder Schwierigkeiten mit Räumlichkeiten.

Welche Erwartungen in die Modellprojekte wurden erfüllt?
Welche Ziele wurden erreicht? Welche wurden nicht erreicht?
Haben sich die Strategien der Projektleiterinnen und Projektleiter zur Erreichung der Zielgruppe bewährt?

Auf diese und viele andere Fragen gibt die vorliegende Dokumentation Antworten. Sie dokumentiert aus Sicht der begleitenden Evaluation, aber auch aus Sicht der beteiligten Projektträger die Umsetzung der Modellprojekte und bilanziert Ergebnisse und Wirkungen.

Im Mittelpunkt der Dokumentation stehen die Handlungsempfehlungen, die sich aus den Erkenntnissen der letzten drei Jahre ableiten lassen. Eingeleitet wird die Dokumentation daher mit einem Überblick über die Bedeutung des bürgerschaftlichen Engagements insbesondere für die Integrationsarbeit.

Im nächsten Teil werden die Handlungsempfehlungen, die sich aus der Sichtweise der begleitenden Evaluation aus allen 16 Modellprojekten ableiten lassen, aufgezeigt, bevor in einem dritten Teil die Projektleiter zu Wort kommen und die spezifischen Erkenntnisse und Aspekte der Projektarbeit aufzeigen.

Die Dokumentation endet schließlich mit der Vorstellung der 16 Modellprojekte durch die Projektverantwortlichen.

In der Gesamtschau enthält diese Dokumentation damit Bewertungen und Empfehlungen für Vertreterinnen und Vertreter aus Politik und Verwaltung, aber auch für Projektträger und potenzielle Antragsteller.

Darüber hinaus gibt sie Anregungen für die zukünftige Projektarbeit. Denn es bleibt eine Herausforderung auch für die Zukunft, die Teilhabechancen der zu uns gekommenen bzw. noch kommenden Zuwanderinnen und Zuwanderer durch geeignete Strukturen und Integrationsmaßnahmen vor Ort zu verbessern.

Vor diesem Hintergrund gilt der Dank für die kompetente fachliche Unterstützung an die Bundeszentralen der Wohlfahrtsverbände und des Internationalen Bundes, die ihre Projektträger während der gesamten Projektlaufzeit intensiv begleitet haben.

Besonders zu danken ist aber den durchweg engagierten Projektverantwortlichen vor Ort und den vielen Ehrenamtlichen, ohne deren Unterstützung eine bedarfsgerechte Integrationsarbeit heutzutage nicht möglich ist.

Das erfreulichste Ergebnis dieser Modellprojekte ist vielleicht, dass die für die Integrationsarbeit so wichtige Nachhaltigkeit bei allen Projekten gesichert ist und die Projekte nach Auslauf der Bundesförderung in vorhandene Strukturen übernommen werden.

2

Einführung

Diese Veröffentlichung aus der Praxis für die Praxis möchte Mut machen, Aufgaben anzupacken und dabei helfen, diese zu bewältigen.

Anspruch dieser Abschlussdokumentation ist es, für Projekte im Themenfeld von Integration und bürgerschaftlichem Engagement Handlungsempfehlungen zur Umsetzung und den damit zusammen hängenden Aufgaben zu geben, aber auch Erfolgsfaktoren sowie spezifische Aspekte wie die Orientierung auf bestimmte Zielgruppen zu benennen.

Zielgruppe sind alle Akteure der Integrationsarbeit und des bürgerschaftlichen Engagements: (Wohlfahrts-)Verbände mit allen Hilfebereichen, Vereine und Stiftungen, öffentliche Verwaltungen auf kommunaler, Landes- und Bundesebene und Politik, aber auch Migrantenorganisationen und Ausländerbeiräte, sowie Unternehmen und Medien.

Zur Begrifflichkeit

Die Begriffe bürgerschaftliches Engagement, freiwilliges Engagement und ehrenamtliches Engagement / Ehrenamt werden allesamt, teilweise synonym, verwendet. Das liegt in der Vielfalt der Autorinnen und Autoren begründet. So wird in Wohlfahrtsverbänden in der Regel noch vom Ehrenamt gesprochen während andere Organisationen den umfassenderen Begriff bürgerschaft-

liches Engagement verwenden, der auch Aktivitäten in Selbsthilfe und Nachbarschaftshilfe umfasst.

Grundsätzlich gelten unabhängig vom jeweils verwendeten Begriff folgende vier Kriterien:

Das Engagement ist unentgeltlich, regelmäßig, in organisiertem Rahmen und dient anderen.

Auch die Begriffe Migrantinnen und Migranten, Menschen mit Migrationshintergrund, Zuwanderer, ausländische Mitbürgerinnen und Mitbürger werden von den verschiedenen Autorinnen und Autoren synonym verwendet.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird häufig der Begriff Migranten benutzt – gemeint sind männliche und weibliche Zuwanderer, also Migrantinnen und Migranten.

Unter Migrantenorganisationen werden Vereine und Initiativen verstanden, die von Migrantinnen und Migranten gegründet wurden und in denen sich schwerpunktmäßig Menschen gleicher Herkunftsländer bzw. gleicher Interessen wie z. B. Integration in Deutschland engagieren.

An dieser Stelle soll auch das große Engagement der zahlreichen ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den einzelnen Projekten gewürdigt werden – sie haben durch ihre wohlwollende, aber auch kritische Begleitung über die dreijährige Projektlaufzeit wichtigen Anteil an der Entwicklung der Projekte und der Erarbeitung der Ergebnisse. Ohne ihr oft zeitaufwändiges bürgerschaftliches Engagement wären die Projekte schlichtweg nicht möglich gewesen.

2.1 Bedeutung des bürgerschaftlichen Engagements

23 Millionen Menschen – das sind 36 Prozent der Bevölkerung in Deutschland über 14 Jahren – sind in ihrer Freizeit bürgerschaftlich engagiert. In Vereinen, Verbänden, Stiftungen, Initiativen oder Projekten haben sie längerfristig bestimmte Aufgaben oder Arbeiten übernommen. Das ist eines der Ergebnisse des sogenannten Freiwilligensurvey im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Jahr 2004.

Die größten Bereiche des Engagements sind Sport, Kindergärten / Schule, Kultur und Kirche / Religion. Die wichtigsten Gründe für das vielfältige Engagement der Bürgerinnen und Bürger sind das Bedürfnis, die Gesellschaft (wenigstens im Kleinen) mitgestalten zu können und die Suche nach Gemeinschaft mit anderen.

In der Bevölkerung gibt es eine zunehmende Neigung, soziale Angelegenheiten in die eigenen Hände zu nehmen. Die Anspruchshaltung an den Staat, alles und jedes zu regeln und zu gewährleisten, ist zurückgegangen.

Der zweite Freiwilligensurvey (die erste Untersuchung fand 1999 statt) zeigt außerdem, dass in den neuen Bundesländern immer mehr Menschen in Gruppen, Vereinen und Organisationen aktiv werden. 31 Prozent der Bevölkerung betätigen sich dort ehrenamtlich – also Tendenz steigend, aber prozentual noch nicht so viele wie in Westdeutschland. Doch auch dort gibt es Unterschiede: In Süddeutschland (Baden-Württemberg, Bayern und Hessen) ist die

Engagementquote am höchsten. Weiterer Befund: In ländlichen Regionen sind mehr Menschen engagiert als in Städten.

Berufstätige engagieren sich stärker als Arbeitslose. Frauen sind eher im sozialen Bereich aktiv, Männer nehmen eher Leitungspositionen in Vorstand oder Geschäftsführung ein.



Handarbeit fördert Kreativität und Gemeinschaft

Größte Wachstumsgruppe des freiwilligen Engagements sind ältere Menschen ab 55 Jahren.

Diese Zahlen und Fakten sind nur ein kleiner Ausschnitt aus der inzwischen umfangreichen Forschung zum bürgerschaftlichen Engagement – ein Themenfeld mit zunehmender Bedeutung, die sich auf der bundespolitischen Ebene ablesen lässt an einem Unterausschuss Bürgerschaftliches Engagement des Deutschen Bundestages, einer Enquete-Kommission zur Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements (bis 2002) und einem „Nationalen Forum für Engagement und Partizipation“ in diesem Jahr. Oder

aber daran, dass unser Gemeinwesen vor Ort ohne die vielen bürgerschaftlich Engagierten kaum funktionieren würde.

Weiterführende Literatur

„Freiwilligensurvey 2004“: Freiwilliges Engagement in Deutschland – Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement, Berlin 2006

2.2 Bürgerschaftliches Engagement in der Einwanderungsgesellschaft

Integration beschreibt einen Prozess der Annäherung, gegenseitiger Auseinandersetzung, Kommunikation, Finden von Gemeinsamkeiten, Feststellen von Unterschieden und der Übernahme gemeinschaftlicher Verantwortung zwischen Zugewanderten und anwesender Mehrheitsbevölkerung.

Als Ziel von Integration gilt die gleichberechtigte Teilhabe von Migrantinnen und Migranten am sozialen, gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und kulturellen Leben.

Integration von Migrantinnen und Migranten ist ein **gesamtgesellschaftlicher Prozess**, der nicht „von oben“ verordnet werden kann. Stattdessen muss ein friedliches und gleichberechtigtes Miteinander in unserem Land täglich neu gelebt werden. Dazu kann bürgerschaftliches Engagement einen wichtigen Beitrag leisten – insbesondere auf lokaler Ebene.

Integration ist ein wechselseitiger Prozess, ein Geben und Nehmen, zu dem jede Bevölkerungsgruppe einen Beitrag leisten sollte.

Das bedeutet, dass Menschen mit Migrationshintergrund ihre Erfahrungen, Kompetenzen und Kenntnisse in die Gemeinschaft einbringen. Umgekehrt sind auch die Einheimischen gefordert, sich in der Integrationsarbeit oder in der Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen zu engagieren.

Die Vielfalt des bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland basiert auf **Eigeninitiative, Mitgestaltung und Beteiligung** und ermöglicht die **Aneignung neuer Kompetenzen und Fertigkeiten**. Wer sich engagiert, übernimmt Verantwortung, steigert seine soziale und fachliche Kompetenz und seine Bildungs- und Beschäftigungsfähigkeit. Diese Wirkung kann gleichermaßen bei Menschen mit Migrationshintergrund und bei Einheimischen erzielt werden. Damit zusammenhängend kann durch bürgerschaftliches Engagement Integration stattfinden, weil sich hier Menschen verschiedener Kulturen begegnen und partizipieren.

Diesen hohen Stellenwert betont auch der **Nationale Integrationsplan (NIP)**, der dem Themenfeld unter dem Titel „Integration durch bürgerschaftliches Engagement und gleichberechtigte Teilhabe stärken“ ein eigenes Kapitel widmet (Seite 173-182). Neben Maßnahmen und Selbstverpflichtungen der staatlichen Ebenen (Bund, Länder und Kommunen) geht es darin schwerpunktmäßig auch um Selbstverpflichtungen der freien Wohlfahrtspflege, anderer Vereine und Verbände, Kirchen und Religionsgemeinschaften einschließlich von Migrantenorganisationen.

Das in diesen Organisationen gelebte bürgerschaftliche Engagement trägt auch zu einer **interkulturellen Öffnung der Gesellschaft** bei: Der Einsatz für zugewanderte Menschen bietet die Chance, andere Kulturen, Denk- und Handlungsweisen kennen zu lernen

und damit Ängste und Vorurteile abzubauen. Das bürgerschaftliche Engagement stößt somit auf beiden Seiten Erfahrungsprozesse an und ermöglicht einen respektvollen Austausch und Miteinander.

Die **Aktivierung, Unterstützung und Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements** von Zuwanderinnen und Zuwanderern als auch von Einheimischen ist ein wichtiges Element für eine gelingende Integrationsarbeit. Denn bürgerschaftliches Engagement ist Ausdruck und Zeichen der Identifikation mit der Gesellschaft und dem Gemeinwesen und trägt zum gesellschaftlichen Zusammenhalt von Einheimischen und Migrant*innen bei.

Menschen mit Migrationshintergrund leisten durch ihr vielfältiges bürgerschaftliches Engagement, das oft aber noch zu wenig sichtbar ist, einen **wichtigen Beitrag für das Gemeinwohl** und nutzen damit unserer Gesellschaft.

Über das bürgerschaftliche Engagement entstehen oft **neue, integrationsfördernde Kontakte**, gewonnene Erkenntnisse werden über Freunde, Kollegen und Familienangehörige weitergegeben. Ein gemeinsames Ziel bzw. Vorhaben verbindet Personen unterschiedlicher Kulturen, so dass alle vom bürgerschaftlichen Engagement profitieren.

„Altzugewanderte“ können neu Zugewanderte unterstützen, indem sie ihre **Erfahrungen und Erkenntnisse** weitergeben und als Vorbild dienen. Damit erfüllen sie eine Brücken- bzw. Mittlerfunktion.

Engagierte steigern durch ihr Mitwirken ihr **Selbstbewusstsein** und ihre beruflichen Chancen auf einen Ausbildungs- bzw.

Arbeitsplatz. Außerdem erhalten die Engagierten **Ansehen und Anerkennung**.



Früh übt sich

Es entstehen neue Kontakte zu Neuzuwanderern, zu Einrichtungen und Angeboten vor Ort sowie zu Netzwerken. Durch ihr ehrenamtliches Engagement erreichen die Engagierten für sich selbst und andere oft „**Hilfe zur Selbsthilfe**“.

Und auch die **Organisationen profitieren in vielfältiger Weise**, wenn Migranten als Ehrenamtliche oder Hauptamtliche gewonnen werden. Von den einheimischen Mitarbeitern und Kunden wird eine interkulturelle Öffnung bzw. Akzeptanz/Toleranz gegenüber Migranten eingefordert (siehe auch Glossar: interkulturelle Kompetenz).

Die Angebotspalette der Organisationen wird im Hinblick auf interkulturelle Vielfalt erweitert. Die Organisationen können durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund häufig einen besseren Zugang zu den Migranten bzw. Migranten-Communities erlangen.

Daher stellen sich u. a. folgende Fragen: Wie können Migranten für bürgerschaftliches Engagement gewonnen und motiviert werden? In welchen Handlungsfeldern besteht ein besonders hohes Interesse der Migranten am Mitwirken? Welchen Qualifikationsbedarf haben Migranten? Wie lassen sich entsprechende Tätigkeiten so gestalten, dass auch die Engagierten profitieren?

Weiterführende Literatur

Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (Hg.): Der Nationale Integrationsplan – Neue Wege – Neue Chancen, Berlin 2007

Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (Hg.): Der Nationale Integrationsplan – Erster Fortschrittsbericht, Berlin 2008

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hg.): Praxiserkenntnisse zum Handlungsfeld Bürgerschaftliches Engagement, Nürnberg 2008

2.3 Herausforderungen für erfolgreiches Engagement

In den Herkunftsländern vieler ausländischer Mitbürgerinnen und Mitbürger gibt es bürgerschaftliches Engagement in dieser organisierten Form nicht. In einigen Ländern wie z. B. im russischen Sprachraum, gibt es kein eigenes Wort dafür, sondern man

greift zu Umschreibungen wie etwa im Türkischen “etwas mit dem Herzen tun”. Notwendig ist es daher, die Arbeit von gemeinnützigen Organisationen und die Mitwirkungsmöglichkeiten bekannter zu machen.

Um Integration zu ermöglichen, ist es von großer Bedeutung, dass Organisationen die Mitwirkung von Menschen mit Migrationshintergrund aktiv fördern. Dagegen erwarten Vereine häufig, dass der oder die “Neue” von sich aus Eigeninitiative zeigt und auf den Verein zugeht. Bleibt diese Initiative aus, wird dies nicht selten als mangelndes Interesse gewertet.

Für ein Engagement ist auch der persönliche Bezug von besonderer Bedeutung – günstig ist es, wenn man dort schon jemanden kennt oder zumindest Personen mit gleichem Migrationshintergrund aktiv sind. Daher gilt es, persönliche Kontakte herzustellen und Menschen mit Migrationshintergrund als „Brückenbauer“ zu gewinnen.

Sind oder fühlen sich Ehrenamtliche auf sich allein gestellt, drohen Treffen oder Aktivitäten „einzuschlafen“ – daher ist eine hauptamtliche Koordination und Organisation wichtig.

Es gibt Probleme, bei denen Ehrenamtliche schlichtweg überfordert sein können, z. B. bei häuslicher Gewalt, Eheproblemen oder Streitigkeiten mit dem Arbeitgeber oder Vermieter. Daher ist professionelle Handlungskompetenz notwendig. Ehrenamtliche dürfen damit nicht allein gelassen werden. Hier heißt es rechtzeitig den Kontakt zu den Regel- und Fachberatungsdiensten vor Ort herzustellen (Hinführungsgedanken).

Schwierig kann sich ein Engagement auch gestalten, wenn die Sprachkenntnisse von Migranten noch nicht so gut sind. Daher ist sehr genau zu überlegen, welche Aufgabe passgenau ist.

Insbesondere bei Jugendlichen kann die Fluktuation beim Engagement sehr groß sein – bedingt durch Wohnortwechsel für Ausbildung und Studium, Berufseinstieg oder Familiengründung oder auch wechselnden Interessen und Freundeskreisen. Um trotzdem Kontinuität sicherzustellen, sind u. a. die Gewinnung weiterer Akteure, attraktive Aktivitäten und Improvisationstalent notwendig.

Fehlende Ressourcen wie Räumlichkeiten, Fahrzeuge bzw. Geld für Technik, Ausstattung, Fahrtkosten und Publikationen können Engagement ebenfalls bremsen. Daher ist etwa durch Kooperationen, Einwerben von Mitteln und Öffentlichkeitsarbeit die notwendige Ausstattung absichern.

Beim generationsübergreifenden und /oder interkulturellen Miteinander kann es ein unterschiedliches Verständnis von Pünktlichkeit und der Einhaltung von Absprachen geben. Neben Geduld sind hier auch klare Worte gefordert, um die möglicherweise unterschiedlichen Sichtweisen aufzuzeigen und eine Verständigung herbeizuführen.

Auf das Engagement von Migranten kann sich auch auswirken, dass die Sicherung des Lebensunterhaltes Vorrang vor unentgeltlichem Engagement hat. Bei unregelmäßigen Arbeitszeiten oder Überstunden kann es zu zeitlichen Überschneidungen kommen.

Nicht zuletzt können eine mangelnde Vernetzung sowie mangelnde Professionalität bei Mitteleinwerbung, Öffentlichkeitsarbeit

und Organisationsentwicklung Probleme bereiten, die dem Engagement abträglich sind. Professionelle Hilfe und Unterstützung kann Abhilfe leisten.

2.4 Differenzierung der 16 Modellprojekte

Grundlage des Berichtes sind insgesamt 16 vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) bundesweit ausgewählte und von September 2006 bis August 2009 geförderte Modellprojekte von Wohlfahrtsverbänden und Internationalem Bund. Die Modellprojekte basierten im Wesentlichen auf vier Themenschwerpunkten:

- Freiwilligenagenturen (und Netzwerkbildung)
- Stärkung der Engagementbereitschaft
- Mentoren / Paten
- und interkulturelle und fachliche Qualifizierung

Freiwilligenagenturen (andere Bezeichnungen: Ehrenamtsbörsen, -büros, Freiwilligenzentren) verstehen sich als Brücke zwischen engagementbereiten Menschen und gemeinwohlorientierten Einrichtungen, die mit Freiwilligen arbeiten (wollen). Freiwilligenagenturen informieren und beraten Engagierte und Interessierte vor Ort zu den Aspekten der Freiwilligenarbeit und bieten eine Auswahl von Engagementmöglichkeiten.

Da Migrantinnen und Migranten als Zielgruppe bzw. Kunden von Freiwilligenagenturen bislang eher unterrepräsentiert waren, lag es auf der Hand, durch verschiedene Modellprojekte zu erproben, Migranten verstärkt für ein bürgerschaftliches Engagement

sowie jenseits des Engagements in Migrantenorganisationen zu gewinnen.

Die Modellprojekte (siehe Projektbeschreibungen) waren dabei durchaus erfolgreich, allerdings nur unter besonderen Voraussetzungen. So reicht es nicht, sich auf eine reine Vermittlungstätigkeit zu beschränken, also dem durch einen Zeitungsbericht oder einen Flyer neugierig gewordenen Interessenten die Adresse, Telefonnummer und den Ansprechpartner einer Organisation mitzuteilen.

Vielmehr muss die Tätigkeit der Freiwilligenagentur früher ansetzen: Schon das Interesse am Engagement zu wecken, ist eine Herausforderung etwa bei Menschen aus Ländern, in denen eine aktive und mitgestaltende Zivilgesellschaft durch die Staatsmacht verhindert wurde. Als Erfolg versprechend erwies sich, dass Freiwilligenagenturen eigene Projekte zur Gewinnung der neuen Zielgruppen entwickeln und durchführen – die Einbindung von Migranten als Prozess, der von Anfang an begleitet wird.

Innerhalb der Integrationsprojekte zur **Stärkung der Engagementbereitschaft** wurden Aktivitäten von Menschen mit Migrationshintergrund zur Verbesserung der eigenen Lebenssituation, ihrer Landsleute bzw. aller Migranten und des Gemeinwesens unterstützt. Wie dies in Trägerschaft und mit Unterstützung einheimischer Verbände gelingen kann, erprobten fünf Modellprojekte.

Weit verbreitet ist die informelle Hilfe von Migranten untereinander bei Anforderungen des täglichen Lebens: Behördengänge, Schule, Ausbildung, Beruf, Gesundheit, Verträge für Telefon und Versicherungen etc. Wer schon einige Jahre in Deutschland lebt,

kann Zugewanderte aufgrund seiner Erfahrungen und Sprachkenntnisse bei der Integration unterstützen.

Die Modellprojekte (siehe Projektbeschreibungen) sammelten Erfahrungen mit der Ausrichtung auf verschiedene Zielgruppen wie Frauen und Jugendliche, aber auch mit Schulungen sowie Stärkung der Kommunikationsfähigkeit und der Handlungskompetenzen der Akteure.

Als **Mentoren / Paten** fungieren Persönlichkeiten, die ihre Erfahrungen, aber auch Unterstützung und Kontakte für Migranten einbringen, um sie bei der Bewältigung einer komplexeren Aufgabe, etwa dem Finden eines Ausbildungsplatzes, zu unterstützen.

Ein Mentor ist ein erfahrener Experte mit langjähriger praktischer Erfahrung, der diese zur Verfügung stellt, um weniger Erfahrenen bei der Bewältigung bestimmter Aufgaben zu helfen und deren persönliche / berufliche Entwicklung zu fördern. Aus dem Zusammenwirken kann sich ein freundschaftliches, ja sogar einer Verwandtschaft vergleichbares Verhältnis entwickeln, daher spricht man auch von Paten.

In den Modellprojekten (siehe Projektbeschreibungen) sollte eruiert werden, auf welche Weise Mentoren bzw. Paten den Integrationsprozess von Migranten begleiten können. Durch den direkten Kontakt können beispielsweise Jobpaten den Jugendlichen aus ihrer persönlichen Erfahrung Ratschläge geben, Erfolgsrezepte sowie Kontakte zu Betrieben vermitteln.

Die drei Modellprojekte im Bereich **interkulturelle und fachliche Qualifizierung** (siehe Projektbeschreibungen) weisen die höchste

Heterogenität auf. So geht es bei einem Projekt darum, Migranten für ein bürgerschaftliches Engagement speziell in der Altenhilfe zu gewinnen. Eine Befragung entsprechender Einrichtungen ergab, dass der Bedarf an Freiwilligen in der Altenarbeit hoch ist. Das heißt aber noch lange nicht, dass es auch entsprechend viele Engagierte gibt – sie müssen erst einmal gewonnen, qualifiziert und motiviert werden, wozu inzwischen wichtige Praxiserkenntnisse vorliegen.

Die Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen lässt sich hier klar abgrenzen: Die Hauptamtlichen übernehmen die pflegerischen und medizinischen Tätigkeiten, die Ehrenamtlichen ergänzen dies durch zusätzliche menschliche Zuwendung wie Gespräche, vorlesen, spielen, spazieren gehen oder einkaufen, wofür die Hauptamtlichen oft keine Zeit haben. Die Engagierten sorgen damit für einen Zugewinn an Lebensqualität.

Da das Verständnis der Hauptamtlichen für die Ehrenamtlichen nicht einfach vorausgesetzt werden kann, besteht auch in der Phase der Einbindung der Ehrenamtlichen großer Bedarf an Begleitung und Betreuung.

Dies gilt auch für die weiteren Projekte in diesem Bereich, die ein Qualifizierungskonzept im Bereich Engagement und Integration entwickelten und umsetzten bzw. Migranten als Partner für die Umsetzung gemeinwohlorientierter Aktivitäten begleiteten.

Bei aller Unterschiedlichkeit der Ansätze bestand das Verbindende aller 16 Modellprojekte darin, dass Engagierte zur Verbesserung und Intensivierung der Integrationsmaßnahmen aktiviert, eingebunden, unterstützt und fortgebildet wurden.

2.5 Fachliche Begleitung

Die fachliche Begleitung lag bei der Stiftung Bürger für Bürger. Sie diente der Unterstützung der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Projektstandorten, zur Erarbeitung, Diskussion und Aufbereitung von Erfahrungen und (Zwischen-)Ergebnissen, zur Ausarbeitung von übertragbaren Handlungsempfehlungen und zur Qualitätssicherung.

Dabei gab es verschiedene zentrale Aktivitäten wie jährliche Arbeitstagungen, an denen alle Projektstandorte teilnahmen bzw. eingebunden waren. Die Organisation dieser Arbeitstagungen übernahm die Stiftung in Abstimmung und Kooperation mit dem BAMF.

Die Modellprojekte präsentierten dort den aktuellen Stand ihrer Arbeit und stellten ihn zur Diskussion. Darüber hinaus gab es Arbeitsgruppen, in denen Arbeitsschwerpunkte abgestimmt wurden.

Weitere Aktivitäten wie Fortbildungen und Beratung wurden in Kooperation von Stiftung und einzelnen Projektstandorten realisiert. Dabei brachte der Projektleiter der Stiftung, Bernhard Schulz, vor Ort fachliche Inputs und Impulse bei Workshops, Seminaren und Beratungsgesprächen ein.

Zur Vorbereitung der jährlichen Treffen mit allen Projektträgern wurden Vorbereitungsworkshops zu Themenschwerpunkten für die vier Themengruppen und zum Erfahrungstransfer organisiert.

Für Fragen und Problemstellungen wurden Handlungsempfehlungen mit konkreten Hinweisen zur Umsetzung erarbeitet. Auftretende Probleme und Schwierigkeiten wurden beleuchtet und Lösungswege aufgezeigt.



„Brainstorming“ auf dem Fußboden: Die beste Idee zählt!

Die Stiftung Bürger für Bürger übernahm auch Aufgaben der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. So wurde die Arbeit in den 16 Modellprojekten bei verschiedenen Kongressen und Fachveranstaltungen vorgestellt.

Im Newsletter „Im Gespräch“ der Stiftung präsentierten sich im Laufe der drei Jahre alle 16 Modellprojekte mit einem einseitigen Portrait. Im Internet www.buerger-fuer-buerger.de gab es darüber hinaus vielfältige Hinweise zu Fortbildungen, Fachveranstaltungen, Fördermöglichkeiten und Arbeitshilfen.

3

Handlungsempfehlungen

Bei der Zusammenarbeit mit Migrantinnen und Migranten sind einige Aspekte zu beachten, um gemeinsam erfolgreich zu sein. Gleichwohl beziehen sich die nachfolgenden Handlungsempfehlungen zumeist nicht ausschließlich auf die Arbeit mit Migranten, sondern gelten grundsätzlich für Aktivitäten im bürgerschaftlichen Engagement.

Migrantinnen und Migranten sind mit ihren spezifischen Potentialen und Ressourcen ein Gewinn und eine Chance für das Gemeinwesen. Im Vordergrund sollten deren Kompetenzen und Fähigkeiten stehen – zentral ist die Abkehr vom Defizitansatz.

Einheimische und Zuwanderer müssen sich „auf gleicher Augenhöhe“ als gleichberechtigte Akteure begegnen. Integrationskonzepte und -aktivitäten sind demnach gemeinsam mit Migrantinnen und Migranten zu entwickeln. Ihre aktive Beteiligung und ihr bürgerschaftliches Engagement sind erwünscht und zu fördern.

Denn bürgerschaftliches Engagement ist Motor und Ausdruck von Partizipation. Um am Gemeinwesen mitzuwirken und „die Welt wenigstens im kleinen mitzugestalten“ – laut Freiwilligensurvey 2004 der meistgenannte Grund für das freiwillige Engagement – braucht es Beteiligungsmöglichkeiten.

Bislang bestimmt aber noch zu oft das „Migrant-Sein“ über Inhalt und Formen des bürgerschaftlichen Engagements. Es findet oft eher informell, jenseits von Öffentlichkeit und Medien „im Verborgenen“ in wenig beachteten Migrant*innenorganisationen statt.

Dagegen sind Migrant*innen in den klassischen Engagementbereichen der Einheimischen wie Sport, Soziales und Kultur unterrepräsentiert – nicht zuletzt, weil einheimische Vereine häufig als „geschlossene Gesellschaft“ wahrgenommen werden, die auf Migrant*innen wenig einladend und attraktiv wirken. Der Prozess der interkulturellen Öffnung (siehe auch 3.4 interkulturelle Öffnung) scheint vielerorts nur sehr langsam voran zu kommen.

Damit bleiben Chancen ungenutzt, „Brücken zu bauen“ zu Migrant*innen, die als neue Mitglieder geworben oder als neue aktive Mitstreiter*innen gewonnen werden können.

Weiterführende Literatur

Huth, Susanne (2007): Engagierte Migrant*innen in der deutschen Bürgergesellschaft, in: Dettling, Daniel/Gerometta, Julia (Hg.): Vorteil Vielfalt. Herausforderungen und Perspektiven einer offenen Gesellschaft, Wiesbaden, S. 31-39

Huth, Susanne (2007): Bürgerschaftliches Engagement von Migrant*innen und Migrant*innen – Lernorte und Wege zu sozialer Integration. INBAS-Sozialforschung, Frankfurt am Main.

Partizipation und Chancengleichheit (2000): Integrationspolitisches Memorandum der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e. V., Berlin

3.1 Motive von Migranten sich freiwillig zu engagieren

Es gibt sehr unterschiedliche Motivationen für ein bürgerschaftliches Engagement. Sind die Motive bekannt, kann darauf bei der Aufgabenfestlegung reagiert werden.

Die Verbesserung von Kenntnissen der deutschen Sprache durch Sprachpraxis sowie soziale Kontakte, vor allem zu Einheimischen, können das Einleben in Deutschland erleichtern – und sind daher ein bedeutendes Motiv, sich zu engagieren.



Kinder und Jugendliche von Anfang an mit einbeziehen – ein wichtiges Erfolgsrezept!

Auch das Einbringen persönlicher Fähigkeiten und fachlicher Kenntnisse, also die Hilfe für Andere, kann allen Beteiligten nutzen. Das gilt auch für die Weitergabe von Unterstützung, die einem selbst auch in der Vergangenheit zuteil geworden ist.

Anerkennung für erfolgreiche Arbeit kann das Selbstbewusstsein stärken. Der Ausgleich zur beruflichen Tätigkeit, die Vertretung eigener Interessen, Mitgestaltung des eigenen Lebensumfeldes oder einfach Spaß und Freude an Gemeinschaftserlebnissen sind weitere mögliche Motive fürs Mitmachen.

Ein Motiv von Migranten für bürgerschaftliches Engagement ist auch der Erwerb neuer Kenntnisse und Fähigkeiten, um die Aufnahme bezahlter Arbeit zu erleichtern. Die Qualifizierung für das Engagement ist somit gleichzeitig eine Qualifizierung für einen möglichen Job.

Ein wichtiger Anlass ist auch der Wunsch nach Vermittlung des eigenen kulturellen Hintergrundes. Dabei ist die Auseinandersetzung mit verschiedenen Kulturen von Menschen mit Migrationshintergrund durchaus gewünscht und notwendig – und wird auch im bürgerschaftlichen Engagement gesucht.

Ein weiteres Motiv kann in der Möglichkeit liegen, in einer bestehenden Organisation mit zu gestalten oder sogar zu verändern.



Qualifizierung eröffnet neue Chancen.

Dies setzt eine – nicht nur interkulturelle – Öffnung und Offenheit der jeweiligen Organisation voraus.

Auch die Anerkennung von eigenem Wissen oder eigenen Fähigkeiten kann ein Motiv für Migranten sein, sich freiwillig zu engagieren.

3.2 Grundpfeiler einer erfolgreichen Zusammenarbeit mit Freiwilligen

Sollen Ehrenamtliche eingebunden werden, beinhaltet das Projekt auch die Planung, Organisation und Koordination von bürgerschaftlichem Engagement in einer Organisation – das so genannte Freiwilligen-Management. Aus der systematischen und strukturierten Einbindung Freiwilliger ergeben sich organisatorische Anforderungen, um nachhaltig förderliche Rahmenbedingungen für das bürgerschaftliche Engagement zu erzielen.

Um den Einsatz reibungslos zu organisieren, ist vorab von allen Beteiligten (Vorstand, hauptamtliche Mitarbeiter/innen und Freiwillige) zu klären, wie und wo diese zusätzliche Ressource sinnvoll eingebunden werden kann.

Unabdingbar für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit Freiwilligen sind:

- ein/e feste/r **Ansprechpartner/in** für Koordination und evtl. Konfliktvermittlung. Das bedeutet: eine professionelle Begleitung ist notwendig.

■ **Einarbeitung und Begleitung**

Je nach Vorkenntnissen, Qualifikation und Sprachkenntnissen der Zugewanderten kann diese wichtige Arbeit durchaus zeitaufwändig sein.

■ **Versicherungsschutz** für Engagierte (Haftpflicht- und Unfallversicherung)

■ **Anerkennung und Wertschätzung**

Die Leistung bürgerschaftlich Engagierter muss gewürdigt werden. (siehe 3.6)

■ **Qualifizierungsangebote**

Der Einsatz Engagierter muss durch Fort- und Weiterbildung unterstützt werden. (siehe 4.3)

■ kultursensible Ansprache / interkulturelle Öffnung (siehe 3.5)

■ **Aufwandsentschädigung**

Die Erstattung von Fahrtkosten, Porto und Telefongebühren sollte unbürokratisch bzw. pauschal erfolgen.

■ **Abgrenzung von der Arbeit hauptamtlicher Mitarbeiter/innen:**

Die Aufgaben im bürgerschaftlichen Engagement sollten sich klar von der Arbeit der hauptamtlichen Mitarbeiter/innen abgrenzen. Dies schließt die Klärung von Verantwortungsbe-
reichen sowie Rechten und Pflichten mit ein.

■ **Kooperation zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen:**

Die Hauptamtlichen sollten sich als konstruktive Unterstützung und Begleitung für die Engagierten verstehen, die durch ihren unentgeltlichen Einsatz eine Bereicherung darstellen.

■ **Qualifikation des hauptamtlichen Personals:**

Die hauptamtlichen Mitarbeiter/innen sind zentral für den Erfolg des Projektes. Sie sollten Erfahrungen in der Projektentwicklung und -management haben (also auch voraus denken

können), offen für Neues sein, interkulturelle Kompetenz mitbringen, die örtlichen Strukturen und den Sozialraum sehr gut kennen und gut vernetzt sein. Sie sollten möglichst über eine Fort- und Weiterbildung im Bereich Freiwilligenmanagement verfügen oder eine solche absolvieren können.

- Von großem Vorteil ist, wenn die Projektleiter/innen eigene Migrationserfahrung mitbringen und damit häufig einen besseren Zugang zur Zielgruppe finden, zumal wenn Mehrsprachigkeit vorliegt. Dann können Projektleiter/innen auch als Brückenbauer bzw. Kulturmittler fungieren.
- Die Kontinuität der anleitenden Person ist sehr wichtig, da sie die Rahmenbedingungen koordiniert. Bei längerer Abwesenheit der Projektleitung kann das Vertrauen, das vorher in einem oft monatelangen Prozess erst aufgebaut wurde, zur Vertretung fehlen.
- **Zugang zu einem Arbeitsplatz, PC und Telefon**
Die Engagierten sollten einladende Arbeitsbedingungen vorfinden, so dass sie sich wohl fühlen können – dazu gehört auch die entsprechende technische Ausstattung.
- zeitliche Orientierung der Angebote an den Interessierten, z. B. für Arbeitende auch am Wochenende, für Mütter mit (kleinen) Kindern vormittags während einer evtl. zu organisierenden Kinderbetreuung
- **Niedrigschwelligkeit der Angebote**
Einzelmaßnahmen sollten „offen für alle“ sein, also keine Zugangsvoraussetzungen haben. So lassen sich Mitstreiter ohne Vorkenntnisse z. B. im Bereich Hobby/Sport/Geselligkeit leichter finden.
- **Erstellung eines Aufgabenprofils**
Abhängig vom Aufgabenprofil kann eine Beschreibung der konkreten Tätigkeiten sinnvoll sein und mit Informationen zu

Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für Transparenz bei allen Beteiligten sorgen. Damit kann es die Entscheidung für die Übernahme der Aufgabe erleichtern. Eine schriftliche Fixierung (Vertrag) kann aber auch eine gegenteilige Wirkung haben und „abschrecken“ – daher ist im Einzelfall zu entscheiden, ob ein Aufgabenprofil zu erstellen ist. Es kann beinhalten:

- Infos zu Aufgaben und Ziel der Organisation bzw. des Projektes
- eine Tätigkeitsbeschreibung
- notwendige Voraussetzungen für die Übernahme der Aufgabe (Alter, Geschlecht, Fachkenntnisse, persönliche Kompetenzen, Eigenschaften)
- Angaben zum Zeitrahmen und Zeitraum (wöchentliche oder monatliche Stundenzahl, Häufigkeit des Einsatzes, ggf. Anfang und Ende)
- Verantwortlichkeiten und AnsprechpartnerInnen für die Freiwilligen
- Informationen zur Einarbeitungsphase
- Informationen zu Qualifizierungen, die Voraussetzung für die Aufnahme der Tätigkeit sind oder von Freiwilligen bei Interesse absolviert werden können
- Erläuterung der Anerkennungsformen für die Engagierten
- Angaben zu Bescheinigungen oder Zertifikaten
- Informationen über Aufwandsentschädigungen und Fahrtkostenerstattung
- Angaben zum Versicherungsschutz

Weiterführende Literatur

Bertelsmann Stiftung, Bundesministerium des Innern (Hg.): Erfolgreiche Integration ist kein Zufall – Strategien kommunaler Integrationspolitik, Gütersloh 2005
Deutscher Städtetag: Integration von Zuwanderern – Erfahrungen und Anregungen aus der Praxis in den Städten, Berlin und Köln 2007

Enquete-Kommission „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“ des Deutschen Bundestages: Bericht Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft, Opladen 2002

Hessisches Sozialministerium: Land und Kommunen – Hand in Hand für eine gute Integration – Leitlinien und Handlungsempfehlungen für kommunale Integrationsprozesse in Hessen, Anhang 1: Beispiele für nachahmenswerte Projekte und örtliche Organisationsformen, Wiesbaden 2007

Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (Hg.): „Integration als Chance für Nordrhein-Westfalen und seine Kommunen, Potenziale nutzen – aus Erfahrungen lernen, Düsseldorf 2007

Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen: Integrationsarbeit – effektiv organisiert, Ein Handbuch für Kommunen, von: Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsvereinfachung (KGST), Köln 2004

3.3 Gewinnung von Migranten für ein Engagement

Es gibt viele Möglichkeiten, Menschen für ein Mitwirken zu gewinnen. Wichtige Faktoren sind u. a.:

■ Persönliche Ansprache

Der persönliche Kontakt und intensive Gespräche mit potentiell Engagierten sind zwingende Voraussetzung.

■ Migranten als Multiplikatoren

Schlüsselpersonen mit ähnlichem soziokulturellem Hintergrund haben häufig einen leichteren Zugang zur Zielgruppe und spielen eine wichtige Rolle für die Gewinnung von Freiwilligen

■ Mehrsprachigkeit von Werbematerial

Flyer sollten möglichst auch in der Herkunftssprache erstellt werden, sofern eine spezifische Herkunftsgruppe als Zielgruppe angesprochen werden soll.

- Präsentation der Aktivitäten bei Informationsveranstaltungen bzw. Sprachkursen oder an Informationsständen, z. B. bei Stadtteilstesten
 - Medien: Lokalzeitungen, Stadtmagazine oder Rundfunk sowie muttersprachliche Medien für einen Beitrag gewinnen – ersetzt aber nicht die persönliche Ansprache
 - Freiwilligenagenturen können Angebot und Nachfrage zusammenbringen
 - Internet, z. B. Zeitspendenportale
- Siehe auch: 3.4 Zielgruppenorientierung

Erkenntnisse

- Beim Anwerben von Engagierten sind unterschiedliche Ansätze sinnvoll und notwendig.
- Vielfältige Angebote sprechen vielfältige Zielgruppen an: Je vielfältiger die Angebote sind, desto größer ist die Chance, das Interesse am Mitwirken Einzelner zu treffen.
- Zentraler und fester Ort als Anlaufstelle ist wichtig: Einheimische und Zuwanderer sollten die Möglichkeit haben, sich in ihrem direkten Lebens- und Arbeitsumfeld zu engagieren. Deshalb ist es wichtig, einen zentralen Projektort zu wählen, an dem man viele Engagierte erreichen kann und ein gute Vernetzung zu weiteren Angeboten besteht.
- Zielgruppe an der Gestaltung des Treffpunktes beteiligen: Beispielsweise hat eine Begegnungsstätte, die idealerweise noch unter Mitwirkung der Zielgruppe, etwa von Jugendlichen saniert wurde, eine sehr wichtige Funktion für die Teambildung und für das langfristige Engagement der Beteiligten.

- Partizipationsmöglichkeiten schaffen:
Es geht nicht darum, für Migranten zu entscheiden, sondern mit ihnen. Aktivitäten und Programme sowie organisatorische Angelegenheiten sollten in einem transparenten, partizipativen Prozess vereinbart werden, der alle Beteiligten mit einbezieht.
- Spaß und Freude dürfen nicht zu kurz kommen:
Bei aller Nützlichkeit des Engagements für alle Beteiligten sollten auch Spaß und Freude nicht zu kurz kommen. Es darf auch mal gefeiert werden – das stärkt die Identifikation mit der Gruppe und letztendlich auch die Bereitschaft, in schwierigeren Zeiten dabei zu bleiben.
- Schriftliche „Verträge“ können die Verbindlichkeit von Absprachen sichern.
Siehe dazu: Erstellung eines Aufgabenprofils unter 3.2 Grundpfeiler einer erfolgreichen Zusammenarbeit mit Freiwilligen

Weiterführende Literatur

Deutsch-Russischer Austausch: Freiwillig aktiv! Wie gewinne ich SpätaussiedlerInnen für meine Organisation? Ein Leitfaden, Berlin 2007

Der Integrationsbeauftragte der Landesregierung Nordrhein-Westfalen (Hg.): „PR für Spätaussiedler“ – Medienworkshop im Institut für Journalismus und Public Relations der Fachhochschule Gelsenkirchen, Düsseldorf 2007

3.4 Zielgruppenorientierung

Von zentraler Bedeutung für die erfolgreiche Organisation des freiwilligen Engagements ist die Zielgruppenorientierung. Das gilt sowohl für Engagierte wie Trainer oder Gruppenleiter als auch die Akteure, die an den Angeboten teilnehmen. Erfahrungsge-

mäßig können Teilnehmer an Angeboten später auch für ein bürgerschaftliches Engagement gewonnen werden, etwa um nach dem Ausscheiden der Leitung eine Gruppe weiter zu führen oder Projekte in Kleingruppen zu realisieren.

Da jeder Integrationsprozess auch individuell verläuft und jeder Zugewanderte andere Voraussetzungen mitbringt, ist eine differenzierte Betrachtung der Zugewanderten sinnvoll und notwendig.

Dem muss bei der Konzeption und Realisierung Rechnung getragen werden: So benötigen einige nur zu Beginn eine Starthilfe, andere sind auf eine längerfristige Unterstützung angewiesen, bei wieder anderen läuft der Integrationsprozess ohne zusätzliche Unterstützung von außen ab.

Auch innerhalb des Prozesses können sich Bedarfe unterscheiden, Entwicklungsschritte differieren ebenso wie Ergebnisse. Wichtig ist, dass Unterstützungsleistungen auf der individuellen Ebene ansetzen und prozesshaft aufeinander aufbauen.

Orientiert sein sollten die Angebote an den Lebenslagen / der Lebenssituation der potentiell Engagierten wie z. B. Mütter mit kleinen Kindern, Jugendliche ohne Ausbildungsplatz oder Senioren, die etwas für ihre Gesundheit tun wollen.

Siehe auch:

4.8 Angebote speziell für Frauen / Migrantinnen

4.9 Bürgerschaftliches Engagement von Migranten in der Altenhilfe

Nach einer Erhebung in den 16 Modellprojekten wurden im Laufe der vergangenen drei Jahre insgesamt knapp 900 Personen für

ein Engagement gewonnen, davon ca. 550 Migrantinnen und Migranten, also deutlich mehr als die Hälfte. Ebenfalls deutlich mehr als die Hälfte, nämlich ca. 570 der für ein Engagement gewonnenen Personen, sind weiblich. Die Zahl der jugendlichen Engagierten liegt bei ca. 110.

Für folgende Aktivitäten ließen sich Frauen schwerpunktmäßig gewinnen:

- kreative Tätigkeiten (Handarbeiten, Kunst etc.)
- Angebote für Kinder (Freizeitangebote, Betreuung etc.)
- Hausaufgabenhilfe
- Kochen
- Nachbarschaftshilfe
- Gesundheitsförderung
- Berufliche Orientierung / Bewerbungstraining
- Praktische Lebensbewältigung (Ausfüllen von Formularen, Einkaufen etc.)
- Vorstellen eigener Kultur



Gemeinsam macht Lernen mehr Spaß!

- Tanz und Theater
- Sprachkurse
- Frauengruppen
- Lesepatinnen
- Betreuung von Älteren (z. B. Demenzkranken, Alleinstehenden)
- Musik und Gesang
- Eltern-AGs

Für diese Aktivitäten wurden insbesondere Männer gewonnen:

- Sport (Fußball, Handball, Volleyball, Basketball, Tischtennis etc.)
- handwerkliche Aktivitäten (Renovierungen, Reparaturen, PC-Wartung)
- Spielangebote
- technische Angebote
- berufliche Orientierung / Bewerbungstraining
- Musik
- Patenschaften



Mit Breakdance lassen sich gerade männliche Jugendliche fürs Mitmachen gewinnen

Jugendliche ließen sich am besten für folgende Tätigkeiten gewinnen:

- Sport- und Spielangebote (Fußball, Volleyball, Boxen, Aerobic)
- Musik
- Ausflüge
- Computernutzung
- handwerkliche Tätigkeiten (z. B. Fahrradwerkstatt, Renovierungen) – für Jungen
- kreative Tätigkeiten (z. B. Basteln oder Tanzen) – für Mädchen

Erfolg versprechend ist es also, Frauen eher für Aktivitäten im Bereich kreativer Tätigkeiten, Angebote für Kinder, Gesundheitsförderung und berufliche Orientierung anzusprechen während Männer eher für Sport, handwerkliche und technische Tätigkeiten zu gewinnen sind. Jugendliche interessieren sich am meisten für Sport- und Spielangebote, Musik, Ausflüge und Computernutzung. Darüber hinaus gibt es auch bei Jugendlichen geschlechtsspezifische Interessen, wobei Jungen eher zu handwerklichen Tätigkeiten neigen, Mädchen eher zu kreativen.

3.5 Interkulturelle Öffnung

Als interkulturelle Öffnung wird die Ausrichtung von Diensten und Einrichtungen in öffentlicher und freier Trägerschaft wie Behörden, Vereinen/Verbänden und Kirchen auf Menschen mit Migrationshintergrund bezeichnet.

Interkulturelle Öffnung setzt eine interkulturelle Orientierung voraus. Interkulturelle Orientierung drückt eine Haltung von

handelnden Menschen, Institutionen oder Organisationen aus. Es geht hierbei um einen wechselseitigen anerkennenden Austausch von Einzelpersonen oder Gruppen, deren Ausdrucks- und Kommunikationsformen sich von den Eigenen unterscheiden. Interkulturelle Öffnung von Institutionen und Organisationen ist die Umsetzung der interkulturellen Orientierung.

Dieses ist ein Prozess, der sich Schritt für Schritt in den jeweiligen Strukturen der Organisationen entwickeln muss.

Es reicht nicht, allein Angebote für Bürgerinnen und Bürger mit Migrationshintergrund zur Verfügung zu stellen. Die Organisationen und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen den Prozess der interkulturellen Orientierung, die zur strukturellen Öffnung führen kann, durchlaufen, d. h. Hauptamtliche erhalten Fortbildungsseminare zu den Themen: „Interkulturelle Orientierung, interkulturelle Kompetenzen und interkultureller Öffnung“.

Gleichzeitig führen die Institutionen, Vereine, Verbände und Kirchen eine Organisationsberatung zur Strukturentwicklung der Einrichtung durch, um Voraussetzungen zur interkulturellen Öffnung zu schaffen.

Interkulturelle Kompetenz ist die Fähigkeit, mit Menschen anderer Kulturkreise erfolgreich zu agieren, im engeren Sinne die Fähigkeit zum beidseitig zufrieden stellenden Umgang mit Menschen aus anderen Kulturen. Die Aneignung wird als interkulturelles Lernen bezeichnet.

Interkulturell kompetent ist eine Person, die bei der Zusammenarbeit mit Menschen aus ihrer fremden Kulturen deren spezifische

Konzepte der Wahrnehmung, des Denkens, Fühlens und Handelns erfasst und begreift. Frühere Erfahrungen werden frei von Vorurteilen miteinbezogen und erweitert, die Bereitschaft zum Dazulernen ist ausgeprägt.

Das bedeutet für die Interkulturelle Öffnung in Bezug auf bürgerschaftliches Engagement:

- Bedarfsanalyse unter Berücksichtigung der Interessen der verschiedenen kulturellen Gruppen vor Ort
- Anpassung der Angebote an die jeweiligen kulturellen Zielgruppen
- Gezieltes Werben für das Ehrenamt bei Bürgerinnen und Bürgern mit Migrationshintergrund
- Qualifizierung von ehrenamtlich Engagierten, damit eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Prozess möglich wird
- Brückenbauer (geeignete Vermittler) einsetzen, damit Engagierte in verschiedenen Bereichen eingeführt und begleitet werden können, z. B. Miteinbeziehung von Migrationsselfhilfeorganisationen
- Hauptamtliche erhalten Fortbildungsseminare zum Thema „interkulturelle Orientierung, interkulturelle Kompetenzen und interkulturelle Öffnung“
- Gleichberechtigter Zugang von Fachkräften mit Migrationshintergrund zu allen Beschäftigungsbereichen, Funktionen und auf alle Hierarchieebenen, d. h. das Freiwilligen – Koordinatoren/innen mit Migrationshintergrund einzustellen sind
- Institutionen, Vereine, Verbände und Kirchen vollziehen eine Organisationsberatung hinsichtlich Strukturvoraussetzungen für eine Interkulturelle Öffnung ihrer Organisation

3.6 Anerkennung / Würdigung

Um die Leistungen der Engagierten zu würdigen, gibt es eine Vielzahl an Möglichkeiten. Das betrifft zum einen Rahmenbedingungen, die von staatlicher Seite gesetzt werden (Rahmenverträge zu Unfall- und Haftpflichtversicherung) als auch Aktivitäten, die der Träger organisieren kann wie Ehrungen, Aufwandsentschädigungen oder Fortbildungen.

Die nachfolgende Übersicht – ideelle Anerkennung, materielle Anerkennung, praktische Vergünstigungen und Privilegien – zeigt die Vielfalt an Möglichkeiten, um das Engagement zu würdigen.

Ideelle Anerkennung

Ehrungen und Auszeichnungen

- Verdienstmedaillen und -orden, Ehrennadeln, Ehrenzeichen, Urkunden
- (ideelle) Preise für bürgerschaftlich Engagierte
- Ernennungen zum Ehrenbürger

Anerkennung durch Öffentlichkeitsarbeit

- Berichte über die Arbeit/Leistung von Ehrenamtlichen in öffentlichen und verbandlichen Medien sowie Publikationen
- Grußworte, Ansprachen usw. von namhaften Persönlichkeiten
- (öffentliche) Dankeschön-Veranstaltungen

- Empfänge bei Politikern, Kontaktgespräche
- Veranstaltungen zum Tag des Ehrenamts am 5. Dezember
- Plakataktionen
- öffentliche Auswertung von Wettbewerben und Preisverleihungen an bürgerschaftlich Engagierte

Direkte persönliche Anerkennung

- regelmäßige Kontakte und Gespräche zwischen den Haupt- und Ehrenamtlichen
- „Geselligkeit“, u. a. Einladung zu Organisationsfeiern und -veranstaltungen
- „Lob“ für geleistete Arbeit
- Übertragung von Verantwortung
- Vertrauensbeweise, z. B. eigener Etat, eigene Schlüssel für die Räumlichkeiten einer Organisation, Mitspracheregelungen
- Gratulationen zu Geburtstagen und Feiertagen (z. B. Glückwunschkarten)



Engagement braucht Anerkennung: Danke für Deinen Einsatz!

- Dankesschreiben
- Nachweise zur Dokumentation der Tätigkeit und der Qualifikation
- Ehrenamts-“Ausweise“, z. B. Jugendleiter-Card, Übungsleiterlizenzen, Plaketten
- Abzeichen zur Dokumentation des Ausbildungsstandes, z. B. bei den Pfadfindern
- Verleihung von Diensträngen, z. B. bei der Freiwilligen Feuerwehr
- Eintrag von ehrenamtlichem Engagement von Schülern ins Zeugnis oder in ein entsprechendes Beiblatt (z. B. in Bayern, Berlin, NRW, Baden-Württemberg, Hessen, Rheinland-Pfalz)
- Nachweis über ehrenamtliches Engagement bei verschiedenen kirchlichen und Wohlfahrtsorganisationen

Materielle Anerkennung

Engagierte sollen für ihren Einsatz nicht noch „draufzahlen“, also etwa die Fahrtkosten zum Projekt aus eigener Tasche entrichten. Das wäre für sozial Schwächere ein Hinderungsgrund fürs Engagement. Daher sind Auslagen unbürokratisch zu erstatten.

Finanzielle Leistungen

- Aufwandsentschädigungen
- Erstattung von Fahr-, Telefon-, Porto- und sonstigen Kosten, die im Zusammenhang des Engagements entstanden sind
- Erstattung von Verdienstausfall bei Freistellung (z. B. bei Notfalleinsätzen der Freiwilligen Feuerwehr)

Geldwerte Vorteile

- Ermäßigungen / Kostenerlass bei Dienstleistungen: freier / ermäßigter Eintritt in städtische und verbandliche Einrichtungen wie Schwimmbäder
- freie Kost und Logis bei Vereinsveranstaltungen
- kostenlose Nutzung von Nahverkehrsmitteln (z. B. im Kreis Schleswig-Flensburg für Ehrenamtliche der Jugendarbeit), ermäßigte Bahncard (u. a. in Baden-Württemberg bei Vorlage der Jugendleitercard)
- Steuerfreibetrag für Aufwandsentschädigungen (z. B. „Übungsleiterpauschale“)

Sachleistungen

- Geschenke zu Geburtstagen und Feiertagen sowie Abschluss von größeren Einsätzen
- Freikarten für Veranstaltungen
- Auszeichnungsreisen (z. B. Aktion „Stille Stars des Sports“ beim Deutschen Sportbund)
- Sach-Preise bei Wettbewerben für Einzelpersonen und Organisationen

Praktische Vergünstigungen und Privilegien

- Sonderurlaub (z. B. für Jugendleiter in den meisten Bundesländern gesetzlich geregelt), Bildungsurlaub, Freistellungen (z. B. die bundeseinheitliche Regelung für Schöffen, ehrenamtliche Richter, Beigeordnete etc.)
Möglichkeiten der Teilnahme an Aus- und Weiterbildungen

- Anerkennung von im Ehrenamt erworbenen Qualifikationen, z. B. bei der Suche nach einem Studien-, Ausbildungs- und Arbeitsplatz
- Unfall- und Haftpflichtversicherung
- wohnortnaher Einsatz von Wehrpflichtigen mit einem Ehrenamt
- Qualifizierung und Weiterbildung

Bei aller Vielfalt der o. g. Möglichkeiten gilt: Vielfältige Partizipationsmöglichkeiten zu bieten (Mit Migranten entscheiden, nicht für sie!) und damit die Migranten ernst zu nehmen ist die vielleicht wichtigste Form der Anerkennung und Wertschätzung.

3.7 Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit bedeutet, dass die Arbeit dauerhaft komplett oder in Teilen weitergeführt wird.

Um langfristig erfolgreich zu sein, sind die Kontinuität des Engagements und die Absicherung der finanziellen Ausstattung anzustreben.

Wichtige Voraussetzungen dafür sind:

- Kooperationen und Netzwerke auf- und ausbauen und nutzen (z. B. mit Migrantenorganisationen, Stadtverwaltungen, Ausländerrat, Vereinen, Volkshochschule etc.)
- Gewinnung von Multiplikatoren (z. B. Bürgermentoren für interkulturelle Kompetenz)
- Kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit

- Interkulturelle Fortbildung für Organisationen
- Bereitstellung von Räumlichkeiten für bürgerschaftliches Engagement
- Feste hauptamtliche Ansprechpartner und –stellen (Finanzierung notwendig) über die Projektlaufzeit hinaus

Nachfolgend eine Übersicht über Möglichkeiten zur Sicherung der Nachhaltigkeit:

- Projekt wird in gleicher / ähnlicher Form weitergeführt.
Beispiel: Finanzierung durch die Kommune.
- Projekt wird in Teilen weitergeführt. Beispiele:
 - Teilfinanzierung durch (Bürger)stiftung oder innerhalb der Jugendarbeit der Stadt
- Träger bietet Qualifizierungskonzept anderen Verbänden und Kommunen an
Beispiel: Finanzierung durch Teilnehmerbeiträge oder Dienstleistungen gegen Entgelt
- Projektergebnisse, -kontakte und Netzwerke fließen in die weitere Arbeit ein. Beispiel:
 - Einbindung der Arbeit in verschiedene Arbeitsbereiche und Organisationen
- Weiterführung auch mit anderen Projekten und anderen Finanzierungen von Ländern und Kommunen, Stiftungen und Spenden. Beispiele:
 - als Netzwerkpartner im Integrationskonzept der Stadt
 - mit (Teil-)Finanzierung durch die Landeskirche
 - Projekt wird in Trägerschaft einer Schule weitergeführt
- Migranten führen einzelne Projekte in Eigenregie fort
Beispiel: Weiterführung durch eine Migrantenorganisation

- Arbeit wird auf ehrenamtlicher Basis weitergeführt
Beispiel: Verein führt das Projekt ehrenamtlich weiter
(kein struktureller Unterschied zum vorgenannten Punkt, nur evtl. Unterschied in Organisationsform und Akteuren)

Selbst wenn Engagierte unentgeltlich Zeit, Tatkraft und Ideen einbringen – ganz ohne Geld funktioniert auch die Arbeit im gemeinnützigen Bereich nicht. Also muss Geld eingeworben werden. Das nennt man Fundraising. Unter Fundraising (aus dem Englischen übersetzt etwa: Geldsammlung, Vermögensbildung) versteht man alle Massnahmen, die dazu beitragen, dass gemeinnützige Organisationen in die Lage versetzt werden, ihre Arbeit in angemessenem Rahmen zu erledigen. Die Vielfalt der Möglichkeiten reicht von Anträgen an Stiftungen und öffentliche Verwaltungen über die Teilnahme an Wettbewerben bis hin zu Spendenbriefen und dem Erzielen eigener Einnahmen, z. B. durch Leistungserbringung (Beratung, Organisation von Festen, Verkauf von Getränken, Serviceleistungen etc.)

Nachfolgend einige Infos zum Sponsoring und zu Stiftungen, den neben Spenden wohl wichtigsten Quellen für das Einwerben privater Mittel:

Sponsoring beruht auf dem Prinzip „Leistung und Gegenleistung“, d. h. es handelt sich um eine Vereinbarung, welche Leistung der Gesponserte für das Sponsoring erbringt. Dabei kann es sich z. B. um Aktivitäten handeln, die aus Marketinggründen für Unternehmen von Vorteil sind („Tue gutes und rede darüber!“), etwa die Präsentation von Veranstaltungen oder die Namensnennung des Sponsors auf Druckerzeugnissen. Für Unternehmen kann Sponsoring zu einem positiven Image beitragen, einen Anteil zur guten

Unternehmenskultur beisteuern und die Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Unternehmen verbessern. Je bekannter eine gemeinnützige Organisation ist und je wichtiger ihre Aufgabe in der Öffentlichkeit wahrgenommen wird desto einfacher dürfte es sein, Sponsoren zu finden.

In Deutschland gibt es mehr als 16.000 selbstständige Stiftungen, die gemeinwohlorientierte Arbeit fördern. Bei dieser Vielzahl an Förderinstitutionen mit höchst unterschiedlichen Regularien ist es sehr schwierig, sich einen Überblick zu verschaffen, welche Stiftung für das jeweilige Projekt in Frage kommt. Abhilfe schaffen zwei Datenbanken im Internet, in denen selbst recherchiert werden kann – nach Stichworten bzw. Förderzweck. Die entsprechenden Internetadressen sind www.maecenata.eu des Maecenata Institutes und www.stiftungsindex.de des Bundesverbandes Deutscher Stiftungen.

Weitere Hinweise zur Antragstellung und zu Förderstiftungen bietet die Broschüre „Stiftungen nutzen – Stiftungen gründen“. Hg.: Alexander Gregory/Peter Lindlacher im Auftrag des Evangelischen Bildungswerkes München, ISBN 978-3-928053-99-0, 22,00 €

Weiterführende Literatur

Eigenmittel erwirtschaften – Eine Navigationshilfe für gemeinnützige Träger, Hg.: Stiftung Mitarbeit in Kooperation mit SOCIUS Organisationsberatung mbH, 2004, 173 S., ISBN 978-3-928053-89-1, 8,00 €

Fundraising als Chance, Arbeitshilfe zur Mittelbeschaffung und Organisationsentwicklung in Vereinen, Hg. Stiftung Mitarbeit, 2004, 56 S., ISBN 978-3-928053-85-3 6,00 €

Die Organizer-Spirale, Eine Anleitung zum Mächtig-Werden für Kampagnen, Initiativen, Projekte, 2003, 96 S., ISBN 978-3-928053-57-0, 6,00 €

4

Spezifische Aspekte der Projektarbeit

In diesem Kapitel beschreiben Projektleiterinnen und Projektleiter die besonderen Herausforderungen bei der Entwicklung ihrer Projekte – unabhängig vom Einzelprojekt. Die meisten Beiträge entstanden in Zusammenarbeit mehrerer Autorinnen und Autoren, so dass die Erfahrungen aus verschiedenen Standorten eingeflossen sind.

Dabei benennen sie die angestrebten Ziele, konkrete Angebote und Maßnahmen zum Erreichen dieser Ziele und erläutern ihre Rahmenbedingungen / Voraussetzungen und ihre Vorgehensweise in der Praxis. Es finden sich somit viele kleine Tipps und Empfehlungen für ähnliche Vorhaben und Hinweise darauf, wie ähnliche Projekte an anderer Stelle umgesetzt werden können.

4.1 Stärkung der Engagementbereitschaft von Menschen mit Migrationshintergrund

Angebote

Die Angebote zur Stärkung der Engagementbereitschaft von Menschen mit Migrationshintergrund müssen sich an den Bedürfnissen der freiwillig Engagierten orientieren.

Dafür ist es grundlegend wichtig, die freiwillig engagierten Menschen mit Zuwanderungsgeschichte danach zu fragen, was die Beweggründe, die Bedürfnisse im Zusammenhang mit dem freiwilligen Engagement sind. Es kann hier nicht davon ausgegangen werden, dass die Bedürfnisse, die hinter dem freiwilligen Engagement stehen, bei Menschen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte identisch sind, denn in diversen Studien wird explizit auf die Unterschiedlichkeit der Bedürfnisse hinter dem freiwilligen Engagement bei einheimischen Deutschen und Menschen mit Migrationshintergrund hingewiesen und diese wird von den Erfahrungen in den Projekten bestätigt.

Aus der Erfahrung in den Projekten kann man sagen, dass das freiwillige Engagement von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte auf die Erfüllung folgender Bedürfnisse abzielt:

- Anerkennung finden im Sinne von Anerkennung als Mensch mit Zuwanderungsgeschichte, mit einer anderen Herkunftssprache, Religion usw.



Musik verbindet – über kulturelle und Altersgrenzen hinweg

- Eigene Probleme lösen, eigenen Interessen und Wünschen näher kommen: Selbsthilfe
- In gleicher Weise anerkannt zu werden wie einheimische freiwillig Engagierte
- Anderen Menschen (mit und ohne Zuwanderungsgeschichte) helfen im Sinne von Nächstenliebe
- Spaß/Freude haben
- Andere Menschen kennen lernen
- Kontakte knüpfen

Selbstverständlich sind dieses auch die Bedürfnisse von freiwillig engagierten Menschen ohne Migrationshintergrund, allerdings scheint die Prioritätensetzung oftmals eine andere zu sein (siehe z. B. Freiwilligensurvey).

Maßnahmen

Konkrete Maßnahmen zur Förderung und Stärkung der Engagementbereitschaft bei Menschen mit Zuwanderungsgeschichte können z. B. sein:

- Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote, auch ausgerichtet an eigenen Fragen, Problemen usw. mit entsprechenden Nachweisen bzw. Zertifikaten
- Anbindung der freiwillig engagierten Menschen mit Zuwanderungsgeschichte an eine Institution, Einrichtung, Verein usw. um z. B.
 - Professionelle AnsprechpartnerInnen zu haben
 - Möglichkeit zur „kollegialen Beratung“ zu haben
 - Eingebunden zu sein in ein Team

- Visitenkarten, Flyer als Türöffner für die freiwillig Engagierten und auch als Zeichen der offiziellen Legitimation und Anerkennung
- Diverse Formen der Anerkennung des freiwilligen Engagements, z. B. Überreichung einer offiziellen Urkunde / Nachweis wie dem „Landesnachweis NRW – engagiert im sozialen Ehrenamt“ (zu Anerkennung / Würdigung siehe 3.6)

Ziele

Die Stärkung der Engagementbereitschaft von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte ist ein Beitrag zur Integration im Sinne einer gleichberechtigten gesellschaftlichen Teilhabe.

Von Projekt zu Projekt sehr verschieden und thematisch unterschiedlich gewichtet wurden die freiwillig engagierten Menschen mit Zuwanderungsgeschichte dazu ermutigt, qualifiziert und ein Stück weit begleitet, sich einzumischen, andere Menschen zu unterstützen und für die eigenen Fragen, Probleme, Interessen und Wünsche Lösungen bzw. AnsprechpartnerInnen zu finden.

Rahmenbedingungen / Voraussetzungen

Es gibt unterschiedliche Möglichkeiten zur Stärkung der Engagementbereitschaft bei Menschen mit Zuwanderungsgeschichte. Die folgenden Elemente sollten jedoch als Grundlage zur Stärkung der Engagementbereitschaft Beachtung finden:

- **Vertrauen** zwischen der Einrichtung, den professionellen Mitarbeiter/innen und den Menschen, die sich freiwillig engagieren möchten, aufzubauen, ist als Basiselement für eine Stärkung der Engagementbereitschaft von unerlässlichem Nutzen.
- **Bestätigung, Anerkennung** sind wichtige Voraussetzungen für die Engagementbereitschaft von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, eben weil sie ein wichtiges Bedürfnis, das hinter dem freiwilligen Engagement von Zuwanderern steht, befriedigen.
- Gegenseitige **Akzeptanz** und **Wertschätzung** sind wesentliche Voraussetzung zur Stärkung der Engagementbereitschaft, weil gerade diese Faktoren eine Atmosphäre der Gleichberechtigung bewirken.
- Begleitende **Professionalität** unterstützt und stärkt die Bereitschaft und das Engagement zur freiwilligen Unterstützung anderer Menschen.
- **Grenzen** aufzeigen, lernen, Grenzen zu setzen, sich selber abzugrenzen sind fundamentale Elemente und grundsätzliche Voraussetzungen für ein gelingendes freiwilliges Engagement.
- Die **persönliche Ansprache** spielt eine wichtige und nicht zu unterschätzende Rolle, wenn es darum geht, Vertrauen von Menschen, die sich freiwillig engagieren wollen, zu gewinnen. Menschen mit Zuwanderungsgeschichte fühlen sich durch schriftliche Einladungen häufig nicht ausreichend angesprochen, weil sie aufgrund ihrer Herkunftsgeschichte vielfach einen persönlichen Kommunikationsstil gewohnt sind.

Beteiligte Projektträger

Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband Ostwestfalen-Lippe e. V.

4.2 Vernetzung

Effektive Integrationsarbeit basiert auf der Recherche von Angeboten und Leistungen anderer Akteure (Wohlfahrtsverbände, Vereine, Migrantenorganisationen, Kommunen, Arbeitsagentur, Sprachkursträger etc.) – und evtl. der Abstimmung von Aktivitäten bzw. Kooperation. Denn schließlich macht es weder Sinn, „das Rad ständig neu zu erfinden“, noch parallel zwei identische Angebote vorzuhalten, die womöglich beide wegen zu geringer Teilnehmerzahl nicht zustande kommen.

Wesentlich für die Abstimmung sind persönliche Gespräche oder bei mehreren Teilnehmern runde Tische oder auch „Integrationskonferenzen“. Auf kommunaler Ebene werden häufig öffentliche Verwaltungen auf Stadt- oder Kreisebene aktiv, um eine solche Runde zum themenspezifischen Austausch einzurichten. Für die Koordination der Leistungsangebote und eine Steuerung der Leistungserbringung bieten sich Kontrakte zwischen den Vertragspartnern an.

Für eine optimale Zielerreichung ist eine Kooperation verschiedener Akteure häufig nicht nur aus Kostengründen geboten, sondern wegen unterschiedlicher Zugänge zu den Zielgruppen, vorhandener Kompetenzen und Ressourcen geradezu notwendig.

Die Vernetzung der jeweiligen Projekte zur Unterstützung des bürgerschaftlichen Engagements ist vorbereitend und begleitend unerlässlich. Die Ermittlung des Bedarfs an bürgerschaftlichem Engagement und lokaler Ressourcen in bereits bestehenden Netzwerken im Gemeinwesen sowie die Mitarbeit in Netzwerktreffen sichern den Erfolg und die Nachhaltigkeit der Projekte.

Ziele der Vernetzung auf der Ebene des Gemeinwesens

- Bedarfs- und Motivationserhebung in der Aufbauphase und Projekt begleitend
- Ressourcenermittlung und -bündelung
- Vorstellung neuer Projekte
- Nachhaltige Implementierung des Engagements durch Qualifikation und Bereitstellung notwendiger persönlicher Kontakte
- Partizipation engagierter Bürger(innen) in relevanten Einrichtungen des Gemeinwesens, z. B. in Selbsthilfeorganisationen, sozialen Regeleinrichtungen der Wohlfahrtsverbände, Vereinen, Präventionsräten, Bündnis für Familien und Kinder und Stadtteilzentren

Die Beteiligung lokal engagierter Akteure, sowohl Einzelpersonen als auch Selbsthilfeorganisationen und öffentliche Institutionen im jeweiligen Handlungsfeld, ermöglichen die Bedarfsanalyse, eine effektive Methodenwahl und die nachhaltige Sicherung des bürgerschaftlichen Engagements auch nach dem Projektabschluss. Die Kontaktpflege und die begleitende Teilnahme an beispielsweise lokalen Arbeitskreisen sollte neben der Projektleitung von ehrenamtlich Aktiven des Projekts unterstützt werden, um notwendiges Wissen und persönliche Kontakte zu fördern und zu vermitteln. Als Beispiele relevanter Institutionen können genannt werden: kommunale Fachausschüsse der Verwaltung, Vertreter der Kommunalpolitik, Beratungsstellen und Stadtteilzentren, Bildungseinrichtungen, Freiwilligenagenturen usw.

Insbesondere in der Unterstützung von Migrant(inn)en im bürgerschaftlichen Engagement ist die persönliche Ansprache und Begleitung durch erfahrene Partner(innen) unerlässlich. Ein Enga-

gement im „Partnerschaftsmodell“ eines Partners mit Zuwanderungsgeschichte und eines „einheimischen“ Partners mit gemeinsamen Interessen und Engagement, fördert die Orientierung und die Handlungsfähigkeit beider.

Bürgerschaftliches Engagement ist auch Lobbyarbeit für benachteiligte Minderheiten und engagiert sich gegen soziale Missstände in der Gesellschaft. Ziel und Motivation der Akteure ist neben persönlichen Motiven auch die politische Partizipation in der Verantwortung für gesellschaftliche Entwicklungen. Eine Vernetzung auf Landes- und Bundesebene unterstützt die Akteure in der Qualifizierung und in der Lobbyarbeit.

Beteiligte Projektträger

GGUA Münster e. V. und Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Salzgitter

4.3 Qualifizierung

Ehrenamtliches Engagement kann die Leistungsangebote der hauptamtlich organisierten Migrationsberatung und damit den Integrationsprozess wirkungsvoll unterstützen.

Eine fundierte Begleitung und Beratung der Ehrenamtlichen kann helfen, sowohl Fehleinschätzungen der eigenen Möglichkeiten als auch der realen Bedürfnisse der MigrantInnen zu vermeiden.

Das Spektrum der ehrenamtlich Engagierten im Feld „Migration/Integration“ reicht von Initiativen, Freundeskreisen bis hin

zu Migrantenorganisationen. Innerhalb der unterschiedlichen Gruppen gibt es jeweils besonders engagierte Menschen, die motivierend und mitreißend wirken. Diese treibenden Kräfte haben das Potenzial, als MultiplikatorInnen agieren zu können und ihre MitstreiterInnen für eine nachhaltige Arbeit zu qualifizieren.



Qualifizierung ist auch eine Form der Anerkennung!

Für eine qualifizierte Beratung, Begleitung und Organisation der Ehrenamtlichen benötigt diese Zielgruppe – ehrenamtliche MultiplikatorInnen – jedoch eine spezifische Fortbildung. Die weitgehend kostenfreie Teilnahme an der mehrtägigen Fortbildungsreihe wird als besondere Anerkennung und Wertschätzung ihres Engagements von den Teilnehmenden gesehen.

Der Ansatz beispielsweise für ehrenamtliche MultiplikatorInnen sollte teilnehmer- und prozessorientiert sowie aktivierend und erfahrungsbezogen sein:

- Die Teilnehmenden stehen im Zentrum mit ihren Anliegen, Kompetenzen und Erfahrungen.
 - Die geplante Struktur steht dann zur Disposition, wenn die Ereignisse es erfordern.
 - Zentral sind aktivierende Übungen und mit der anschließenden Auswertung, die das dabei Erlebte gemeinsam reflektiert und wertschätzt.
- LeiterInnen benötigen vielfältige Methodenkompetenz und Flexibilität, da nicht alle zu Qualifizierenden über ausreichende Kenntnisse in der deutschen Schrift verfügen.

Wichtige inhaltliche Schwerpunkte einer solchen Fortbildungsreihe sind:

- Kompetentes Handeln in der Einwanderungsgesellschaft Deutschland
- Spannungsfeld Ehrenamt
- Beratungskompetenzen
- Moderieren
- Präsentieren
- Kleinprojekte: Beratung und Begleitung
- Öffentlichkeitsarbeit

Zentral für die gesamte Fortbildung ist der Empowermentansatz, der das Potenzial, die Kompetenzen und Ressourcen der Einzelnen und der Gruppe herausschält, sichtbar und erlebbar macht und so viel Energie und Selbstsicherheit erzeugen kann. So ist es wichtig, durchgängig Wert auf Präsentationsformen – seien es Einzelvorstellungen vom jeweiligen Engagement oder auch „nur“ das Einbringen von Gruppenarbeitsergebnissen – zu legen.

Nicht zu unterschätzen ist dabei der „Wohlfühlfaktor“: Gerade im Bereich Ehrenamt ist Anerkennung in diversen Formen ein zentrales Thema, das auch immer wieder verbalisiert wird. Auf der atmosphärischen Ebene wird gut ausgewähltes Essen von den TeilnehmerInnen sehr wertgeschätzt. (Als Catering organisiert, können damit gleichzeitig Migrant*innenorganisationen vor Ort, die solche Angebote machen, unterstützt werden.)

Als wichtig erweist sich auch die Gelegenheit zum persönlichen Austausch, dem natürlich während der Arbeitszeit nicht genügend Rechnung getragen werden kann. Ein freier Abend bietet Raum für kommunikative, bewegungsorientierte und „spielereische“ Bedürfnisse. Dies bringt die TeilnehmerInnen einander näher und trägt somit auch Früchte für den gemeinsamen Prozess. Ebenso kann es – je nach Zielgruppe und lokalem oder regionalem Bezug – sinnvoll sein, Fortbildungseinheiten/-bausteine/-module in den Räumlichkeiten verschiedener Einrichtungen/Organisationen durchzuführen. So gibt es die Gelegenheit, dass die jeweiligen Leiter der Einrichtungen sich und ihre Einrichtung, Ansprechpartner, mögliche Einsatzfelder, Kooperationspartner und das Netzwerk kurz vorstellen können.

Jede Fortbildung sollte ausführlich protokolliert werden – wenn möglich mit externer ProtokollantIn. Von einer umfassenden Dokumentation mit Fotos sind alle TeilnehmerInnen ausgesprochen angetan, zumal damit auch das Problem unterschiedlicher Sprachkenntnisse im Schriftlichen weniger eine Rolle spielt.

Ein wichtiger Aspekt muss gesondert erwähnt werden: auffällig ist, dass viele der TeilnehmerInnen (knapp 50% in einem Modellprojekt) erwerbslos, also auf Stellensuche waren und sich durch

die Fortbildung bessere Chancen für einen beruflichen Einstieg erhofften.

Weiter wichtige Aspekte aus unterschiedlichen Fortbildungen:
Modularer Aufbau der Bildungsmaßnahme (Basisqualifizierung),
mit dem Baustein 1 Theorie und Baustein 2 Praxis (Hospitation

- Weitere Fortbildungsmodule zu spezifischen Themen – z. B. des Alters – sollten gewährleistet werden.
- Bei der Durchführung einer Qualifizierung sollten unterschiedliche Zeitmodelle zum Einsatz kommen, die den Bedürfnissen der Teilnehmer/innen angepasst sind, z. B. im Block, am Wochenende, 1-2 wöchentlich, vormittags, nachmittags etc.
- Der Ort der Qualifizierung sollte flexibel gestaltet sein und es ist empfehlenswert, die Durchführung einer Qualifizierung in den Migranten vertrauten Orten, z. B. in den Räumlichkeiten einer Migrantenselbstorganisation oder bei einem Integrationskursträger durchzuführen.



Gruppenarbeit: Nicht einsam, sondern gemeinsam!

- Die Vermittlung des Wissens sollte sich an den sprachlichen Kompetenzen der Teilnehmer/innen orientieren.
- Bei der Vermittlung des Wissens sollte eine Vielfalt an Methoden zum Einsatz kommen: Rollenspiele, Gruppen-/Partnerarbeit, Einsatz von Medien, etc.
- Empfehlenswert ist das Angebot einer parallelen Kinderbetreuung während der Qualifizierungseinheiten.

Weiterführende Literatur

Susanne Huth: Bürgerschaftliches Engagement von Migrantinnen und Migranten – Lernorte und Wege zu sozialer Integration. INBAS-Sozialforschung gmbH, Frankfurt/Main, 2007

Diakonisches Werk Württemberg, Arbeitskreis Interkulturelles Lernen: Trainings- und Methodenhandbuch, Bausteine zur interkulturellen Öffnung, Stuttgart 2001

Beteiligte Projektträger

Evangelischer Migrationsdienst in Württemberg e. V.

4.4 Mentoren / Paten

Die Bereitschaft in der Bevölkerung für ein bürgerschaftliches Engagement ist vorhanden. Sichtbar wird dies an der Zahl von 34% der Menschen in Deutschland, die sich ehrenamtlich engagieren. Dies zu fördern und neue Menschen für ein bürgerschaftliches Engagement zu gewinnen, bedarf der Geduld und Professionalität sowie finanzieller Unterstützung.

Projekte mit Paten bzw. Mentoren haben im Bereich der Integration einen besonderen Stellenwert. In den beiden Projekten des

Internationalen Bundes betreuten und unterstützten Erwachsene – häufig Senioren – junge Menschen mit Migrationshintergrund bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz oder alternativen Berufswegen. Die Arbeit der „Senior-Paten“ mit einem „Junior-Paten“ oder „Patenkind“ beinhaltet nicht nur eine gemeinsame Arbeit zum Erreichen des Ziels und die gegenseitige interkulturelle Bereicherung. Die „Eins-zu-Eins-Betreuung“ stellt die Beteiligten auch vor besondere menschliche Anforderungen und im Einzelfall besondere Probleme.

Daher sollte man bei der Vorbereitung und Durchführung eines Ehrenamtsprojektes Folgendes beachten:

Vorbereitung der Projekte

- Der Aufbau eines Patenschaftsprojektes benötigt eine angemessene Vorbereitungszeit mit personellen und finanziellen Ressourcen. Dazu gehören unterschiedliche Aktivitäten der Öffentlichkeitsarbeit und das Schaffen eines organisatorischen Rahmens.
- Gezielte Netzwerkarbeit und Kontakte zu Kreisen mit potentiellen Paten müssen aufgebaut werden.
- Es sollte versucht werden, Personen mit „Leuchtturmfunktion“ (z. B. bekannte Persönlichkeiten) als Pate oder Schirmherr für das Projekt zu gewinnen.
- Persönliche Kompetenzen der Paten müssen kennen gelernt werden.
- Die Paten müssen gut auf ihre Arbeit vorbereitet werden, d. h.
 - Klärung des Aufgabenprofils: Die Aufgaben und Ideen des Konzeptes und das Selbstverständnis der Paten bezüglich ihrer Aufgaben muss in Übereinstimmung gebracht werden.

- Abgrenzung zu professioneller Unterstützung müssen geklärt werden: Patenschaft hat Grenzen. Die Paten müssen dies erkennen lernen und professionelle Hilfesysteme bei Bedarf einschalten.
- “Interkulturelles Training“ gehört zur Vorbereitung auf die Arbeit mit Migrant(inn)en und ist ein wichtiger Bestandteil der Qualifizierung.
- Weitere passgenaue Qualifizierungsangebote je nach Ausrichtung des Projektes

Durchführung des Projektes

- Datenschutzbestimmungen müssen beachtet werden.
- Ein intensiver Kennenlern-Prozess ist Voraussetzung zum Erfolg des Projektes. Dies beinhaltet ein ausführliches Profiling der Jugendlichen sowie Gespräche mit den potentiellen Paten.
- Senior-Paten und Junior-Paten müssen zueinander passen: Der Matchingprozess muss von Fachleuten gesteuert werden, am besten von Sozialpädagogen/innen des JMD oder der Jugendsozialarbeit.
- Klare Vereinbarungen zwischen Senior-Paten und Junior-Paten müssen getroffen werden. Paten, die sich in ihrer freien Zeit engagieren, erwarten Verhaltensweisen und das Einhalten von Absprachen. Den Jugendlichen muss diese Erwartung klar kommuniziert werden, so dass das Einhalten des verbindlichen Handelns als Voraussetzung für die Projektteilnahme verstanden wird.
- Es muss versucht werden, die Jugendlichen verbindlich an das Projekt anzubinden.
- Es darf kein Druck auf Paten ausgeübt werden. Alle Beteiligten müssen akzeptieren, dass die Paten sich freiwillig engagieren.

- Ehrenamtliche Paten benötigen professionelle Unterstützung im Umgang mit Jugendlichen (Überschneidung von interkulturellen Problemen mit Generationsproblemen).
- Jugendliche entwickeln – unabhängig von migrationsbedingten kulturellen Prägungen – immer stärker Verhalten und Interessen, die sich von den Erfahrungen ihrer Eltern und Großeltern unterscheiden. Dies stellt häufig Senior-Paten vor nicht erwartete Anforderungen.
- Die Paten haben einen hohen Bedarf an Feedback durch das pädagogische Fachpersonal und benötigen in bestimmten Situationen Unterstützung und Vermittlung. Dies kann bei sich abzeichnenden Konflikten der Fall sein oder auch dann, wenn z. B. für die gemeinsame Arbeit notwendige neue Informationen zur Verfügung gestellt werden müssen.
- Der Austausch von Erfahrungen zwischen Paten benötigt einen organisatorischen Rahmen (Stammtisch, Jour Fixe). Durch die Erfahrung, mit aufgetretenen Problemen nicht alleine zu sein und die Möglichkeit, mit anderen Paten Lösungswege für diese Fragen zu entwickeln, ist es möglich, Frustrationen aufzufangen und eine langfristige Motivation zu erhalten.
- Netzwerke müssen aufgebaut und gepflegt werden, da nur so die regionale Unterstützung der Projekte erfolgen kann und neue Paten gewonnen werden können.
- Auch während des Projektes ist Öffentlichkeitsarbeit wichtig und unabdingbar.
- Patenschaftsprojekte benötigen personelle und finanzielle Ressourcen für Organisation und Betreuung der Paten beim Träger.

Weiterführende Literatur

Roberto Alborino, Isabell Zwania (Herausgeber): Begegnen, Mitverantworten, Mitgestalten: Patenschaftsmodelle für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund, Freiburg 2008: Lambertus-Verlag

Leitfaden für Patenschaften – Bildungspatenschaften stärken, Integration fördern, Herausgeber: Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Aktion zusammen wachsen (www.aktion-zusammen-wachsen.de), Berlin 2008

Beteiligte Projektträger

Internationaler Bund Hamburg-Bergedorf und Langen

4.5 Freiwilligenagenturen

Migrantinnen und Migranten sind als Zielgruppe von Freiwilligenagenturen bislang unterrepräsentiert. Es besteht Handlungsbedarf, sich selbst als Organisation für sie zu öffnen. Aber auch die Einrichtungen, in die Freiwilligen vermittelt werden, müssen interkulturell qualifiziert werden.



Wer sich engagieren möchte, findet ein vielfältiges Angebot.

- Die Arbeit im Bereich Migration /Integration benötigt größere zeitliche Ressourcen als die bisherige Klientel der Freiwilligenagenturen. Dies betrifft sowohl die Freiwilligen (zum Teil unzureichende Sprachkenntnisse, kultureller Hintergrund, andere Wertvorstellungen ...), als auch die Organisationen, in die die Freiwilligen vermittelt werden (zum Teil intensivere Einarbeitungsphase notwendig, interkulturelle Kompetenzentwicklung, organisatorische Absprachen ...).
- Die zeitliche und finanzielle Begrenzung von Projekten erweist sich als problematisch für die nachhaltige Etablierung der Thematik; hauptamtliche MitarbeiterInnen als ständige, verlässliche AnsprechpartnerInnen sind notwendig.
- Die interkulturelle Kompetenz der MitarbeiterInnen von Freiwilligenagenturen ist Voraussetzung für eine Arbeit im Bereich Migration /Integration.
- Die Zusammenarbeit und die Vernetzung mit den verschiedenen Akteuren im Bereich Migration /Integration der Kommunen (Ausländer-/Migrationsrat, Migrantenselbstorganisationen, Netzwerk „Integration und Engagement“, Eine-Welt-Zentren, Migrationsbeauftragte der Stadt, Integrationskursanbieter ...) erleichtert den Zugang zu MigrantInnen.
- Die Teilnahme und das Interesse der MitarbeiterInnen der Freiwilligenagenturen an den Veranstaltungen der Migrantenselbstorganisationen und anderer Migrant*inneninitiativen werden als wertschätzend gesehen; die dort geknüpften Kontakte sind nachhaltig wirksam.
- Die persönliche Ansprache von MigrantInnen ist das wichtigste Element des nachhaltigen Kontaktaufbaus.
- Die Ausbildung von Multiplikatorinnen mit Migrationshintergrund im Bereich bürgerschaftliches Engagement erweist sich

in verschiedenen Bereichen als sehr wirksam; sie führen eigene Integrationsprojekte durch, wirken als Multiplikatorinnen sowohl in ihren eigenen Migrantenselbstorganisationen als auch bei öffentlichen und privaten Veranstaltungen.

- Kooperationsangebote können nach Abschluss des Projektes zum Teil in der Verantwortung der jeweiligen Kooperationspartner weitergeführt werden.
- Integrationsprojekte wie „Engagement-Tandems“ verknüpfen Integration auf den verschiedenen Ebenen: Integrationskurs-TeilnehmerInnen lernen die Freiwilligenagenturen kennen, sie lernen andere Menschen kennen und knüpfen neue Kontakte, sie können ihre neu erworbenen Sprachkenntnisse in der Praxis anwenden; die Organisationen, in denen sie tätig sind, öffnen sich für andere Kulturen, die dort tätigen erfahrenen Tandempartnerinnen erweitern ihre interkulturellen Kompetenzen.
- Durch bürgerschaftliches Engagement können MigrantInnen zum einen ihre vorhandenen Kompetenzen, Fertigkeiten und Kenntnisse aufzeigen und anwenden, zum anderen neue erwerben.

Beteiligte Projektträger

FreiwilligenBörse Heidelberg und CaritasFreiwilligenAgentur Oberkochen

4.6 Angebote speziell im ländlichen Raum

Je geringer die Bevölkerungszahl in einer Gemeinde ist desto größer ist in der Regel die Quote der freiwillig engagierten Menschen. Es ist aber auch zu beobachten, dass Menschen in sozialen Problemlagen sehr viel weniger im Ehrenamt engagiert sind.

Aus diesen Erkenntnissen heraus lässt sich ableiten, dass ein sehr großer Teil des gesellschaftlichen Lebens im ländlichen Raum in Vereinen, Organisationen und Interessensgemeinschaften stattfindet. Das wiederum bedeutet, dass dadurch günstige Bedingungen zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund vorhanden sind.

Jedoch ist das Vereinsleben sehr stark durch die Handlungen einzelner Menschen geprägt und somit ist das Gelingen von Integration in Vereinigungen oder Gruppierungen auf dem Lande eher zufällig. Das reicht von Planungen zur interkulturellen Öffnung bis hin zu Abschottungen nach außen.

Um sich gezielt für die interkulturelle Öffnung von Organisationen und die Integration von Migrantinnen und Migranten einzusetzen, gibt es einige Ansatzpunkte:



Das Migrationsmobil verbindet Menschen in ländlichen Regionen.

Rahmenbedingungen schaffen

Viele Leistungen im ländlichen Raum wären undenkbar, obgleich von existenzieller Bedeutung, ohne Ehrenamt. Ein Beispiel dafür ist die freiwillige Feuerwehr.

Der Trend geht in die Richtung, dass sich immer mehr Menschen freiwillig engagieren (möchten). Gemeinden können diese Entwicklung unterstützen und voranbringen, wenn sie ehrenamtliches Engagement fördern, etwa mit Geldmitteln für die Vereine, auch und insbesondere für Integrationsmaßnahmen für Menschen mit Migrationshintergrund.

Eine andere Möglichkeit wäre, Gelegenheiten zu schaffen, dass Vereine und BürgerInnen miteinander ins Gespräch kommen, z. B. durch Dorfinitiativen, in Dorf – bzw. Bürgerhäusern u. ä.

soziales Zusammenleben fördern

Vereine, Verbände und Organisationen sind die zentrale Schnittstelle gesellschaftlichen Zusammenlebens im ländlichen Raum. Mit Aktionen für besondere Zielgruppen – seien es Veranstaltungen für Kinder- und Jugendliche, Familien, Senioren o. ä. – werden bestimmte Zielgruppen angesprochen und können auf persönliche, niederschwellige Weise zu bürgerschaftlichem Engagement angeregt werden.

Insbesondere für Migrantengruppen wie beispielsweise (Spät-) Aussiedler eignet sich dieser Weg, da hier bereits am Anfang der persönliche Kontakt und die möglicherweise daraus resultierende persönliche Beziehung eine zentrale Rolle spielt.

neue Anlaufstellen

Die Einrichtung von z. B. interkulturellen Foren in öffentlichen Gebäuden wie Rathäusern oder Schulen kann ebenfalls zur Integration von Migranten beitragen.

Durch die Themen und Inhalte solcher Foren werden Anliegen sowohl der einheimischen Bevölkerung als auch der Zugewanderten thematisiert. Werden daraus Maßnahmen der beteiligten Gruppen abgeleitet und umgesetzt, so dient dies einer weiteren Annäherung.

Vernetzung

Um Integrationsbemühungen zu steuern, erscheint es zweckmäßig und hilfreich, Vernetzungsstrukturen zu schaffen, wie beispielsweise in „Vereinstreffen“, „Runden Tischen mit Migranten“ oder, falls vorhanden, mit Migrantenorganisationen.

Innovationen

Der Auf- und Ausbau bereits bestehender Strukturen kann dazu genutzt werden, um gemeinsame Lebensräume für Einheimische und Migranten zu schaffen. Sei es in geselliger Weise mit interkulturellen Anteilen beim Dorffest oder fest installierten Räumlichkeiten mit internationalem Café oder Restaurant.

Die interkulturelle Öffnung als ein Entwicklungsprozess erfordert ein Denken, das den „Mehrwert“ und die Bereicherung durch Vielfalt in den Mittelpunkt stellt. Innovationen können nur dann gelingen, wenn die Menschen dafür bereit sind. Um zum Gelin-

gen beizutragen, erfordert dies Aufklärung und Überzeugung als erste Schritte.

Studien belegen, dass der ländliche Raum über eine sehr gute ehrenamtliche Infrastruktur verfügt. Jedoch werden die Anforderungen für alle Beteiligten voraussichtlich steigen – sowohl an die jeweiligen Vereine und Verbände, die sich teilweise heute schon auf die Suche nach Nachwuchs machen müssen, als auch für diejenigen selbst, die sich engagieren wollen, da berufliche, familiäre und persönliche Anforderungen in Einklang zu bringen sind.

Menschen mit Migrationshintergrund sind vergleichsweise noch in geringerer Zahl bürgerschaftlich engagiert auf dem Lande. Daher können sie eine Bereicherung für viele Vereine und Organisationen sein.

Beteiligte Projektträger

Deutsches Rotes Kreuz Kreisverband Waldshut e. V. und CaritasFreiwilligenAgentur Oberkochen

4.7 Angebote speziell für Jugendliche

Die drei Modellprojekte Jugendclub Celle, L.E.N.A. in Leipzig und Gleis 21 in Ratzeburg haben folgende Erfahrungen mit Jugendlichen im Bereich bürgerschaftliches Engagement gesammelt:

Wie auch bei den anderen (Alters-)Gruppen bürgerschaftlich Engagierter gewinnt nicht nur die Gesellschaft durch dieses Engagement, sondern auch die jungen Leute profitieren von ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit.

Zum einen geben die Angebote zum bürgerschaftlichen Engagement den Heranwachsenden einen Raum, in dem sie sich ausprobieren können. Da, wo Jugendliche vielfältige Aufgaben übernehmen (z. B. Leitung einer Gruppe oder Unterstützung Hauptamtlicher bei Veranstaltungen), bringen sie ihre eigenen Stärken ein, erfahren die Anerkennung ihrer Kompetenzen und das Gefühl ernst genommen zu werden. Das dabei den Jugendlichen entgegengebrachte Vertrauen spielt eine positive Rolle bei den Prozessen der Identitätsentwicklung, durch die das Jugendalter besonders geprägt ist. Es stärkt ihr Selbstbewusstsein und fördert ihre Persönlichkeitsentwicklung.

Auch bei der Berufsorientierung kann bürgerschaftliches Engagement eine Hilfe sein. So haben die Jugendlichen die Möglichkeit, sich in unterschiedlichen Interessengebieten zu üben, Fertigkeiten zu erlernen und ggf. Beziehungen zu Firmen oder anderen potenziellen Arbeitgebern aufzubauen. Zusätzlich können die Jugendlichen durch ihr ehrenamtliches Engagement ihre Freizeit und persön-



Bürgerschaftliches Engagement fördert die berufliche Orientierung.

liches Umfeld aktiv mitgestalten und mitbestimmen. Dadurch werden demokratische Strukturen durch Mitbestimmung eingeübt.

Die Jugendlichen werden nicht nur ermutigt, ihre Ideen und Wünsche einzubringen, sondern dazu angehalten, die (Mit-)Verantwortung für die Umsetzung zu übernehmen.

Somit trägt das bürgerschaftliche Engagement zur erfolgreichen Entwicklung der Gesamtgesellschaft entscheidend bei.

Voraussetzungen

Für die Arbeit mit Jugendlichen sind vor allem auf die Zielgruppe zugeschnittene Angebote erfolgreich. Dabei spielen auch „Trends“ eine Rolle, die Angebote sollten zeitgemäß und modern sein. Beliebt sind z. B. Angebote wie Breakdance, Hip-Hop oder Rap, Fußball und andere Sportarten, weil sie im besonderen Maße der Jugendkultur Ausdruck verleihen. Die Jugendlichen werden eher motiviert, wenn sie die Angebote aktiv mitgestalten und ihre eigenen Ideen und Wünsche einbringen können. Dabei sind alters-, geschlechts- oder herkunftsspezifische Besonderheiten zu berücksichtigen. Wichtig erscheinen auch Kontinuität und ein fester örtlicher und zeitlicher Rahmen.

Die Arbeit mit Jugendlichen dient neben dem Angebot einer sinnvollen Freizeitgestaltung sowie der Bildung der Persönlichkeit der Förderung von sozialen Schlüsselqualifikationen. Deshalb sind die Inhalte diesen Zielen anzupassen.

Die offene Jugendarbeit und die themenspezifische Gruppenarbeit ermöglichen es den Jugendlichen, ihre freie Zeit in einem ge-

schützten Raum gemeinsam zu gestalten und zu verbringen. Nach unseren Erfahrungen ist hierbei auf zu starke Vorgaben zu verzichten, ohne jedoch die pädagogische Betreuung zu vernachlässigen.



Die „Wandelnde Auskunft“ auf zwei Beinen

Freizeitgruppenangebote werden oft von engagierten Jugendlichen selbst initiiert oder angeleitet. Dazu zählen die oben erwähnten „modernen“ Angebote ebenso wie „klassische“ Musikbands oder Sportangebote.

Spezielle musikalische Angebote erfordern fachkundige Anleitung und ein Mindestmaß an Disziplin (Gesanggruppen o. ä.).

Ziele

Wesentliches Ziel ist die gesellschaftliche Integration der Jugendlichen. Die Erfahrungen der drei Modellprojekte haben gezeigt, dass Jugendliche, die sich ehrenamtlich engagieren, folgende Grundstrukturen benötigen:

- Jugendliche, die sich ehrenamtlich engagieren, benötigen einen Rahmen und Möglichkeiten, in die sie sich mit ihren Ressourcen einbringen können.
- Erwartungen an die jeweiligen Angebote dürfen von Seiten der Jugendlichen und der Hauptamtlichen nicht zu hoch sein, da ansonsten die Jugendlichen evtl. überfordert sind – besondere / spezifische Zielgruppe, Altersgruppe, entwicklungspsychologische Aspekte müssen hierbei beachtet werden.

Insbesondere werden folgende persönliche und soziale Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen gefördert:

- Selbstständigkeit, Selbstbewusstsein, Selbstwertgefühl
- Auseinandersetzung mit dem eigenen und anderen Wertesystemen
- Eigenverantwortlichkeit, Verantwortungsbewusstsein, Gemeinschaftsfähigkeit
- Kommunikations-, Kooperations- und Konfliktfähigkeit
- Selbstorganisation
- interkulturelle Kompetenzen
- Stärkung des Wir-Gefühls

Dabei können einzelne Angebote durchaus auch dem Erwerb von Fachkompetenzen dienen, auch wenn dies zunächst nicht im Vordergrund stehen muss.

Handwerkliche Gruppen vermitteln in besonderem Maße Fähigkeiten, die auch für den weiteren Berufsweg der Teilnehmer von Interesse sein können (Elektronikgruppe, Fahrradwerkstatt o. ä.).

Kreative Gruppen bieten nicht nur Freude am gemeinsamen Gestalten, sondern fördern auch soziale und persönliche Kompetenzen (Bastelgruppen, Designworkshop o. ä.).

Sportliche Angebote ermöglichen körperliche Betätigung und fairen Wettbewerb (Fußball, Tischtennis, Klettern o. ä.).

Bildungsnahe Inhalte vermitteln wichtige Fachkompetenzen in der Gruppe (EDV-Schulung, Sprachtraining, Nachhilfe o. ä.).

Besondere kulturelle Angebote können der Fortführung besonderer Traditionen und Gebräuche (Folkloretanz o. ä.) und somit der Pflege identitärer Bezüge aus den Herkunftskulturen dienen und im Falle herkunftsheterogener Gruppen zugleich das Kennen lernen von anderen Kulturen fördern.

Gerade in der interkulturellen Jugendarbeit kommt es auf den gegenseitigen Austausch und das Kennen lernen von eigenen und neuen Kulturen an. Dabei sollen Unterschiede benannt werden dürfen und Toleranz eingeübt werden, um Berührungsängste und Vorurteile abbauen zu können. Das gemeinsame Erleben fördert das friedliche Miteinander.

Deshalb dient die Arbeit mit Jugendlichen, besonders in Gruppen mit Teilnehmenden unterschiedlicher Herkunft, Kultur oder Religion, auch der Verständigung, Integration und Gewaltprävention.

Wichtig ist auch die Verbesserung von Lebensperspektiven durch die Festigung vorhandener Ressourcen, der Vermittlung von Fertigkeiten und dem Aufzeigen neuer Wege.

Durch die aktive Einbindung Jugendlicher und die zunehmende Übertragung von Verantwortung können aus den Teilnehmern Verantwortliche werden, die sich eigenständig ehrenamtlich engagieren.

Rahmenbedingungen

Eine erfolgreiche Arbeit mit Jugendlichen kann nur gelingen, wenn die Teilnehmenden ausreichend motiviert sind. Die Angebote sind grundsätzlich freiwillig.

Zur Gewinnung von Ehrenamtlichen und Teilnehmenden hat sich die persönliche Ansprache als besonders wirkungsvoll erwiesen. Bei laufenden Angeboten ist es sinnvoll, den Jugendlichen Freiräume für die Umsetzung eigener Ideen zu geben und sie in Entscheidungsprozesse mit einzubeziehen. Bei Jugendlichen, die noch kein eigenes Angebot selbstständig durchführen wollen oder können, ist es sinnvoll, sie erst einmal in anderen Bereichen



Engagement braucht Öffentlichkeit – und die Öffentlichkeit braucht Engagement!

unterstützend mitwirken zu lassen (Kinderbetreuung bei Ferienfahrten, Co-Trainer beim Fußballtraining).

Gerade bei handwerklichen oder kreativen Angeboten kann Überforderung schnell zu Resignation führen, die Anleitung sollte also stets die individuellen Fähigkeiten im Blick behalten.

Es kann nötig sein, die Jugendlichen „an die Hand zu nehmen“, sie eine Zeit lang zu begleiten und zu unterstützen, bis sie das nötige Selbstvertrauen erreicht haben.

Die pädagogische Betreuung sollte über die Gruppenangebote hinausgehen, persönlicher Kontakt ermöglicht die Hilfestellung auch bei Problemen im sozialen oder schulischen Umfeld oder bei akuten Konflikten. Dabei spielt Zuverlässigkeit und Vertrauen eine wichtige Rolle.

Das Engagement der Jugendlichen soll angemessen gewürdigt werden. Anerkennung und Lob stärken das Selbstwertgefühl und können zu mehr Engagement beitragen. Auch Belobigungen, materielle Belohnungen und Weiterbildungen und Fortbildungen für ehrenamtliche Gruppenleiter können hilfreich sein. Gemeinsame Gruppenarbeit, regelmäßige Anleitungen und Aktivitäten wie Ausflüge oder Grillfeste sind zusätzlicher Anreiz und stärken das „Wir-Gefühl“.

Weiterführende Literatur / Materialien

Corsa, Mike; Strecker, Martin (Hrsg.): Mitten drin und außen vor? Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund und die Evangelische Jugend – auf dem Weg zum Miteinander. Hannover: Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend in der Bundesrepublik Deutschland e.V. (aej) 2004

Offen für Andere(s). Handbuch zur Arbeit mit Kindern und Jugendlichen aus Aussiedlerfamilien. Herausgegeben von: Amt für Jugendarbeit der Ev.-Luth. Kirche in Bayern und Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend in der Bundesrepublik Deutschland e.V. (aej) 2007

Interkulturelles Lernen in der außerschulischen Jugendarbeit, TRIGA Verlag, 1. Auflage 1997, Siegfried Heppner

Beteiligte Projektträger

Christliches Jugenddorfwerk Celle, Stadtjugendpfarramt Leipzig, Diakonisches Werk Herzogtum Lauenburg

4.8 Angebote speziell für Frauen / Migrantinnen

Bürgerschaftliches Engagement ausländischer Frauen bedeutet aktive Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Dies ist auch Ausdruck gegenseitiger Toleranz und Akzeptanz seitens der Migrantinnen und der Aufnahmegesellschaft und somit Zeichen erfolgreich gelebter Integration.

Ehrenamtliche Tätigkeit bei ausländischen Frauen bedarf einer kontinuierlichen und strukturiert angelegten Förderung, um die Frauen an die bürgergesellschaftlichen Strukturen der Aufnahmegesellschaft heranzuführen. Insgesamt lässt sich feststellen, dass der Wunsch und die Bereitschaft zu einem freiwilligen Engagement auch außerhalb der eigenen ethnischen Community vorhanden ist. Diese Bereitschaft, sich ehrenamtlich zu engagieren, ist eher dann gegeben, wenn sich die Frauen ausländischer Herkunft als gleichgestellte und anerkannte Bürgerinnen der Aufnahmegesellschaft wahrnehmen und über das nötige Selbstvertrauen verfügen, sich in dieser Gesellschaft ohne Hemmnisse und selbstbewusst zu bewegen.

Das Verständnis von freiwilligem Engagement ist in den jeweiligen Kulturen jedoch unterschiedlich. Daher ist es von großer Bedeutung, die Förderung des ehrenamtlichen Engagements ausländischer Frauen u. a. im Kontext der heimatlichen Kulturen, aber auch ihrer gegenwärtigen Lebenslagen zu berücksichtigen.

Zum Erreichen der Zielgruppe sind der direkte Kontakt, persönliche Bekanntschaften und die persönliche Ansprache wichtig. Migrantinnen werden eher durch „Mundpropaganda“ erreicht als über schriftliches, deutschsprachiges Informationsmaterial. Vorteilhaft sind in diesem Zusammenhang auch am jeweiligen Standort vorhandene Netzwerke und deren Multiplikatorinnen, die bereits Kontakte zu der Zielgruppe haben.



Eine gute Arbeitsatmosphäre ist Basis für gute Ergebnisse.

Die Angebote und Informationsveranstaltungen sollen demnach auch in einer ansprechenden vertraulichen Atmosphäre stattfinden, um den Migrantinnen das Gefühl des Willkommenseins zu vermitteln.

Unterschiedliche Deutschkenntnisse der Frauen sind in allen Informationsveranstaltungen zu berücksichtigen. Die Referenten der Gruppenangebote und auch die Berater in den Einzelgesprächen müssen langsam und deutlich sprechen. Je nach Gruppenzusammensetzung müssen Vorträge in einer einfachen, leicht verständlichen Sprache gehalten werden. Dies kann entsprechend eine großzügigere Zeitrahmenplanung bedeuten.

Bedarfsorientiert ist die Einrichtung einer Kinderbetreuung bei den Gruppenangeboten nötig.

Sowohl bei Qualifizierungsangeboten als auch bei der Kinderbetreuung sowie anderen kostenintensiven Aktivitäten ist die finanzielle Situation der Frauen zu berücksichtigen. In der Regel erlaubt ihre Einkommenssituation keine eigene Kostenübernahme.

Der Förderungsprozess zum sozialen Engagement bedarf der Abstimmung der Inhalte von Angeboten mit den Migrantinnen und zwar auf Themenbereiche wie z. B.:

- die Förderung der Kommunikationsfähigkeit
- die Stärkung des Selbstwertgefühls und der eigenen Persönlichkeit
- die Förderung des Vertrauens auf die eigenen Ressourcen
- die Aufarbeitung der Migrationserfahrung

Die Vermittlung von im Alltag umsetzbaren Kenntnissen und Informationen erweitert die Partizipationsmöglichkeiten der Frauen und hat motivierende sowie aktivierende Wirkung auf Förderung und Entwicklung des Engagements. In der Regel sind Frauen bereits am Anfang einer solchen Förderung informell frei-

willing engagiert, indem sie diese erworbenen Informationen und dieses Wissen in ihr soziales Umfeld weiter tragen und so andere Frauen, Familien, Verwandtschaftsnetzwerke und Nachbarschaft unterstützen.

Vorteilhaft für die Förderung der ausländischen Frauen ist eine ethnisch heterogene Gruppenbildung. Die Gruppenangebote sollen sich inhaltlich, methodisch und arbeitstechnisch an den Interessen und Bedürfnissen der Migrantinnen orientieren. Soziale Kompetenzen und die Bereitschaft zum sozialen Engagement von Migrantinnen werden u. a. durch die Intensivierung der sozialen Kontakte zu anderen Frauen aus anderen Ethnien gestärkt. Wesentliche Komponente bei der Verarbeitung der eigenen Migrationsgeschichte ist u. a. das Erlernen von Akzeptanz individueller Unterschiedlichkeit. Dies trägt zur persönlichen Stabilisierung bei.

Um sich bürgerschaftlich zu engagieren, müssen Frauen auch Kenntnisse über Zugangsmöglichkeiten zu Institutionen, Einrichtungen, Organisationen und Verbänden haben, die diese Möglichkeiten bieten und entsprechend interkulturell geöffnet sind. Konkretisiert und vertieft werden kann dies auch durch Exkursionen zu entsprechenden Einrichtungen und damit verbunden die konkrete Kontaktaufnahme zu den dortigen Ansprechpartnerinnen.

Sind die Frauen bereits ehrenamtlich tätig, ist eine fachkompetente Begleitung, eine Anerkennung und Wertschätzung der engagierten ausländischen Frauen durch diese Einrichtungen ebenfalls unerlässlich.

Die Stärkung der Fähigkeit der Frauen ausländischer Herkunft zum selbstbewussten Handeln und Agieren in der deutschen

Gesellschaft leistet einen wesentlichen Beitrag zur gesellschaftlichen Anerkennung als auch zur Integration dieser Frauen und ermöglicht bzw. gewährleistet dann auch die Gewinnung für bürgerschaftliches Engagement.

Beteiligte Projektträger

Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Stuttgart und Caritasverband Wiesbaden e. V.

4.9 Bürgerschaftliches Engagement von Migranten in der Altenhilfe

Vor dem Hintergrund des demografischen, sozialen und gesellschaftlichen Wandels ist es zwingend notwendig, die Angebotsstrukturen in der Versorgung älterer Menschen neu zu überdenken und weiterzuentwickeln. Die gerontologischen Trends, wie zum Beispiel Erhöhung der Lebenserwartung, Zunahme der absoluten Zahl der Älteren an der Gesamtbevölkerung, insbesondere der älteren Migrantinnen und Migranten und kulturelle Differenzierung der Bevölkerung sind als große Herausforderung und eine Chance für die Gesellschaft zu sehen. Insbesondere die Zunahme von Menschen mit geronto-psychiatrischen Erkrankungen wie Demenz, Depressionen und anderen geriatrischen Symptomen (Einschränkung der Mobilität, Herz-Kreislauf-Erkrankungen etc.) erfordern deren intensivere Betreuung und Begleitung.

Für die Entwicklung und Implementierung adäquater Angebotsstrukturen im Bereich der Betreuung und Begleitung von älteren Menschen mit und ohne Migrationshintergrund werden auch

Freiwillige mit Migrationshintergrund, die bisher in der Freiwilligenstruktur unterrepräsentiert sind, benötigt. Hierbei wird insbesondere auf ihre kulturspezifischen Kompetenzen (z. B. Sprache, Kultur, Tradition, Sitten, Gebräuche) zurückgegriffen, denn sie kennen die Lebenssituation, den kulturellen Hintergrund und die Bedürfnisse der älteren Migrantinnen und Migranten am besten und können daher als Multiplikatoren dienen.

Ziele

Zu den beachtlichsten Zielen gehören daher:

- Erhöhung des Anteils der Freiwilligen mit Migrationshintergrund in der Altenhilfe
- Sensibilisierung der Freiwilligen für die Lebenslagen und Lebensgeschichten von Älteren
- Sensibilisierung und Qualifizierung der Freiwilligen für den Umgang mit Älteren, insbesondere an Demenz erkrankter Personen
- Initiierung von interkulturellen Teams / Tandems von Freiwilligen für die Betreuung älterer Menschen
- Interkulturelle Öffnung der Regeldienste der Altenhilfe
- Förderung der Integration durch interkulturelle Begegnungen
- Entwicklung bedarfsorientierter, kulturspezifischer Angebote für Ältere, insbesondere Angebote für Menschen mit Demenz
- Einsatz der Freiwilligen mit Migrationshintergrund als Lotse und Mittler zur Verbesserung der Informationen und der Beratung zum Thema „Älterwerden“
- Entwicklung und Aufbau von niedrigschwelligen Angeboten für Ältere in ihrem eigenen Kulturkreis.

Methoden / Maßnahmen

Gewinnung von Freiwilligen

Die Gewinnung potenzieller Freiwilligen findet in enger Absprache und mit Unterstützung relevanter Netzwerkpartner statt sowie durch Empfehlung über Mittler / Multiplikatoren / Mentoren.

Folgende Netzwerkpartner können in Betracht kommen:

- aus den Bereichen der Migrationsarbeit (MBE, JMD, Integrationskursträger),
- Behörden (ARGE, Ausländerbehörden, Integrationsbeauftragte der Kommune),
- länderspezifische Einrichtungen (z. B. Integrationsagenturen im Land NRW)
- Migrantenselbstorganisationen in der Kommune

Qualifizierung

- Die Voraussetzung für die Betreuung und Begleitung von Älteren ist eine qualifizierte Vorbereitung der Freiwilligen auf deren Einsatz in der Praxis in Form einer Bildungsmaßnahme (Abschluss mit Zertifikat „Seniorenbegleiter“).
- Ein modularer Aufbau der Bildungsmaßnahme, die sich aus Theorie- und Praxisbausteinen zusammensetzt, ist erfolgversprechend, da dadurch den Freiwilligen die Möglichkeit der Praxiserfahrung geboten wird (siehe Punkt 4.3 Qualifizierung).
- Der Theorieteil sollte sich insbesondere mit den Themen Alter, Krankheiten im Alter, Vorbereitung auf das Älterwerden, Strukturen der Altenhilfe, rechtliche Grundlagen, demogra-

fischer Wandel, Alter und Migration sowie mit verschiedenen Methoden im Umgang mit älteren Menschen, insbesondere Demenzerkrankten, befassen.

- Praxiserprobung im Rahmen einer Hospitation in 1 oder 2 verschiedenen Bereichen der Altenhilfe ist notwendig, damit erste Erfahrungen gemacht werden können und Kenntnisse aus dem theoretischen Modul angewendet werden können. Eine Hospitation ist unbedingt notwendig, da es teilweise Hemmungen von Seiten der Freiwilligen insbesondere den Institutionen der Altenhilfe gegenüber gibt. Diese können durch diese Maßnahme abgebaut werden.
- Weitere Fortbildungsmodule zu spezifischen Themen des Alters sind anzubieten.
- Bei der Durchführung einer Qualifizierung sollten unterschiedliche Zeitmodelle und Orte zum Einsatz kommen (siehe Punkt 4.3 Qualifizierung).

Bedarfsanalyse / Anforderungsprofil

- Empfehlenswert ist eine schriftliche Befragung aller vor Ort vorhandenen Altenhilfeeinrichtungen, um die dort vorhandene Freiwilligenstruktur sowie die Bedarfe in Bezug auf Freiwillige mit Migrationshintergrund zu ermitteln.
- Diese Erhebung liefert Ergebnisse und Erkenntnisse für die Qualifizierung (Gestaltung der Inhalte) sowie eine Übersicht, welche Institutionen der Altenhilfe Freiwillige mit Migrationshintergrund für die Arbeit in der Einrichtung benötigen / wünschen. Damit wird die Kontinuität ihrer Tätigkeit gesichert.
- Empfehlenswert ist die Erstellung eines Anforderungsprofils in Zusammenarbeit mit den Akteuren der Altenhilfe, insbesondere

darauf bezogen, welche Kompetenzen auf Seiten der Freiwilligen vorhanden sein sollen, damit sie dort tätig werden können.

Vermittlung

- Vorteilhaft bei der Vermittlung der Freiwilligen an eine Einrichtung der Altenhilfe ist die persönliche Begleitung des Freiwilligen durch eine Vertrauensperson. Empfehlenswert ist ein Gespräch zwischen allen Beteiligten, dem Freiwilligen, einem Vertreter der Vermittlerstelle und einem Vertreter der Altenhilfeeinrichtung vor Ort.
- Das Vermittlungsgespräch sollte in ruhiger, entspannter Atmosphäre in der entsprechenden Einrichtung stattfinden. Wünschenswert wäre, den Freiwilligen die Einrichtung zu zeigen, um ihm die ersten Schritte zu erleichtern.

Begleitung der Freiwilligen

- Die Begleitung der Freiwilligen sollte durch hauptamtliche oder /und ehrenamtliche Mitarbeiter/innen der Vermittlerstelle und durch qualifizierte Mentoren geschehen.
- Empfehlenswert wäre die Gewinnung von potenziellen Mentoren aus den Reihen der bereits qualifizierten Freiwilligen und deren Vorbereitung auf ihre Aufgabe als Mentor/in in einer weiteren Qualifizierung. Idealerweise sollten Mentoren aus verschiedenen Kulturkreisen für diese Tätigkeit geschult werden.
- Die Mentoren begleiten die Freiwilligen in Kleingruppen, z. B. auch in kulturspezifischen Kleingruppen. Sie nehmen eine Brückenfunktion zwischen den Freiwilligen und der Vermittlerstelle ein.

Die Integration von Freiwilligen mit Migrationshintergrund in die Freiwilligenstruktur in der Altenhilfe kann der erste Schritt zur Interkulturellen Öffnung der Altenhilfeeinrichtungen sein, der eine vermehrte Inanspruchnahme der Regeldienste der Altenhilfe durch ältere Migrantinnen Migranten nach sich zieht. Auf diese Weise können die noch existierenden Zugangsbarrieren vermindert bzw. abgeschafft werden. Freiwillige mit Migrationshintergrund haben eine Mittlerfunktion, da sie als „vertraute Person aus der eigenen Heimat“ fungieren.

Beteiligte Projektträger

Deutsches Rotes Kreuz Kreisverband Bochum e. V.

5

Projektbeschreibungen

5.1 Freiwilligenagenturen als Partner zur Integration von MigrantInnen durch bürgerschaftliches Engagement

Voraussetzungen

Die seit 1997 bestehende FreiwilligenBörse Heidelberg des PARITÄTISCHEN Wohlfahrtverbandes ist eine von knapp 300 Freiwilligenagenturen in Deutschland. Neben der Beratung und Vermittlung von Menschen, die sich freiwillig engagieren möchten, versteht sich die FreiwilligenBörse als Entwicklungsagentur für bürgerschaftliches Engagement und arbeitet in verschiedenen Projekten an gesellschaftlich relevanten Fragestellungen. Dazu gehörte seit Sommer 2006 das Modellprojekt „Freiwilligenagenturen als Partner zur Integration von MigrantInnen durch bürgerschaftliches Engagement“.

Ziele

Die Ziele des Projektes waren

- die Vielfalt des Engagements von und für MigrantInnen sichtbar zu machen,

- den Beitrag des Engagements zur Integration herauszufinden,
- zu klären, ob das Engagement auf besondere Probleme stößt,
- Angebote zur Unterstützung des Engagements zu entwickeln und durchzuführen.

Einzelmaßnahmen

Neben einer intensiven Netzwerkarbeit zur Vorstellung des Projektes und der Anbahnung möglicher Kooperationen bei allen Heidelberger Akteuren, die im Migrationsbereich tätig sind, wurde in einem ersten Handlungsschritt eine Befragung der Heidelberger Migrantenselbstorganisationen durchgeführt. Wichtigste Unterstützungsbedarfe zur Förderung von deren bürgerschaftlichem Engagement wurden in den Bereichen Räumlichkeiten, Fortbildung und Öffentlichkeitsarbeit identifiziert. Die Ergebnisse dieser Befragung wurden im Ausländer-/Migrationsrat der Stadt Heidelberg und öffentlich kommuniziert und diskutiert. Gemeinsam wurden die weiteren Handlungsschritte entwickelt, mit denen die FreiwilligenBörse das Engagement von MigrantInnen in Heidelberg unterstützen kann. So entstanden im weiteren Projektverlauf einzelne Bausteine, die an den formulierten Bedarfen angesetzt haben:

- Erstellung einer Räumlichkeiten-Datei – Projekt „Raum für Engagement“,
- Fortbildungs- und Vernetzungsangebote im Rahmen eines monatlichen „Forums der Migrantenselbstorganisationen“ in Kooperation mit dem Ausländer-/Migrationsrat und der Volkshochschule,
- Öffentlichkeitsarbeit durch gemeinsame Aktionen, z. B. im Rahmen der bundesweiten Woche des bürgerschaftlichen Engagements.

- Anbahnung von Kontakten zu Unternehmen, z. B. eines Corporate Citizenship Projekts mit einem Heidelberger Unternehmer zum Thema Internetpräsenz von MSO, Beteiligung von MSO an den Heidelberger Marktplätzen „Gute Geschäfte“

Eine weitere Arbeitsebene des Projektes bezog sich auf die interkulturelle Öffnung der FreiwilligenBörse selbst: Wie erreichen ihre Angebote MigrantInnen besser und welche besonderen Formen der Ansprache, Zugangswege, Unterstützung sind möglicherweise zu entwickeln? Dazu gab es folgende Aktivitäten:

- Intensivierung der Kontakte zu den Initiativen/Organisationen/Netzwerken aus dem Migrationsbereich durch u. a. Mitarbeit bei der AG „Migration und Gesundheit“ des Gesundheitsamtes, der AG „Integrationszentrum“ des Amtes für Soziales und Senioren, verschiedenen Kooperationsveranstaltungen mit dem Ausländer-/Migrationsrat, Veranstaltungen zum Kommunalen Integrationsplan,
- das baden-württembergische Konzept für einen Bürgermentorenkurs wurde auf das Thema Interkulturelle Kompetenz angepasst und in einem ersten Durchlauf mit 13 Teilnehmenden aus neun verschiedenen Herkunftsländern erfolgreich umgesetzt. In der Folge wurden die neu entstandenen interkulturellen Projekte der BürgermentorInnen begleitet und beraten. Die qualifizierten BürgermentorInnen wirken als MultiplikatorInnen für das Thema bürgerschaftliches Engagement z. B. bei ihren eigenen Integrationsprojekten, in ihren eigenen Migrantenselbstorganisationen oder bei öffentlichen Veranstaltungen gemeinsam mit der FreiwilligenBörse (Bürgerfest, Interkulturelle Festtage, Filmfestival ...),

- mit den Engagement-Tandems wurde ein neues Konzept zur Unterstützung des Engagements von MigrantInnen entwickelt und erfolgreich umgesetzt: hierfür hat die FreiwilligenBörse in einer Pilotphase gemeinnützige Organisationen aus unterschiedlichen Engagementbereichen gewonnen, bei denen bereits engagierte Freiwillige als Tandem-Partner für interessierte Freiwillige mit Migrationshintergrund zur Verfügung stehen. Die neuen Freiwilligen wurden aus den laufenden Integrationskursen gewonnen,
- in Kooperation mit dem Kulturhaus Karlstorbahnhof und dem Eine-Welt-Zentrum wurde mit dem zweimonatlich stattfindenden „Brunch Global“ ein neues Veranstaltungsformat entwickelt, das der Vernetzung und dem interkulturellen Austausch der verschiedenen Nationalitäten auf einer niederschweligen Ebene dient und auf der Mitwirkung von Freiwilligen in der Vorbereitung und Durchführung basiert,
- zur interkulturellen Qualifizierung der freiwilligen und beruflichen MitarbeiterInnen der FreiwilligenBörse wurde ein



Mitmachen kann durchaus Spaß machen!

entsprechendes Fortbildungsangebot konzipiert, das auch den anderen Freiwilligenagenturen aus der Region angeboten wird,

- Einladungen der MSO zu den verschiedensten Anlässen wurden zur Kontaktpflege und Information über die Arbeit der FreiwilligenBörse genutzt sowie in verschiedenen Kooperationsprojekten (z. B. Ausländer-/Migrationsrat, Eine-Welt-Zentrum) die weitere Vernetzung und Information über das bürgerschaftliche Engagement betrieben.

Die im Rahmen des Modellprojekts gewonnenen Erkenntnisse und die langjährigen Erfahrungen der FreiwilligenBörse Heidelberg in der Förderung von bürgerschaftlichem Engagement sollen Eingang finden in den von der Stadtverwaltung Heidelberg derzeit zu erarbeitenden Kommunalen Integrationsplan. Die FreiwilligenBörse hatte hier die Leitung und Moderation einer entsprechenden Arbeitsgruppe zum Thema „Bürgerschaftliches Engagement und Wohnumfeld“ übernommen.

Des Weiteren wurden die Ergebnisse und Erfahrungen des Projektes in den verschiedenen Netzwerken u. a. des bürgerschaftlichen Engagements kommuniziert (Der PARITÄTISCHE, Bundes- bzw. Landesarbeitsgemeinschaften der Freiwilligenagenturen, im Landesnetzwerk Baden-Württemberg). Im Jahr 2007 erhielt das Projekt den Sonderpreis der Deutschen Bank beim „Innovationspreis“ der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen.

Schwierigkeiten

a) Die FreiwilligenBörse als „fremder“ Akteur

Zu Beginn des Projekts war die FreiwilligenBörse nur für einzelne Migranten(selbst)organisationen ein bekannter Akteur

oder Kooperationspartner, dem zunächst einmal mit höflicher Distanz begegnet wurde. Wir haben diese Situation überwinden können, indem wir die Ernsthaftigkeit unseres Projekts durch intensive und kontinuierliche Präsenz bei Veranstaltungen (z. B. des Ausländer-/Migrationsrates, einzelner Migrantenselbstorganisationen) und die daraus resultierenden persönlichen Kontakte aufbauen konnten.

b) Kommunikation funktioniert anders

Wir mussten lernen, dass ausschließlich schriftliche Einladungen nicht für alle Veranstaltungen / Angebote im Rahmen des Projekts eine ausreichende Form waren und teilweise nicht zu der erhofften Resonanz führten. Diese Erkenntnis hat uns dazu bewogen, vielfach neben schriftlichen Einladungen auch noch einmal ergänzend die Form der persönlichen Ansprache zu wählen, um auf diesem Weg ergänzende Hintergrundinformationen oder den „Brückenschlag“ zu den Interessen der Adressaten zu ermöglichen.

Positive Erfahrungen

Als besonders erfolgreich für eine gelingende Integrationsarbeit im Bereich Migration und bürgerschaftliches Engagement haben sich Netzwerkarbeit und Kooperationen in ihren vielschichtigen Formen erwiesen. Sehr erfolgversprechend sind auch die Ausbildung von BürgermentorInnen als MultiplikatorInnen mit Migrationshintergrund und das Konzept der Engagement-Tandems.

Unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit des Projekts ist es gelungen, für einen Teilaspekt des Themas bürgerschaftliches Engagement und Integration die Trägerschaft einer regionalen Servicestelle

der „Aktion zusammen wachsen“ zur Förderung von Bildungspartnerschaften zu akquirieren.

Kontakt

FreiwilligenBörse Heidelberg, Herr Ralf Baumgarth / Frau Ulli Leßmann
Forum im Park, Poststraße 11, 69115 Heidelberg
Tel. 06221/7262-172, Fax 06221/7262-175
freiwilligenboerse@paritaet-hd.de, www.freiwilligenboerse-heidelberg.de

5.2 Interkulturelle Ehrenamtsbörse

Die interkulturelle Ehrenamtsbörse in Köln-Vingst verfolgte folgende **Ziele** im Modellprojekt:

- Die Lebenskultur zwischen Deutschen und Migranten im Stadtteil Köln-Vingst zu verbessern und zu entghettoisieren
- Ehrenamtliche für verschiedene Tätigkeiten / Gruppenaktivitäten gewinnen und neue Angebote etablieren
- Entwicklung und Förderung einer Ehrenamtskultur im eigenen Haus – Entwicklung von Standards
- Talente von Bürgern mit Migrationshintergrund fördern
- Qualifizierung von ehrenamtlich engagierten Bürgern
- Ehrenamtliches Engagement in Köln und besonders im Stadtteil sichtbar machen, dabei besonders ehrenamtlich Engagierte mit Migrationshintergrund in den Focus nehmen
- Verschiedene Gruppen ansprechen wie Kirchen, Institutionen und Initiativen mit dem Ziel, die bestehenden Gruppentren-

nungen zwischen Deutschen und Migranten abzubauen –
Interkulturelle Öffnung

- Modellprojekt in Köln publik machen – Vernetzung der Arbeit
- Kooperationspartner gewinnen

Für die oben genannten Ziele sind folgende **Einzelmaßnahmen** durchgeführt worden:

- Durch kulturelle Veranstaltungen und Kurse wie z. B. Frauen-
disco, anatolische Tanzgruppe, Schachkurs, Bouletreff,
Schmuckkurs, Straßenfest und Hausfest hat der Vingster Treff
Begegnungsmöglichkeiten für Bürger mit und ohne Migrations-
hintergrund geschaffen und damit die Lebenskultur in Vingst
verbessert. Diese Aktivitäten wurden gleichermaßen von Bür-
gern mit und ohne Migrationshintergrund wahrgenommen.
- Sowohl für die oben genannten Veranstaltungen als auch zu
weiteren Maßnahmen wie dem Märchenvorleseprojekt, dem
Begrüßungspaket für Neubürger und dem Willkommenspa-



Früh übt sich!

ket für Familien mit Neugeborenen konnten Ehrenamtliche unterschiedlicher Kulturen gewonnen werden. Diese Projekte konnten im Vingster Treff etabliert werden.

- Im Vingster Treff konnte die Interkulturelle Ehrenamtsbörse eine Ehrenamtskultur entwickeln. Es gibt monatliche Treffen mit den Ehrenamtlichen. Einmal im Jahr wird eine gemeinsame Feier ausgerichtet. Zudem wurde ein Gesprächsleitfaden für das Erstgespräch mit Ehrenamtlichen entwickelt, Verfahrensabläufe und Vereinbarungen mit ehrenamtlich Engagierten standardisiert.
- Besonders im Märchenvorleseprojekt als auch beim Schmuckkurs und der anatolischen Tanzgruppe konnte das Modellprojekt ehrenamtliche Teilhabe von Bürgerinnen und Bürger mit Migrationshintergrund fördern. Durch qualifizierte Kursleiter konnten die Talente weiter gefördert und in die Öffentlichkeit getragen werden.
- Der Vingster Treff bot den ehrenamtlich Engagierten eine Reihe von Qualifizierungsangeboten, zum einen durch Inforeveranstaltungen wie u. a. über das Gesundheit- und Schulsystem, als auch über Seminare wie u. a. Erziehungskurse und über das Thema: „Interkulturelle Kompetenz“.
- Das ehrenamtliche Engagement auch von Bürgerinnen und Bürgern mit Migrationshintergrund hat die Interkulturelle Ehrenamtsbörse besonders durch die zahlreichen Pressegespräche und Veranstaltungen in die Öffentlichkeit gebracht. So wurde das Märchenvorleseprojekt, in dem vorwiegend Bürgerinnen und Bürger mit Migrationsgeschichte beteiligt waren, in mehreren Tageszeitungen veröffentlicht. Weiterhin hat das Modellprojekt zwanzig verschiedene Ehrenamtsgruppen in Köln-Vingst abgelichtet und eine Wanderausstellung initiiert.

Zudem wurden von den Ehrenamtsgruppen Postkarten erstellt und im Stadtteil verteilt.

- Bürgerinnen und Bürger mit Zuwanderungsgeschichte hat der Vingster Treff in bestehende Initiativen begleitet, wie u. a. bei der großen Ferienbetreuung von der kath. Kirche, damit eine erste Hürde von ehrenamtlich Engagierten mit Migrationshintergrund genommen werden konnte. Weiterhin hat sich der Vingster Treff in verschiedenen Gremien bei der Entwicklung und dem Aufbau von Projekten, wie dem „KiWi-Willkommenspaket“, den Aspekt der Interkulturellen Kompetenz mit eingebracht (Schulungen).
- Der Vingster Treff hat das Modellprojekt in verschiedenen Gremien bekannt gemacht. Hierzu zählte z. B. das Stadtteiltreffen, der Arbeitskreis Köln-Kalk, die Arbeitsgruppe Bürgerengagement und Migration. Die starke Öffentlichkeitsarbeit trug wesentlich dazu bei, dass das Modellprojekt auch über die Grenzen von Köln bekannt wurde. Diverse Anfragen zum Modellprojekt außerhalb von Köln haben dies belegt.
- Eine ganze Reihe von Kooperationspartnern sind in der dreijährigen Laufzeit gewonnen worden. Neben den vor Ort sitzenden Kooperationspartnern, wie der Bürgervereinigung, dem Jugendmigrationsdienst, den Kirchen und Schulen, konnten auch kölnweit tätige Kooperationspartner, wie das Kölner Netzwerk Bürgerengagement, die Kölner Freiwilligenagentur, das AWO-Bürgerbüro für Bürgerschaftliches Engagement und das ISS-Netzwerk gewonnen werden. Besonders hervorzuheben ist, dass aus der Wirtschaft die REWE-Group als Kooperationspartner gewonnen wurde, die sich im Vingster Treff für verschiedene Bereiche ehrenamtlich einsetzt.

Das Modellprojekt hatte durch den Vingster Treff als Einrichtung gute **Voraussetzungen**. Neben der langjährigen Tätigkeit im Stadtteil und durch den Bekanntheitsgrad im „Veedel“ konnte die Bedarfslage vor Ort zügig erarbeitet werden. Das interkulturelle, paritätisch besetzte Team ermöglichte einen schnellen Zugang zu den Bürgerinnen und Bürgern mit Migrationshintergrund. Die gegenseitige kooperative Arbeit im Vingster Treff gab dem Modellprojekt zusätzliche Effektivität. Der Umstand, dass die Stadt Köln bürgerschaftliches Engagement zu einem Schwerpunktthema in die Kommunalpolitik mit aufnahm, erhöhte die öffentliche Aufmerksamkeit und Gewichtung der Interkulturellen Ehrenamtsbörse als Modellprojekt vor Ort.

Schwierigkeiten hatten wir vorwiegend, wenn das Projekt abhängig von anderen Kooperationspartnern war. So konnte das Begrüßungspaket für Neubürger im zweiten Jahr nur wenige Neubürger erreichen, da wir nur unzureichend über Neuhinzugezogene informiert wurden. Ehrenamtlich Engagierte mit Migrationshintergrund in andere Einrichtungen und Institutionen zu führen, gestaltete sich schwierig, da der persönliche Bezug für Bürgerinnen und Bürger mit Migrationshintergrund wichtig ist, um eine Institution oder eine Person aufzusuchen. Die Hürde woanders hin zu gehen ist groß, besonders wenn vor Ort keine weitere Person mit gleichem Migrationshintergrund zu finden ist. Bei dem Modellprojekt wurde deutlich, dass ehrenamtlich Engagierte eine starke Begleitung eines Hauptamtlichen brauchten, um organisatorische Angelegenheiten umzusetzen. Die interkulturelle Ehrenamtsbörse erlebte mehrfach, dass die ehrenamtlich Engagierten ohne direkte Begleitung sich einfach nicht mehr trafen und eine erneute Energieleistung des Hauptamtlichen erforderlich war, um der Gruppe wieder ihren Halt zu geben.

Positive Erfahrungen

Bei allen Maßnahmen hat der Vingster Treff erlebt, dass es eine Reihe von Bürgerinnen und Bürgern mit Migrationshintergrund gibt, die sich gerne ehrenamtlich engagieren. Bei einigen Maßnahmen konnte das Modellprojekt feststellen, dass sich mehr ehrenamtliche Engagierte mit Migrationshintergrund als ohne sich an den Maßnahmen beteiligten. Insbesondere dann, wenn ein großer Bedarf gesehen worden ist. So haben sich vorwiegend Mütter mit Migrationshintergrund beim Märchenvorleseprojekt beteiligt, da sie wissen, dass für die Zukunft ihrer Kinder die Sprache von besonderer Bedeutung ist. Weiterhin erlebte die interkulturelle Ehrenamtsbörse vorwiegend bei den Frauen, dass sie sehr stolz darauf waren, den Anforderungen der jeweiligen Maßnahmen gerecht geworden zu sein. Das Vertrauen und das Selbstbewusstsein der ehrenamtlichen Frauen erhielt regelrecht einen Schub nach vorne.

Insgesamt konnte der Vingster Treff feststellen, dass die Interkulturelle Ehrenamtsbörse gerade im Bezug auf das bürgerschaftliches Engagement im Sozialraum und darüber hinaus einiges in Bewegung gebracht hat.

Kontakt

BZ – Vingster Treff, Interkulturelle Ehrenamtsbörse, Herr Oliver Stöber, Würzburger Str. 11a, 51103 Köln, Tel. 0221/875485, vingstertreff@soziales-koeln.de, www.soziales-koeln.de/vingstertreff

5.3 CaritasFreiwilligenAgentur – Integration durch Engagement

Voraussetzungen

Die Stadt Oberkochen ist eine kleine Stadt mit ca. 8.200 Einwohnern. Eine Expertenbefragung, Bewohnerbefragung und eine Zukunftswerkstatt an der Grund- und Hauptschule hat folgendes Bild ergeben: In der breiten Bevölkerung herrschten die üblichen Vorurteile/Vorbehalte gegenüber Spätaussiedlern und ausländischen Mitbürgern. Die Jugendlichen und Erwachsenen mit Migrationshintergrund leben eher „unter sich“ und beteiligen sich nicht aktiv an einer entsprechenden Integration. Zu diesem Zeitpunkt gab es in Oberkochen keine Integrationsangebote, Netzwerke oder entsprechende Strukturen hierfür. Das Potential verschiedener Ressourcen lag somit brach.

Ziele

Durch die im Oktober 2006 gegründete Freiwilligenagentur sollten schwerpunktmäßig Migranten für ein bürgerschaftliches Engagement gewonnen werden.

Die Arbeitsschwerpunkte der Agentur waren:

- Gründung eines Netzwerkes „Integration und Engagement“
- Gewinnung Engagierter
- Profiling Engagierter / Stärkencheck
- Bedarfsgerechte Schulung, Vermittlung und Begleitung Engagierter

- Durchführung von Projekten im Programm Jugend und Migration durch Engagierte
- Patenschaften zwischen Erwachsenen sowie Erwachsenen und Jugendlichen
- Durchführung ressourcenorientierter Projekte gemeinsam mit Jugendlichen
- Plattform zur Umsetzung eigener Initiativen und Gruppenaktivitäten im Erwachsenenbereich
- Information und Sensibilisierung der Öffentlichkeit/ Abbau von Stigmatisierung

Einzelmaßnahmen

Zur Umsetzung der Netzwerkarbeit wurde das Netzwerk „Integration und Engagement“ unter der Schirmherrschaft des Bürgermeisters gegründet. Dieses Gremium, bestehend aus Vertretern verschiedener Interessensgruppen wie Migranten, Schulen, Vereinen, der Stadtverwaltung, Kirchen, Wohlfahrtsverbänden u. a., machte auf Bedürfnisse, Aktionen und Missstände aufmerksam. Außerdem wurden Projekte koordiniert und durchgeführt. Seit der Bildung dieses Netzwerkes wurden folgende Maßnahmen durchgeführt: Foto- und Malwettbewerb zum Motto „Meine Welt – Deine Welt – Wir zusammen“, niederschwellige Sprachkurse für Frauen, mehrere Vorträge, ein Tee-Abend mit musikalischer Note und einer Führung durch das örtliche Heimatmuseum, ein ElternCafe im Kindergarten für Eltern mit Migrationshintergrund und ein Info-Tag für einen Integrations-Sprachkurs.

Statt einer Defizitorientierung wurde die Personengruppe der Migranten mit ihren Stärken erfasst und für ein Engagement gewonnen. Durch die intensive und regelmäßige Öffentlichkeitsarbeit

und Mundpropaganda wurden insgesamt 74 freiwillig Engagierte verzeichnet, davon 27 mit Migrationshintergrund. Allerdings zeigten die neu gewonnenen Mitarbeiter/innen eher die Bereitschaft zur Durchführung einzelner und kurzfristiger Projekte als zu langfristigen Verpflichtungen.

In der gesamten Projektlaufzeit wurden mehrere Fortbildungen zu Themen wie „Gesprächsführung“, „Lernen mit Erfolg“, „Störungen im Lernprozess“ u. a. angeboten. Da die Themen der Fortbildungen durch eine vorangegangene Bedarfsklärung und in Absprache mit den ehrenamtlichen Mitarbeitern ausgewählt wurden, waren diese Fortbildungen sehr gut besucht und erfolgreich. Am Ende dieses Projektes fand zudem noch eine Fortbildungsreihe mit insgesamt sechs Abenden für Ehrenamtliche und Interessierte statt.

Ein sehr intensives Arbeitsfeld der Agentur beinhaltet die Gewinnung und Schulung freiwillig Engagierter für den Bereich „Jugend und Migration“. Innerhalb von drei Jahren wurden unzählige kleinere und größere Projekte, wie z. B. Lesestühle, Sprachkurse,



Je nach Jahreszeit lassen sich immer aktuelle Anlässe für Aktivitäten finden.

Bastelgruppe, Lernpatenschaften und Hausaufgabenbetreuung, mit Hilfe von ehrenamtlichen Mitarbeitern durchgeführt. Dieser Einsatz im Bereich der Jugendarbeit führte zu weiteren positiven Effekten wie der Dialogförderung zwischen den Generationen. Am Beispiel der Erwachsenen orientiert, bildeten die aktiven Besucher des Jugendtreffs einen eigenen Jugendbeirat. Dessen Mitglieder leisten ihre Arbeit ehrenamtlich und werden für verschiedene Aktionen als Helfer eingesetzt.

Die Hausaufgabenbetreuung und die damit verbundenen Lernpatenschaften werden von den Kindern und deren Eltern insbesondere mit Migrationshintergrund gerne angenommen. Aber auch Patenschaften für erwachsene Migranten konnten in diesem Rahmen vermittelt werden. Die eingesetzten Paten fungierten hier neben ihrer Aufgabe als Sprachtrainer auch als Ansprechpartner bei aktuellen Problemen. Insgesamt wurden in diesem Zeitrahmen acht Patenschaften registriert.

Auch Eigeninitiativen aus dem Erwachsenenbereich wurden unterstützt. Zwei neue Angebote – „Sprachtreff für Erwachsene“ und „Internationaler Kochtreff“ – finden regelmäßig statt. Auch Themenabende z. B. zum Thema „Schulsystem in Deutschland“ speziell für Eltern mit Migrationshintergrund wurden angeboten.

Schwierigkeiten

Es war oft schwierig, die Engagierten, insbesondere jene mit Migrationshintergrund, an andere Institutionen zu vermitteln, da zum einen Unkenntnis bezüglich des Themas „bürgerschaftliches Engagement“ und zum anderen innerhalb dieser Institutionen ein großes Misstrauen gegenüber den Freiwilligen bestand, da diese

anfänglich einen wesentlich höheren Betreuungsbedarf durch hauptamtliche Mitarbeiter benötigten.

Positive Erfahrungen

Im angegebenen Zeitraum wurden mehrere Berichte und Pressemitteilungen veröffentlicht. Dadurch wurde eine ständige Präsenz der CaritasFreiwilligenAgentur Oberkochen in der Öffentlichkeit erreicht.

Kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit mit dem Thema „Jugend und Migration“ fand statt und auch im Gemeinderat wurde regelmäßig ausführlich Bericht erstattet.

Um die Arbeit der ehrenamtlichen Mitarbeiter zu würdigen, wurden immer wieder Feste, wie z. B. Frühlings- oder Weihnachtsfeste organisiert. Mehrere Engagierte wurden in der örtlichen Presse in einer Serie über die ehrenamtlichen Mitarbeiter und ihre Arbeit in einem „Portrait“ vorgestellt.

Durch das Engagement von Migranten wurde eine verbesserte Wahrnehmung in der Öffentlichkeit und damit eine Entstigmatisierung erreicht. Grundsätzlich steht die Agentur für alle Personengruppen, also auch für Einheimische, offen. Die „Durchmischung“ der Engagierten diene der gelungenen Integration durch gegenseitiges Kennen- und Schätzenlernen.

Kontakt

CaritasFreiwilligenAgentur Oberkochen, Frau Irene Pravilov, Eugen-Bolz-Platz 1, 73447 Oberkochen, Tel. 07364/2750, pravilov@caritas-ost-wuerttemberg.de, www.caritas-ost-wuerttemberg.de

5.4 Projekt MuM – MigrantInnen unterstützen MigrantInnen

Ziele

Das Kernziel des MuM-Projektes war von Anfang an die Stärkung der Selbsthilfepotentiale von Migrantinnen und Migranten am Projektstandort Paderborn (Nordrhein-Westfalen) – unter Einbezug von Integrationshelferinnen und -helfern aus den Zuwandererkreisen auf ehrenamtlicher Basis. Dies sollte zum einen durch Qualifizierungsmaßnahmen geschehen und parallel dazu auch durch eine systematische und motivierende sowie reflektierende hauptamtliche Fachbegleitung. Außerdem sollte diese Arbeit im Kontext sich ständig erweiternder Netzwerkstrukturen stattfinden.

Zu den Projektzielen und Handlungsfeldern der Integrationshelferinnen und -helfer und ihrer fachlichen Begleitung / Teamleitung gehörten vor allem

- Die Erfahrungen und die sozialen sowie sprachlichen Kompetenzen von länger hier lebenden engagierten MigrantInnen sollten genutzt werden, um anderen MigrantInnen bei Problemlagen behilflich sein zu können.
- Der Einsatz ehrenamtlich tätiger MigrantInnen sollte zur besseren Alltagsbewältigung und Integration von MigrantInnen an deutschsprachige kommunikative und soziale Prozesse in den unterschiedlichsten Bereichen heranzuführen.
- Das Projekt sollte integrationsfördernde und vermittelnde Auswirkungen haben, eine sozialgesellschaftliche Partizi-

pation von MigrantInnen ermöglichen und somit Selbsthilfepotentiale fördern. Kennen lernen und Anbindung an die Regeldienste sollte eigenständige Handlungsstrategien und -kompetenzen fördern.

- Probleme im Umgang mit Formularen und Schriftstücken sollten abgebaut werden.
- Eine aktive Teilnahme am sozialen Leben in der Aufnahmegesellschaft sollte sowohl bei den freiwilligen IntegrationshelferInnen als auch bei den KundInnen erfolgen.
- Eine bessere Arbeitsmarktintegration durch die Unterstützung beim Übergang von der Schule in den Beruf war vorrangiges Ziel des Projektes.

Einzelmaßnahmen

In der Integrationsagentur der AWO in Paderborn wurden dreizehn freiwillig engagierte MigrantInnen regelmäßig monatlich



Die neuen Medien eröffnen neue Möglichkeiten.

qualifiziert, damit sie als Sprach- und KulturvermittlerInnen bei hilfesuchenden MigrantInnen eingesetzt werden konnten. Das ehrenamtliche Engagement dieser MigrantInnen wurde als Potential genutzt, durch fortlaufende Fortbildungen ausgebaut und durch hauptamtliche Mitarbeiterinnen professionell begleitet.

In wöchentlich stattfindenden Teambesprechungen fand ein ständiger Austausch über die Arbeit statt. Schwierige Fälle wurden in den Teamsitzungen besprochen und Entscheidungen über die Fortführung und Ausrichtung einer Begleitung durch IntegrationshelferInnen wurden regelmäßig besprochen.

Seit Beginn des Schuljahres 2008/09 standen vier ehrenamtliche MuM-Helferinnen regelmäßig dienstags im Wechsel den SchülerInnen mit Migrationshintergrund einer örtlichen Hauptschule als kompetente Gesprächspartnerinnen vor allem in Bewerbungs- und Ausbildungsfragen zur Seite.

Während der Präsenzzeiten in den Räumlichkeiten der AWO halfen die IntegrationshelferInnen einer großen Anzahl von Migrantinnen beim Erstellen von Bewerbungen und gaben Hilfestellung bei der Recherche von Arbeitsplätzen.

Auf Kreisebene in Delbrück gründete eine Integrationshelferin aus der Projektarbeit heraus eine Selbsthilfegruppe, die sich regelmäßig vor Ort trifft.

Voraussetzungen

Eine seit vielen Jahren vor Ort zentral gelegene AWO-Beratungsstelle erleichterte die Durchführung des Projektes immens, da die Kun-

dInnen dieser Fachstelle für Migrations- und Integrationsfragen positiv und offen gegenüber standen. Die seit 27 Jahren in der Beratungsstelle tätige AWO-Mitarbeiterin mit Zuwanderungsgeschichte verfügt über einen großen Bekanntheitsgrad unter den örtlichen MigrantInnen sowie bei Behörden, Institutionen und Einrichtungen.

Bei administrativen Fragestellungen erwies sich die Zusammenarbeit mit der Freiwilligenakademie des AWO Bezirksverbandes OWL e. V. als hilfreich, z. B. bei Versicherungsfragen. Die IntegrationshelferInnen sind über die Freiwilligenakademie versichert.

Die ausgewählten IntegrationshelferInnen hatten oder absolvierten zum Teil ein Hochschulstudium, verfügten über gute Deutschkenntnisse, waren sozial engagiert, hatten Erfahrungen in Bereichen der zweisprachigen Vermittlung und konnten ihr Wissen und ihre Erfahrungen als MigrantInnen weitergeben.

Paderborn war als Projektstandort besonders geeignet, da über die vor Ort ansässige Hochschule hochqualifizierte MigrantInnen gewonnen wurden, die gerne bereit waren, andere MigrantInnen zu unterstützen.

Schwierigkeiten

Eine begrenzte Anzahl von IntegrationshelferInnen stand bald einer immer größer werdenden Anzahl von Anfragen gegenüber.

Das Überprüfen, Organisieren und sozialarbeiterische Begleiten der Einsätze war häufig schwierig umzusetzen. Ehrenamtliche HelferInnen konnten nicht in jedem Bereich eingesetzt werden, weil ihnen bei schwerwiegenden Konflikten, wie z. B. bei häuslicher

Gewalt, bei Eheproblemen, bei Streitigkeiten mit dem Arbeitgeber, Vermietern oder Nachbarn, die professionelle Handlungskompetenz fehlte. Die Unterstützung als Sprach- und KulturvermittlerInnen reichte den Hilfesuchenden oft nicht aus, weil ihre Erwartungshaltung über dem Leistbaren der freiwilligen HelferInnen lag.

Verwaltungsarbeiten, wie die Falldokumentation, nahmen viel Zeit in Anspruch und aus Zeitmangel konnten viele Fallgespräche der hauptamtlichen Mitarbeiterinnen mit den IntegrationshelferInnen nur telefonisch erfolgen. Im Hinblick auf sich anbahnende Probleme wie Überforderungssituationen der IntegrationshelferInnen wären direkte persönliche Gespräche angemessen gewesen.

Positive Erfahrungen

Aus dem deutlichen und positiven Feedback für die bisher geleistete Arbeit geht auch immer wieder hervor, dass die hilfesuchenden Personen vorher vergeblich an anderen Stellen angefragt haben bzw. aufgrund ihrer sprachlichen Barrieren oder wegen der Angst vor den unbekanntem Strukturen in Deutschland erst keine Initiative ergreifen konnten. Im MuM-Projekt konnten MigrantInnen, die Ähnliches erlebt haben, sowohl auf der Ebene der gemeinsamen Sprache als auch auf einer gewissen Vertrauensebene helfen, diese wichtigen ersten Schritte zu gehen.

Voraussetzung für ein gelungenes Projekt war die äußerst positive Haltung und die kollegiale Teamstruktur im Paderborner MuM-Team. Durch die kulturheterogene Zusammensetzung der freiwillig Engagierten kam es bei den kollegialen Fallbesprechungen regelmäßig zu regem Austausch, bei dem viele Ressourcen entdeckt und Lösungsstrategien entwickelt wurden.

Die Arbeit im Paderborner Team und die Aufteilung unterschiedlicher Aufgaben war hervorragend und das Arbeitsklima sehr kollegial. Positive Rückmeldungen von hilfeschenden Kunden, Behörden, Institutionen und Schulen, Schülern, Eltern und Lehrern wirkten sich motivierend auf die weitere Arbeit aus.

Interkulturelle Öffnung und Orientierung in der Arbeit bei und mit Behörden und Institutionen durch den Einsatz der IntegrationshelferInnen war zu erkennen und gibt Anlass zu der Hoffnung, dass mehr Verständnis füreinander geweckt werden konnte und eine Sensibilisierung und Annäherung auf beiden Seiten initiiert werden konnte. Insofern kann man sagen, dass dieser Projektansatz ein gelungener Beitrag zur interkulturellen Öffnung der Regeldienste war.

Ämter, Behörden und Institutionen, die von der Arbeit der ehrenamtlichen HelferInnen ebenso profitieren konnten wie die hilfeschenden Kunden, haben großes Interesse an der Fortführung des Projektes geäußert. Besonders im schulischen Bereich ist die wertvolle kulturspezifische Vermittlungsarbeit der IntegrationshelferInnen zwischen Schülern, Eltern und Lehrern sehr gefragt.

Abschließend bleibt zu erwähnen, dass einige IntegrationshelferInnen ihr bürgerschaftliches Engagement fortsetzen wollen. Die MuM-Teamleiterin Frau Celik wird die professionelle Begleitung der ehrenamtlichen HelferInnen im Rahmen ihrer Arbeit in der Integrationsagentur durchführen, so dass das Projekt „MuM – MigrantInnen unterstützen MigrantInnen“ für den Standort Paderborn auch ohne Förderung des BAMF erhalten bleibt.

Kontakt

Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband Ostwestfalen-Lippe e. V., Fachdienste für Migration und Integration, Frau Dagmar Stenzel-Scheding, Frau Filiz Celik, Frau Julia Klaus, Königstr. 15a, 32584 Löhne, Tel. 05732/90 52 14, mum@awo-owl.de, www.awo-owl.de

5.5 Projekt zur Stärkung der Integrationsfähigkeit und des ehrenamtlichen Engagements ausländischer Frauen (Pro:SIE)

Ziele

Das Projekt „Pro:SIE“ in Stuttgart richtete sich sowohl an bereits länger hier lebende als auch neuzugewanderte Frauen, die sich über alltags- und integrationsrelevante Themen informieren und ihre Kommunikationsfähigkeit stärken wollten, Kontaktmöglichkeiten suchten, an einem freiwilligen Engagement Interesse



Engagement braucht und fördert Vertrauen in andere Menschen.

hatten oder bereits freiwillig engagiert waren und Informations- und Kontaktbedarf hatten.

Inhalt des Projektes war die Initiierung und Förderung des ehrenamtlichen Engagements durch Stärkung der Persönlichkeit, des Selbstbewusstseins und Orientierungsfähigkeit der Frauen mit Migrationsgeschichte.

Kurzfristige Ziele des Projektes wie Wissens- und Informationsvermittlung, Vermittlung von Orientierungshilfen in Bezug auf integrationsrelevante gesellschaftliche Strukturen und Einrichtungen, Gewinnung der Frauen als Multiplikatorinnen wurden definiert und waren die Grundlage für die Erfolge beim Erreichen der mittel- und langfristigen Ziele.

Die Intensivierung der sozialen Kontakte zwischen Frauen unterschiedlicher Ethnien als persönlichkeitsstabilisierender Faktor und Erlernen von gegenseitiger Akzeptanz bei individueller Unterschiedlichkeit, Aufarbeitung der Migrationserfahrung, Förderung der Kommunikationsfähigkeit waren mittelfristige Ziele, die kontinuierlich und parallel verfolgt wurden. Außerdem waren sie thematisch und inhaltlich in der Gruppenarbeit verankert und wurden entsprechend methodisch – didaktisch berücksichtigt.

Um die langfristigen Ziele – Gewinnung für bürgerschaftliches Engagement (Patinnen, Vereine, Institutionen), Stärkung des Selbstwertgefühls und der eigenen Persönlichkeit, Förderung des Vertrauens auf die eigenen Ressourcen (Empowerment), Stärkung der Fähigkeit zum selbstbewussten Handeln und Agieren in der deutschen Gesellschaft – erreichen zu können, wurden die Frauen in Schulungen, Seminaren, Kursen, Vorträgen, Workshops zu in-

tegrationsrelevanten, alltagsorientierten und frauenspezifischen Themen qualifiziert.

Einzelmaßnahmen

Neben den intern stattfindenden Qualifizierungsmaßnahmen wurden regelmäßig Informationsveranstaltungen in anderen Institutionen angeboten. Dies waren Institutionen, die Frauen eine weitere Unterstützung geben konnten (Mütterzentrum, Kinderschutzbund, Freiwilligenagentur, Kaleidoskop, KISS usw.), Institutionen, in denen ein freiwilliges Engagement möglich ist (Bürgerhaus, Generationenhaus, Begegnungsstätte, Frauenkulturzentrum, betreutes Wohnen usw.) oder deren Besuch von allgemeinem Interesse war, da sie zur Kenntnis der Stadt und des Lebensumfeldes gehören (Haus der Geschichte, Landesmuseum, Staatsgalerie etc.)

Darüber hinaus wurden diejenigen, die unmittelbar ehrenamtlich aktiv werden wollten, persönlich beraten, begleitet und unterstützt. Für die bereits ehrenamtlich Tätigen gab es eigene Reflexionstreffen.

Im Sinne des Empowermentansatzes wurde in den Seminaren und der Einzelberatung dazu ermutigt, die eigenen Stärken zu entdecken und sich mit ihnen auseinanderzusetzen, und darüber hinaus wurde Hilfestellung bei der Aneignung von Selbstbestimmung und Lebensautonomie vermittelt. Besonders hervorzuheben ist die Durchführung von der Schulungsreihe „Encouraging Training nach dem Schonaker Konzept“ (Ermutigungstraining). Dieses Training hat sich als geeignet erwiesen zur positiven Auseinandersetzung mit den eigenen Stärken, Wünschen und Zielen (Ressourcen) und bewirkte bei den teilnehmenden Frauen unmit-

telbar eine Stärkung ihres Selbstwertgeföhls. Zur Stärkung der erzieherischen Position der Frauen / Mütter wurde der zertifizierte Elternkurs „Starke Eltern – Starke Kinder“ initiiert, organisiert und durchgeführt.

Über die thematischen Seminare und Schulungen hinaus wurde eine Reihe von informellen Kontaktmöglichkeiten initiiert. Diese für alle Frauen offenen Treffen fanden regelmäßig zwei Mal im Monat statt. Die teilnehmenden Frauen setzten sich, oftmals in Form einer Diskussion, mit ihren Integrationserfahrungen, dem ehrenamtlichen Engagement, mit politischen und gesellschaftlichen Geschehnissen auseinander.



Empowerment: Ermutigung zum Entdecken der eigenen Stärken

Neben den Gruppenangeboten lag das Hauptaugenmerk auf einer verstärkten Einzelberatung. In dieser wurden die persönlichen Kompetenzen, Vorstellungen und Wünsche der Frauen systematisch herausgearbeitet und analysiert.

Das Projekt zeichnete sich durch die intensive und erfolgreiche Öffentlichkeits- und Vernetzungsarbeit aus. Ziele und Programm des Projekts wurden regelmäßig in den Integrations- und Sprachkursen für Frauen vorgestellt. Die Kontakte zu Einrichtungen des bürgerschaftlichen Engagements wie Kontaktstelle Selbsthilfe (KISS), Frauen helfen Frauen e. V., Kinderschutzbund, Krankenhaushilfe/Grüne Damen usw. wurden kontinuierlich gepflegt. Die Monatsprogramme Pro:SIE wurden den Teilnehmerinnen und Kooperationspartnern zugeschickt. Diese waren auch im Internet abrufbar. Das Projekt wurde regelmäßig in der örtlichen – auch türkischsprachigen – Presse vorgestellt.

Pro:SIE stieß auf großes Interesse bei ausländischen Frauen, weil die Angebote auf die Bedürfnisse und Wünsche der Migrantinnen zugeschnitten waren. Dies ermöglichte eine hohe Quote bei der Erreichung der Zielgruppe. Der Erfolg des Projektes zeigte sich auch daran, dass 235 aus 43 Ländern an den 215 Veranstaltungen (Stand: Mai 09) teilgenommen haben (in Gruppen je 10 bis 15). Erreicht wurde auch, dass 53 Frauen (Stand: Mai 09) sich in Bereichen: Kinderbetreuung, Nachbarschaftshilfe, familienunterstützende Hilfen/Patenschaften, journalistische Tätigkeit, Hausaufgabenhilfe, Unterstützung beim Erlernen der deutschen Sprache bei unterschiedlichen Trägern engagieren.

Schwierigkeiten

Schwierig war die Vermittlung von Frauen mit geringen Deutschkenntnissen.

Der Verlauf und die Ergebnisse des Projektes haben bestätigt, dass ein Verständnis von freiwilligem Engagement in den jeweiligen

Kulturen unterschiedlich ist. Frauen sind bürgerschaftlich engagiert, indem sie Informationen und Wissen in ihr soziales Umfeld tragen und so andere Frauen unterstützen, die ansonsten nicht erreicht werden könnten. Ausländische Frauen engagieren sich erst dann bürgerschaftlich, wenn sie selbst genügend Wissen und Erfahrung im Umgang mit der deutschen Gesellschaft haben und sich als vollwertige Mitglieder dieser Gesellschaft wahrnehmen.

Positive Erfahrungen

In Folge der Übungen in Seminaren und Schulungen waren die Frauen in der Lage, reale Situationen im Alltag besser zu meistern. Außerdem hat sich durch die regelmäßigen Kontaktmöglichkeiten das Hören und Reflektieren von Inhalten der Seminare die Sicherheit in der Anwendung der deutschen Sprache objektiv bei den Teilnehmerinnen erhöht. Es zeigte sich zunehmend, dass die Heterogenität der Herkunft der Frauen einen positiven Faktor in der Gestaltung des Projektes darstellte und sorgte für den informellen Erwerb interkultureller Kompetenz.

Auf große Zustimmung stießen die regelmäßig stattfindenden EDV- Einführungskurse „Grundlagen Betriebssystem, Textverarbeitung und Internet“. Ausländische Frauen, vor allem jene mit kleinen Kindern, gehören zu den gesellschaftlichen Gruppen, die zu den „neuen Medien“ oft nur schwer Zugang finden. Ergänzend dazu konnten die Frauen ihre erworbenen Basiskenntnisse am PC in offenen EDV-Nachmittagen (zwei Mal monatlich) festigen und vertiefen. EDV-Kenntnisse und Internetrecherche sind für die Frauen wichtige Hilfsmittel zur Orientierung und gesellschaftlichen Teilhabe.

Kontakt

Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Stuttgart e. V., Projekt „PRO:SIE“, Frau Thielmann/Herr Ceschan, Olgastr. 63, 70182 Stuttgart, Tel. 0711/2106152, md.ceschan@awo-stuttgart.de, www.awo-stuttgart.de

5.6 „L.E.N.A. – Lebendig einladen – näher ankommen“

Das Projekt in Leipzig knüpfte als Voraussetzung an die Arbeit einer Religionslehrerin, die an den Schulen mit DAZ-Klassen („Deutsch als Zweitsprache“) unterrichtete sowie an ihre bereits bestehenden Kontakte zu Jugendlichen mit Migrationshintergrund.

Auf Grund erhöhter Nachfrage seitens der Jugendlichen und nicht ausreichenden Personalkapazitäten wurde das Projekt „L.E.N.A.“ initiiert.

Die größte Gruppe unter den Zuwanderinnen und Zuwandern stellten die Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler aus den Ländern der ehemaligen Sowjetunion dar. Aber auch die Migrantinnen und Migranten aus den anderen Herkunftsländern nahmen die Angebote wahr.

Die konfessionelle Bindung der jugendlichen Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler boten uns die einmaligen Zugangsvoraussetzungen zur Zielgruppe.

Die vorhandenen wöchentlichen Gruppenangebote in zwei Leipziger Kirchgemeinden wurden weiter ausgebaut. Dabei wurden die Jugendlichen mit Migrationshintergrund nicht nur bei ihrem

Integrationsprozess unterstützt, sondern auch dazu motiviert, sich ehrenamtlich zu engagieren.

Zu den **Zielen** des Projektes zählten folgende:

- Kontakte herstellen zu jungen Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedlern
- Vertrauen schaffen durch die Bildung kontinuierlicher Gruppen und Treffs mit Freizeitaktivitäten / Sport – vielfältige Sprachaktivitäten als Voraussetzung für volle Teilhabe an schulischen Möglichkeiten
- Brücken bauen zu nicht russisch sprechenden Jugendlichen der Evangelischen Jugend in Leipzig, interkulturelle Öffnung, Einbringung eigener Kompetenzen und Fähigkeiten
- Einbeziehung der Familien in das Projekt durch spezielle Angebote
Integration in Angebote der Jugendarbeit – Schaffung partizipatorischer Strukturen



Engagement schafft Beteiligung.

- Ermutigung und Qualifizierung zu ehrenamtlichem Engagement – Beteiligung statt „Abseits stehen“
- Übertragung des Ehrenamtlichenmodells der Evangelischen Jugend („Jugendleitercard“ = „JuLeiCa“) auf die gemeinsame Arbeit mit jungen Spätaussiedlern mit dem Ziel, das Projekt langfristig ehrenamtlich zu verankern
- Überzeugungsarbeit innerhalb der Ev. Jugend und der Ev. Kirche für das Engagement mit Spätaussiedlern – Integration statt Isolation

Für das Erreichen der oben genannten Ziele wurden folgende **Einzelmaßnahmen** durchgeführt:

- Hausbesuche
- Präsentation des Projektes in den Schulen mit hohem Anteil an Jugendlichen mit Migrationshintergrund
- Kontaktaufnahme zu lokalen Akteuren der Integrationsarbeit
- Ausbau der wöchentlichen Gruppenangebote mit thematischen Abenden und Freizeitaktivitäten (z. B. Geburtstags-, Weihnachtsfeier, Film-, Spielabende)
- Sportangebote
- Exkursionen und Freizeit-/Ferienfahrten (auch extra für Erwachsene/Familien)
- Entwicklung eigener Projekte (z. B. Theaterstück zu Migrationserfahrungen)
- Ermutigung zum Ehrenamt (z. B. Errichten einer Tanzgruppe, Band)
- Einbeziehung der jugendlichen Migrantinnen und Migranten bei den Aktivitäten der Evangelischen Jugend in Leipzig (sowohl als Teilnehmende, als auch als Mitgestaltende, z. B.

Jugendgottesdienste, ökumenischer Kreuzweg der Jugend, Kindercamp, Nacht für den Frieden)

- Gemeinsame Aktivitäten zusammen mit den „einheimischen“ Jugendgruppen der Kirchgemeinden
- Durchführung der Themenabende in den Gruppen der Kirchgemeinden zum Thema „Migration/Integration“, Projektstage an den Schulen, Workshops für die Hauptamtlichen der Evangelischen Kirche

Schwierigkeiten

Trotz bestehender Kontakte nahm die Kontaktaufnahme lange Zeit in Anspruch, da das Vertrauen zu einer neuen Person zuerst aufgebaut werden musste. Bedingt durch Veränderungen im Personal entstand eine Pause, die einen erneuten Kontaktaufbau erforderte.



Projektstage und Themenabende eröffnen neue Sichtweisen.

Die Kontinuität der Gruppen war schwierig zu erreichen, da es bei den Jugendlichen bedingt durch biografische Prozesse (Ausbildungs- bzw. Studiumsanfang, Berufseinstieg, Familiengründung) eine hohe Fluktuation gab. Es erforderte permanente Werbung um neue Gruppenmitglieder, was allerdings dadurch erschwert wurde, dass die Gruppen die Aufmerksamkeit der Projektleiterin genossen, sich selbst genügten und teilweise keine „Neuzugänge“ zuließen.

Bei der Ermutigung zum Ehrenamt war unter anderem die Unkenntnis über „Ehrenamt“ unter den Spätaussiedlerjugendlichen verantwortlich für die niedrige Bereitschaft, unbezahlte Arbeit zu leisten. Gerade Arbeit suchende Jugendliche fühlten sich teilweise ausgenutzt bzw. widmeten ihre Kraft zuerst einer Suche nach bezahlter Arbeit.

Positive Erfahrungen

Durch vielfältige Gruppenaktivitäten haben die Jugendlichen ihre sprachliche Kompetenz verbessert. Es ist eine Stärkung des Selbstbewusstseins zu beobachten. Die Kontakte zu Einheimischen (sowohl zu anderen Teilnehmenden, als auch zu den Hauptamtlichen) sind gestiegen. Die Bereitschaft zum ehrenamtlichen Engagement unter den Jugendlichen und ihren Familien ist ebenfalls gestiegen. Kannten sie am Anfang nicht mal das Wort „Ehrenamt“, so sprechen sie jetzt wie selbstverständlich davon, wo man sich ehrenamtlich engagieren kann und welche Vorteile es mit sich bringt. Und sie sprechen nicht nur davon, sie bringen sich auch bei den Angeboten der Evangelischen Jugend in Leipzig ein. Außerdem entwickeln die Jugendlichen ihre eigenen Projektideen, so dass die Partizipation möglich wurde.

Auch seitens der Einheimischen ist die Sensibilisierung für die Situation der Zuwanderer zu verzeichnen, was sowohl in den Jugendgruppen der Kirchgemeinden als auch unter den Hauptamtlichen bemerkbar ist.

Kontakt

Evangelisch-Lutherisches Jugendpfarramt Leipzig, Frau Natalia Wolter, Burgstr. 1-5, 04109 Leipzig, Tel. 0341/230 64 39, wolter@jupfa-leipzig.de, www.jugendpfarramt-leipzig.de

5.7 Jugendclub Celle

Voraussetzungen

Als Streetworker hatte der Projektleiter Alexander Schäfer vielfältige Kontakte zu Spätaussiedlern aufgebaut. Bei der Arbeit zeigte sich, dass besonders längerfristige Projekte, Engagement und die Übernahme von Verantwortung die Perspektivlosigkeit der Jugendlichen verbesserten. Es fehlte jedoch an Räumlichkeiten, um den Bedarf an Gruppenangeboten decken zu können. Viele Freiwillige arbeiteten monatelang, um aus einem sanierungsbedürftigen alten Kino „Ihr“ Freizeithaus werden zu lassen. Schon bald gab es regen Zulauf, die Freizeitgruppen wuchsen, neue Ehrenamtliche kamen dazu.

Ziele und Einzelmaßnahmen

- Förderung gemeinsamer Freizeit und interkultureller Toleranz von jungen Spätaussiedlern, Ausländern und Einheimischen

- Im Projektverlauf fanden folgende Freizeitangebote regelmäßig statt:
Mutter-Kind-Gruppe, Musikalische Früherziehung, Kinder-tanzgruppe, Hip-Hop-Tanzgruppe, Rapgruppe, diverse Break-dance-Formationen und Gesangsgruppen. Im Sportbereich wurden diverse Sportarbeitsgemeinschaften in Kooperation mit Schulen und Vereinen durchgeführt (Volleyball, Fußball usw.), außerdem handwerkliche Projekte, PC-Schulung oder Theatergruppen, daneben stets die offene Jugendarbeit. Förderung des ehrenamtlichen Engagements jugendlicher und erwachsener Spätaussiedler und Einheimischer in der Jugendarbeit
- Alle Gruppenangebote werden von ehrenamtlichen Kräften unterschiedlicher Herkunft geleitet. Inhalte und Programme der Angebote werden gemeinsam mit den Ehrenamtlichen entwickelt und durchgeführt, bei den Teilnehmern ist ein wachsendes Interesse an verantwortungsvollen Aufgaben zu verzeichnen, nicht zuletzt durch Erfolgserlebnisse im Rahmen dieser Arbeit.



Action! – Von Jugendlichen organisiert, von Jugendlichen durchgeführt.

- Neben der Durchführung o.a. Gruppenangebote engagieren sich die Ehrenamtlichen auch bei der Organisation und Durchführung von besonderen Veranstaltungen und Auftritten, kümmern sich um die technische und sonstige Ausstattung und übernehmen Verantwortung beim sog. „Freitagstreff“.
- Gewinnung einheimischer Paten für die Begleitung jugendlicher Spätaussiedler im Alltag
 - Ehrenamtliche Lehrer, Sprachtrainer und Sozialberater begleiten Jugendliche und junge Erwachsene im Rahmen regelmäßiger Treffen und sind feste Ansprechpartner für ihre Sorgen und Nöte. Dabei helfen sie bei der Lösung von Problemen des täglichen Lebens oder bei der Suche nach Arbeits-, Ausbildungs- und Praktikumsstellen. Verbesserung der Perspektiv- und Abbau der Orientierungslosigkeit jugendlicher Spätaussiedler, Verringerung von Gewaltbereitschaft, Kriminalität und Drogenmissbrauch
 - Informationsveranstaltungen und –materialien zu Drogen- oder Alkoholmissbrauch sind verfügbar und werden angeboten. In Zusammenarbeit mit Beratungseinrichtungen oder der Agentur für Arbeit werden Beratungen und Informationen angeboten.
 - Zusammen mit der Jugendgerichtshilfe werden straffällige Jugendliche im Jugendclub pädagogisch betreut und verrichten sinnvolle Tätigkeiten, die auch zur Orientierung und Berufsvorbereitung dienen sollen.
 - Die von engagierten einheimischen und ausländischen Lehrern angebotenen Sprachförderungskurse dienen als Hausaufgabenhilfe und der Berufsvorbereitung. Sie werden

gut besucht und sind eine wichtige Komponente für die Integration der Teilnehmer und schaffen neue Perspektiven im täglichen Leben oder bei Chancen in der Ausbildung und auf dem Arbeitsmarkt.

- Sensibilisierung der Vertreter örtlicher Institutionen für das kulturelle Spannungsverhältnis zwischen den Traditionen des Herkunftslandes und den andersartigen deutschen Gegebenheiten
 - Das Projekt erfährt eine durchweg positive Resonanz bei den zuständigen Gremien, Vereinen und Bildungsträgern im Ortsteil und der Stadt Celle. Sitzungen der Ortsräte, des Verwaltungsausschusses der Stadt Celle, des Jugendhilfeausschusses oder Treffen der im Ortsrat vertretenen Parteien wurden veranstaltet.
 - Eine Zusammenarbeit findet auf weiter Ebene statt: Unterstützung erhält das Projekt auch von Vertretern der Wirtschaft, der IHK, der Handwerkskammer, dem Arbeitgeberverband, Stiftungen und den Rotariern.
 - Durch die Teilnahme an Stadtteilfesten oder interkulturellen Wochen mit Auftritten der Gruppen fördern wir nicht nur die Motivation der Ehrenamtlichen und Kursteilnehmer, sondern vermitteln einem breiten Publikum Kultur und Tradition der Herkunftsländer der Teilnehmer (z. B. Folkloretanzgruppe).

Schwierigkeiten

Zu Beginn fehlte es vor allem an Sachmitteln. Technik, Ausstattung, Baustoffe usw. mussten mit viel Zeitaufwand und knappem Budget beschafft werden, z. T. vom Sperrmüll. Den hohen Arbeitsaufwand nur mit Ehrenamtlichen zu decken, war oft schwierig;

zusätzliches Personal wäre hilfreich gewesen. Organisatorische Probleme konnten überwunden werden. Anfängliche Skepsis wandelte sich in zunehmende Anerkennung.

Positive Erfahrungen

Erfreulich sind die hohen Teilnehmerzahlen und die engagierten Ehrenamtlichen, das Projekt wird sehr gut angenommen, unterstützt (Spenden) und zunehmend wahrgenommen (Öffentlichkeitsarbeit, Presse). Pädagogische und integrative Erfolge zeigen sich im friedlichen Miteinander vieler Kulturen. Der aus dem Projekt hervorgegangene Verein wurde Bundessieger beim Integrationswettbewerb 2008 der Stiftung Bürger für Bürger. Nach Auslaufen der Bundesförderung übernimmt die Stadt Celle ab 2009 die weitere Finanzierung, was ein großer Erfolg des Projekts und des engagierten Projektleiters ist.



Der Jugendclub bietet ein Forum für vielfältiges Programm.

Kontakt

Christliches Jugenddorfwerk Deutschlands e. V. (CJD), Herr Alexander Schäfer,
Bahnhofstr. 47, 29221 Celle, Tel. 05141/900513, schaefer@alexander-celle.de,
www.jugendclub-celle.de

5.8 Jugendtreff „Gleis 21“

„Gleis 21“ ist ein vom Bundesamt und der Bürgerstiftung Ratzeburg geförderter Treffpunkt für Jugendliche und junge Menschen in dem Ratzeburger Stadtteil St. Georgsberg in der Trägerschaft des Diakonischen Werkes des Kirchenkreises Herzogtum Lauenburg.

Die Räumlichkeiten des „Gleis 21“ befinden sich inmitten des Stadtteils St. Georgsberg, dem so genannten Brennpunkt der Stadt. Der Bevölkerungsanteil an Menschen mit Migrationshintergrund ist dort sehr hoch, insbesondere gibt es viele Spätaussiedler, türkische, pakistanische und libanesische Familien. Auch der Anteil an sozial schwachen Familien und Alleinerziehenden ist hoch.

Das Projekt Gleis 21 wurde am 01.10.2006 ins Leben gerufen, nachdem sich der Stadtteil St. Georgsberg von einer beliebten Wohngegend zu einem sozialen Brennpunkt wandelte.

Die damaligen Angebote für junge MigrantInnen waren sehr begrenzt und boten von daher kaum die Möglichkeit der kontinuierlichen gesellschaftlichen Integration. Dies hatte zur Folge, dass sich die Jugendlichen (hauptsächlich aus den GUS-Staaten und der Türkei) in ihr eigenes kulturelles Umfeld zurückzogen. Die am häufigsten aufgesuchten Treffpunkte waren das Gelände der Hauptschule und der Gelehrtenschule. Aufgrund von Sachbeschädigungen, Auseinan-

dersetzungen, Verunreinigungen und übermäßigen Alkoholkonsum wurden die Gelände eingezäunt und ein regelmäßig patrouillierender Wachdienst eingesetzt, um die Jugendlichen fernzuhalten. Daraufhin wichen die Jugendlichen auf den Bahnhof sowie Spielplätze etc. aus und die Problematik spitzte sich vermehrt zu.



Jugendliche finden im „Gleis 21“ einen Anlaufpunkt in ihrer Freizeit.

Nach alarmierenden Pressemeldungen hatte sich ein Netzwerk aus Kirche, Diakonischem Werk, Stadtverwaltung, Polizei, der örtlichen Jugendarbeit und der Bürgerstiftung der Problematik angenommen, wodurch die Beantragung der Projektmittel möglich wurde.

Ziele

Die Angebote richten sich in erster Linie an Jugendliche und junge Menschen im Alter von 12-27 Jahren und zum Teil auch an Erwachsene mit und ohne Migrationshintergrund. Alle Angebote sind interkulturell ausgerichtet.

Durch gezielte Freizeit- und Sportangebote sowie kontinuierlich strukturierte themenspezifische und z. T. geschlechtsspezifische Gruppenangebote und gemeinsame Events werden für die Jugendlichen Treffpunkte in den bestehenden Räumen geschaffen.

Neben den festen Angeboten haben die Jugendlichen und jungen Menschen die Möglichkeit im „offenen Bereich“ neben Billard, Kicker oder anderen Spielen, an Kreativ – oder Musikangeboten teilzunehmen und erhalten Unterstützung bei schulischen und berufsvorbereitenden Angelegenheiten.

Es gibt einen festen Kern an Jugendlichen, die sich ehrenamtlich im Jugendtreff engagieren, indem sie z. B. Sportgruppen für Kinder anbieten. Dabei erhalten sie Unterstützung durch die Mitarbeiter und werden über eine kreisweite Weiterbildung zu Jugendgruppenleitern ausgebildet. Durch die Einbeziehung in die aktive Planung fühlen sich die Jugendlichen und jungen Menschen ernst genommen und sind bereit, für sich und andere Verantwortung zu übernehmen. Soziale Schlüsselqualifikationen und interkulturelle Kompetenzen werden gefördert.

In der einmal wöchentlich stattfindenden Mutter-Kind-Gruppe beschäftigen sich die Mütter mit der Frühförderung ihrer Kinder und tauschen sich mit anderen Müttern aus. Themen wie z. B. Wiedereinstieg in den Beruf, zweisprachig aufwachsen oder Förderung der Erziehungskompetenzen werden in der Gruppe besprochen und diskutiert. Auch werden zu bestimmten Themen Referenten eingeladen und auch gemeinsame Ausflüge unternommen. Zusätzlich finden einmal im Monat regelmäßige, außerordentlich gut besuchte „Internationale Frauentreffen“ statt.

Bisher haben sowohl einheimische Frauen als auch Frauen aus ca. 11 unterschiedlichen Herkunftsländern an Aktionen wie dem interkulturellen Kochen, der gemeinsamen Feier des muslimischen „Eidfest“ und anderen Aktionen und Themenabenden teilgenommen.

Gemeinsam mit dem Team für Migration und Integration des Diakonischen Werkes Herzogtum Lauenburg und den Frauen werden diese Treffen vorbereitet und durchgeführt.



Ruhepause und Gruppenfoto nach geleisteter Arbeit

Ziel dieser Veranstaltungen ist es, dass Frauen mit unterschiedlicher Herkunft, Kultur und Religion die Möglichkeit des Austausches und zur Diskussion haben, Unterschiede benennen, aber auch Gemeinsamkeiten entdecken und voneinander lernen. Auch das nachbarschaftliche Miteinander wird gefördert. Durch die Teilnahme der Frauen an den Angeboten werden auch deren Kinder erreicht. Diese nehmen wiederum an den Angeboten für Kinder und Jugendliche teil.

Ein weiterer wichtiger Bestandteil der Arbeit ist die Zusammenarbeit mit anderen Projekten und Vereinen in den Räumlichkeiten vom Gleis 21:

- „Farbklex“, ein Integrationsprojekt für Kinder im Alter 6-12 Jahren
- „Musikverein für Aussiedler in Ratzeburg e. V.“ bietet neben den eigentlichen Proben des Chors auch Karaoke und Gesangs- und Musikunterricht für Jung und Alt an
- „Räume für Familien“, ein Beratungsangebot und ein Treffpunkt für Schwangere, junge Eltern und Großeltern mit Kindern von 0-3 Jahren.
- „Fit für Familie“ Interkulturelle Elternkurse des Diakonischen Werkes und der ev. Familienbildungsstätten (www.elternkurse-fff.de)

Schwierigkeiten

Die Anfänge des Projektes wurden durch die langwierige Suche nach geeigneten Räumlichkeiten für einen Jugendtreff und durch den Personalwechsel der Leitung erschwert.

Mittlerweile hat sich die Arbeit in dem Projekt in Ratzeburg und der nahe liegenden Umgebung gut etabliert und die Angebote werden von Jugendlichen, jungen Menschen und zum Teil Erwachsenen mit und ohne Migrationshintergrund zahlreich besucht und angenommen. Auch bei den Netzwerkpartnern, den Gremien und der Öffentlichkeit ist das Projekt bekannt und akzeptiert.

Positive Erfahrungen

In der bisherigen Arbeit im „Gleis 21“ sind wir dem Ziel, dass Menschen mit und ohne Migrationshintergrund sich näher kommen, um Spannungen, Berührungängste und Vorurteile abzubauen bzw. bei Problemen gemeinsam aktiv nach Lösungsmöglichkeiten zu suchen und Vielfalt als Bereicherung zu erleben, ein großes Stück näher gekommen.

Hervorzuheben sind dabei all die engagierten Jugendlichen und Erwachsenen, die dieses Projekt in Form von Spenden, Arbeitskraft und kreativen Ideen unterstützt haben und es zu dem gemacht haben, was es ist: Ein Haus der Kulturen, in dem Jeder herzlich willkommen ist.

Die Nachhaltigkeit des Jugendtreffs Gleis 21 wird durch das gemeinsame Engagement der Stadt, der Bürgerstiftung Ratzeburg und des Diakonischen Werkes intensiv angestrebt.

Kontakt

Diakonisches Werk Herzogtum Lauenburg, Gleis 21; Frau Stephanie Petersen, Saarlandstr. 2, 23909 Ratzeburg, Tel. 04541-857228, mobil 0176-218 79736, peter-sengleis21@web.de

5.9 Bergedorfer Ehrenamt für Ausbildung – Die Jobpaten

Das Projekt richtete sich an Jugendliche mit Migrationshintergrund im Alter von 16 bis 27 Jahren sowie an Bergedorfer/innen

(mit und ohne Migrationshintergrund), die bereit sind, Jugendliche ehrenamtlich bei der Ausbildungsplatzsuche zu unterstützen.

Bereits zu Beginn gelang es, im Sozialraum bekannte Persönlichkeiten für das Projekt zu gewinnen, deren „Leuchtturmfunktion“ für die Öffentlichkeitsarbeit sich als sehr konstruktiv erwies. Darüber hinaus wurden durch das Nutzen vorhandener Netzwerke und gezielte Öffentlichkeitsarbeit für das ehrenamtliche Engagement der „Jobpaten“ geworben, d. h. die Ehrenamtlichen wurden durch Freiwilligenbörsen, Zeitungsartikel, Infostände (auf Messen und in der Fußgängerzone) und durch persönliche Ansprache auf das Projekt aufmerksam.

Insgesamt 30 ehrenamtliche „Seniorpaten“ wurden auf diese Weise gefunden. Die Jugendlichen wurden von Mitarbeitern/innen des JMD Bergedorf und von einer kooperierenden Schule für das Projekt empfohlen.

Ein ehrenamtlicher Jobpate betreute in der Regel für ein Jahr einen Jugendlichen mit Migrationshintergrund bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Die Jobpaten gaben ihre persönlichen Erfahrungen und Erfolgsrezepte sowie ihre Kontakte zu Betrieben an die Jugendlichen weiter. Sie halfen ihnen beim Entdecken und Entfalten der persönlichen Fähigkeiten, die für die Suche nach einem Ausbildungs- oder Praktikumsplatz wichtig sind. Die ganzheitliche berufliche und soziale Integration des Jugendlichen stand dabei ebenso im Vordergrund wie die Erhöhung des ehrenamtlichen Engagements von Migranten.

Das Projekt beruhte in erster Linie auf der Einzelarbeit der ehrenamtlichen Paten mit den betreuten Jugendlichen. Die Ehrenamt-

lichen trafen sich mit ihren „Juniorpaten“ auf individueller Basis. Sie unterstützten bei der Berufsorientierung, bei der Ausbildungsplatzsuche und halfen bei der Verbesserung der Deutschkenntnisse und der Einbindung in die deutsche Gesellschaft.

Im Vorfeld wählte die Projektleitung die Teilnehmer nach einem geregelten Verfahren aus und führt die Patenpaare zusammen. Zu diesem Verfahren gehören ausführliche Einzelgespräche mit den Ehrenamtlichen und den Jugendlichen sowie ein Einstiegsseminar mit den Jugendlichen.

Der Internationale Bund bot begleitend (Fortbildungs-)Veranstaltungen und Einzelfallhilfe an. Dabei handelte es sich um Veranstaltungen zur Förderung des sozialen Miteinanders der Ehrenamtlichen und Jugendlichen und um den Erfahrungsaustausch der Ehrenamtlichen untereinander. Weiterhin wurden Veranstaltungen mit Fortbildungscharakter angeboten und Seminare für junge Erwachsenen rund um das Thema Beruf.

Von Beginn des Projektes bis Juni 2008 wurden über 50 Veranstaltungen und offizielle Treffen im Rahmen des Projekts durchgeführt: Stammtische der Ehrenamtlichen, Fortbildung in interkultureller Kommunikation, Info- und Auftaktveranstaltungen, Berufsorientierung und Freizeitaktivitäten, Themenabende wie z. B. ein Infoabend über Kasachstan, ein Filmabend zum Thema „Flucht aus Afghanistan“ und eine Veranstaltung mit Vertretern der Berufsberatung und der ARGE/U25-Team zur Information über Berufsvorbereitung und außerbetriebliche Ausbildungsmöglichkeiten.

Die Projektleitung unterstützte die Ehrenamtlichen und Jugendlichen auch individuell, z. B. zum Umgang mit jugendlichen Mi-

granten, zum Umgang unterschiedlicher Generationen und ihren Erwartungen, zu Tipps bei der Ausbildungsplatzsuche und durch die Durchführung von Kompetenzfeststellungsverfahren und die Bereitstellung von Material zu Bewerbungstests.



Jobpaten geben ihre Erfahrungen an Jüngere weiter

Darüber hinaus leistete der Internationale Bund fortlaufend Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit. Das Projekt ist auf verschiedenen Webseiten zu finden, fand in der örtlichen Presse Beachtung und wurde in einer Sendung eines Lokalfernsehsenders portraitiert.

In drei Runden hatte das Projekt insgesamt 62 Teilnehmer (30 Ehrenamtliche und 32 Jugendliche). Von den Ehrenamtlichen hatten 4 einen Migrationshintergrund. Alle teilnehmenden Jugendlichen hatten einen Migrationshintergrund.

Die große positive Resonanz anderer Träger, Behörden und Netzwerke zeigte, dass die Öffentlichkeitsarbeit des Projekts wirksam

ist und auch, dass das Projekt als sinnvoll und zeitgemäß angesehen wird.

Die Jugendlichen wirkten in der Regel aktiv an der Patenschaft mit. Sie absolvierten Praktika, schrieben Bewerbungen und trafen sich regelmäßig mit ihren Paten. In Einzelfällen musste das Projekt für jugendliche Teilnehmer abgebrochen werden, wenn Vereinbarungen und Terminabsprachen mit den Seniorpaten nicht eingehalten wurden.

Von 22 Jugendlichen, die 2006 und 2007 in das Projekt einstiegen, begannen bis zum Sommer 2008 64% eine Ausbildung im dualen System, 18% entwickelten alternative berufliche Perspektiven wie den Besuch weiterführender Schulen, beruflicher Maßnahmen oder Arbeitsaufnahme, **so dass 82% der teilnehmenden Jugendlichen vermittelt wurden.**

Von 10 Jugendlichen der dritten Runde, die im Sommer 2008 begann, haben zwei Jugendliche frühzeitig die Entscheidung für eine weiterführende Schule getroffen, zwei weitere haben bereits einen Ausbildungsplatz gefunden.

Die anderen am Projekt teilnehmenden Jugendlichen befinden sich noch in laufenden Bewerbungsverfahren und der Klärung alternativer Möglichkeiten (Schule, FSJ u. a.), für den Fall, dass aufgrund der durch die gegenwärtige wirtschaftlichen Lage verursachten geringeren Ausbildungsbereitschaft eine betriebliche Ausbildung nicht möglich wird.

Der Erfolg des Projekts schlägt sich jedoch nicht nur in reinen Vermittlungszahlen nieder. Die Jugendlichen entwickelten durch

die Projektteilnahme ihre Persönlichkeit weiter: sie lernten sich zu präsentieren und vorzustellen, sie trauen sich, mit fremden Menschen in Kontakt zu treten, sie fühlen sich angenommen in ihrem Zielland. All das führt zu einem erhöhten Selbstwertgefühl (welches ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöht) und zu einer besseren Integration in der deutschen Gesellschaft.

Die Paten bewerteten das Projekt für sich überwiegend positiv. Für sie ist es eine Gelegenheit, mit einer Gruppe – jugendliche Migranten – in Kontakt zu kommen, die sie sonst nur aus den Medien kannten. Die Paten besuchten teilweise auch die Familien der Jugendlichen und lernten viel über die Herkunftsländer und die aktuelle Lebenssituation der Migranten in Hamburg. So dient das Projekt nicht nur der Integration der Jugendlichen, sondern ist ein beidseitiger Prozess, der das Verständnis der Bevölkerungsgruppen füreinander erhöht.

Zur Würdigung des ehrenamtlichen Engagements der Seniorpaten wurde und wird nach einem Jahr / einer Runde den Ehrenamtlichen der „Hamburger Nachweis über ehrenamtliches Engagement“ überreicht. Es handelt sich um ein offizielles Dokument der Freien und Hansestadt Hamburg, in dem die Tätigkeiten und Fähigkeiten im Zusammenhang mit dem Ehrenamt beschrieben werden. Die Übergabe erfolgt in einem feierlichen Rahmen.

Eine Fortführung des Projektes und der Patenschaften über den Förderzeitraum hinaus wird angestrebt. Aktivitäten zur Nachhaltigkeit, d. h. Gespräche mit Ehrenamtlichen zur Übernahme der Verantwortung und weiteren Durchführung der Arbeit und Recherchen zu einer finanziellen Unterstützung im Rahmen der vorhandenen Netzwerke haben stattgefunden. Eine Jobpatin hat

sich bereit erklärt, die Koordination der Arbeit zu übernehmen und das Projekt in Kooperation mit dem Internationalen Bund weiterzuführen. Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung der weiteren Arbeit befinden sich in Klärung.

Schwierigkeiten ergaben sich vor allem durch generationsspezifische Probleme, so z. B. fehlende Verbindlichkeit bei den Jugendlichen. Besonders ein Teil der Jugendlichen, die noch die Abschlussklassen allgemeinbildender Schulen besuchten und noch nicht die zahlreichen Frustrationen erfolgloser Bewerbungen erworben hatten, zeigten nicht das von den Paten gewünschte Engagement bei den Bewerbungsaktivitäten. So musste auch ein Seminar zum Üben von Vorstellungsgesprächen in der Personalabteilung einer renommierten Bergedorfer Firma abgesagt werden, da verbindliche Rückmeldungen zur Teilnahme nicht ausreichend vorlagen.

Trotz dieser Erfahrungen waren Seniorpaten bei Abbruch einer Patenschaft, die in Einzelfällen notwendig wurde, bereit, weitere Patenschaften zu übernehmen. In einem solchen Fall wurden mit dem neuen Juniorpaten durch die Projektleitung und Mitarbeiter/innen des JMD im Vorfeld intensiv zu den Erwartungen bei einer Projektteilnahme gesprochen und erste Treffen persönlich begleitet.

Kontakt

Internationaler Bund, Frau Gudrun Lipka-Basar, Weidenbaumsweg 85, 21035 Hamburg, Tel. 040/239597018, gudrun.lipka-basar@internationaler-bund.de, www.internationaler-bund.de, Patenschaftsvertrag im Anhang (siehe 7.3) und Patenkinder-Fragebogen auf Anfrage

5.10 Paten für den Berufseinstieg

Zielgruppe des Projektes in Langen (Hessen) waren:

- einerseits Jugendliche und junge Erwachsene mit Migrationshintergrund im Übergang Schule / Beruf, die Unterstützung bei der Berufswahl benötigen,
- andererseits Personen, die bereit waren, sich als Paten für diese Jugendlichen zu engagieren.

Ziel des Projektes war:

- die Förderung der beruflichen und sozialen Integration von auf dem Arbeitsmarkt benachteiligten Jugendlichen mit Migrationshintergrund
- die Förderung des bürgerlichen Engagements in der Begleitung von jungen Menschen mit Migrationshintergrund
- die fachliche Begleitung der ehrenamtlichen Paten durch Beratung und Schulung

Voraussetzungen

Das Projekt war räumlich und inhaltlich angesiedelt im IB-Bildungszentrum Langen, in dem zahlreiche Jugendliche – darunter auch ein hoher Anteil junger Menschen mit Migrationshintergrund – in unterschiedlichen Bildungsmaßnahmen betreut werden.

Zielgruppenspezifische Sprachfördermaßnahmen wie Jugend-Integrationskurse werden ebenso angeboten wie Beratungs- und Gruppenangebote des Jugendmigrationsdienstes. Aus der langjährigen Erfahrung in der Arbeit mit jungen Migrantinnen und

Migranten entwickelten wir das Projekt „Paten für den Berufseinstieg“ als zusätzliches Unterstützungsinstrument zur Verbesserung der Integrationschancen unserer Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Die Kenntnis der spezifischen Unterstützungsbedarfe der Jugendlichen ließ uns einen individuellen Ansatz wählen, nach dem wir für jeden Jugendlichen die passgenaue Unterstützung durch einen ehrenamtlichen Paten suchten.



Jugendliche berichten über ihre Erfahrungen im Patenprojekt.

Im Rahmen einer umfangreichen Öffentlichkeitsarbeit wurde das Projekt in Langen und Umgebung bekannt gemacht. Wichtiger erster Meilenstein war dabei die Gewinnung des Bürgermeisters der Stadt Langen, Herrn Dieter Pitthan, als Schirmherrn des Projektes.

„Für unsere Gesellschaft ist es wichtig, dass möglichst jeder junge Mensch den Berufseinstieg schafft. Deshalb verdient dieses Projekt jede Unterstützung.“

Mit diesen Worten übernahm der Schirmherr seine Aufgabe und ermöglichte den Projektmitarbeitern einen guten Einstieg zur Knüpfung eines Netzwerkes in der Stadt Langen und im Kreis Offenbach. Die Öffentlichkeit sowie gezielte Gruppierungen wie Wirtschaftskreise, Kirchengemeinden, Ausländerbeirat und Seniorenhilfe wurde durch Presseaktionen und einen aussagekräftigen Flyer über die Projektinhalte informiert, Die Zusammenarbeit mit der Seniorenhilfe Langen entwickelte sich dabei besonders positiv, eine Reihe von Mitgliedern engagierten sich im Projekt und wir konnten im Februar 2008 einen gemeinsamen Kooperationsvertrag unterzeichnen, der auch die Nachhaltigkeit des Projektes sichern half.

Einzelmaßnahmen

Die Paten wurden von den Projektmitarbeitern passgenau ausgewählt und in ausführlichen Gesprächen auf ihre Aufgabe vorbereitet. Hierbei wurden die Kompetenzen und Interessen der Paten ebenso mit berücksichtigt wie ihre zeitliche Verfügbarkeit. Die Projektmitarbeiter standen den Paten jederzeit unterstützend zur Seite. Es zeigte sich, dass diese Coachingangebote eines der wichtigsten Elemente der fachlichen Betreuung im Projekt waren. Daneben gab es ein monatliches Treffen aller Paten sowie diverse Workshop-Angebote wie interkulturelle Trainings, um die Paten in ihrer Aufgabe zu unterstützen.

Schwierigkeiten

Nicht immer funktionierte das generationenübergreifende oder das interkulturelle Miteinander beispielsweise beim unterschiedlichen Verständnis von Pünktlichkeit und der Einhaltung von Absprachen. Einzelne Patenschaften wurden in gegenseitigem

Einvernehmen wieder gelöst, wenn sich keine harmonische Basis für eine Zusammenarbeit fand. Hier war es Aufgabe des Projektteams, passgenauere Patenschaften anzubahnen. Auch das Angebot interkultureller Trainings trug stark zur Verbesserung des gegenseitigen Verständnisses bei.

Positive Erfahrungen

Wesentlich größer als die Schwierigkeiten waren die Erfolge des Projektes:

Im Verlauf des Projektes wurden 55 Patenjugendliche von 28 Paten individuell begleitet. Die jeweils individuellen Ziele wurden zu Beginn der Patenschaft definiert und umgesetzt.

Beispiele dafür sind:

- Zusätzliche Deutsch-Förderung zur Erreichung eines Schulabschlusses durch einen ehemaligen Deutschlehrer
- Bewerbungstraining einzeln und in Kleingruppen durch einen Personalchef
- Intensive Vorbereitung auf einen Einstellungstest im Metallbereich durch einen ehemaligen Maschinenbauingenieur
- Vermittlung von Praktika und Ausbildungsplätzen durch Personen mit Kontakt zur Wirtschaft

Die Ergebnisse insgesamt:

- 17 Jugendliche begannen eine Ausbildung
- 6 Jugendliche begannen ein Praktikum

- 10 Jugendliche besuchen Weiterbildungsmaßnahmen
- 15 Jugendliche besuchen weiterführende Schulen
- 7 werden noch bei ihren Bewerbungen um Ausbildungsplätze unterstützt

Ein großer Erfolg ist die Sicherung der Nachhaltigkeit des Projektes. Die Seniorenhilfe Langen wird nach Ende der Förderdauer die Trägerschaft übernehmen. Wünschenswert wäre jedoch die Möglichkeit einer weiteren Unterstützung des Projektes durch pädagogisches Fachpersonal mit interkultureller Kompetenz. Der Übergang in eine reine Ehrenamtsorganisation lässt bei den Projektverantwortlichen Bedenken aufkommen, da die Projektergebnisse die Erfordernisse von fachlicher Begleitung in Ehrenamtsprojekten deutlich ergeben haben.

Kontakt

Internationaler Bund e. V., Frau Hanneliese Einloft-Achenbach / Herr Bahri Siriner,
Robert-Bosch-Str. 24, 63225 Langen, Tel. 06103/205560, bz-langen@internationaler-bund.de, www.internationaler-bund.de

5.11 „Integration begleiten!“

Ziele

Das Projekt „Integration begleiten!“ in Münster (Nordrhein-Westfalen) setzte sich drei Vorgaben, die in verschiedenen Maßnahmen realisiert wurden:

- Die Förderung und Unterstützung ehrenamtlichen Engagements von Migrant(inn)en, insbesondere Flüchtlingen, im Partnerschaftsmodell.
- Dieses Partnerschaftsmodell wird in den verschiedenen Bereichen des freiwilligen und ehrenamtlichen Engagements beworben und in die Praxis umgesetzt.
- Es entstehen nach und nach vielfältige Einzelaktivitäten, denen es allen gemeinsam ist, dass sich dort Einheimische und Zugewanderte gemeinsam engagieren.

Einzelmaßnahmen

Im Verlauf des Projekts wurden verschiedene Kurzprojekte von Migrant(inn)en verwirklicht: eine Filmreihe zur Vorstellung mehrerer Biographien von Migrant(inn)en in Münster, die Wanderausstellung „Wir sind Münster“, die Durchführung eines Treffpunkts für begleitetes Malen für Frauen und weitere Einzelengagements.



Viele Kinder und Jugendliche profitieren vom Engagement.

Einzelengagements konnten dauerhaft zu anderen Einrichtungen vermittelt werden, wie z. B. eine Serbin, die sich im Projekt „Brücken bauen für Migrantinnen“ der Stadt Münster engagierte, ein Kongolese, der an einer Schule für hörgeschädigte Kinder den Sportunterricht begleitet, ein junger Rom, der in verschiedenen Einrichtungen mit Kindern im Grundschulalter eine „Breakdance Academy“ durchführte. Das Projekt „KulturBitte!“ entstand aus der Idee einer Studentin mit Migrationshintergrund. Mit dem Projekt wurden Anbieter kultureller Angebote in Münster angeworben, um Freikontingente für wirtschaftlich benachteiligte Migrant(inn)en zur Verfügung zu stellen.

Zur Qualifizierung wurde im Bedarf die Teilnahme an Fortbildungen ermöglicht, z. B. themenspezifische Tagungen, Workshops oder Kurse bei allgemeinen Bildungsträgern.

Um das Angebot des Engagements an den Interessen, Fähigkeiten und Lebenssituationen weiterer Akteure zu orientieren, initiierte und begleitete das Projekt „Integration begleiten!“ mehrere Handlungsfelder, in denen sich freiwillige Mitarbeiter(innen) einbringen konnten:

Das Angebot der hauptamtlichen Vermittlung und Begleitung von Familien- und Sprachpatenschaften unterstützt die Möglichkeit, persönliche Kontakte mit Flüchtlingsfamilien aufzunehmen und in individueller Zeiteinteilung eine Familie kennen zu lernen, um sie in der gesellschaftlichen Einbindung zu unterstützen.

Aus dem Sprachkurs für Frauen entwickelte sich erfolgreich das „Quassel- Café“ für Frauen zu einem offenen Treffpunkt, indem sich Frauen mit und ohne Migrationshintergrund engagieren, sich

austauschen und am kulturellen Leben in der Stadt teilnehmen. Im TIB-Café (Treffen – Information – Beratung) unterstützten freiwillige Mitarbeiter(inn)en in einem offenen Treff Migrant(inn)en bei der Arbeits- und Wohnungssuche.

Das Jugendprojekt „Krumping – Tanz deine Wut“ wurde zu Beginn des Projekts gegründet von einer Migrantin. Es beteiligten sich engagierte Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund, die durch Auftritte in der Stadt und in der Region, im Fernsehen, Radio und im Internet überregional bekannt wurden. Diese Jugendlichen bieten nun selbst „Krumping“ und „HipHop“-Workshops in Schulen und Jugendzentren an.

Das Schulprojekt „Schlauberger“ unterstützte dank des Engagements von ca. achtzig Bürgerinnen und Bürgern unterschiedlicher Generation, Herkunft und Lebenssituation Kinder mit Migrationshintergrund an mehreren Schulen und einer Flüchtlingsunterkunft in Münster.

In Familienpatenschaften engagieren sich Bürger(innen), die interessiert sind an sozialem Engagement „in der Nachbarschaft“. Sie werden an Familien oder Einzelpersonen mit Migrationshintergrund vermittelt und ihnen steht während ihrer Tätigkeit immer eine Kontaktperson der GGUA zur Verfügung. Es entsteht ein Vertrauensverhältnis dadurch, dass sie über die Lebensumstände der Migrant(inn)en durch ihre persönlichen Besuche erfahren. Die Familienpat(inn)en übernehmen die Aufgabe einer aufmerksamen „Brückenperson“, sowohl zur Beratung der GGUA, als auch zum gesellschaftlichen Umfeld in der Wohnregion. Sie vermitteln aber nicht nur in belasteten Problemsituationen, sondern auch zu kulturellen Angeboten, zu Freizeit- und Sportgruppen. Sie können

durch diese niedrighschwellige und persönliche Betreuung frühzeitig auf gesellschaftliche Anforderungen an die Familie reagieren, z. B. in der Vermittlung zu Schul- und Elternveranstaltungen.

Die Qualifizierung, der Austausch, die Anerkennung und die hauptamtliche Begleitung und Beratung der freiwilligen Mitarbeiter(innen) sind maßgebliche und unverzichtbare begleitende Maßnahmen zur Gewinnung und Sicherung der Nachhaltigkeit bürgerschaftlichen Engagements.

Voraussetzungen

Vorraussetzung zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements von Migrant(inn)en, insbesondere von Flüchtlingen mit langfristigem Aufenthaltsstatus, war die persönliche Ansprache und individuelle Beratung. Themen der Beratung waren die Heraushebung der Interessen und Möglichkeiten, der Ressourcenermittlung sowohl in der persönlichen Befähigung als auch in der Analyse notwendiger Kontakte, des Qualifizierungsbedarfs und der finanziellen Unterstützung. Die Vermittlung von Patenschaften gleichen Interesses zum bürgerschaftlichen Engagement unterstützte die Nachhaltigkeit des jeweiligen Engagements.

Der Standort Münster in Westfalen ist geprägt durch einen hohen Bevölkerungsanteil von Student(inn)en und durch eine relativ gute wirtschaftliche Situation, die in der Bevölkerung zu einer hohen Bereitschaft zum bürgerschaftlichen Engagement führt.

Die GGUA Flüchtlingshilfe e. V. setzt sich seit fast 30 Jahren für die Gruppe der Flüchtlinge, Asylbewerberinnen und Asylbewerber in Münster ein. Nach Erhalt eines Bleiberechts wenden sich die

meisten Flüchtlinge vor dem Hintergrund eines oft über Jahre gewachsenen Kennens und Vertrauens weiterhin an »ihre« GGUA, – und das nicht nur Rat suchend, sondern auch in dem Wunsch nach Engagement für die und in der Aufnahmegesellschaft.

Schwierigkeiten

In der Praxis zeigte sich die besondere Schwierigkeit für Migrant(inn)en, aufgrund schlechter Einkommenssituation bürgerschaftliches Engagement zu realisieren. Die zeitliche Beanspruchung, um den Lebensunterhalt für sich und ihre Familien zu realisieren, steht oftmals dem Wunsch eines regelmäßigen Engagements im Alltag entgegen. Durch eine wirtschaftlich benachteiligte Einkommenssituation ist zudem die Finanzierung einer notwendigen Qualifizierung nicht zu gewährleisten.

Positive Erfahrungen

Der Gewinn an persönlichen Kontakten durch die Vermittlung von Patenschaften und durch das Engagement selbst wurde als besondere persönliche Bereicherung erlebt und ermöglichte einen gleichwertigen Zugang im lokalen Umfeld. Die zahlreichen Anerkennungen, die die Migrant(inn)en erleben konnten, stärkten nachhaltig die soziale und identifikative Integration. Flüchtlinge haben ihre Geschichte der gezwungenen Migration meist als eine Situation der Ohnmacht gegenüber der Gesellschaft erlebt. Die Erfahrung des Engagements im lokalen Umfeld kann für den Einzelnen eine heilende Erfahrung sein.

Das Konzept der Vielfältigkeit der Angebote jeweils an persönlicher Lebenssituation und Interesse orientiert, erleichterte den

Teilnehmer(innen) den Zugang zum bürgerschaftlichem Engagement. Besonders bei Jugendlichen und bei Frauen erleichterten zudem Angebote als Gruppenaktivität die Bereitschaft zu nachhaltigem Engagement.

Kontakt

GGUA Flüchtlingshilfe e. V., Frau Marlies Isernhinke, Südstr. 46, 48153 Münster, Tel. 0251/14486-10, isernhinke@ggua.de, www.ggua.de

5.12 Mentoren für Integration – AWO-Kontakt

Ziele

Im Rahmen des Projektes sollten Zuwanderer in Salzgitter (Niedersachsen) ermutigt und befähigt werden, sich ehrenamtlich an gemeinwesenorientierter Arbeit zu beteiligen. Herausragende Persönlichkeiten dieser Gruppe sollten bestärkt werden, innerhalb ihrer Kontaktgruppe eine Schlüsselposition einzunehmen. Aus dieser Stellung sollten sie erreichen, weitere Zuwanderer für Gemeinwesenarbeit zu interessieren. Primäre Zielgruppe waren junge Zuwanderer. Als zweite Säule wollten wir für Eltern und Familien ein Unterstützungsnetzwerk aufbauen.

Diese Mentoren sollten geschult werden, um Ehrenamtliche in den Zielgruppen zu gewinnen. Schulen, Jugendzentren, Eltern, Firmen, Gruppen und Vereine sollten begleitet werden, wenn sie Zuwanderern einen Einsatz im ehrenamtlichen Bereich ermöglichen. Es sollte darauf geachtet werden, dass die Patenschaftsaufgaben „inhaltlich

greifbar“, also konkret sind. Sie sollten für Mentoren und Zielgruppenangehörige praktisch nützlich und zeitlich absehbar sein.

Voraussetzungen

Aus unserer langjährigen Kenntnis des sozialen Umfeldes wissen wir, dass im Stadtteil Salzgitter-Fredenberq eine intensive und kontinuierliche erweiterte Netzwerkarbeit notwendig ist. Nicht in erster Linie persönliche Kontakte zu Partnerorganisationen und –gruppen sind hier wichtig. Entscheidend sind Kontakte zu den Bewohnerinnen und Bewohnern des Stadtteils. Ohne einen persönlichen Kontakt, ohne eine Bekanntheit im Umfeld ist es nicht möglich, Menschen für die Arbeit in Projekten und Gruppen zu gewinnen. Deswegen war der Aufbau und die Pflege dieser Kontakte ein integraler Bestandteil des Projekts. Auch bei der Auswahl der Projektmitarbeiterinnen hatte diese „persönliche Bekanntheit“ im Stadtteil immer einen hohen Stellenwert und stand mindestens gleichrangig neben formalen Qualifikationen.

Einzelmaßnahmen

■ **Bewerbuqgscoach**

18 Jugendliche mit unterschiedlichen Migrationshintergründen aus den umliegenden Schulen wurden mit dem Seminar „Bewerbuqgscoach“ als Mentoren ausgebildet. Die Jugendlichen absolvierten danach eine Jugendleiterausbildung durch die Stadt Salzgitter.

■ **Elternkompetenzseminar**

Die Eltern der Bewerbercoaches nahmen an einem Kompetenzseminar teil.

■ Patenfirmen

Ein weiterer Schwerpunkt bildete die Akquise von Firmen, die als Paten für die Bewerbungscoaches zur Verfügung stehen.

■ Integrationsratgeber

Ehrenamtliche erarbeiteten einen Integrationsratgeber, der gedruckt zur Verfügung steht

■ Elterncafés in Kindertagesstätten

In zwei AWO-Kindertagesstätten wurden Elterncafés eingerichtet. Ziel war es, Frauen, die dieses Begegnungsangebot regelmäßig nutzen, für die Leitung der Cafés zu qualifizieren.

■ Arbeitskreis Frauen

Im 2008 gegründeten Arbeitskreis Frauen treffen sich regelmäßig 12-14 Frauen aus 6 Nationen. Inhalt des Arbeitskreises ist neben dem Austausch über die Lebenssituation und der gegenseitigen Unterstützung bei Problemen die Schaffung weiterer sinnvoller ehrenamtlich getragener Angebote.



Beim Bewerben benötigen Jugendliche oftmals Hilfestellung.

■ **Stammtisch der Begegnungen**

Unter Anleitung der Künstlerin und Holzbildhauerin Sundari Arlt wurden mit Ehrenamtlichen ein Tisch und vier Stühle aus Holz gefertigt. Der „Stammtisch der Begegnungen“ steht im Lebensgarten der Kulturen.

■ **Tanzprojekt für Mädchen**

Im Jugendzentrum D7 startete ein Tanzprojekt für Mädchen mit Migrationshintergrund.

■ **Fredenberg ist On Line**

Jugendliche aus umliegenden Schulen erarbeiteten unter Anleitung eine Jugendwebsite.

■ **„Was ist in der Brotdose“**

In der Grundschule Dürerring fand im Rahmen der Gesundheitswochen in den 1. und 2. Klassen ein Wettbewerb zum Thema „Gesundes Frühstück“ statt.

■ **Soziales Kompetenzseminar „Fit for Life“**

In der Hauptschule erhalten Schüler als Grundlage für folgende Seminare „Bewerbungscoach“ ein Sozialtraining

Schwierigkeiten / Positive Erfahrungen

Das Projekt hatte zu Beginn den Ansatz, Menschen, die ein Interesse an ehrenamtlicher Arbeit haben oder die für Freiwilligendienste zu motivieren sind, zu identifizieren, zu qualifizieren und in die Aktivitäten von Vereinen und Gruppen zu integrieren. Dabei war von vornherein klar, dass die besondere soziale Struktur des Fredenbergs auch eine besondere Herangehensweise notwendig machte. Bereits in anderen Projekten hatten wir die Erfahrung gemacht, dass die Ansprache der Zielgruppe nur über direkten Kontakt, über persönliche Bekanntschaften und eine Begleitung möglich ist. Entsprechend war auch der Ansatz des Projektes.

Durch den Aufbau eines Netzwerkes, durch die Beteiligung an verschiedenen Projekten und Veranstaltungen sollte erreicht werden, dass das Projekt bekannt wird und sich in die Aktivitäten des Quartiers integriert. Menschen sollten über eine Beteiligung an Aktivitäten an die Übernahme verantwortlicher Positionen herangeführt werden.

Im Verlauf des Projekts zeigte sich, dass dieser Ansatz nicht zum Erfolg führte. Deshalb wurde die Projektstruktur dahingehend geändert, dass das Projekt eigene Aktivitäten entfaltete, an denen die Einwohner des Fredenbergs zunächst teilnehmen konnten, um dann aus der Aktivität heraus durch eine formale oder informelle Qualifizierung verantwortliche Positionen übernehmen und so selbst handlungskompetent werden konnten. Dieser Ansatz erwies sich als grundsätzlich erfolgreich.

Es zeigte sich, dass jüngere Teilnehmerinnen und Teilnehmer viel eher zu motivieren und an eigene ehrenamtliche Aktivitäten heranzuführen waren. Hier war es in erster Linie notwendig, „Wege zu ebnen“, Kontakte herzustellen und Informationen bezüglich vorhandener Strukturen zu geben.

Ältere Teilnehmerinnen (Zielgruppe des Projekts waren hier primär Frauen mit Migrationshintergrund) taten sich deutlich schwerer, aus der konsumtiven in eine aktive Rolle zu wechseln. Hier war eine intensive persönliche Betreuung und Begleitung über einen langen Zeitraum notwendig. Immer wieder mussten die Teilnehmerinnen gestützt und motiviert werden.

Es zeigte sich, dass die durch das Projekt und durch die Aktivitäten der Netzwerkpartner zu ehrenamtlicher Arbeit motivierten Be-

wohnerinnen und Bewohner tatsächlich eine solche Vorbildfunktion im Stadtteil übernehmen und anderen Menschen nachziehen.

Kontakt

Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Salzgitter e. V., Herr Ulrich Hagedorn (Geschäftsführer), Berliner Str. 76, 38226 Salzgitter, Tel. 05341/175711, Fax 05341/179020, info@awo-salzgitter.de, www.awo-salzgitter.de

5.13 „Gemeinsam leben in Biebrich – Integrationslotsinnen im Stadtteil“

Ziele

Hauptziel des Projektes in Wiesbaden-Biebrich ist die Stärkung der Selbsthilfepotenziale von Migrantinnen und die Verbesserung der interkulturellen Öffnung von Einrichtungen und Institutionen im Stadtteil.

Teilziele des Projekts waren u. a.:

- Frauen mit Migrationshintergrund durchbrechen die häusliche Isolation
- Frauen mit Migrationshintergrund werden an die örtlichen Einrichtungen und Angebote herangeführt
- ortsansässige Einrichtungen und Institutionen öffnen sich für Migrantinnen
- Vorurteile und Berührungängste zwischen Gruppen der Wohnbevölkerung werden abgebaut

- die Selbsthilfepotenziale der Frauen mit Migrationshintergrund werden gestärkt
- die Vernetzung der Einrichtungen und Institutionen im Stadtteil wird gestärkt
- das Ehrenamt erfährt eine Aufwertung.

Voraussetzungen

Der Projektort war das Stadtteilbüro „BauHof“ des Caritasverbandes und der Stadt Wiesbaden in Biebrich, einem Wiesbadener Stadtteil mit hohem Anteil an Bewohnern mit Migrationshintergrund.

Der „BauHof“ stellt mit seiner Präsenz vor Ort ein Netzwerk für die Integration von Migrantinnen und Migranten sicher und steht darüber hinaus für Sprach-, Alltags- und Arbeitsintegration, interkulturelle Begegnung, Austausch, Kulturangebote und vieles mehr. Kurz gesagt: Es ist ein Ort und Treffpunkt für alle Biebricher, mit oder ohne Migrationshintergrund, alt oder jung. Hier ist jeder willkommen, kann sich engagieren oder einfach nur die Angebote und Hilfen wie z. B. die Integrationslotsinnen wahrnehmen.

Somit war das Projekt von Anfang an in dieses bestehende Netzwerk eingebunden und dadurch gab es keinerlei Zugangsschwierigkeiten zur Zielgruppe oder Institutionen. Da der Bedarf an einem solchen Angebot auch schon lange existierte, wurde es vom ersten Moment an rege genutzt. Das Projekt entwickelte sich seit seinem Beginn stets weiter und passte sich dabei dem Bedarf und der Situation im Stadtteil an. Durch regen Informationsaustausch und der fortlaufenden Kommunikation mit Behörden und Ämtern, mit Migrantinnen, Lotsinnen und Bewohnern im Stadtteil Biebrich konnte flexibel auf aktuelle Situationen reagiert und bedarfsgerecht gehandelt werden.

Einzelmaßnahmen / Positive Erfahrungen

Da die Lerninhalte des Projekts von Anfang an an die soziale Erlebniswelt der Frauen angelehnt waren, zeigte sich in den regelmäßig durchgeführten Auswertungsgesprächen eine hohe Zufriedenheit der Lotsinnen. Nach der Schulung waren sie in der Lage, in individuellen Einzelfällen zwischen Einrichtungen / Institutionen und Migrantinnen zu vermitteln und diese kompetent zu begleiten.

Das Projekt fand bereits bei der Vorstellung bei Ämtern und Institutionen große Beachtung, denn es füllt die seit Jahren bestehenden Kommunikationslücken und hilft bei Verständigungsschwierigkeiten zwischen Bewohner(inne)n und Behörden. Die ehrenamtlichen Integrationslotsinnen sind Bindeglied zwischen Migrant(inn)en und der neuen Heimat in Biebrich geworden. Sie leisten Unterstützung im Alltag und geben Anleitungen zur Selbsthilfe. Gleichzeitig sind sie Ansprechpartner für die Bieb-



Sport verbindet!

reicher Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe sowie für die Sozialverwaltung. Sie begleiten zu Ärzten, Ämtern, Schulen und Kindergärten, sie dolmetschen Gespräche kultursensibel, übersetzen Schriftstücke und vermitteln bei kulturell / traditionell bedingten Verständigungsproblemen.

Die schon während der Qualifizierungsphase geknüpften Kontakte sind heute gefestigte Verbindungen geworden. Das vernetzte Arbeiten, sowie die Kooperation mit den verschiedenen Trägern sind heute selbstverständlich und haben die interkulturelle Kommunikation und die Interessen aller Beteiligten gefördert und auf beiden Seiten erheblich zur Erleichterung des gemeinsamen Lebens beigetragen.

Neben all den „offiziellen“ Erfolgen und Anerkennungen, die mit dem Projekt erreicht wurden, sind die ganz persönlichen Fortschritte im Leben der Lotsinnen zu nennen. Sie haben durch ihre Ausbildung ihre Kompetenzen erweitert und an Selbstbewusstsein, Stärke und Selbstsicherheit gewonnen. Ihre Tätigkeit im Ehrenamt brachte ihnen die verdiente Anerkennung. Die ehrenamtliche Arbeit der Integrationslotsinnen hat einen strukturellen Rahmen erhalten. Die Frauen sind geschult worden und werden bei ihren Einsätzen qualifiziert begleitet. Sie erfahren öffentliche Anerkennung, sowohl bei den beteiligten Institutionen als auch in der Öffentlichkeit, z. B. durch Presseartikel.

Viel selbstbewusster im Auftreten verfolgen sie heute ihre persönlichen Ziele. Die Sicherheit, die sie durch das Projekt gewonnen haben, vermitteln sie jetzt anderen Migrant(inn)en, denn sie kennen deren Sorgen und Ängste und bringen das nötige Verständnis mit. Sie sind für viele Migrant(inn)en ein Vorbild und ein Beispiel

für individuelle Integration ohne Identitätsverlust auf gleicher Augenhöhe.

Der Bedarf an Orientierung und Hilfe durch die Integrationslotsinnen wird auch in Zukunft gegeben sein, da Biebrich-SüdOst als Wohnstandort für „Neuankömmlinge“ stark nachgefragt ist.

Es besteht ein regelmäßiger Austausch mit dem Amt für Einwohner und Integration der Stadt Wiesbaden über die Möglichkeit der Einbeziehung der Integrationslotsinnen in das Lotsenprogramm der Stadt Wiesbaden. Vier Integrationslotsinnen sind bereits in das WILO (Wiesbadener Lotsenprojekt) eingebunden, das am 13.06.2008 begonnen hat. Im Rahmen des Projekts Soziale Stadt soll ein Patenpool aufgebaut werden.

Ab Oktober 2009 wird das Angebot im Rahmen eines, durch die Lotsinnen selbst gegründeten Vereins, weitergeführt. Die Verortung ist weiterhin im Stadtteilbüro „BauHof“ der Caritas. Hier kann es Modellfunktion für andere Stadtteile Wiesbadens übernehmen.

Schwierigkeiten

Nachdem das Konzept vorsah, Patinnen/Lotsinnen für Gruppenangebote im Stadtteil zu schulen, stellte sich im Projektverlauf heraus, dass sowohl die BewohnerInnen im Stadtteil als auch die Institutionen und Einrichtungen eher für individuelle Einzelfälle Begleitung und Beratung benötigten. Zu diesem Zeitpunkt wurde auch der ursprüngliche Projekttitel von „Patinnen“ in „Lotsinnen“ verändert. Damit einher ging die Konzeptionierung der Schulung für die Lotsinnen. Diese umfasste 140 Unterrichtseinheiten und mehrere Exkursionen zu Einrichtungen und Institutionen.

Kontakt

Caritasverband Wiesbaden-Rheingau-Taunus e. V., Migrationsdienst, Frau Manuela Pintus (Einrichtungsleitung), Frau Aysegül Güler (Projektleitung), Alcide-de-Casperi-Straße 2, 65197 Wiesbaden, Tel. 0611/314412, manuela.pintus@caritas-wirt.de, www.caritas-wirt.de

5.14 EMU – Ehrenamtliche MultiplikatorInnen

EMU ist ein Modellprojekt zur Qualifizierung von Ehrenamtlichen im Bereich Migration / Integration. Träger ist der Evangelische Migrationsdienst Württemberg (EMDW) mit Sitz in Stuttgart. Der Verein ist Mitglied im Diakonischen Werk Württemberg.

Ziele

Mit diesem Projekt – Laufzeit war von 2007 bis 2009 mit je einer Fortbildungsreihe für ehrenamtliche MultiplikatorInnen pro Jahr – wollten wir den Integrationsprozess von MigrantInnen aktiv fördern, d. h., dass **alle** an der Gesellschaft teilhaben, anerkannt sind und sich zugehörig fühlen.

Was sollten MultiplikatorInnen können?

- Sie motivieren potenzielle Ehrenamtliche für ein Engagement im Bereich Integration.
- Die MultiplikatorInnen sind in der Lage, Ehrenamtliche mit und ohne Migrationshintergrund qualifiziert zu beraten und zu unterstützen.

- Sie wirken aktivierend in Initiativen, Projekten und Migrantenorganisationen hinein. Dadurch werden die Chancen von MigrantInnen zur Teilhabe erhöht.

Einzelmaßnahmen

Zur Umsetzung dieser Ziele entwickelten wir ein Fortbildungskonzept im Bausteinprinzip und führten es zunächst in 2 Durchgängen 2007 und 2008 in Baden-Württemberg durch. Dieses Angebot wurde im dritten Jahr auf eine neue Zielgruppe zugeschnitten: Hauptamtliche im Feld Migration/Integration in ganz Deutschland, die mit ehrenamtlichen MultiplikatorInnen zu tun haben. Ab 2009 arbeiteten wir daran, unser Bausteinkonzept für das Netz zu adaptieren und damit allen Interessierten zugänglich zu machen.

Voraussetzungen

Eine sehr günstige Voraussetzung war unser Projekt IFE – Interkulturelle Fortbildung für Ehrenamtliche, ein Modellprojekt zum Bürgerschaftlichen Engagement des Innenministeriums Baden-Württemberg, finanziert von der Landesstiftung Baden-Württemberg. Über 700 Ehrenamtliche wurden darin von 2006-2009 als IntegrationsbegleiterInnen qualifiziert. Sie unterstützten Menschen mit Migrationshintergrund beim Deutschlernen, den Hausaufgaben der Kinder, der Bewältigung von Alltag und Beruf – letztlich bei der Teilhabe in allen gesellschaftlichen Bereichen.

Zum einen konnten wir dadurch bereits vielfältige, wertvolle Erfahrungen im Themenbereich sammeln und damit eine Basis vorweisen, zum anderen stand uns ein weit gespanntes persönliches Kontaktnetz an Ehrenamtlichen zur Verfügung. Ohne

dieses Netz wäre der erste EMU-Qualifizierungsdurchgang nicht ohne Weiteres zustande gekommen, denn die Erfahrung lehrt, dass persönliche Kontakte und Empfehlungen das A und O bei der Akquirierung von Teilnehmenden sind.

Eine weitere förderliche Voraussetzung bestand darin, dass wir als Projektteam, also zu zweit, die hohen und aufwändigen Anforderungen von innovativer Konzeption, Planung und Organisation besser bewältigen konnten und somit eine hohe Qualität bieten konnten.

Eine Qualitätssteigerung kam auch dadurch zustande, dass wir nach dem 1.Durchgang 2007 das Konzept und die Durchführung reflektieren und verändern bzw. verbessern konnten.

Schwierigkeiten

Für eine solch zeitaufwändige Fortbildung genügend ehrenamtliche Teilnehmende zu gewinnen, stellt trotz guter Vernetzung eine Herausforderung dar, zumal nicht alle Interessierten unbedingt die notwendigen Voraussetzungen erfüllen und auch damit zu rechnen ist, dass der Eine oder die Andere dann doch nicht erscheint. Wie oben angedeutet: ohne unser IFE-Projekt wäre der erste Durchgang nicht so schnell zustande gekommen.

Dann bedeutet „Ehrenamt“ auch immer Freiwilligkeit, das heißt, trotz sicherer Zusagen kann man niemanden verpflichten. Wir machten die Erfahrung, dass aus persönlichen Gründen immer mit einem Ausfall von 1-2 Personen zu rechnen ist; manche waren auch derart engagiert, dass sie sich dann zwischen 2 gleichzeitig stattfindenden Fortbildungen entscheiden mussten. Der Faktor

„Zeit“ spielt immer eine zentrale Rolle, entweder nicht genügend oder zu beanspruchend bei Müttern mit Kindern – ein schier unlösbares Dilemma....

Für EMU 2007 hatten wir uns noch Hausaufgaben in Form theoretischer Texte überlegt und dann festgestellt, dass das sowohl eine zeitliche wie auch zu Teilen intellektuelle Überforderung war.

Inhaltlich hatten wir etwas Mühe, Profil und Rolle von MultiplikatorInnen – ein zentrales Thema – zu erarbeiten. Dieser Begriff war vielen nicht so leicht zugänglich zu machen.

Schwierig war auch, die Teilnehmenden zur Planung eines kleinen Projektes zu bewegen, da zeigten sich hohe Hürden. Im Nachhinein fanden es alle hilfreich, Projekte entworfen zu haben. Im 2. Jahr führten wir das Thema „Projektplanung“ von Anfang an ein und dadurch gewann es an Selbstverständlichkeit und verlor an Schrecken.

Positive Erfahrungen

An vorderster Stelle steht der Zuwachs an Selbstbewusstsein und Selbstwert bei den Teilnehmenden, unser Empowermentansatz zeigte vollen Erfolg.

Die Präsentation der Projekte im letzten Baustein war jedes Mal eine beeindruckende Veranstaltung: soviel Engagement, soviel Fähigkeit, Gelerntes umzusetzen, soviel persönliche Ausstrahlung und soviel Vielfalt.

Zu beobachten, mit wie viel Interesse und Offenheit die TeilnehmerInnen sich begegneten, wie gut sie lernten, mit ihrer Unter-

schiedlichkeit umzugehen und wie fruchtbar der Austausch war, gehört mit zu den bleibendsten Eindrücken aller drei Fortbildungsreihen.

Ein hoher Prozentsatz fühlt sich jetzt in der Lage, Ehrenamtliche mit und ohne Migrationshintergrund qualifiziert zu beraten und zu unterstützen – was wollen wir mehr???

Kontakt

Evangelischer Migrationsdienst in Württemberg e. V., Herr Josef Minarsch-Engisch und Frau Gisela Wolf, Projekt EMU (Ehrenamtliche MultiplikatorInnen), Heilbronner Str. 180, 70191 Stuttgart, Tel. 0711/1656-170, engisch.j@diakonie-wuerttemberg.de, www.emu-emdw.de

5.15 „Integration von Migrantinnen und Migranten in die Freiwilligenarbeit in der Altenhilfe in Bochum“

Der Schwerpunkt des Projektes „Integration von Migrantinnen und Migranten in die Freiwilligenarbeit in der Altenhilfe in Bochum“ des Deutschen Roten Kreuzes, Kreisverband Bochum e. V., lag in der Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements unter Ausländern und Spätaussiedlern und deren Einbindung in die Freiwilligenstruktur der Bochumer Altenhilfe.

Hierzu konnte das Modellprojekt auf eine über 30-jährige Erfahrung und eine umfassende und gefestigte Versorgungsstruktur in den Bereichen „Migration“ und „Altenarbeit“ beim DRK Kreisverband Bochum e. V. zurückgreifen. Auch die Einbindung der

Projektmitarbeiterinnen in die kommunalen Netzwerke und ihre aktive Mitarbeit an der Entwicklung des Integrationskonzeptes für die Stadt Bochum brachte Synergieeffekte und wirkte sich positiv auf den Projektverlauf aus.

Während der Projektphase wurden konkrete Maßnahmen für die Gewinnung von Migrantinnen und Migranten für das bürgerschaftliche Engagement in der Altenhilfe für die Stadt Bochum entwickelt, ein Qualifizierungskonzept erstellt und die Rahmenbedingungen für das bürgerschaftliche Engagement für die Institutionen definiert. Die Durchführung der Qualifizierung von Freiwilligen und Mentoren, sowie deren Vermittlung und fachliche Begleitung waren weitere Bestandteile des Modellprojektes.

Ziele

- Erhöhung des Anteils der Freiwilligen mit Migrationshintergrund im Ehrenamt durch die Sensibilisierung und Gewinnung von Migrantinnen und Migranten für das Thema bürgerschaftliches Engagement und deren Integration in den vorhandenen Freiwilligenpool in Bochum
- Sicherung und Verbesserung der Qualität des bürgerschaftlichen Engagements im Bereich der Altenhilfe in Bochum durch Qualifizierung und fachliche Begleitung von Migrantinnen und Migranten
- Verbesserung der Betreuung älterer Migrantinnen und Migranten in Bochum durch Integration von Freiwilligen mit Migrationshintergrund in die Freiwilligenstruktur der Bochumer Altenhilfe

Einzelmaßnahmen

Zu Beginn des Projektes wurde eine Bestands- und Bedarfsanalyse in Bezug auf die Einsatzmöglichkeiten der Freiwilligen mit Migrationshintergrund bei allen Bochumer Altenhilfeeinrichtungen und Krankenhäusern durchgeführt. Diese geschah mittels einer schriftlichen Befragung. Die Ergebnisse der Befragung zeigten einen überdurchschnittlich hohen Bedarf der Altenhilfeeinrichtungen an Freiwilligen (ca. 78%).

Ein weiterer Schwerpunkt des Projektes lag im Aufbau neuer und Ausbau vorhandener Netzwerkstrukturen. Parallel dazu wurde ein Expertenforum gegründet, das die fachliche Beratung und Begleitung des Projektes übernahm. Dem Expertenforum gehörten Vertreter/innen des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF), der Stadt Bochum, der Stiftung Bürger für Bürger, des Kuratoriums Deutscher Altershilfe (KDA), der ARGE, des DRK Generalsekretariats, des DRK Landesverbandes Westfalen – Lippe e. V., des DRK Kreisverbandes Bochum e. V., der Ev. Fachhochschule RWL in Bochum und des Gerontologischen Instituts in Dortmund an.

Daneben wurde auch das Gesprächsforum „Alter und Migration“ mit Vertretern von Migrantenselbstorganisationen eingerichtet, um gemeinsam Handlungsschritte für die Optimierung einer umfassenden Versorgung für ältere Migrantinnen und Migranten in Bochum zu entwickeln. Zudem war das Modellprojekt ein fester Bestandteil der Bochumer Netzwerke in den Bereichen „Migration“ und „Alter“.

Die Gewinnung von Freiwilligen mit und ohne Migrationshintergrund für das bürgerschaftliche Engagement in der Altenhilfe

wurde mit Hilfe diverser Kooperationspartner ermöglicht. Hierzu gehörten Migrantenselbstorganisationen, Träger der Integrationskurse, Integrationsagenturen, Migrationsberatungsstellen für erwachsene Zuwanderer und die ARGE.

Diese gestatteten die Gewinnung von potenziellen Freiwilligen durch direkte Ansprache vor Ort in Migrantenselbstorganisationen und anderen kulturspezifischen Treffpunkten. Sie sprachen Empfehlungen aus und übernahmen die Vermittlung von Freiwilligen an das DRK-Modellprojekt. Während der Projektphase wurden insgesamt 89 Freiwillige aus unterschiedlichen Kulturkreisen, davon etwa 70% mit Migrationshintergrund in acht Bildungsmaßnahmen „Alter(n) – eine Lebensphase mit vielen Gesichtern“ qualifiziert. Acht von ihnen haben sich zu Mentoren schulen lassen und übernahmen die Begleitung von Freiwilligen in Kleingruppen.

Die Bildungsmaßnahmen stellten eine Basisvorbereitung für die ehrenamtliche Betreuung älterer Menschen in Bochum dar und umfassten neben theoretischer Wissensvermittlung altersrelevanter Themen auch Hospitationseinheiten und Exkursionen in verschiedene soziale Einrichtungen. Zum Abschluss der Basisqualifizierung erhielten die Absolvent(inn)en ein Zertifikat mit der Qualifikation „Seniorenbegleiter/in“.

Mit dem erfolgreichen Abschluss der Bildungsreihe erwarben die Teilnehmer/innen die Voraussetzung für die Ausübung ehrenamtlicher Tätigkeit in der Betreuung von älteren Menschen, und für die Teilnahme an weiteren themenspezifischen Fortbildungsmaßnahmen, wie z. B. an der Qualifizierung zum / zur Demenzbetreuer/in, zum Pflegebegleiter oder zur Teilnahme am Kurs zur

Befähigung und Ermutigung ehrenamtlicher Helferinnen und Helfer in der Sterbe- und Trauerbegleitung.

Um die Qualität des bürgerschaftlichen Engagements zu sichern, wurde im Rahmen des Modellprojektes kontinuierliche, fachliche, trägerübergreifende Begleitung der Freiwilligen in „Freiwilligenmeetings“ angeboten. Diese wurde während der Projektphase durch eine ehrenamtliche Expertin aus der Wissenschaft und die Projektmitarbeiterinnen wahrgenommen und vor Ablauf der Projektförderung an die bereits qualifizierten Mentoren übergeben. Die Mentoren wurden somit zum Bindeglied zwischen den aufnehmenden Altenhilfeeinrichtungen und den freiwilligen Helfern.

Der Aufbau eines Freiwilligenpools von Migrantinnen und Migranten im Rahmen des Projektes war von hoher Priorität. Dadurch kann zukünftig eine bedarfsgerechte Betreuung von Mi-



Erläuterung der Projektarbeit an einem Infostand

grantinnen und Migranten auch im Alter gewährleistet werden. Die Rücklaufquote bei der Bestands- und Bedarfsanalyse in Bezug auf die Einsatzmöglichkeiten der Freiwilligen mit Migrationshintergrund bei allen Bochumer Altenhilfeeinrichtungen und Krankenhäusern in Bochum betrug nach der ersten Befragungswelle nur 25%, so dass eine Nachbefragung erfolgen musste.

Die Gewinnung der Freiwilligen für den Bereich der Altenarbeit erforderte besondere zeitintensive Maßnahmen, wie z. B. die Vernetzung der bestehenden Netzwerke aus den Bereichen Migration und Altenarbeit sowie die Gewinnung der Migrantenorganisationen als Mittler.

In Zusammenarbeit mit den relevanten Bochumer Netzwerken, Migrantenselbstorganisationen, dem Bochumer Freiwilligen-Zentrum, Integrationsbüro, Fachdienst Altenhilfe und der ARGE wird die Nachhaltigkeit des Projektes sichergestellt. Die im Rahmen des Modellprojektes entstandenen Angebotsstrukturen, gemachten Erfahrungen und gewonnenen Erkenntnisse werden an die Integrationsagentur, die Seniorenbegegnungsstätten und die Alzheimerhilfe des DRK Kreisverbandes Bochum e. V. übertragen. Die Förderung des Projektes durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) hat dazu beigetragen, neue Impulse auf dem Weg zur kultursensiblen Altenarbeit unter Einbeziehung des bürgerschaftlichen Engagements von Migrantinnen und Migranten zu setzen.

Kontakt

Deutsches Rotes Kreuz Kreisverband Bochum e. V., Migration, Frau Helene Ignatzi/Frau Kathrin Engel, An der Holtbrügge 8, 44795 Bochum, Tel. 0234/9445-127/143, E-Mail: integration.ignatzi@drk-bochum.de, bgst.engel@drk-bochum.de, www.drk-bochum.de

5.16 B.I.G. – Bürgerschaftliches Engagement zur Integration ins Gemeinwesen

Voraussetzungen

Gerade im ländlichen Raum findet das gesellschaftliche Leben überwiegend in Vereinen und Interessensgruppen statt. Das bietet besonders gute Möglichkeiten, das Kennenlernen und Zusammenleben von Einheimischen und MigrantInnen in ihrer neuen Umgebung zu fördern.

Durch die gemeinsame Arbeit sind MigrantInnen nicht nur Adressaten für Hilfeleistungen, stattdessen stehen ihre Ressourcen im Focus – sie können einen aktiven Beitrag dazu leisten, als gleichberechtigter Partner wahrgenommen zu werden.

Einzelmaßnahmen / Ziele

Durch den Einsatz ehrenamtlich engagierter Menschen als Integrationshelfer gab es in Waldshut (Baden-Württemberg) folgende Angebote, um die Integrationschancen von MigrantInnen zu erhöhen:

- **für Kinder und Jugendliche**
 - Hilfen in schulischen Belangen:
Das Projekt „Schüler für Schüler“ war so konzipiert, dass Jungen und Mädchen voneinander lernen konnten. Die Grundannahme war, dass jeder Schüler nicht nur Schwächen, sondern auch über Stärken verfügt. So konnte jeder

von jedem lernen. Darüber hinaus entwickelten sich unter den Teilnehmern soziale Kontakte bis hin zu Freundschaften.

Weiterhin wurden sportliche Aktivitäten organisiert (Volleyball, Bogenschießen, Vermittlung in Vereine, etc.) sowie die Gründung einer Mädchen-Band unterstützt.

■ für Familien

- Angeboten wurden Hilfen bei Konflikten in der Familie, Begleitung bei Behördengängen (Patenschaften) sowie die Vermittlung an Beratungsstellen.

■ für Gruppen

- Gründung von Interessensgruppen
- Förderung der Selbsthilfekompetenz
- Förderung sozialer Kompetenzen
- Hilfe bei der Suche nach Räumlichkeiten



Sport macht fit – fit fürs Engagement!

■ Migranten als Partner

- Ehrenamtliches Engagement ist für das Deutsche Rote Kreuz von fundamentaler Bedeutung. Ohne ehrenamtliches Engagement wären viele Leistungen nicht möglich. Doch das ehrenamtliche Engagement von Migranten ist noch ausbaufähig.
- Wir haben daher exemplarisch auch bereits bestehende Angebote so gestaltet bzw. geändert oder erweitert, dass sich Migranten angesprochen fühlen können und dadurch zu bürgerschaftlichem Engagement angeregt bzw. motiviert werden.
- Um auf die Ausbildung in Erster Hilfe aufmerksam zu machen, wurde in zwei Sprachen darauf aufmerksam gemacht. Der dadurch besonders angesprochene Kreis von jungen Führerscheinanwärtern bekam dadurch ein zusätzliches Gefühl von Sicherheit im Handeln hinzu, da die Möglichkeit bestand, in der Muttersprache Fragen zu stellen.
- Weitere Arbeitsfelder waren schwerpunktmäßig ehrenamtlich geführte Kurse für Senioren und die Weiterentwicklung der DRK-Kleiderkammern zu niederschweligen sozialen Diensten.
- Nach Ablauf der Projektlaufzeit können wir auf eine Reihe von neuen Erkenntnissen zurückblicken:
- Gewinnung von ehrenamtlichen MigrantInnen ist eine sehr persönliche Angelegenheit und bedarf auch ausreichender Kontakt- und Beziehungspflege.
Schwierigkeiten

Das größte Problem, mit dem wir uns intensiv beschäftigen mussten, war ein ganz Pragmatisches. Es betrifft alle im Landkreis Waldshut lebenden Menschen, egal ob mit oder ohne Migrations-

hintergrund: Der öffentliche Nahverkehr ist nicht auf die Bedürfnisse junger Menschen ausgelegt. Der Weg zur Schule und wieder nach Hause ist geregelt, aber nicht zur Nutzung in der Freizeit.

Oft konnten wir nur unter großem organisatorischen Aufwand Fahrgemeinschaften bilden, um gemeinsame Aktivitäten durchzuführen.

Eine weitere Hürde, die es immer wieder zu nehmen galt, wenn wir uns auf die Suche nach weiteren "ehrenamtlichen Helfern" gemacht haben, ist der geografische und kulturelle Hintergrund eines Migranten.

In vielen Kulturen ist das verbandlich organisierte freiwillige soziale Engagement eher unbekannt bzw. beruht auf dem Prinzip der Nachbarschafts- oder Familienhilfe.



Das Migrationsmobil sorgt im ländlichen Raum für Verbindungen.

Hier bedarf es der eingehenden Erklärung über das System, wie es in Deutschland besteht.

Positive Erfahrungen

Besonders positive Erfahrungen konnten bei Menschen gemacht werden, die das Rote Kreuz bereits kannten oder gar selbst Hilfe durch das DRK bekommen hatten. Sie haben eine hohe Identifikation mit dem Verband entwickelt und geben gerne einen Teil dessen an andere weiter, was sie selbst bekommen haben, was sie wiederum zu kompetenten Multiplikatoren macht.

Kontakt

Deutsches Rotes Kreuz Kreisverband Waldshut e.V, Herr Michael Guldi, Fullerstr. 2, 79761 Waldshut-Tiengen, Tel. 07741/62772, guldi@drk-kv-wt.de, www.drk-kv-wt.de

6

Zentrale Ergebnisse aus der Sicht des fachlichen Begleiters

- Bürgerschaftliches Engagement fördert den interkulturellen Austausch in unserer Gesellschaft sowie demokratisches Miteinander.
- Bürgerschaftliches Engagement kann professionelle Strukturen nicht ersetzen, aber sinnvoll ergänzen.
- Bürgerschaftliches Engagement kann nicht als Integrationsinstrument vom Einzelnen gefordert werden, wohl aber kann es gefördert werden, denn es ist Ausdruck von Integration und Partizipation.
- Bürgerschaftliches Engagement in der Integrationsarbeit hat sich gewandelt vom Engagement für die Zuwanderer (das es



Das Engagement in der Integrationsarbeit wandelt sich vom Engagement für Migranten zum Engagement von Migranten

natürlich immer noch gibt) zum Engagement von und mit Menschen mit Migrationshintergrund.

- Die Formen des bürgerschaftlichen Engagements von und mit Menschen mit Migrationshintergrund sind vielfältig und als solche zu akzeptieren, z. B. auch in Migrantenselbstorganisationen.
- Die Bedeutung des bürgerschaftlichen Engagements ist vielfach noch zu wenig bekannt und muss daher offen kommuniziert werden. Vielfältige Angebote und Zugangswege sind anzubieten.
- Die Anerkennung von bürgerschaftlichem Engagement ist von zentraler Bedeutung.
- Menschen mit Migrationshintergrund benötigen wie Einheimische Unterstützung bei ihren Aktivitäten, etwa durch Qualifizierung und Fortbildung zu Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Fundraising und Organisationsentwicklung.
- Angebote von und für Menschen mit Migrationshintergrund sollten auch zielgruppenspezifisch entwickelt werden, um z. B. auf die Interessen von Jugendlichen, Senioren oder Frauen einzugehen.
- Projekte und Aktivitäten sollten nachhaltig arbeiten können, d. h. notwendige Ressourcen wie Räumlichkeiten, Sachausstattung und Personal sollten langfristig gesichert werden.
- Die interkulturelle Öffnung von Verbänden und Diensten ist unabdingbar für eine gelingende Zusammenarbeit mit Menschen mit Migrationshintergrund.

7

Anlagen

7.1 Fortbildungsprogramm EMU

EMU – Ehrenamtliche MultiplikatorInnen Ein Qualifizierungskonzept im Bereich „Ehrenamtliche und Integration“ – ein Beitrag zur Partizipation

Rahmen

EMU ist ein **Modellprojekt** des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zur Qualifizierung von Ehrenamtlichen im **Bereich Migration / Integration**. Träger ist der Evangelische Migrationsdienst Württemberg (EMDW) mit Sitz in Stuttgart. Der Verein ist Mitglied im Diakonischen Werk Württemberg.

Mit diesem Projekt – Laufzeit ist von 2007 bis 2009 mit je einer Qualifizierungsreihe pro Jahr – wollen wir den **Integrationsprozess** von MigrantInnen **aktiv fördern**. Erklärtes Ziel ist, dass alle an der Gesellschaft teilhaben, anerkannt sind und sich zugehörig fühlen.

Besonders angesprochen sind Aktive in Initiativen, Freundeskreisen und Migrantenvereinen, die gerne andere zum Ehrenamt motivieren und selbst Projekte anstoßen wollen. Um den erwünschten Effekt mit den Worten und Bildern der Teilnehmenden auszudrücken: **Unsere MultiplikatorInnen wollen „Kettenreak-**

tionen schaffen, den ehrenamtlichen Virus verbreiten, einen Dominoeffekt auslösen, andere mit ins Boot holen, Wellen erzeugen.“

Dazu haben sie sich an **4 Bausteinen** – jeweils Freitag, 17.00 bis Samstag, 17.00 im Abstand von etwa 6-8 Wochen in einem sorgfältig ausgewählten Tagungshaus – mit folgenden **Themen und Inhalten** auseinandergesetzt:

- Vielfalt /Kulturen
- Integration /Interkulturelle Öffnung
- Öffentlichkeitsarbeit
- Profil und Rolle von MultiplikatorInnen
- Beratung
- Konflikte
- Projektplanung
- Netzwerkwissen
- Moderieren /Präsentieren

Nicht zu unterschätzen ist bei so einem Konzept der „**Wohlfühlfaktor**“: gerade im Bereich Ehrenamt ist Anerkennung in diversen Formen ein zentrales Thema, das auch immer wieder verbalisiert wurde. Auf der atmosphärischen Ebene sorgten wir gut für unsere TeilnehmerInnen, indem wir für jeden Baustein eine andere Essensrichtung auswählten und als Catering organisierten: Türkisch, aus Ghana, Philippinisch; dies wurde sehr wert geschätzt und gleichzeitig konnten wir damit Migrantenorganisationen vor Ort, die solche Angebote machten, unterstützen.

Als wichtig erwies sich auch die Gelegenheit zum **persönlichen Austausch**, dem natürlich während der Arbeitszeit nicht genü-

gend Rechnung getragen werden konnte. Ein freier Abend bot Raum für kommunikative, bewegungsorientierte und „spiele-
rische“ Bedürfnisse, brachte die TeilnehmerInnen einander näher und trug somit auch Früchte für den gemeinsamen Prozess.

TeilnehmerInnen 2007 und 2008

Viele der Teilnehmenden kamen aus Integrationslotsenprojekten und kannten uns bereits von interkulturellen Fortbildungen, einige fanden den Weg über Annoncen und Flyer, andere über die Integrationsbeauftragten.

Insgesamt konnten wir **31 Ehrenamtliche** gewinnen, davon

- 26 Frauen: (84%)
- 22 mit Migrationshintergrund: (71%) TR, Russland, Polen, Afghanistan, Iran, Ghana, Kenia, Peru, Kasachstan
- Alter: zwischen 18 und 67 Jahren
- 50% erwerbslos

Einen uns wichtig erscheinenden Aspekt möchten wir gesondert erwähnen: auffällig war, dass knapp 50% der MultiplikatorInnen **erwerbslos**, also auf Stellensuche waren und sich durch die Fortbildung bessere Chancen erhofften.

Zentral für die gesamte Fortbildung ist der **Empowermentansatz**, der das Potenzial, die Kompetenzen und Ressourcen der Einzelnen und der Gruppe herauschälte, sichtbar und erlebbar machte, somit viel Energie und Selbstsicherheit erzeugte. So legten wir durchgängig Wert auf Präsentationsformen – seien es Einzelvorstellungen vom jeweiligen Engagement oder auch „nur“ das Einbringen von Gruppenarbeitsergebnissen.

Jeder Baustein wurde durch eine eigens dafür gewonnene Trainerin **detailliert** (mit Fotos) **protokolliert**, so dass sowohl wir wie auch die TeilnehmerInnen eine **umfassende Dokumentation** erhielten. Beide Gruppen waren davon ausgesprochen angetan, zumal damit auch das Problem unterschiedlicher Sprachkenntnisse im Schriftlichen keine Rolle spielte. Gute mündliche Deutschkenntnisse waren eine Voraussetzung für die Teilnahme.

Methodisches Vorgehen

Unser Ansatz ist teilnehmer- und prozessorientiert sowie aktivierend und erfahrungsbezogen:

- Die Teilnehmenden stehen im Zentrum mit ihren Anliegen, Kompetenzen und Erfahrungen.
- Die geplante Struktur steht dann zur Disposition, wenn die Ereignisse es erfordern.
- Wir arbeiten mit aktivierenden Übungen und werten das dabei Erlebte gemeinsam reflexiv und wertschätzend aus.

EMU 2008 – Vier Bausteine

Baustein 1: Sensibilisierung

Zu Beginn fand eine ausführliche **soziometrische Kennenlernrunde** statt. Wir holten die **Erwartungen und Wünsche** der Teilnehmenden ein sowie ihr **Wissen und ihre Erfahrungen** bezogen auf unser Thema.

Bereits im Vorfeld hatten wir alle mit Präsentationsmaterial versorgt und darum gebeten, ihr aktuelles ehrenamtliches Betätigungsfeld – frei gestaltet – vorzustellen.

Wir erlebten eine ausgesprochen beeindruckende **Präsentationsreihe**, die von Anfang an die faszinierende Vielfalt der Gruppe widerspiegelte und eine gute Portion Empowerment brachte.

Das Sensibilisierungstraining widmete sich den Themenblöcken **„Wahrnehmung“**, **„Kulturen“**, **„Diskriminierung“** und **„Integration“**. Zu jedem Thema führten wir Übungen durch, die wir dann in unterschiedlichen Formen auswerteten und durch kurze Inputs zusammenfassten. Die Basis für diesen Block bildet unser Trainings- und Methodenhandbuch – Bausteine zur interkulturellen Öffnung“, erarbeitet vom Arbeitskreis Interkulturelles Lernen, Diakonisches Werk Württemberg, Stuttgart 2001.

Zur Veranschaulichung führen wir hier ein nicht unserem Handbuch entstammendes Beispiel zum Thema Diskriminierung an, das sich an dem Schweizer „Kompass – Handbuch der Menschenrechte“ orientiert.

Übung: Ein Schritt nach vorne

Ziel	Die Teilnehmenden reflektieren eigene Vorurteile und ihre gesellschaftliche Verankerung, sie erkennen die ungleiche Verteilung von Zugängen zu Ressourcen und fühlen sich in die damit verbundenen Diskriminierungserfahrungen ein. Sie setzen sich mit unterschiedlichen Möglichkeiten von Einflussnahme und der Definitionsmacht der Mehrheitsgesellschaft auseinander.
Zeit	ca. 40 Minuten
Arbeitsformen	Großgruppe
Material	Eine Rollenkarte pro Person, Liste mit Fragen für die Seminarleitung, großer Raum
Ablauf	<p>Alle TeilnehmerInnen bekommen eine Rollenkarte, die sie niemandem zeigen. Sie bekommen ausreichend Gelegenheit, sich mittels Fragen in die Rolle hineinzuversetzen. Um ihnen dabei zu helfen, liest die Leitung einige der folgenden Fragen laut vor. Nach jeder Frage wird eine angemessene Pause gemacht, damit alle Zeit haben, sich ein Bild von sich selbst und ihrem Leben zu machen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Wie war Ihre Kindheit? ■ In was für einem Haus haben Sie gewohnt? ■ Was für Spiele haben Sie gespielt? ■ Was haben Ihre Eltern gearbeitet? ■ Wie sieht Ihr Alltag heute aus? ■ Wo treffen Sie sich mit Ihren FreundInnen? ■ Was machen Sie morgens, mittags, abends? ■ Wie sieht Ihr Lebensstil aus? ■ Wo leben Sie? ■ Wie viel verdienen Sie im Monat? ■ Was machen Sie in Ihrer Freizeit? <p>Alle Teilnehmenden stellen sich auf einer imaginären Linie an der Wand des Raumes nebeneinander auf. Die Seminarleitung liest Situationen vor. Jede Person, die denkt, dass sie in ihrer Rolle mit „Ja“ reagieren kann, macht einen Schritt nach vorne. Entspricht die Situation ihrer Meinung nach nicht ihrer Rolle, bleibt sie stehen. Bei Unklarheit Schritt nach vorne. Sobald ein Teil der Gruppe weit vorne ist, werden keine neuen Situationen mehr vorgelesen. Die TeilnehmerInnen schauen sich die Positionen der anderen und ihre eigene an. Noch in Position stehend lesen die Teilnehmenden der Reihe nach ihre Rollenkartchen vor.</p>

Übung: Ein Schritt nach vorne

Auswertung	<p>Die Seminarleitung fragt jede Person, wie sie sich auf ihrer Position fühlt. Die restliche Auswertung kann im Sitzen erfolgen.</p> <p>Leitfragen zur Auswertung</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Wie haben Sie sich in Ihrer Rolle gefühlt? ■ Ist es Ihnen leicht gefallen, sich in Ihre Rolle einzufühlen? ■ Was hat Sie dazu bewogen, einen Schritt nach vorne zu machen oder stehen zu bleiben? ■ Welche Frage / Situation hat besondere Empfindungen ausgelöst? ■ Welche Rollenzuschreibungen waren maßgeblich? <p>Weitere Themen, die sich in der Auswertung anbieten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ die ungleiche Verteilung von Macht in einer Gesellschaft ■ eigene Erfahrungen und Vorurteile ■ Möglichkeiten der Veränderung
Hinweis	<p>Die Leitung stellt die Rollen und Situationen auf die Zielgruppe zugeschnitten zusammen, um Irritationen und eventuelle Kränkungen zu vermeiden. Wichtig ist, den Teilnehmenden für das Einfühlen in die Rolle genügend Zeit zu lassen.</p> <p>Es empfiehlt sich, die Rollen am Ende der Übung mit einer kleinen Bewegungsübung abzuschütteln.</p>
Quelle	<p>Menschenrechte Schweiz MERS: KOMPASS-Handbuch für Menschenrechte, Bern, S.132-136. www.kompass.humanrights.ch/cms/front_content.php?idcatart=302</p>

Situationen zur Auswahl (hier nur Ausschnitte)

- Sie haben nie in ernsthaften finanziellen Schwierigkeiten gesteckt.
- Sie haben das Gefühl, dass Ihre Sprache, Religion und Kultur in der Gesellschaft, in der Sie leben, respektiert werden.
- Sie haben das Gefühl, dass Ihre Meinung über soziale und politische Fragen eine Rolle spielt und dass man Ihnen zuhört.
- Andere Menschen holen zu verschiedenen Problemen Ihren Rat ein.
- Sie haben keine Angst, in eine Polizeikontrolle zu geraten.
- Sie wissen, wohin Sie sich wenden können, wenn Sie Rat und Hilfe brauchen.
- Sie hatten nie das Gefühl, dass Sie aufgrund Ihrer Herkunft diskriminiert werden.
- Ihre sozialen und medizinischen Bedürfnisse werden ausreichend abgedeckt.
- Sie können einmal im Jahr verreisen und Urlaub machen.
- Sie können Freunde und Freundinnen nach Hause zum Essen einladen.
- Sie haben das Gefühl, Sie können studieren und Ihren Wunschberuf ergreifen.
- Sie haben keine Angst, auf der Straße oder in den Medien belästigt oder angegriffen zu werden.
- Sie können bei nationalen und kommunalen Wahlen Ihre Stimme abgeben.

Rollenkarten (nur Ausschnitte)

Sie sind eine arbeitslose alleinerziehende Mutter	Sie sind ein arabisches Mädchen muslimischen Glaubens und leben bei Ihren strenggläubigen Eltern
Sie sind die Tochter des örtlichen Bankdirektors. Sie studieren Wirtschaftswissenschaften an der Universität	Sie sind Soldat bei der Bundeswehr und leisten Ihren Wehrdienst
Sie sind ein behinderter junger Mann, der an den Rollstuhl gefesselt ist	Sie sind eine 17-jährige Roma, die die Grundschule nicht abgeschlossen hat
Sie sind eine Prostituierte mittleren Alters und HIV-positiv	Sie sind ein arbeitsloser Lehrer in einem Land, dessen neue Amtssprache Sie nicht fließend beherrschen
Sie sind ein 24-jähriger Flüchtling aus Afghanistan	Sie sind ein illegaler Einwanderer aus Mali

Abgeschlossen wurde dieser Baustein – wie alle anderen auch – mit einem Rückmeldebogen und einer mündlichen Kurzfeedbackrunde.

Baustein 2

hatte folgende Schwerpunkte:

- **Interkulturelle Öffnung** beinhaltete eine Übung zur Kundenperspektive – also Qualität eines Dienstleistungsangebotes – und den Blick auf die jeweiligen Wohnorte bezüglich interkultureller Öffnungsansätze. Basis dafür war ein Fragebogen, den die TeilnehmerInnen quasi als Hausaufgabe am Ende des 1. Bausteins mitbekommen hatten.
- **Profil von MultiplikatorInnen mit den Leitfragen:**
 1. Was braucht eine MultiplikatorIn?
 2. Welche Aufgaben hat er/sie?

- **Ausführliche Einheit zu Öffentlichkeitsarbeit** (Flyer, Pressemeldung, -konferenz...) durch eine Expertin. Dieses Thema stand auf der Wunschliste der TeilnehmerInnen und fand ein ausgesprochen positives Echo.

Baustein 3

Hier befassten sich die TeilnehmerInnen ausführlich mit ihren **Ressourcen** – für viele ein Aha-Erlebnis, das ihr Selbstbewusstsein stärkte. Dabei ging es um ihre Fähigkeiten und **Kompetenzen**, um ihr **soziales Kapital** und ihr **materielles/ideelles Kapital**. Alles wurde visualisiert und fotografisch fest gehalten.

Ein erklärtes Ziel der Fortbildung war es, dass jede/jeder am Ende ein kleines **Projekt** (mit-)geplant und möglicherweise schon erste Schritte eingeleitet hatte. Deshalb wurden bereits im 2. Baustein Ideen dafür gesammelt und nun wieder aufgegriffen. Mittels einfacher Leitfragen ging es an die Konkretisierung:

- Ziele/Zielgruppen?
- Was brauchen wir? Was haben wir schon? Was benötigen wir noch?
- Was sind die wichtigsten Schritte/Meilensteine?
- Konkrete Aufgaben/Aufträge: Wer? Was? Bis wann?

Diese Punkte wurden in Interessensgruppen bearbeitet.

Weiterhin ging es um **Beratungskompetenzen**. Nach einem Rollenspiel erarbeitete die Gruppe wichtige innere Haltungen, Fähigkeiten/Kompetenzen und Techniken für eine gute Beratung. Danach ging es um **Praxissituationen** der TeilnehmerInnen, ebenfalls in der Form eines Rollenspiels.

Der letzte Block dieses reichhaltigen Programms drehte sich um den Bereich „**Konflikte**“. Über diverse Übungen reflektieren die TeilnehmerInnen ihr eigenes Konfliktverhalten und lernten noch andere Konflikttypen kennen. Nach einem Kartenspiel (Farbe bekennen, siehe unser Handbuch) standen Konfliktlösungsmodelle im Zentrum.

An dieser Stelle ein **Exkurs** zum Thema **Zeitknappheit**: Bei einer solchen Reihe lässt sich unserer Erfahrung nach das Dilemma zwischen gewünschter und zur Verfügung stehender Zeit nicht lösen. Nachdem die EMU-TeilnehmerInnen 2007 in ihren Rückmeldungen durchgängig Zeitknappheit monierten, erweiterten wir unser Modell um einen Baustein, also jetzt vier. Das war zwar besser, aber das Zeitproblem ist ein dem Freitag /Samstag-Modell immanentes, nicht befriedigend zu lösendes. Schon bei den Pausen mussten wir geizen – trotz schönem Wetter und reizvoller Umgebung – um unser Programm und die Bedürfnisse der Ein-



Essen ist Kultur – und Kochen macht Spaß – vor allem gemeinsam.

zeln und der Gruppe unterzubringen. Es handelt sich eben um Ehrenamtliche, die ihre private Zeit am Wochenende investieren und opfern, das sollten wir nicht überstrapazieren, sondern wertschätzen und anerkennen.

Baustein 4

Für das wichtige Thema **Netzwerkarbeit** hatten wir einen erfahrenen Netzwerker gebucht, der anhand eines Referates in die Materie einführte. Anschließend visualisierte jede/jeder das eigene Netzwerk mittels Knöpfen. Ein konkretes Anliegen einer Teilnehmerin bearbeiteten wir mit Hilfe von Wollfäden, die die Netzwerkverbindungen veranschaulichten und Lösungsvorschläge nahe legten.

Die anschließende Einheit befasste sich mit „**Lernen lernen**“, sowohl als Selbsterfahrung als auch mit dem Blick auf Vermittlungen wie z. B. Nachhilfe.

Für den letzten Tag war die abschließende **Vorbereitung und Präsentation** der einzelnen **Projekte** geplant. Dafür gab es nochmal Handwerkszeug in Gestalt einer kleinen Einführung in die **Moderationsmethode** und Erleben ausgewählter Techniken sowie Inputs zu **Präsentation** und **Feedback**. Feedback-Geben übte die Gruppe am Beispiel der Einheit zu Netzwerk und zum bisherigen Verlauf des Bausteins.

Dann bekamen alle ausreichend Zeit, Material und bei Bedarf Unterstützung für die Ausarbeitung ihrer Projektpräsentationen. Zu jeder der auf ihre Art ganz unterschiedlichen, gleichwohl ausnahmslos beeindruckenden Präsentationen gab es eine ausführliche Rückmelderunde.

Beispiele von Projektideen / Projekten

- Schneeräumprojekt, Presseartikel über AussiedlerInnen
- Verbesserung des Sortierverhaltens in Großwohnanlagen
- Begleitung Schwerkranker mit Migrationshintergrund
- „Kochtreff“ für Tandems (Ehrenamtliche + MigrantIn)
- Projekt „Poetry-Slam“ – Arbeit mit Jugendlichen als Vortragswettbewerb

Der Baustein ging mit einem Rückblick auf alle 4 Bausteine in 2 Gruppen mittels Symbolen in die Endphase. Daran schlossen sich ein ausführlicher umfassender Rückmeldebogen und eine kurze „Was ich noch sagen möchte“-Runde an. Alles endete mit der feierlichen Übergabe der Teilnahmezertifikate und einem kleinen Geschenk für jede/jeden.

Resümee

- Alle TN haben eine Projektidee entwickelt, präsentiert und zum Teil bereits umgesetzt, d. h. sie können
 - potenzielle Ehrenamtliche für ein Engagement im Bereich Integration motivieren
 - Ehrenamtliche beraten und unterstützen
 - Projekte anstoßen
 - aktivierend in Initiativen, Projekte und Migrantenselbstorganisationen hineinwirken.
 - Dadurch werden die Chancen von MigrantInnen zur Teilhabe erhöht.
- 80% der TN bewerteten die Fortbildung mit sehr gut
- 26 Ehrenamtliche haben die Fortbildung mit Erfolg abgeschlossen und ein Zertifikat erhalten.

Weitere Informationen

www.emu-emdw.de

Gisela Wolf und Josef Minarsch-Engisch 2009

7.2 Fortbildungsprogramm des Deutschen Roten Kreuzes Kreisverband Bochum e. V. für die Altenhilfe

Ablauf und Inhalte der Bildungsmaßnahme

„Alter(n) – eine Lebensphase mit vielen Gesichtern“ für Menschen mit und ohne Migrationshintergrund

Ziele	<ul style="list-style-type: none"> ■ Qualifizierte Vorbereitung von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund für die Betreuung und Begleitung von Älteren ■ Sensibilisierung der potenziellen Freiwilligen für das Thema „Älterwerden“ ■ Integration der Freiwilligen in die Bochumer Alten- und Freiwilligenstrukturen
Ablauf	<p>Theorieteil</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 30 Zeitstunden a 10 Module, die wahlweise entweder als Veranstaltungsreihe oder Blockveranstaltung angeboten werden ■ Hospitation ■ 20 Zeitstunden praktische Erfahrung in 1-2 Bereichen der Altenarbeit in Bochumer Altenhilfeeinrichtungen
Methoden	<ul style="list-style-type: none"> ■ Einzel- und Gruppenarbeiten, Rollenspiele, Diskussionen, Präsentationen, Übungen, Vorträge ■ Einsatz von unterschiedlichen Medien
Dozenten	<ul style="list-style-type: none"> ■ Projektmitarbeiterinnen ■ Dipl. Sozialgerontologin / Dipl. Sozialarbeiterin, Pädagogin ■ Externe Experten aus der Wissenschaft und Praxis
Abschluss	<ul style="list-style-type: none"> ■ Zertifikat mit der Qualifikation zum / zur Seniorenbegleiter/in

Themen	
Modul 1	<p>Begegnungen / Kennenlernen und allgemeine Informationen zur Bildung</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Gegenseitiges Kennenlernen ■ Vorstellung des gemeinwesenorientierten Integrationsprojektes ■ Vorstellung der Inhalte der Bildungsmaßnahme ■ Wünsche und Erwartungen der Teilnehmer/innen an die Bildungsmaßnahme
Modul 2	<p>Alter(n) / Altersbilder / Alterstheorien</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Was ist Alter(n)? Was macht Alter aus? ■ Wann ist man eigentlich alt? ■ Alter(n) im Wandel ■ Altersbilder in der Gesellschaft, in den Medien, in der Wirtschaft ■ Altersrollen ■ Alterstheorien ■ Disengagement- und Aktivitätstheorie
Modul 3	<p>Demographischer Wandel in Deutschland, Ruhrgebiet und Bochum</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Womit beschäftigt sich Demographie? ■ Gerontologisch relevante demographische Trends ■ Altersaufbau der Bevölkerung in Deutschland ■ Wanderungsbewegung in Deutschland ■ Migrantinnen und Migranten in Deutschland ■ Migrationsformen ■ Die verschiedenen Integrationsebenen
Modul 4	<p>Biografiearbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Definition und Zielsetzung der Biografiearbeit ■ Methoden der Biografiearbeit ■ Einsatz von Materialien ■ Erstellung von Biografiebögen, Lebenskisten, Lebensbüchern ■ Kennenlernen der Lebensgeschichte eines älteren Migranten bzw. einer älteren Migrantin
Modul 5	<p>Interkulturelle Kompetenz-Schlüsselqualifikation für die künftige Arbeit mit Älteren mit und ohne Migrationshintergrund</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Verständnis im Umgang mit Menschen aus anderen Kulturen ■ Verständnis untereinander, Akzeptanz, Respekt ■ Sensibles Handeln

Themen	
Modul 6	<p>Alter und Migration</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Geschichte der Zuwanderung nach Deutschland ■ Das Lebenslagekonzept und seine Dimensionen ■ Wohnen, Einkommen, Gesundheit/Pflege, soziale Netzwerke, Freizeitverhalten ■ Lebenssituation älterer Migrantinnen und Migranten in Deutschland ■ Die türkische und jüdische Community im Ruhrgebiet
Modul 7	<p>Kommunikationsaspekte</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Verbale und nonverbale Kommunikation ■ Die 4 Seiten einer Nachricht ■ Kontakte herstellen ■ Gespräche führen ■ Integrative Validation – eine wertschätzende Umgangs- und Kommunikationsform mit Demenzerkrankten
Modul 8	<p>Krankheitsbilder im Alter und Betreuungskonzepte</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Alter und Pflegebedürftigkeit ■ Krankheiten im Alter (Multimorbidität) ■ Demenz, Depression, Angst und andere geriatrische Symptome ■ Therapie- und Behandlungsmöglichkeiten ■ Betreuungs- und Beschäftigungskonzepte ■ Angehörigenarbeit
Modul 9	<p>Rechtliche Grundlagen und Altenhilfestrukturen</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Pflegeversicherung (SGB XI) ■ Betreuungsrecht (BGB) ■ Vorsorgevollmacht/Betreuungsvollmacht/Patientenverfügung ■ Wo bekommt man Hilfe und wie? ■ Altenhilfestrukturen in Bochum
Modul 10	<p>Angebote für Senioren / Projektarbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Welche Angebote für Senioren gibt es? ■ Wie kann ich Angebote für Senioren initiieren und gestalten? ■ Projektentwicklung ■ Wie erstelle ich ein Konzept? ■ Exkursion in eine Einrichtung der Altenhilfe ■ Kennenlernen der Handlungskonzepte und Organisationsstrukturen in der Altenhilfe

Fragebogen

Bestands- und Bedarfserhebung im Rahmen des durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) geförderten DRK-Modellprojektes „Integration von Migrantinnen und Migranten in die Freiwilligenarbeit in der Altenhilfe in Bochum“

1. Bestandsaufnahme

1.1 Sind in Ihrer Einrichtung Ehrenamtliche tätig?

Ja Nein

Wenn ja, wie viele: _____

Angaben können nicht gemacht werden, weil nicht erfasst.

davon Frauen _____ davon Männer _____

Angaben können nicht gemacht werden, weil nicht erfasst.

1.2 Sind in Ihrer Einrichtung Ehrenamtliche mit Migrationshintergrund tätig ?

„Zu den Menschen mit Migrationshintergrund gehören:

- Ausländerinnen und Ausländer (d. h. Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit),
- Aussiedler mit eigener Migrationserfahrung,
- eingebürgerte Ausländer (mit oder ohne eigene Migrationserfahrung) [...].“

Quelle: Integrationsbüro der Stadt Bochum, 2006

Ja Nein

Wenn ja, wie viele: _____

Angaben können nicht gemacht werden, weil nicht erfasst.

davon Frauen _____ davon Männer _____

Angaben können nicht gemacht werden, weil nicht erfasst.

2. Bedarfserhebung

2.1 Wünschen Sie Ehrenamtliche für Ihre Einrichtung?

- ja, zeitnah.
- ja, zu einem späteren Zeitpunkt.
- ja, wenn deren Gewinnung und Schulung durch eine andere Organisation übernommen wird.
- nein

Wenn ja, für welche Einsatzbereiche der Betreuung von älteren Menschen?

- Begleitung bei Spaziergängen
- Vorlesen
- Unterhaltung
- Spielen, basteln
- Begleitung zu Ärzten und Behörden
- Begleitung bei Einkäufen
- Begleitung zu kulturellen Veranstaltungen und Sportveranstaltungen (Theater, Kino, Museum, Konzerte, Ausstellungen, Basaren, Fußballspielen etc.)
- Mithilfe bei der Organisation und Durchführung von Festen, Veranstaltungen

- Unterstützung bei Gruppenangeboten
- Unterstützung bei Tätigkeiten „rund ums Haus“
- Unterstützung bei hauswirtschaftlichen Tätigkeiten
- Sonstiges

2.2 Die von Ihrer Einrichtung gewünschten Ehrenamtlichen sollten

- weiblich sein.
- männlich sein.
- Das Geschlecht ist nicht von Bedeutung.

2.3 Welche Kompetenz wäre Ihnen am wichtigsten?

Bewerten Sie auf einer Skala von 1 bis 6 (1 = sehr wichtig; 6 = gar nicht wichtig).

Persönliche Faktoren

- Interkulturelle Kompetenz
- Freude im Umgang mit älteren Menschen
- Flexibilität
- Empathie
- Zuverlässigkeit
- Motivation
- Humor
- Gelassenheit
- psychische Stabilität
- Sonstige

Fähigkeiten

- musikalische und künstlerische Fähigkeiten
- Kreativität

- Organisationstalent
- Sonstige

Sprachkompetenzen

- Deutsch
- Türkisch
- Russisch
- Polnisch
- Italienisch
- Sonstige

Bitte senden Sie uns den ausgefüllten Fragebogen bis zum
..... zurück.

Per E-Mail: migrationsprojekt@drk-bochum.de

Auf dem Postweg: Deutsches Rotes Kreuz
Kreisverband Bochum e. V.
Migration
Frau Ignatzi / Frau Engel
An der Holtbrücke 8
44795 Bochum

www.drk-bochum.de

Bei Rückfragen stehen wir Ihnen unter folgenden Telefonnum-
mern zur Verfügung:
0234/9445-127 oder -143

Für Ihre Mitarbeit bedanken wir uns ganz herzlich.

7.3 Vereinbarung zur Teilnahme am Projekt „Die Jobpaten“

Im Projekt „Die Jobpaten“ arbeiten die ehrenamtlichen Paten und die Ausbildungsplatzsuchenden individuell zusammen.

Diese persönliche Zusammenarbeit ist eingebunden in ein Modellprojekt, welches vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge finanziert und kontrolliert wird.

Das bedeutet, dass die Teilnehmer – trotz ihrer individuellen Arbeit – auch Teil einer Projektgruppe sind. Damit übernehmen der Pate und der Internationale Bund in dieser Zeit eine besondere Verantwortung für die Teilnehmer. Die Teilnehmer müssen aber auch bestimmte Spielregeln einhalten. Dazu zählen die Zusammenarbeit mit den Paten und die Zusammenarbeit mit dem IB.

Ich, der / die Unterzeichnende nehme ab Oktober 2007 am Projekt „Die Jobpaten“ teil. Während der Projektlaufzeit halte ich folgende Spielregeln ein:

Zusammenarbeit mit meinem Paten

- Ich halte die Vereinbarungen, die ich mit meinem Paten getroffen habe, ein und
- bereite mich auf unsere gemeinsamen Treffen vor.
- Sollte ich zu einer Verabredung nicht kommen können, sage ich rechtzeitig ab.
- Ich werde auch selber aktiv.

Veranstaltungen vom IB

Die Veranstaltungen, zu denen der IB einlädt, sind für mich verbindlich, d. h. ich muss teilnehmen.

Die Termine werden rechtzeitig bekannt gegeben. Wenn ich nicht teilnehmen kann, sage ich vorher beim IB-Ansprechpartner ab. Fehle ich wiederholt ohne Entschuldigung, kann ich aus dem Projekt ausgeschlossen werden.

Beendigung

Diese Vereinbarung gilt zunächst bis September 2008.

Wenn ich vorher aus dem Projekt aussteigen möchte, wende ich mich an meine/n Ansprechpartner/in beim IB.

Datum, Unterschrift, Teilnehmer

Datum, Unterschrift, IB

Fragebogen Jugendliche für das JobPaten-Projekt

Persönliche Daten

Name _____

Geburtsdatum _____

Geschlecht _____

Verheiratet / Kinder _____

Adresse _____

Telefon (Festnetz) _____

Handy _____

E-Mail _____

Am besten bin ich zu erreichen
(Tageszeit, Wochentage, Art) _____

Herkunftsland _____

Nationalität _____

Aufenthalt in Deutschland seit _____

Aufenthaltsstatus (ausbildungsberechtigt?) _____

Schulabschluss und Jahr und Ort des Abschlusses

Weitere (höhere) Abschlüsse (Universität o. ä.)

Wenn der der Abschluss im Ausland getätigt wurde, wie wird er
hier in Deutschland angerechnet?

Ggf. angefangene / abgeschlossene Berufsausbildung

Wo und wann?

Bisherige Berufstätigkeit (auch wo

Berufsorientierungstest liegt vor ?

ja

nein

Ergebnis des Berufsorientierungstest

Derzeitige Beschäftigung (Wo? Art und Zeiten der Beschäftigung?)

Seit wann sind Sie beim JMD in Beratung? Bei wem?

Wie schätzen Sie Ihre Deutschkenntnisse ein?

(absolvierte Sprachkurse?)

Würden Sie ggf. einen weiteren Sprachkurs besuchen?

Wenn ja, wie viel Zeit könnten Sie investieren?

Berufsbezogene Fragen

Berufswunsch (bitte Prioritäten angeben, falls es mehrere sind)

Was haben Sie bisher unternommen, um einen Ausbildungsplatz zu finden? Seit wann bewerben Sie sich? Wo haben Sie sich bisher beworben? Welche Bewerbungen stehen noch aus?

Haben Sie bereits Praktika durchgeführt? Wenn ja, wo und wie lange?

Fragen zum Programm

Was erwarten Sie von Ihrem Paten? Welche Einschränkungen gibt es bei der Auswahl? (Geschlecht, Wohnort, Alter, Eigenschaften o. ä.)

Könnten Sie ein Praktikum absolvieren?

Wenn ja, wann und wie lange?

Wie oft könnten Sie sich mit Ihrem Paten treffen?

Sonstiges (anstehende längere Abwesenheiten o. ä.)

Vielen Dank!

Foto liegt vor?

ja

nein

Arbeitsbescheinigungen / Zeugnisse liegen vor?

ja

nein

Impressum

Herausgeber:

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
Frankenstraße 210
90343 Nürnberg

Stiftung Bürger für Bürger
Friedrichstraße 94
10117 Berlin

Inhalt und Redaktion:

Kooperation der 16 Modellprojekte,
der Stiftung Bürger für Bürger und des
Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

Stand: Oktober 2009

Gesamtgestaltung, Produktion:

Naumilkat –
Agentur für Kommunikation und Design, Düsseldorf

Druck:

Silber Druck oHG

Foto/Bildnachweis:

Kooperation der 16 Modellprojekte,
der Stiftung Bürger für Bürger und des
Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

Diese Publikation wird im Rahmen der Bereitstellung von Informationsmaterial durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge kostenlos herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Europa-, Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung.