

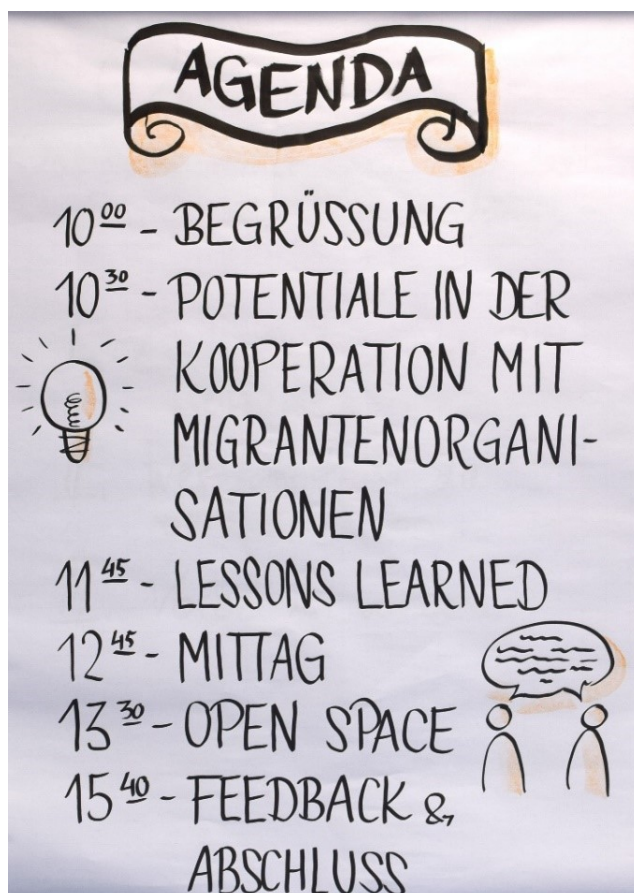
ERGEBNISPROTOKOLL

Vierte Qualifizierungswerkstatt für kommunale Koordinatorinnen und Koordinatoren der Bildungsangebote für Neuzugewanderte

13. September 2018 in Neumünster

Eröffnung der zweiten Qualifizierungswerkstatt

Das zweite Treffen im Jahr 2018 der Koordinatorinnen und Koordinatoren fand in der Stadt Neumünster im Tagungshaus Kiek In statt. **Jasmin Lemke**, Mitarbeiterin der Transferagentur Nord-Ost (im Folgenden: TANO), begrüßte die Teilnehmenden und führte mit einem kurzen Rückblick auf die vergangenen Veranstaltungen der Transferinitiative sowie einem Einblick in die Potenziale in der Kooperation mit Migrantorganisationen in das Thema der vierten Qualifizierungswerkstatt ein.



GEFÖRDERT VOM



Potenziale in der Kooperation mit Migrant/-innenorganisationen

Migrant/-innenselbstorganisationen (im Folgenden: MSO) sind von Menschen mit Migrationshintergrund gegründete Vereine, die sich für die Interessen dieser Personengruppe einsetzen. Neben spezifischen Zielen wie die Förderung von Sport, Sprache, Religion oder Kultur, stehen im Zentrum der Aufmerksamkeit, direkt oder indirekt, immer auch die Beschäftigung und die Auseinandersetzung mit den Themen Migration, Integration und bürgerschaftliches Engagement. MSO gibt es seit den 60-er Jahren. In den letzten Jahren hat ihre Bedeutung als Netzwerk in der Integration von Neuzugewanderten und Flüchtlingen jedoch ihren Höhepunkt erreicht. Dabei fungieren sie durch die gezielte Ansprache und die Verbreitung von Angeboten als Informationsvermittler. Durch die Mitwirkung bei Entscheidungsprozessen in Bildungsnetzwerken und die Förderung des zivilgesellschaftlichen Engagements tragen sie einen wichtigen Teil zur Interessenvertretung von Menschen mit Migrationshintergrund bei. Auch als Expertengremium können sie einberufen werden, um stellvertretend für ihre Communities bei der Entwicklung und Umsetzung von Projektkonzepten und Maßnahmen mitzuwirken. Als Kooperationspartner im Rahmen der Umsetzung von Bildungsprojekten bilden sie die Brücke zur Mehrheitsgesellschaft oder sind selbst Träger von Integrationsprojekten.

Die Mittlerrolle der Migrantenorganisationen ist durch lebensweltliche Nähe geprägt und verfolgt meist ganzheitliche Arbeitsansätze. Die Angebote sind niedrigschwellig sowie leicht zugänglich. Das Verhältnis zwischen den Organisationen und den Communities beruht auf gegenseitigem Vertrauen sowie einer guten Kommunikation. Dank der muttersprachlichen Kompetenz sowie ihren häufig vorherrschenden eigenen Migrationserfahrungen können Sie eine Brücke zwischen den Zugewanderten und den Regelinstitutionen darstellen, um beispielsweise beim Zugang zum Arbeitsmarkt oder der Entscheidung bezüglich ihrer Bildungslaufbahn zu unterstützen.

In der Zusammenarbeit zwischen Verwaltung und MSO gilt es sich aber auch mit ein paar Herausforderungen auseinanderzusetzen. MSO sind häufig durch ehrenamtliche Personalstrukturen geprägt, während die Mitarbeitenden der Regelinstitutionen hauptamtlich angestellt sind. Dieser Zustand bringt die Gegenspieler Standardisierung versus Flexibilität mit sich. Auch die Organisationsstrukturen unterscheiden sich stark. Während MSO einen eher sozialräumlichen Ansatz verfolgen, sind Kommunalverwaltungen von der klassischen Linienstruktur geprägt. Trotz allem kann die Zusammenarbeit mit MSO zu einer interkulturellen Öffnung der Mehrheitsgesellschaft, einem besseren Zugang zur Zielgruppe der Neuzugewanderten und letztlich auch zu einer nachhaltigen Integration Zugewanderter beitragen.

GEFORDERT VOM



Interview mit Vertretern und Vertreterinnen der syrischen Gemeinde in Neumünster sowie dem Zentrum für Empowerment und interkulturelle Kreativität

Im Interview mit Vertretern und Vertreterinnen von zwei MSO wurden die Arbeitsschwerpunkte, die Potenziale in der Kooperation sowie die Bedarfe von Neuzugewanderten näher beleuchtet. Frau Barhoum von der Organisation „Hand in Hand in ein neues Land“, einer Unterorganisation der Syrischen Gemeinde in Neumünster, begann mit einem Abriss der Angebote und Ziele ihrer Organisation.

Der Schwerpunkt der Syrischen Gemeinde „Hand in Hand in ein neues Land“ (fortan: HiHSG-NMS) ist die Integration durch Bildung, Kunst und Kultur. Sie ermutigt alle Teilnehmenden, ihre kulturellen Aktivitäten für eine weltoffene Gesellschaft fortzuführen und ein gutes Zusammenleben zu verwirklichen. Dabei erwähnt Frau Barhoum drei Dimensionen, die sie für besonders relevant hält, nämlich Sprache, Arbeit und Kultur. Die HiHSG-NMS verfolgt nach eigener Aussage folgende Ziele:

- 1.) Die HiHSG-NMS hat sich Integration durch Bildung zum Ziel gesetzt. Die Bildungschancen von Migranten sollen verbessert werden. Sie setzt unterschiedliche Projekte, Kurse und Workshops um, die besonders die Kinder der Neuzugewanderten erreichen sollen.
- 2.) Der Verein bemüht sich, Arbeitschancen für die Neuzuwanderten zu ermöglichen, in dem er über Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten für Neuzuwanderte informiert und Kontakt zwischen Arbeitssuchenden und Arbeitgebenden arrangiert.
- 3.) Die Zwecke des Vereins sind die Förderung der Jugendhilfe, der Kunst und Kultur (kulturelle Betätigungen, die in erster Linie der Freizeitgestaltung dienen) und die Förderung einer kulturellen Öffnung, der Toleranz auf allen Gebieten sowie der Völkerverständigung.
- 4.) Die Verwirklichung der zweisprachigen Erziehung aller zugewanderten Kinder zur Bewahrung und Entfaltung ihres nationalen und kulturellen Selbstverständnisses im Sinne einer Erziehung, die im schulischen Bereich zu keiner Segregation führen darf.
- 5.) Zur Förderung des Bewusstseins der kulturellen Identität und Persönlichkeit der syrischen Minderheit in Deutschland, möchte die HiHSG-NMS dazu beitragen, positive Lebensbedingungen für Kinder und ihre Familien zu schaffen und zu erhalten.

Um diese Ziele zu erreichen, veranstaltet die HiHSG-NMS unter anderem Informationsveranstaltungen zu Arbeitnehmenden-/Arbeitgebendenrecht, zur frühkindlichen Bildung, Betreuung und Entwicklung sowie zum deutschen Schulsystem. Besonders wichtig ist ihnen ebenfalls die Förderung der

GEFÖRDERT VOM



ursprünglichen Sprache und Kultur, da die Auseinandersetzung mit den eigenen Wurzeln identitätsstiftend ist. Frau Barhoum beschreibt den Wunsch nach einer arabischen Schule, in der die Mitglieder eine dem deutschen allgemeinbildenden Schulabschluss gleichwertige Qualifikation erlangen können. Auf die Nachfrage, in welcher Verbindung die Syrische Gemeinde in Neumünster zur syrischen Gemeinde Schleswig-Holstein steht, antwortet Frau Barhoum, dass sie beide unabhängige eigenständige Vereine darstellen aber in Kontakt stehen. Frau Barhoum würde sich auch einen intensiveren Kontakt sowie eine engere Zusammenarbeit wünschen. Aus dem Plenum wird der Hinweis gegeben, dass es in Oldenburg in Niedersachsen eine deutsch-syrische Gemeinde gäbe, die eventuell als Vorbild gelten könnte, da es den in Deutschland sozialisierten Mitgliedern in der Regel etwas leichter fällt sich in der deutschen Vereinslandschaft und der damit verbundenen Bürokratie zurechtzufinden.

Parinaz Mehranfahr, Ali Reza Ahmadi und Maziar Chatrbahr vom Zentrum für Empowerment und interkulturelle Kreativität (fortan: ZEIK) stellen ebenfalls ihre Arbeitsschwerpunkte sowie die verfolgten Ziele vor. Da sich das ZEIK aus der Zentralen Bildungs- und Beratungsstelle für Migrantinnen und Migranten e.V. (fortan ZBBS) heraus entwickelt hat, existierte bei der Entstehung bereits eine gewisse Struktur und Personal, das sich in der Arbeit mit Neuzugewanderten engagierte. Die Idee, das ZEIK zu gründen, entwickelte sich aus einem Schulprojekt heraus, bei dem Mitarbeitende der ZBBS den Schülerinnen und Schülern die Erlebnisse, Beweggründe und Fluchtgeschichten von Zugewanderten näherbringen. Die Angebotspalette des ZEIK reicht von Deutschunterricht in unterschiedlichen Muttersprachen über Computerkurse bis hin zum großen Bereich der kulturellen sowie musischen Bildung. Im ZEIK engagieren sich 20 Menschen aus 8 verschiedenen Nationen, die in den Räumlichkeiten der ZBBS Angebote offerieren, aber auch Projekte an Schule oder im Theater organisieren. Eine große Herausforderung für das ZEIK sind die ehrenamtlichen Strukturen der Organisation. Es gibt viele engagierte Menschen, die das ZEIK unterstützen, jedoch eine verbindliche Beteiligung auf lange Zeit nicht gewährleisten können. Wenn die Mitglieder die Möglichkeit bekommen eine Arbeit, Ausbildung oder ein Studium aufzunehmen, bleibt ihnen meistens nicht mehr ausreichend Zeit sich für das ZEIK zu engagieren. Die anwesenden Mitglieder haben langfristig das Ziel sich von der ZBBS abzulösen, um ein eigenständiger Verein zu werden, jedoch ist dies allein aus finanziellen und organisatorischen Gründen noch nicht umsetzbar.

GEFÖRDERT VOM



Auf die Frage nach Unterstützungsbedarfen auf Seiten der Kommunalverwaltung nennen die Mitarbeitenden des ZEIK die Finanzierungsproblematik. Auch die Beratung in rechtlichen Angelegenheiten könnte weiterhelfen. Im Allgemeinen würde sich die Organisation über eine Absprache der Angebote und Werbung für ihre Kurse bei den Zugewanderten freuen. Auch die Syrische Gemeinde benötige eher allgemeine Unterstützung beim Veranstaltungsmanagement, gekoppelt mit Rechtsberatung und Öffentlichkeitsarbeit. Beide MSO wünschen sich Ansprechpersonen, den sie vor der Organisation einer Veranstaltung, einer Demonstration oder auch bei der Beantragung von Fördermitteln um Rat fragen können. Es wird zudem der Wunsch nach Weiterbildung für Multiplikator/-innen in der Beratung von Zugewanderten bei Behördengängen geäußert. Die Syrische Gemeinde in Neumünster hat bereits gute Erfahrungen mit der öffentlichen Verwaltung machen können und weiß um den positiven Effekt, der gegenseitigen Werbung sowie der Abstimmung der Bildungsangebote. Schwierigkeiten würden sich vor allem in der Flexibilität der Unterstützungsangebote ergeben. Bei der Planung von Veranstaltungen und der damit verbundenen finanziellen, logistischen oder sonstigen Hilfeleistungen ist eine rechtzeitige, verbindliche Anfrage notwendig. Diese Voraussetzung mit den Bedürfnissen der Community zu vereinbaren gestaltet sich nicht immer so einfach. Von den Koordinierungskräften wird der Hinweis gegeben, dass es zwar nicht in jeder Kommunalverwaltung eine zentrale Ansprechperson für alle Fragen rund um die Vereinsarbeit, Rechtsangelegenheiten und das Veranstaltungsmanagement gäbe,

GEFÖRDERT VOM



jedoch würde sich in allen Kommunen die Ehrenamtsberatung mit einigen der Themen auseinandersetzen können, die von den MSO genannt wurden.

Eine Frage, die viele Koordinierungskräfte interessierte, drehte sich um die Möglichkeiten in der eigenen Kommune Migrant/-innen dabei zu unterstützen, sich selbst zu organisieren damit zur Integration Neuzugewanderter beizutragen. Vor allem in ländlich geprägten Regionen mit dezentraler Unterbringung gestaltet es sich schwierig die Zielgruppe für ein Engagement zu erreichen und zu motivieren. Parinaz Mehranfar entgegnete mit einem Lächeln, dass sie bei jeder Veranstaltung, bei der sie bisher aufgetreten sind, gefragt werden, wie andere Kommunen die Gründung einer MSO unterstützen könnten. Sie hat die Theorie aufgestellt, dass Idun Hübner, die Projektleiterin des ZEIK einfach Glück hatte, eine Gruppe junger, engagierter Menschen zu finden, die anderen Zugewanderten gerne beim Ankommen und Leben in Deutschland helfen wollten. Maziar Chatrbahr und Ali Reza Ahmadi fügen noch hinzu, dass die Grundvoraussetzung für eine Vereinsgründung sei, dass Menschen über einen längeren Zeitraum eng zusammenarbeiten und sich familienähnliche Strukturen entwickeln. Das Zusammenfinden über ein Projekt, dass die Teilnehmenden interessiert, für das sie sich gerne einsetzen, kann der Grundstein für eine Vereinsgründung sein. Aus den Erfahrungsberichten von Frau Barhoum, die ein Sommerfest zur Feier des Ramadans veranstaltete, kann ebenfalls die Erkenntnis gezogen werden, dass es bei der Ansprache von Zugewanderten darauf ankommt, dass sie emotional involviert sind. Sie berichtet, dass die Zugewanderten gerade zu Festtagen ihr Heimatland sehr vermissen und ihre Kultur auch in Deutschland ausleben möchten. Hier würde sich ein Ansatzpunkt des interkulturellen Austauschs und der Vernetzung Zugewanderter bieten, wenn sich beispielsweise die Koordinierungskräfte an der Organisation einer derartigen Veranstaltung beteiligen würden.

Im Rahmen dieses Interviews konnten nicht alle Fragen abschließend geklärt werden, jedoch stellte der Dialog einen beidseitigen Annäherungsversuch dar, der die Grundlage für eine Zusammenarbeit und einen Transfer in die eigene Kommune sein kann.

Lessons learned – Erkenntnisse aus zwei Jahren kommunaler Koordinierung

Pamela Welz (Transferagentur Nord-Ost) beginnt die Einführung des Workshopformats mit einem Zitat von Mike Pedler aus seinem Buch „Auf dem Weg zum lernenden Unternehmen“. Ihm zufolge ist eine lernende Organisation „...eine Organisation, die das Lernen aller Organisationsmitglieder ermöglicht und sich selbst transformiert. Lernen findet auf unterschiedlichen Ebenen statt: als individuelles Lernen, als soziales Lernen und schließlich als organisationales Lernen, wobei sich letzteres in einer Veränderung der organisationalen Strukturen und Prozesse als Ergebnis des eigentlichen Lernprozesses manifestiert“. In der Lessons learned-Runde trifft letzteres natürlich nur eingeschränkt zu,

GEFÖRDERT VOM



da die kommunalen Koordinierungen nur in losen Kooperationen miteinander verbunden sind und nicht alle in einer Organisation tätig sind. Aber der Anspruch von Lessons learned ist auch lediglich, dass aus dem individuellen ein soziales Lernen wird. Und trotz der heterogenen Arbeitssituation verbinden die Koordinierungskräfte so viele Gemeinsamkeiten, dass es sich hinsichtlich der zweiten Förderphase lohnt, einen Blick auf die letzten zwei Jahre zu werfen und ein Resümee zu ziehen. Der Lessons learned Workshop wird in der Regel in Projektgruppen durchgeführt, aber da die Teilnehmenden nicht in einer Organisation zusammenarbeiten, wählten wir die modifizierte Scrum-Version der Methode. In diesem Fall untergliederte sich der Prozess in drei Arbeitsschritte. Zunächst ging es in einem ersten Schritt um die Sammlung relevanter Ereignisse in der bisherigen Förderphase der kommunalen Koordinierung. Dabei ging es mit Hinblick auf die Weiterarbeit besonders um einschneidende Situationen, in denen die Koordinierungskräfte in der Retrospektive sagen können, dass sie an diesen Punkten im Nachhinein anders gehandelt hätten oder ihr Handeln einen erfolgreichen Wendepunkt darstellte und sie deshalb heute wieder so handeln würden. Die erste Förderphase wurde zwecks Übersichtlichkeit in Anfang, Mitte und Ende der ersten Förderperiode aufgeteilt. Als alle Ereignisse in diesem Zeitstrahl eingeordnet waren, mussten sich die Teilnehmenden die Frage stellen: „Was würden Sie wieder so machen?“ und die Antworten auf grünen Moderationskarten festhalten. Zu der Reflexion gehörte als letzte Aufgabe die Frage: „Was würdet ihr beim nächsten Mal anders machen?“ und damit einhergehend das Sammeln von Verbesserungsvorschlägen. Es folgt eine Übersicht der Erkenntnisse aus dem Lessons learned Workshop, geordnet nach Themenbereichen.

1) Netzwerk aufbauen bzw. persönliche Hospitationen

- a. Werbung für sich selbst machen und Mehrwert herausstellen
- b. Strukturen verstehen und sich selbst dazu aufstellen
- c. Eigene Rolle finden
- d. Nischen finden, die noch niemand besetzt/wo man selbst aktiv werden kann
- e. Persönliches Kennenlernen potenzieller Kooperationspartner/-innen
- f. Nachforschung betreiben im Sinne von: Was gibt es bereits? Wo kann ich anknüpfen?
- g. Befindlichkeiten und Kommunikationswege verstehen (mögliche Umwege finden, ggf. direkt an Politik o.Ä. herantreten)
- h. Ggf. bei anderen tageweise hospitieren, um deren Arbeitsweise, Kulturen, Werte, Normen, Zwänge besser zu verstehen
- i. Kontinuierlich auftauchen, da sein, langsam Vertrauen aufbauen durch kontinuierliche Präsenz und damit regelmäßige Kontakte

GEFORDERT VOM



2) Geld für Projekte auf tun

- a. Z.B: ESA für Geflüchtete, Deutsch für alle, Apps, Publikationen
- b. So wird man und das eigene Tun zum einen sichtbar und zum anderen kann man weitere passende Programme für die eigene Agenda nutzen (auch wenn diese eigentlich etwas anders angelegt sind)

3) Bereichsübergreifende Zusammenarbeit befördern und einfordern, zur Not Führungskraft schnell in die Pflicht nehmen

4) Sichtbar werden durch 2) oder

- a. Integrationsberichte (Was gibt es? Wer arbeitet mit wem? Handlungsempfehlungen ableiten ...)
- b. Handlungskonzepte für Integration mit erarbeiten
- c. Bildungskonferenzen mit konzipieren und ausrichten
- d. Eigene Arbeit in Gremien vorstellen

5) Steuerungsgruppen einbeziehen, Führungskraft in die Pflicht nehmen

- a. Vorstellung, Kontaktherstellung und Führung einfordern
- b. Zum Beispiel Einführung in den Bildungsausschuss (in den ersten drei Monaten)
- c. Zugänge zu Presse & generell zu Politik verschaffen
- d. Hilfe bei der Priorisierung einfordern


6) Selbstmanagement-, Zeitmanagement-, Projektmanagement-Kompetenzen ausbauen und nutzen

- a. Aneignung und Verbreitung von Projektmanagementtools
- b. Detaillierte Pläne mit Deadlines erstellen und Verabredungen treffen

7) Wünsche an die TANO

- a. Es gab bereits viele gute Fortbildungsformate, bei dem anstehenden Wechsel der Koordinierungskräfte kann auch vieles wiederholt werden (Innere Differenzierung - Angebote für alte Hasen und Neueinsteigende)
- b. Kommunale Spitzenverbände und Projektleitungsebene mit ansprechen und zur Verantwortung ziehen
- c. Adaption der Koordinierungsarbeit im Bereich Neuzugewanderter auf andere Zielgruppen mit Unterstützungsbedarf unterstützen

GEFORDERT VOM

- 
- d. Thema Demokratieförderung bearbeiten und in die Qualifizierungsangebote einbeziehen
 - e. Gemeinsamer Fachtag mit den neuen Fachkräften der geplanten Landesstellen im Bereich Integration und Teilhabe in Schleswig-Holstein

Open Space – Beschäftigung mit aktuellen Themen und Entwicklungen

Es wurde von allen Teilnehmenden einstimmig entschieden, die Phase des Open Space für die Planung des landesweiten Aktionstages am 23.10.2018 zu nutzen. Die Diskussion drehte sich zu einem großen Teil um das Einladungsmanagement und die Zielgruppe der Veranstaltung. Es kam zu der Vereinbarung, dass es eine zentrale Einladung an die landesweit agierenden Akteure geben wird und dass sich die Kommunen um ihre lokal relevanten Ansprechpersonen bemühen. Die Anmeldung selbst wird über die Homepage der TANO laufen, da hier ein Tool dafür existiert und die Neutralität gewahrt bleibt. Die Liste der zentral einzuladenden Akteure wurde um einige Personen aus Wissenschaft, Politik und Bildungsinstitutionen ergänzt. Auch der Einladungstext selbst wurde gemeinsam überarbeitet.

Ein weiterer Punkt der Besprechung drehte sich um die Inhalte der Podiumsdiskussion. Die geplanten Fragen thematisieren die Gelingensbedingungen und Stolpersteine der Integration durch Bildung in Schleswig-Holstein. Es wird angemerkt, dass zu beachten ist, eine Gleichverteilung von männlichen und weiblichen Podiumsgästen zu erreichen. Die TANO wird voraussichtlich mit einer weiblichen Vertreterin das Podium besetzen und mit weiteren Mitarbeitenden an der Veranstaltung teilnehmen. Es sind folgende Fragen für die Podiumsdiskussion geplant:

1. Welche Rolle spielt „gute“ Bildung?
2. Ist Integration eine Frage der Bildung?
3. Welche Grenzen existieren bei der Koordination von Bildung?
 - Land/Bund versus Kommune
 - BAMF versus Kommune
 - Föderale Strukturen
 - Politische Strukturen
4. Gelingt Integration durch Bildung?
 - Abgleichung der Normen und Werte

GEFÖRDERT VOM



5. Welche Rolle nimmt Bildung in unserer aufnehmenden Gesellschaft ein und wie wirkt sich dies auf die Integrationschancen von Neuzugewanderten aus?
6. Auf welche Weise existiert ein Spannungsfeld zwischen Weiterbildung und Arbeiten bei den unterschiedlichen Akteuren im Integrationsbereich?
7. Welche Herausforderungen, Chancen und Grenzen existieren bei unterbrochenen Bildungsbiographien im Kontext einer aufnehmenden Wissensgesellschaft?
 - Praxisnahe Bildungsangebote
8. Wie sollten idealtypische Gelingensbedingungen aussehen?
9. Wie kann die Zuwanderungsgesellschaft in die Arbeit in der Bildungslandschaft miteinbezogen werden?

Für die weitere Planung wurde ein Zeitplan gesetzt, der eine Deadline für die Einladungen zum 21.09. vorsieht. Am 10.10. ist die Abfrage des Zwischenstands der Rückmeldungen geplant und bis zum 15.10. soll die verbindliche Anmeldung zur Auftaktveranstaltung erfolgt sein.

Wir danken Ihnen für Ihr zahlreiches Erscheinen sowie den regen Austausch auf unserer vierten Qualifizierungswerkstatt für kommunale Koordinatorinnen und Koordinatoren der Bildungsangebote für Neuzugewanderte. Wir freuen uns auf die weitere Zusammenarbeit mit Ihnen in der nächsten Qualifizierungswerkstatt. Sehr gerne stehen wir Ihnen weiterhin für Anregungen und Fragen zur Verfügung!

Die **Transferagentur Nord-Ost** der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung unterstützt Kommunen in Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein beim Aufbau eines datengestützten Bildungsmanagements. Sie ist Teil der „Transferinitiative Kommunales Bildungsmanagement“. Dieses Vorhaben wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert.

www.transferagentur-nord-ost.de

GEFÖRDERT VOM