



EMU 2008 Baustein 2

2. – 3. Mai 2008

Programmablauf

Freitag, 2. 5. 2008

Zeit	Thema/Inhalt	Arbeitsform	Material/Medien
17.00	Ankommen/Begrüßung Namensspiel	Kreis	
17.20	Organisatorisches: Essenszeiten, veg. Essen, Getränke, Fahrtkostenzuschuss, Adressliste, Protokolle		
17.30	An was erinnere ich mich noch von B1? Was hat sich seit Baustein 1 getan?	Partnerarbeit Plenum	
17.40	Interkulturelle Öffnung Vorübung zur Kundenperspektive: Frisörbesuch, Zufriedenheit der KundIn Kundenperspektive: 3 Beispiele - Altenhilfe - Jugendhaus - Kita Zentrale Frage: Worin bestand die Qualität, die zufrieden macht? Ergebnisse werden präsentiert Folie: IKÖ ist (nach Dursun Tan) Fragebogen zur Interkulturellen Öffnung Auswertung	Kleingruppen TN ordnen sich einem Thema zu in 3 Gruppen Plenum Aufstellung in Skalen/Ecken Gruppen	FC-Plakate Stellwände TLP, Folie beantworteter Fragebogen
18.40	Pause		



Zeit	Thema/Inhalt	Arbeitsform	Material/Medien
19.00	Profil der MultiplikatorIn	Einzelarbeit	Fragebogen
19.15	Was braucht eine EMU? Welche Aufgaben hat eine EMU? Ergebnisse an die Pinnwände Abschließende Runde: Was unterscheidet den EMU vom Ehrenamt? Wie geht's mir mit meinem Ehrenamt?	Gruppenarbeit Plenum	FC-Papier Pinnwände
	Blitzlicht zum Tage		

Samstag, 3. 5. 2008

9.00	Wup						
9.10	Ideenpool für eigene Kleinprojekte TN schreiben Ideen auf Kärtchen und pinnen sie an. Evtl. ergänzen mit best-practise-Beispielen: Karten mit Vorschlägen werden auf dem Boden ausgelegt und 4 Gruppen finden sich nach inhaltlichem Interesse. Projektplanung: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%; text-align: center;">Was?</td> <td style="width: 25%; text-align: center;">Wer?</td> <td style="width: 25%; text-align: center;">Wo?</td> <td style="width: 25%; text-align: center;">Was brauchen wir?</td> </tr> </table> Präsentation Tipp: Schirmherr oder -frau suchen	Was?	Wer?	Wo?	Was brauchen wir?	Einzelarbeit Gruppenarbeit Großgruppe	Karten FC-Papier Tabellen an Pinnwand
Was?	Wer?	Wo?	Was brauchen wir?				
10.00	Öffentlichkeitsarbeit mit Iris Enchelmaier						
16.30	Auswertung: - Fragebogen - Blitzlicht	Einzelarbeit Großgruppe	Fragebogen				
17.00	Ende						



EMU 2008 - Ehrenamtliche MultiplikatorInnen

2. Baustein

Leitung: Gisela Wolf und Josef Minarsch-Engisch

Protokoll: Astrid Burkard

Kennenlernübung

Zur Erinnerung der Namen und zum Einstimmen bilden alle TN einen Kreis und werfen sich unter Nennung des Namens Jonglierbälle zu, wobei die Reihenfolge des Zuwerfens immer gleich bleibt. Es werden mehrere Runden gespielt, zunächst mit einem Ball, dann mit zwei bzw. mit drei Bällen.

Kurzer Rückblick auf Baustein 1

Leitfrage: Woran erinnern Sie sich noch?

Die TN tauschen sich jeweils zu zweit darüber aus, was ihnen vom letzten Baustein in Erinnerung ist. Nach einem regen Austausch wird dies im Plenum zusammengetragen.

Interkulturelle Öffnung

Bei diesem Themenbereich gibt es verschiedene Aspekte, die sich aus der jeweiligen Perspektive ergeben: die Leitung einer Einrichtung hat eine andere Perspektive als die Mitarbeitenden und diese wiederum eine andere als die Kunden. Die TN setzen sich zunächst mit der Kundenperspektive auseinander.

Dazu erhalten sie folgende Aufgabe, über die sie sich in Kleingruppen zu dritt bzw. viert austauschen sollen:

„Sie gehen zum Friseur. Wann sind Sie als KundIn zufrieden?“

Im Anschluss an den lebhaften Austausch werden die Ergebnisse im Plenum zusammengetragen:

- das Selbstwertgefühl steigt, man hat gute Laune
- die eigene Vorstellung wird realisiert
- die Qualität ist wichtig, d.h. z.B. gute Farben und Materialien
- vereinbarte Termine werden eingehalten, es gibt keine langen Wartezeiten
- die Räumlichkeiten sind sauber
- das Preis-Leistungs-Verhältnis stimmt
- die Bedienung ist freundlich
- es herrscht Ruhe, keine Hektik
- die Sympathie muss stimmen
- man möchte Abwechslung, d.h. es gibt eine gute Beratung
- die Arbeit wird professionell und gerne gemacht

Gruppenarbeit: 3 Szenarien

Das Vorgehen orientiert sich grob an der Übung „Kundenpfad“ in Handschuck/Klawe, S. 330 (siehe Literaturliste).

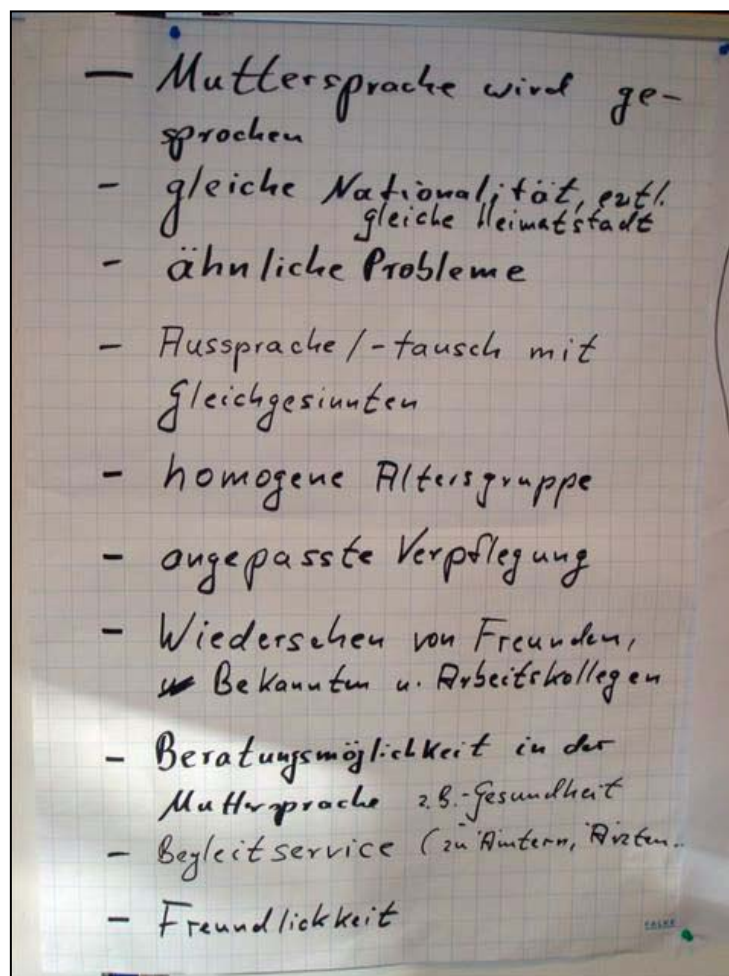
Die Leitung verteilt drei Szenarien auf dem Boden, denen sich die TN zuordnen sollen. Es sind Situationsschilderungen aus Kundenperspektive zu den Bereichen „Altenhilfe“, „Jugendhaus“ und „Kindertagesstätte“. 7 TN ordnen sich der Altenhilfe zu (aus dieser Gruppe werden zwei Kleingruppen gebildet), 4 TN dem Jugendhaus und 3 TN der Kindertagesstätte.

Die TN erhalten als Aufgabe für die Gruppenarbeit folgende Fragestellung:

„Worin besteht die Qualität, die zufrieden macht?“

Die Ergebnisse werden auf Flipchartpapier festgehalten und anschließend im Plenum präsentiert. Dabei lesen die Gruppen zunächst die jeweilige Situation vor. Es erfolgen Ergänzungen und Zusammenfassungen der Leitung und des Plenums zu jeder Gruppe:

1. Altenhilfe

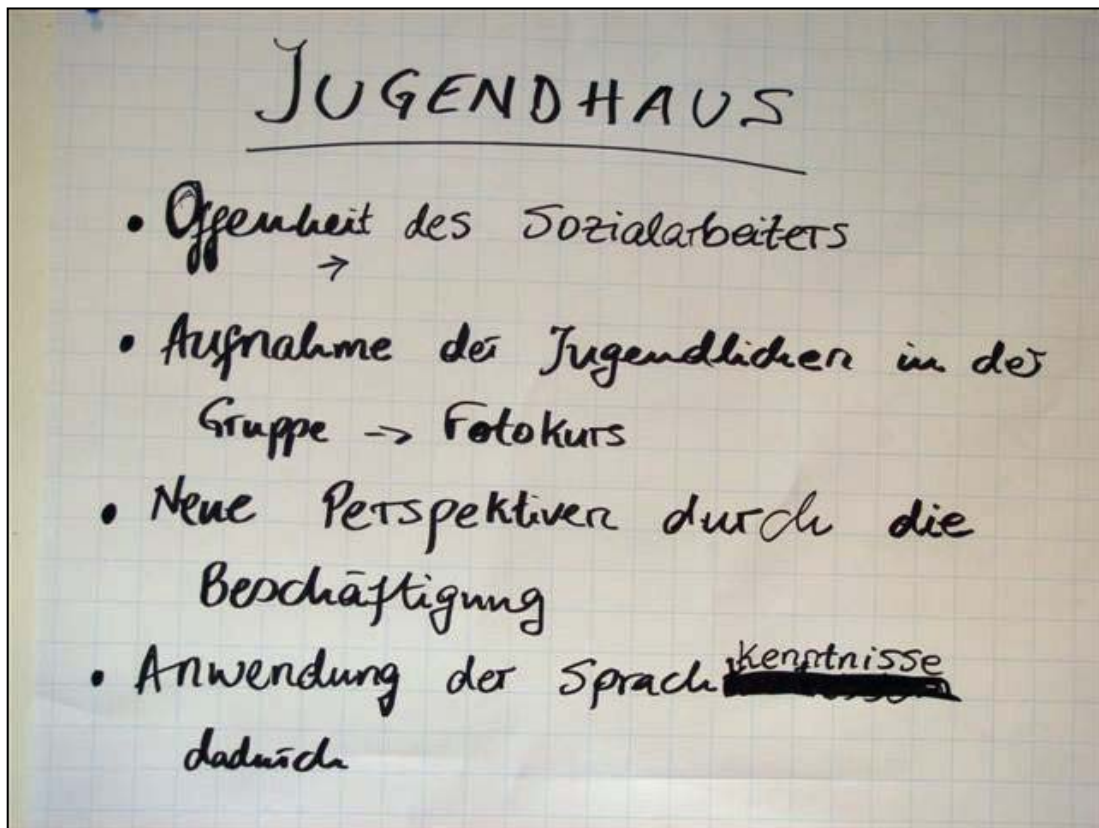


- Sprache ist vor allem für die 1. Generation wichtig, die hauptsächlich über die Arbeit in die Gesellschaft eingebunden waren.
- Es ist wichtig, dass diese Generation Beratung und Angebote erhält.
- Auch die Erfahrung, dass eigenes Wissen gefragt ist, ist wichtig.
- Eine TN erzählt die Geschichte ihres Vaters und des Missverständnisses wegen eines Ofens, der momentan nicht erhältlich sei - der Vater verstand „nicht für Mohammedaner“ und traute sich nicht mehr aufs Amt.

2. Kindertagesstätte

- **Freundliche Begrüßung**
- **Willkommen heißen**
- **Ausführliche Information über die Angebote**
- **Wenn Freunde/Bekannte, deren Kinder diese Kita besuchen, zufrieden sind**
- **Bessere Sprachkenntnisse für Kinder - und Eltern**
- **Soziale Kontakte für beide**
- **Sozialverhalten**

3. Jugendhaus



- Evtl. hatte der Sozialarbeiter russische Sprachkenntnisse? Wichtiger sei aber die Offenheit des Sozialarbeiters, d. h. eine gute Begrüßung, ein Willkommenheißen der Jugendlichen, egal in welcher Sprache.
- Gemeinsame Aktivitäten sind wichtig.

Es erfolgt ein theoretischer Input der Leitung zu
„Interkulturelle Öffnung ist...“ (zitiert nach Dursun Tan)

Erläuterungen dazu:

- Öffnung in symbolischer Hinsicht beinhaltet das ausdrückliche Willkommenheißen aller.
- Öffnung in personeller Hinsicht: hierbei tun sich manche kirchliche Träger nach wie vor schwer, besonders wenn es um Leitungspositionen geht.
- Öffnung in persönlicher Hinsicht bezieht sich vor allem auf die MitarbeiterInnen.
- Öffnung gegenüber neuer Klientel wäre z. B. in der Altenhilfe sehr wichtig. Die Angebote der Altenhilfe sind unter älteren MigrantInnen oft wenig bekannt. Hemmnisse gibt es auch durch den „Rückkehrmythos“, schlechte Erfahrungen mit deutschen Institutionen und mangelnde Sprachkenntnisse.

Interkulturelle Öffnung ist

- **Öffnung in symbolischer Hinsicht (Leitbild, Selbstverständnis)**
- **Öffnung in personeller Hinsicht (z.B. Einstellung von Professionellen nichtdeutscher Herkunft)**
- **Öffnung in persönlicher Hinsicht (Fremdheitserfahrung, Selbstreflexion, Erwerb von interkulturellen Kompetenzen durch Weiterbildung)**
- **Öffnung gegenüber neuer Klientel (aktives Zugehen auf die communities, adäquate Selbstdarstellung)**
- **Öffnung in inhaltlicher Hinsicht (Revidierung und Ergänzung von Inhalten und Angeboten)**

*nach Dr. Dursun Tan, zitiert aus: Betrifft 2/2003,
hg. von der Ausländerbeauftragten des Landes Niedersachsen*



Fragebogen zur interkulturellen Öffnung vor Ort

Ergebnisse aus dieser Hausaufgabe werden vorgetragen. Methodisch empfehlen sich hier 2 Vorgehensweisen:

Soziometrie: mittels einer Skala von 0 % bis 100 % sollen die TN die Situation an ihren Wirkungsorten zum Thema „interkulturelle Öffnung“ einschätzen.

Städtegruppen: die TN setzen sich nach den Städten zusammen, aus denen sie kommen, um sich gegenseitig zu informieren und zu ergänzen.

Einige Beispiele:

Stuttgart:

ca. 600 000 Einwohner (E); davon bis zu 40 % mit Migrationshintergrund (MHG) aus u. a. Italien, Ex-Jugoslawien, Türkei, Griechenland, Osteuropa, Afrika, asiatischen Ländern; MigrantInnen in leitender Position im Klettverlag (dort sind männliche Migranten schneller aufgestiegen als Frauen!), ÄrztInnen, an der Universität, Leiter der Stabsstelle für Integration (Herr Pavkovic), im Gemeinderat und an der VHS.

Reutlingen:

ca. 109 000 E; 37,4 % MHG aus 120 Ländern (Türkei, Griechenland, Italien etc.); Referat für Migrationsfragen mit türkischer Leitung (Sensibilisierung der Verwaltung als Aufgabenbereich); MigrantInnen im Jobcenter tätig.

Heilbronn:

ca. 120 000 E; 25 % MHG aus 120 Ländern (Türkei, Polen, ehemalige Sowjetunion etc.); tätig als Leitung der Wasserwerke, ÄrztInnen, Geschäftsleute, in Kindergärten und Schulen. Seit Mai 2008 gibt es eine Integrationsbeauftragte (Deutsche).

Abschließend tragen die TN ihr Fazit aus diesen Zahlen und Informationen unter der folgenden Fragestellung zusammen:

„Was folgt daraus für Ihre ehrenamtliche Arbeit?“:

- noch mehr ehrenamtliches Engagement, um mehr Leute zu erreichen
- es gibt viele Strukturen; man muss MigrantInnen an diese Strukturen heranzuführen und das Personal in diesen Strukturen sensibilisieren
- es bleibt viel zu tun und Ehrenamtliche können nicht alles machen; MigrantInnen sind fürs Ehrenamt gut genug, aber ausgeschriebene Stellen werden mit Deutschen besetzt, es wäre wichtig, mehr MigrantInnen in hauptamtlichen Stellen zu haben, auch als Signal nach außen!
- es gibt viele Projekte, die aber immer/oft von Deutschen geleitet werden - mehr MigrantInnen müssten gewonnen werden
- Engagement fällt MigrantInnen leichter, wenn sie jemanden dabei schon kennen bzw. Landsleute dabei sind; dann sind die Hemmungen nicht so groß
- Angebote für Ältere sind wichtig, da sie sich schwerer tun; man muss Orte für sie schaffen
- Idee: ein Cafe o.ä. als Treffpunkt
- es ist schwierig, verschiedene Gruppen zu koordinieren, da viele unter sich bleiben, denn die Vereine sind oft auch ein Stück Heimat für MigrantInnen. Auf der anderen Seite ist es auch schwierig, Deutsche zu motivieren

- vielleicht dürfen sich Frauen ja nicht so engagieren, da ihre Männer etwas dagegen haben? Dagegen spricht, dass Ehrenamt weiblich ist (ca. 80 % aller ehrenamtlich Tätigen sind Frauen); dieses Engagement wird wenig gesehen und wenig wertgeschätzt

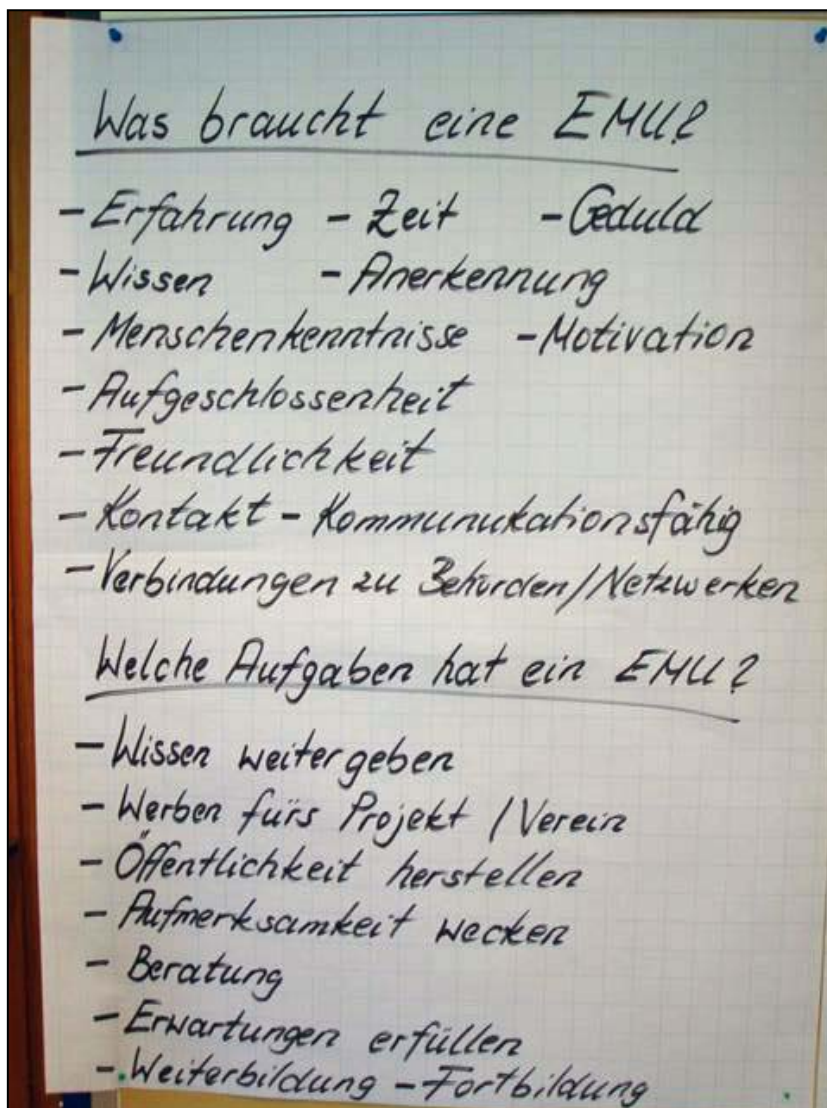
Rolle als MultiplikatorIn

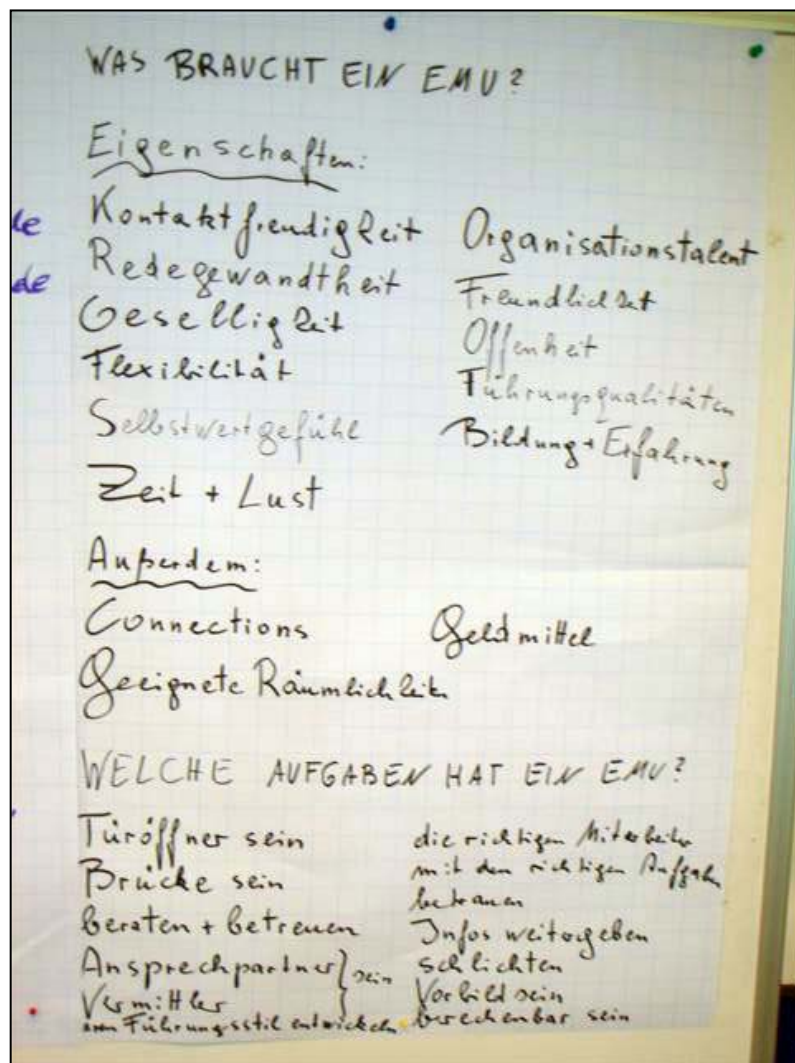
Die TN füllen in Einzelarbeit den Bogen zur Bestimmung ihrer Rolle als MultiplikatorIn aus. (S. 11)

Anschließend befassen sie sich in 4 Kleingruppen mit folgenden Fragen:

- 1) Was braucht ein/e EMU?
- 2) Welche Aufgaben hat ein/e EMU?

Die Ergebnisse werden auf Flipchartpapier gesichert und anschließend im Plenum präsentiert.





Ergänzungen der Leitung zur Präsentation:

- ein/e EMU braucht mehr als Ehrenamtliche
- ist häufig auch IdeengeberIn
- Brücken bauen und Dolmetschen ist in doppeltem Sinn wichtig: rein sprachlich **und** als Vermittlung zu Behörden etc.
- Öffentlichkeitsarbeit ist für EMUs wichtig (Bekanntmachen und Werben)
- Netzwerke knüpfen ist wichtig
- Lobbyarbeit!!!

Zur Unterscheidung EMU und Ehrenamtliche:

- ein/e EMU geht nach außen (Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit)
- ein/e EMU ist sozusagen „Ehrenamt plus“
- ein/e EMU braucht zusätzliche Kompetenzen
- er/sie muss andere motivieren können (nach innen die Ehrenamtlichen, nach außen die Kunden und potentielle Mitarbeitende)
- Ehrenamtliche machen Einzel- und Graswurzelarbeit; ein/e EMU muss auch koordinieren und weiterleiten
- ein/e EMU hat immer auch **neue Ideen**



Bogen zur Bestimmung der Rolle als MultiplikatorIn

Ich engagiere mich für ...

z. B. für Jugendliche, die einen Ausbildungsplatz suchen

Ich engagiere mich, weil ...

z. B. weil in meinem Umfeld viele Menschen arbeitslos sind und ich gerne mit meinen Möglichkeiten helfen möchte

Der Verein bedeutet mir ...

z. B. im Verein sind Menschen die mir persönlich viel bedeuten; der Verein verfolgt in seiner Arbeit die Ziele, die ich für wichtig erachte

Ich engagiere mich im Verein, weil

z. B. im Verein fühle ich mich unterstützt, in dem was ich tue, der Verein bietet mir Ressourcen, ...

Meine Ziele sind ...

z. B. ich möchte ein Projekt ins Leben rufen, das sich an Jugendliche richtet und darauf zielt, dass ...

Um mein Ziel zu erreichen, brauche ich ...

z. B. Unterstützung von ...

Als MultiplikatorIn mache ich ...

z. B. knüpfe ich Kontakte, um für ein Vorhaben zu werben; ich stelle Kontakte her und engagiere mich in Netzwerken

(aus: Aktive Vereine – Handbuch für Migrantenorganisationen. S. 94)



Ideensammlung für neue Projekte

Die Frage wird aufgeworfen, dass es gar nicht so leicht ist, neue Ideen zu haben. Die Leitung versichert den TN, dass ihnen sicher viel einfällt, wenn sie darüber nachdenken. Die TN erhalten daraufhin Zettel, um ihre Ideen festzuhalten. Nach anfänglichem Zögern einiger TN sprudeln die Ideen!

Die Zettel mit den Ideen werden anschließend im Raum verteilt und die TN ordnen sich ihnen zu:

- 5 TN zu „Arbeit mit Älteren“
- 2 TN zu „Gruppen koordinieren“
- 3 TN zu „Väter mit einbeziehen“
- 2 TN zu „Mittel des Europäischen Projektfonds ESF“
- 1 TN zu „Gruppe schwarze Frauen“
- 1 TN zu „Frauen-Themen-Cafe“

In den jeweiligen Kleingruppen füllen sie die Tabelle zur Projektplanung (s. Programmablauf) aus und präsentieren sie der Gesamtgruppe.

Einheit „Öffentlichkeitsarbeit“ von Iris Enchelmaier

Für diese Einheit ist eine Fachfrau eingeladen worden, die den ganzen Tag mit der Gruppe zu Themen wie Öffentlichkeits- und Pressearbeit (Pressegespräch, Pressemeldung, Presseverteiler) arbeitet. Die TN sind dabei in Form von Arbeitsaufträgen, die sich auf ihr ehrenamtliches Engagement beziehen, aktiv eingebunden und bekommen eine ausführliche, hilfreiche Mappe „Öffentlichkeitsarbeit“.

Wir empfehlen unsere Referentin gerne weiter:

irisenchelmaier@hotmail.com

Auswertung des gesamten Bausteines

- Fragebogen (siehe Baustein 1, S. 29)
- Blitzlichtrunde