

Fachberatung für Migrant*innen- organisationen in Pankow

Von der Integration
zur Partizipation

Modelprojekt „Migrapower“
Mamis en Movimiento e.V.

Herausgeber:

MaMis en Movimiento e.V.

Marita Orbegoso, Remzyie Uykun, Elsa Flores & Dorothee
Schiefer.

Immanuelkirchstr. 24

10405 Berlin

Deutschland

Webseite: www.mamisenmovimiento.de

E-Mail: info@mamisenmovimiento.de

Danksagung

zu allen Beiträgen der MOs von Pankow und ihren

Vertreterinnen: Christina, Litrán, Ilaria Buccioni, Ana Maria

Acevedo, Tijana Grubor Hozjan, Gabriela Torok, Violeta Anders,

Marzena Novak, Agata Koch, Ulrike Düregger, Teresita Canella,

Sofia Oelsner, Claudia Tribin, Marina Markova und Berit

Schröder.

Im Rahmen des Projektes "Migrapower" 2017

Ein gefördertes Projekt vom Bezirksamt Pankow

Projekt Träger: MaMis en Movimiento e.V.

Gestaltung und Layout:

Bianca Monroy

Korrektur:

Stefanie Wohmann

Berlin, Dezember 2017

© 2017 MaMis en Movimiento e.V.

Erste Auflage – 500 Stück



Inhaltsverzeichnis

Grußwort der Integrationsbeauftragten des Bezirks Pankow	5
Vorwort der Projektpartner: MaMis en Movimiento e.V. und VIA e.V.	6
1. Einführung	9
2. Integration, Teilhabe und Partizipation aus der Perspektive der MOs	13
a. Von der Initiative zum Verein	
b. Von der Idee zum Projekt	
c. Projektmanagement und Schulung	
3. Die professionelle Arbeit der Pankower MOs	20
a. Umgang mit dem Ehrenamt. Soziale Partizipation über die ehrenamtliche Tätigkeit im und für den Verein	
b. Interne Schulung und Schulungen innerhalb von Arbeitsteams	
c. Netze der Zusammenarbeit und interkulturelle Kompetenzen	
d. Öffentlichkeitsarbeit	
4. WIR SIND Pankow	35
a. Bilingua e.V. - Zweisprachiger interkultureller Dialog von portugiesischsprachigen Familien - Christina Litrán	
b. Boconccini di Cultura e.V.: Italienische Sprache und Kultur in Deutschland mit externer Unterstützung. Ilaria Bucchioni	
c. Circus Lab Berlin – Aus der Praxis. Tijana Grubor Hozjan	
d. MeM e.V.: Der Wert der Zweisprachigkeit in der öffentlichen Politik. Ana María Acevedo Vargas	
e. OASE Berlin e.V.: Integrationsprojekte für Migrant*innen. Gabriela Torok	
f. Polki w Berlinie e.V. Das Empowerment für polnische Frauen. Violeta Anders & Marzena Novak	
g. SprachCafé Polnisch e.V.: Soziales Engagement und sozial-kommunale Teilhabe. Agata Koch	
h. Total Plural e.V.: Afro-deutsche Identität und Antidiskriminierungskampf. Ulrike Düregger	
i. Trixiewiz e.V.: Professionelle Arbeit zur Stärkung der geflüchteten Personen. Teresita Canella	
j. Xochicuicatl e.V.: Von der Selbsthilfe zur professionalisierten Beratung. Claudia Tribin & Sofia Oelsner	
k. CKC: Kooperationen mit Höhen und Tiefen. Maryna Markova	
5. Über die Soziale Teilhabe und politische Partizipation	63
Hinweise	78
Glossar	79
Quelle	80

Grußwort

Eine aktive gesellschaftliche Beteiligung von zugewanderten Menschen ist ein wichtiger Pfeiler einer gelungenen Integration. Als Integrationsbeauftragte unterstütze ich deshalb die vielfältige Arbeit von Migrant*innen-organisationen, die zum großen Teil von ehrenamtlichen, hoch engagierten Menschen getragen wird.

Der Bezirk Pankow hat einen eigenen Haushalt für Integrationsprojekte. Mit dem Projektefonds wird insbesondere in die Aufbauarbeit von Migrant*innenorganisationen investiert. Ein wichtiges Anliegen dabei ist, Migrant*innenorganisationen auf dem weiteren Weg der Professionalisierung und Qualifizierung zu unterstützen. Seit drei Jahren unterstützt das Bezirksamt Pankow das Tandem-Projekt Migrapower, das Migrantenselbstorganisationen stärken soll.

Ich freue mich, dass es im Rahmen des Projekts gelungen ist, viele neue Menschen und Initiativen für die Integrationsarbeit in Pankow zu gewinnen. Entstanden sind dabei nicht nur neue Initiativen, sondern auch thematische Netzwerke sowie Kooperationsprojekte an denen verschiedene Migrantenselbstorganisationen beteiligt sind.

Dieser kollaborative Ansatz macht das Projekt Migrapower für Pankow besonders wertvoll: hier werden Ressourcen gebündelt und gemeinsame Anliegen formuliert. Der nächste Schritt ist nun, diese Anliegen in die Planung und strategische Ausrichtung von Integrationspolitik einzubinden, damit Migrant*innenorganisationen eine vollwertige Stimme in der Integrationsdebatte erhalten.

Migrant*innenorganisationen sind wichtige Partner für die Verwaltung. Das wird bei dem Projekt Migrapower besonders deutlich. Deshalb bedanke ich mich bei den Projektverantwortlichen für ihren Einsatz, von dem unser Bezirk stark profitiert!

Ihre Katarina Niewiedzial
Integrationsbeauftragte von Berlin-Pankow

Vorwort

Dr. Jutta Aumüller beschreibt in ihrer Studie „Vielfalt in Pankow“, dass Migrant*innenorganisationen eine wichtige Basis sind, um die Partizipation von Migrant*innen mittels Empowerment-Strategien zu fördern. Sie empfiehlt in ihrer Studie angemessene Formen der Anerkennung (z.B. Förderprogramme, Qualifizierungsangebote etc.) für Migrant*innenorganisationen zu schaffen. Das Tandemprojekt „Fachberatung für Migrantische Organisationen in Pankow“ als Modellprojekt wurde in diesem Sinne vom Bezirksamt gefördert. Dieses Projekt wurde vom MaMis en Movimiento e.V. in Zusammenarbeit mit moveGLOBAL e.V. (2015-2016) und mit dem Verband für interkulturelle Arbeit VIA e.V. (2017) entwickelt und umgesetzt, um die Arbeit der MOs in Pankow zu unterstützen. Hauptziel des Projekts ist die Stärkung der MOs als Akteure des Gemeinwesens und die Erhöhung ihrer selbständigen Interessenvertretung im Bezirk, um ihre gesellschaftliche Teilnahme nachhaltig und dauerhaft zu festigen. Einer der wichtigsten Pfeiler dieses Projekts besteht auch darin, die Zusammenarbeit und Netzwerkarbeit von Migrant*innenorganisationen in Pankow in den Fokus zu rücken.

Das hat das Migramove-Team der MaMis in Movimiento e.V. schließlich mit den Empowerment-Projekten des VIA-Regionalverbandes Berlin/Brandenburg e.V. zusammengebracht. Die schon seit 2015 bestehende Kooperation beider Vereine mündete 2017 im gemeinsamen Projekt Migrapower für den Projektbereich des Empowerment von MO. Diese Partnerschaft führte zu einer weiteren Professionalisierung und nachhaltigen Netzwerkstrukturen von MO in fachlichen Themenbereichen wie z.B. die Partnerschaften der AG Lingua Pankow mit dem von VIA geführten BEFaN-Netzwerk. Der Transfer an Knowhow und Fachwissen im Rahmen des Projekts und in den involvierten Netzwerken ist enorm.

In den drei Jahren der Entwicklung des Projekts konnten wir einen Prozess beobachten, der mit Beratungsangeboten begann und im Laufe der Zeit die Notwendigkeit deutlich machte, Lernmöglichkeiten und gemeinschaftliche Plattformen anzubieten, die sich positiv auf MO und auf die Gesellschaft auswirken. Dies hat uns zu tiefgründigen Reflexionen besonders über die Rolle von MO bei der Gestal-

tung von Integrationsprozessen geführt. Zunehmend ging es dabei auch um die Entwicklung von Strategien und Praktiken, die die Zusammenarbeit nicht nur von MO untereinander sondern auch mit Fachdiensten und öffentlicher Verwaltung betrafen.

Ausgehend von den Erfahrungen verschiedener MOs im Bezirk und den Ergebnissen unserer Projektarbeit entstand diese Dokumentation als Sammlung von Reflexionen, Ideen und Empfehlungen der gemeinsamen Arbeit mit und für MO. Wir hoffen, damit weitere interne und externe Diskussionen über das Potenzial der MOs im Bezirk Pankow anzuregen und würden uns freuen, wenn an dieser Diskussion nicht nur diese MO, sondern auch die Fachdienste und die öffentliche Verwaltung teilnehmen. Das alles steht vor allem unter der Leitidee, jederzeit praxisbezogen zu bleiben, um MO einerseits als integrale Bestandteile unserer Zivilgesellschaft und andererseits zunehmend auch als professionelle Akteure der sozialen Arbeit wahrzunehmen.

Am Ende des Dokuments finden sich deshalb Links mit nützlichen Informationen für unsere Organisationen sowie aktuelle Literaturempfehlungen zum Thema Integration und Partizipation, Themen, die für unser Projekt und die Migrant*innenorganisationen von großer Bedeutung sind.

Wir hoffen, dass diese Broschüre die Arbeit in Ihren Organisationen und Institutionen unterstützen und darüber hinaus den Austausch bzw. die Zusammenarbeit fördern kann.

Marita Orbegoso Alvarez (MaMis en Movimiento e.V. - Projektleiterin)
Holger Förster (VIA Regional Berlin/Brandenburg)



Ein- führung

Einführung

Vom Bezirk Pankow erhielten wir aufgrund unseres speziellen Kontexts den Auftrag, ein Projekt zu erschaffen, welches eine Antwort auf die Fortbildungsbedürfnisse und die im Laufe der Entwicklung von Migrant*innen-organisationen (MOs) entstehenden Fragen sein kann. Deutschland wurde zu dieser Zeit durch externe Krisen herausgefordert und das Partizipations- und Integrationsgesetz war bereits fünf Jahre alt, ohne dass es zu sichtbaren Ergebnissen gekommen war. In den verschiedenen Foren des Bezirks wurde der Wunsch immer deutlicher, Migrant*innenorganisationen als kompetente bzw. Expertenorganisationen zu stärken. Die Flüchtlingskrise spiegelte sich in den Diskussionen und Sichtweisen alter und neuer Nachbarn im Bezirk wider, die sozialen Netzwerke und neue Projekte fanden ihre Aufgaben. Ein ambivalenter Kontext mit Risiken und Potentialen eröffnete sich uns.

2015 begannen wir mit einem mobilen Beratungsmodell, mit dem Ziel, uns den Migrant*innenorganisationen sowie den Akteuren der bereits existierenden Plattformen des Bezirks, wie der vor kurzem entstandenen Gruppe Lingua Pankow, zu nähern.

2016 wurde die Netzwerkarbeit zu einem der Hauptziele unseres Projekts, da wir dieser eine hohe Bedeutung zumessen. So entstanden neue Plattformen und verschiedene Veranstaltungen, die gemeinschaftlich von verschiedenen MOs organisiert wurden. Ein wichtiges Ziel im Jahr 2017 war es, die Zusammenarbeit zwischen der organisierten Zivilgesellschaft (MOs) und der öffentlichen Verwaltung auf kommunaler Ebene zu stärken.

In den letzten drei Jahren entwickelte sich das Projekt weiter, orientiert an der Lebenswirklichkeit der Gruppen, die wir begleitet haben und mit denen wir gemeinsame Aktionen umgesetzt haben. Wir möchten unsere Erfahrungen, die wir in diesen Jahren gemacht haben, teilen und von den Herausforderungen, die uns begegnet sind, von dem, was wir bei den einzelnen Treffen mit unseren Partnern gelernt haben und von den Reflektionen, die wir über jeden Bereich dieses Austausches vorgenommen haben, berichten.

In jedem Kapitel dieser Broschüre beschreibt eine Organisation eine besondere Thematik, mit der sie in Kontakt gekommen ist. Dadurch ist es uns möglich, unseren Leser*innen nützliche Empfehlungen zu geben. Wir danken unseren Kollegen vom VIA e.V. für ihre Unterstützung und ihre konstante Begleitung bei unseren Fragen. Wir danken unserer Vorsitzenden, unseren aktiven Mitgliedern, denn ohne ihre praktische Arbeit könnten wir keine Strategien oder Theorien über die Themen, die uns beschäftigen, entwickeln. Weiterhin danken wir unseren Partnern von den Organisationen in Pankow, weil sie ihre Eindrücke über den Wert der Zusammenarbeit mit uns geteilt haben.

Die Integration aus der Perspektive der Migrant*innen- organisationen

Die Erfolgserlebnisse vieler Menschen und besonders bei Migrant*innen sind fast ausschließlich mit der beruflichen Eingliederung verbunden. In unserem Bezirk gibt es eine hochqualifizierte community von Menschen verschiedener Nationalitäten. Pankow ist als europäischer Bezirk bekannt, er beherbergt jedoch eine große Anzahl neuer Berliner und Berlinerinnen, die viele andere Nationalitäten haben. Statistiken zeigen, dass von sechs Einwohnern Pankows fünf Migrationshintergrund haben.

Dieses berufliche Potential der Migranten und Migrantinnen hat jedoch auch dazu geführt, dass Gruppen und Initiativen entstanden sind, deren Ziele über rein kulturelle hinausgingen. Es entwickelten sich Angebote mit inter- und transkulturellem Charakter bzw. zu speziellen Themen, die der Kontakt mit der deutschen Gemeinde und ihren Institutionen mit sich bringt. Um diese Initiativen voranzubringen, braucht es jedoch auch Kenntnisse über Formalitäten, um im institutionellen Kontext des Landes akzeptiert zu werden. Meist handelt es sich dabei um die Anerkennung als Verein.

a) Von der Initiative zum Verein:

Sich als MO innerhalb einer gesetzlich legalen Struktur zu organisieren beinhaltet auch einen pädagogischen Effekt. Denn es bringt uns in einen direkten Kontakt mit Institutionen, Prozessen und Dynamiken der Zusammenarbeit, im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben und gleichzeitig basierend auf dem gesunden Menschenverstand im Zusammenhang mit dem Zusammenleben in der Gesellschaft. Diesen Schritt zu tun, ist jedoch nicht so einfach. Die relativ hohe Komplexität der zu Beginn notwendigen Bürokratie stoppt oder behindert häufig neue Prozesse. Neue Organisationen, die sich als Verein anerkennen lassen wollen, müssen durch verschiedene Prüfungsinstanzen gehen, um beispielsweise den Status der Gemeinnützigkeit zu erhalten. Aber der offizielle, formelle Charakter, den eine Gruppe als Verein erhält, führt, nicht nur dazu, dass man Zugang zu externen Finanzierungen erhält, sondern auch dazu, dass man als vertrauenswürdig betrachtet wird und die Verantwortung übernimmt, öffentliche Gelder zu verwalten. Ein Verein zu sein, bringt uns auf eine andere Ebene des interkulturellen Dialogs mit der deutschen Gesellschaft und den Verwaltungseinrichtungen auf regionaler und Bezirksebene.

Dennoch, um vertrauenswürdig zu sein, ist es nicht nur notwendig, eine gesetzliche Anerkennung zu haben. Es ist ebenfalls wichtig, eine Teamfähigkeit zu entwickeln und das zu konkretisieren, was uns verbindet und motiviert, auf eine geplante und realistische Weise zusammenzuarbeiten. Die Teilhabe über eine anerkannte Struktur hilft, präsent zu sein und unseren Argumenten

und Interessen als Gemeinschaft ein Gewicht zu verleihen. In Pankow waren die Themen, die zu einer Vereinsbildung geführt haben z.B. Sprache, Familie und Frausein. Es überrascht nicht, dass alle anerkannten, aktiven Migrant*innenorganisationen in Pankow von Frauen mit professionellen Fähigkeiten geleitet werden. Alle sind gleichzeitig Mütter zweisprachig aufwachsender Kinder. Ein weiteres wichtiges Merkmal der MOs in Pankow ist, dass sie unterschiedliche Ebenen der institutionellen Entwicklung kombinieren, die sich in der Anzahl der Jahre des Bestehens, in der verfügbaren Infrastruktur sowie der internen Struktur der einzelnen Gruppen zeigen.

Den Schritt zu machen, sich als Verein anerkennen zu lassen – unter Berücksichtigung der Lebenswirklichkeit als Frau und Mutter in mehrsprachigen und interkulturellen Kontexten – bringt ein besonderes Organisationsprofil und Zeitmanagement der Organisationen mit sich.

b) Von der Idee zum Projekt:

Pankow steht eine Reihe von Finanzierungsmöglichkeiten zur Verfügung, die so nicht immer in den anderen Berliner Bezirken existieren. Es besteht die Möglichkeit, Projekte zu entwerfen, die dann aus öffentlichen Integrationsfonds finanziert werden. Dennoch besitzt nicht jede Migrantenorganisation eine Struktur, die es erlaubt, einen Vorschlag zu präsentieren und umzusetzen. Die Motivation, aktiv zu handeln und Mut zu machen, besteht jedoch kontinuierlich.

Es gibt neue Migrant*innenorganisationen, die, bevor sie von diesem Fond profitierten, Kontakt zu ihren eigenen Botschaften aufgenommen hatten und durch eine Arbeit in ihrer Muttersprache Erfahrungen darin gemacht haben, Projektgelder zu verwalten. Dies war zum Beispiel der Fall beim Il Boconccini di Cultura e.V., einem Verein der italienischen Gemeinde und beim Polki w Berlinie e.V. von der polnischen Gemeinde.

Andere Migrantenorganisation haben Allianzen mit größeren Organisationen gebildet und wurden so bei ihren Aktivitäten unterstützt. Solche Erfahrungen halfen dabei, Risiken einzugehen und Neues auszuprobieren. Das setzt voraus, dass die Informationen über den Erhalt von Geldern Hand in Hand mit der strukturellen Unterstützung der Organisationen gehen. Je weniger personelle Ressourcen z.B. durch Spezialisierungen in der Struktur vorhanden sind, umso schwieriger wird es, nachhaltige Projekte zu entwerfen, die den Anforderungen an die Verantwortung für öffentliche Gelder entsprechen.

Es gibt in Pankow folgende Projekte mit unterschiedlichen Schwerpunkten

- Deutsch-Armenische Initiative e.V. – Freizeitangebote für Kinder und

Jugendliche, sozialpädagogische Kinder – und Jugendbetreuung, berufliche und schulische Unterstützung

- Ein Lichtstrahl e.V. – JuKU: multikulturelle Lern-, Kommunikations- & Kunstgruppe – wöchentliche Kinder- und Jugendgruppen mit begleitenden Angeboten

- OASE Berlin e.V.: Koordinierung und Unterstützung der Integrationslotsenarbeit im Bezirk Pankow

- Polki w Berlinie e.V.: Schulungsreihe für Gesundheit, Bildung und Beruf zur Integration und Partizipation von Menschen mit Migrationshintergrund

- Total Plural e.V.: Blog & Broschüre für Migrant*innenorganisationen in Pankow, afrodeutsche Krabbelgruppe 2016

- Triexiewiz e.V.: Projektbüro zur Förderung einer antidiskriminierenden, sensibilisierenden und genderbewussten Arbeit mit Flüchtlingen

- SprachCafé Polnisch e.V.: Sprachcafé Polnisch – ein Integrationsnetzwerk für Pankow

- MaMis en Movimiento e.V.: mehrsprachige Kita: Sensibilisierung und Beratung zum Thema Zweisprachigkeit in deutschen Kitas, für Mütter, Väter und Erzieher

c) Projektmanagement und Schulung: Die Seminarreihe zu diesem Thema war sehr gut besucht. Zusätzlich haben wir eine Reihe von Veranstaltungen umgesetzt, die wir für nützlich für die Organisationen in Pankow für nützlich hielten:

I) Seminarreihe “Projektmanagement”:

Die Reihe bestand aus 4 Modulen, die alle von unseren Partnern des VIA e.V. durchgeführt wurden. Die Seminare bzw. die Workshops wurden vom Migrapowerteam begleitet, um einerseits den Austausch mit den MO zu sichern und andererseits weitere Bedarfe zu ermitteln. Zum Abschluss der Seminarreihe wurde das Beratungsangebot erweitert. Der Austausch von Informationen, besonders über lokale und regionale Gelder, führte zur Entstehung neuer

Projekte und Lernmöglichkeiten.

Die Themen, die von lokalem Interesse waren und viele andere Migrant*innenorganisationen mobilisiert haben, waren folgende:

Modul I: Projektmanagement in Migrant*innenorganisationen:

Einführung in das Projektmanagement

- Finanzierung des Vereins
- Was ist ein Projekt?
- Grundlagen der Projektförderung
- Typen der Projektförderung
- Ablauf und Planung eines Projekts (Projektphasen)
- Projektantrag

Modul II: Projektmanagement in Migrant*innenorganisationen: Fördertöpfe und -programme

- Grundlagen der Projektförderung aus öffentlicher Hand
- Programm-Ausschreibungen, Interessenbekundungsverfahren, Bewilligungs- und Zuwendungsverfahren
- Vorstellung einer Auswahl von Fördertöpfen und Programmen für MOs (auf kommunaler, Landes- und Bundesebene)
- Förderung und Stiftungen

Modul III: Projektmanagement in Migrant*innenorganisationen: Wie funktioniert ein Projekt? Projektdurchführung und Dokumentation

- Das Projekt vom Konzept bis zum Verwendungsnachweis
- Instrumente und Methoden der Projektumsetzung
- Personaleinsatz im Projekt
- Finanzplanung und -controlling, Mittelabruf und -einsatz
- Berichtswesen

Modul IV: Projektmanagement in Migrant*innenorganisationen: Verwendungsnachweis und Abschlussbericht

- Grundlagen des Zuwendungsrechts (ANBest., LHO, BHO usw.)
- Finanzcontrolling II
- Zahlenmäßiger Nachweis
- Belegerfassung, -führung und -übersicht
- Projektbericht
- Nachhaltige Dokumentation und Öffentlichkeitsarbeit
- Rückforderung von Mitteln

II) Frauen in Führungspositionen:

Die Motivation zur Entwicklung dieser Seminare rührt vom speziellen Profil der Personen an der Spitze der Migrant*innenorganisationen im Bezirk. Sämtliche der aktivsten Organisationen werden von Frauen geleitet. Viele von ihnen haben akademische Abschlüsse mit entsprechenden beruflichen Erfahrungen und haben vor ihrer Ankunft in Deutschland Leitungserfahrungen gesammelt. Viele von ihnen sind Mütter und haben Erfahrungen mit interkulturellen Beziehungen.

Abgesehen von dem gemeinsamen speziellen Interesse daran, ihre Leitungs- und Führungsfähigkeiten zu verbessern, beobachteten wir, dass viele Teilnehmerinnen verschiedene Rollen innerhalb ihrer Organisationen innehaben, was ihre Arbeit komplizierter macht. Die ehrenamtliche Arbeit ist ein häufiges Merkmal verschiedener Migrant*innenorganisationen, besonders bei den neueren. Daher ist es wichtig, die Frauen zu unterstützen, nicht nur mit weiteren Geldern, sondern auch durch Coachingangebote und Supervision, um die interne und externe Arbeit zu verbessern. Weiter unten erhalten Sie mehr Informationen zu diesem Thema.

Das Seminar richtete sich zunächst an die Migrant*innenorganisationen von Lingua Pankow. Das große Interesse an dem Thema führte dazu, dass eine Reihe von Folgeveranstaltungen organisiert wurde, um mehr lokale Akteure einbeziehen zu können.

Das Forum für Frauenprojekte in Pankow bat ebenfalls um unsere Unterstützung. Indem wir Angebote für diese Gruppe machten, kamen wir auch dem lokalen Bedürfnis entgegen, die Netzwerke von Frauen mit denen der Migrant*innenorganisationen im Bezirk in Kontakt zu bringen.

Vorstellung wichtiger Themen im Bereich der Organisationsführung: (Quelle: Führungstrainings erfolgreich leiten, Gisela Blümmert, 2015.)

- Führungsleitbild
- Leitungsstil und Leitungseffizienz
- Persönlichkeitstypen
- Aktiv zuhören und nachfragen
- Zielvereinbarungen
- Motivation
- Jahresgespräche
- Kritisieren, fordern, bitten, loben

- Durchsetzungskraft und Hemmungen
- Delegationsprozess
- Beurteilung

Hier haben wir den Fokus besonders auf das Führungsleitbild gesetzt und speziell über das Thema Durchsetzungskraft und Hemmungen bei Frauen in Führung reflektiert.

Darüber hinaus wurden Einzel-Coachings mit den Frauen in Koordinierungs- oder Führungspositionen durchgeführt. Hier haben wir den Raum für die Selbstreflektion und Rollenklärung geschaffen.

III) Einführung in die Struktur der öffentlichen Verwaltung:

Um die Inhalte für die geplanten Seminare festzulegen, entwickelte Migrapower eine Umfrage für Migrant*innenorganisationen in Pankow. Die Ergebnisse werden im letzten Kapitel dieses Dokuments dargestellt. Weiterhin wurden Treffen mit jeder Organisation umgesetzt, um den Austausch zu intensivieren, die Organisation genau kennenzulernen und eine Vertrauensbasis aufzubauen, die notwendig ist, um Informationen auszutauschen.

Später wurde eine zweite Umfrage durchgeführt, die sich an die öffentliche Verwaltung richtete.

Die Idee dahinter war sich nach der Lebensrealität der involvierten Akteure zu richten und Kooperationen sichtbar zu machen. Allgemein kann man sagen, dass es zwei wichtige Ergebnisse gab. Zum einen konnte das Interesse der Migrant*innenorganisationen an der Zusammenarbeit mit der lokalen öffentlichen Verwaltung bestätigt werden auf der anderen Seite zeigte sich die Schwierigkeit, die eigenen Interessen zu definieren und einen offenen, persönlichen Dialog zu initiieren, der ergebnisorientiert ist.

Es wurden daraufhin folgende Seminare entwickelt:

- Struktur und Arbeitsweise der (bezirklichen) Verwaltung
- Politische Interessenvertretung von Migrant*innen in Berlin

Die professionelle Arbeit der Pankower Migrant*innen- organisationen

a) Umgang mit dem Ehrenamt. Soziale Partizipation über die ehrenamtliche Tätigkeit im und für den Verein:

Der Prozess der Teilhabe einer Migrantenorganisation beginnt gewöhnlich über eine ehrenamtliche Arbeit. Mit diesem Ehrenamt sollte auf eine Weise umgegangen werden, die klare Aufgaben festlegt und Vergünstigungen ermöglicht, die auch dann, wenn kein Geld da ist, umgesetzt werden können.

Der MaMis en Movimiento e.V. (MeM) hat sich z.B. für einen Dezentralisierungsprozess entschieden. Die Organisation in den Gemeinden erfolgt über lokale Koordinatorinnen. Momentan agiert der MaMis e.V. in 10 Bezirken von Berlin und Potsdam.

Die jeweilige Koordination beruht auf einer Bestandsaufnahme über die Bedürfnisse und Potentiale. Es wird identifiziert, was der Verein in dem jeweiligen Gebiet tun kann. So entstand auch ein Prozess, der die Delegation von Aufgaben und Entscheidungsprozessen mit sich brachte, basierend auf vorher festgelegten Richtlinien.

Jede lokale Koordinatorin erhält verschiedene Vergünstigungen oder Anerkennungen, wie z.B. Zertifikate über ihre ehrenamtliche Arbeit, Dokumente, die es z.B. ermöglichen, das Stundenvolumen im Hort oder der Kita zu erhöhen, kostenloser Zugang zu Schulungen und Kursen für ihre Kinder. Weiterhin erhalten sie Begleitung bei ihrer Netzwerkarbeit im Bezirk. Sie werden als wertvolle Akteure in den Partizipationsforen des Bezirks anerkannt.

Der Verein SprachCafé Polnisch e.V. (SCP) entstand aus einer Gruppe von Vertrauten und Freunden, welche die ersten Mitglieder darstellten. Die bereits vorhandenen Beziehungen und der persönliche Kontakt stellten ein soziales Kapital dar, als es darum ging, Verpflichtungen einzugehen und für die Organisation zu arbeiten. Nach einer fünfjährigen Arbeit im Bezirk bieten sie eine Bandbreite von Veranstaltungen an. Ihre Mitglieder haben verschiedene Nationalitäten, auch die deutsche. Das Zusammenspiel dieser Profile erlaubte es dem SCP, verschiedene Angebote zu entwickeln, die verschiedene kulturelle Aspekte abdecken. Sie befinden sich im ständigen Austausch mit unterschiedlichen Institutionen.

FAQ	AKTION/Ergebnisse
Wie kann man die Vereinsmitglieder die Arbeit mobilisieren?	Organisation von Arbeitsgruppen auf der Basis beruflicher Kompetenzen / Präferenzen Bildung von Arbeitsgruppen mit Teilaufgaben / jährlicher Arbeitsplan, Bildung eines Kommunikationsteams, z.B. eines Teams zur Zweisprachigkeit und Interkulturalität
Wie kann man eruieren, wie die Leute / Institutionen unseren Verein unterstützen können?	Identifizierung möglicher Arbeitspartner, mit denen gemeinsame Aktivitäten initiiert werden können, Förderung der Netzwerkbildung, Schaffung von Handlungsräumen für EhrenamtlicheKooperationsverträge, gemeinschaftliche Projekte, gemeinschaftliche Aktivitäten / Zusammenarbeit mit speziellen Netzwerken wie Lingua Pankow
Soll mein Verein nur in einem Bezirk arbeiten?	Erweiterung der Gruppen und der Standorte, es hängt davon ab, ob die Ressourcen für eine geographische Ausdehnung ausreichen, z.B. lokale und bezirkliche Koordinierungsinstanzen
Wie kann man das ehrenamtliche Engagement mittelfristig in seinem Verein fördern?	Erkennen der Notwendigkeit der ehrenamtlichen Arbeit und deren entsprechende Anerkennung innerhalb des Vereins
Wie kann man die Struktur einer Organisation verbessern?	Analyse des aktuellen Stands des Vereins, Beginn der strategischen Planung
Wie kann ich die ehrenamtliche Arbeit dokumentieren?	Standardisierung von Dokumenten zur Formalisierung der ehrenamtlichen Arbeit Systematisierung von Dokumenten, Identifizierung von Punkten, die verbessert werden müssen, Implementierungsprozess der strategischen Planung
Welche internen Kontrollmaßnahmen müssen laufend durchgeführt werden?	Abläufe, die validiert werden: Entwerfen von Angeboten, Leitung von Projekten, Einweisung von lokalen Koordinator*innen, der Umgang mit den Finanzen etc.
Wie wird man erfolgreich in der Öffentlichkeit wahrgenommen?	Entwicklung einer Corporate Identity für den Verein: Plakate, Broschüren, Visitenkarten mit eigenem Design, erstellt vom Kommunikationsteam
Auf welchen Gebieten arbeitet man beispielsweise mit anderen MOs zusammen?	Visualisierung unseres professionellen Beitrags auch außerhalb des Vereins Präsenz auf verschiedenen Plattformen offizielle und inoffizielle Beratung von anderen Migrant*innenorganisationen, deutschen Institutionen und Integrationsberatung auf lokaler Ebene

b) Interne Schulung und Schulungen innerhalb von Arbeitsteams:

Dank unserer Präsenz auf verschiedenen Plattformen und des bi- und multilateralen Austauschs mit anderen Migrant*innenorganisationen, war es im Rahmen vom Projekt Migrapower möglich, internen Bedürfnissen entgegenzukommen und unsere Beratungen genauer zuzuschneiden.

Am Anfang konzentrierten sich diese auf Coaching und Begleitung, orientiert an der Struktur des jeweiligen Teams. Es wurde versucht, die Teamarbeit zu verbessern, durch Teamcoachings zur Persönlichkeitsentwicklung und lösungsorientierten Reflektion der Herausforderungen.

Soziale Verpflichtungen können eher durch klare Führungsrollen sowie eine Konflikt- und Feedbackkultur aufrechterhalten werden.

Im Fall der Projektkoordinator*Innen ist es in Bezug auf den Umgang mit einem Arbeitsteam wichtig, folgende Aspekte zu berücksichtigen: Führungsstilentwicklung, Motivation der Teammitglieder, Zielvereinbarungen, Feedbackkultur, Delegationsprozesse, regelmäßige Gespräche führen, Beurteilungen, interkulturelle Kompetenzen in Schulungen.

Im Folgenden stellen wir die Reflektionen unseres Beratungsteams vor: Dr. Claudia Zuleta, Rosana Pfaffe und Ricke Merighi.

"Sinn und Notwendigkeit von Beratung, Teambuilding und Supervision"

Gemeinnützige Organisationen leben von der hohen Identifikation ihrer Mitglieder mit den Zielen und Idealen der Organisation. Davon ist auch bei Migrant*innenorganisationen auszugehen. Diese Identifikation ist eine große Ressource, birgt aber gleichzeitig ein hohes Konfliktpotenzial. Häufig wird unter Zeitdruck, mit hohem persönlichen Einsatz und wenig materiellen Ressourcen an innovativen Projekten gearbeitet.

Durch den Einsatz supervisorischer und gruppendynamischer Methoden können Teams, Geschäftsführungen und Vorstände darin unterstützt werden, Konflikte zu erkennen und zu benennen, Verhaltensmuster zu reflektieren und letztlich Veränderungen und Lösungen herbeizuführen.

In der Arbeit mit Gruppen, wie wir sie anbieten können, können die Teilnehmer*innen sich mit der eigenen Rolle in der Organisation auseinandersetzen, Empathie erlernen und konstruktive Kommunikationsstrategien entwickeln.

Das Erkennen eigener Grenzen und das Aufzeigen vorhandener Ressourcen ist im Kontext gemeinnütziger und oft ehrenamtlicher Tätigkeit besonders wichtig.

Unsere Arbeit mit Gruppen, Teams und Führungsteams kann als regelmäßiges Angebot oder auch im Workshopformat angefragt werden und richtet sich an Migrant*innenorganisationen in Pankow.

Weitere Beobachtungen waren:

- Mehrere Geschäftsführerinnen sind stark belastet und beschäftigt. Sie übernehmen gleichzeitig mehrere Rollen in ihren Organisationen, was zu einer noch höheren Belastung beiträgt.
- Sie arbeiten sehr oft zusammen mit Ehrenamtlichen und Praktikanten, die für eine kurze Zeit in den Organisationen bleiben. Dieses fordert außergewöhnliche Organisationsfähigkeiten, die bei mehreren Geschäftsführerinnen nicht zielführend eingesetzt wurden.
- Die Konfrontation mit stark veränderten Richtlinien bei Förderungsanträgen und sozialen, politischen und gesellschaftlichen Veränderungen in Pankow forderte eine konstante Erneuerung der Organisationen sowohl strukturell als auch im personellen Bereich, um ihre Zukunft zu sichern.
- Erfolgsorientierung, Veränderungsprozesse, strategische Entwicklung, langfristige Planung u.a. sind Kompetenzen, die im sozialen Bereich bzw. bei den Migrant*innenorganisationen verstärkt werden müssen.
- Einige Migrant*innenorganisationen in Pankow sind sehr neu und brauchen einen permanenten professionellen Austausch, um sich zu entwickeln.

Wichtiger theoretischer Hintergrund für Beratung, Coaching und Supervision

Teamwork: Nach dem GRPI-Modell sehen wir folgende Grundpfeiler für die erfolgreiche Zusammenarbeit eines Teams:

- Ziele (goals): Alle Teammitglieder verfolgen die gleichen Ziele.
- Rollen und Verantwortlichkeiten (roles): Rollen und Verantwortlichkeiten im Team sind geklärt.
- Arbeits- und Kommunikationsprozesse (process): Arbeitsprozesse werden geplant und sind definiert. Kommunikationsanlässe sind geklärt.
- Gemeinsame Normen und Werte (interpersonal relationship): Das Team einigt sich auf gemeinsame Werte und Normen der Zusammenarbeit.

Erfolgreiche Teams:

Darüber hinaus wurde unsere Arbeit an folgende, aus der Theorie bekannte Erfolgsfaktoren für ein Team, angelehnt: (Quelle Teamtrainings erfolgreich leiten: Katrin Heckner, Evelyne Keller, 2015)

- Die Führungskraft hat die Fähigkeit und die Bereitschaft, mit ihrem Team eng zusammenzuarbeiten und Zeit für die Entwicklung des Teams aufzuwenden. Sie betrachtet die Führung des Teams als eine gemeinsame Aufgabe. Nicht nur die Führungskräfte, sondern auch jedes einzelne Mitglied hat die Chance, Führungsfunktionen zu übernehmen, wenn sein spezielles Wissen und Talent gefragt sind. Dennoch werden die Rollen der einzelnen Teammitglieder nicht unangemessen vermischt. (Führung/Steuerung)

- Die Mitglieder sind für ihre Arbeit qualifiziert, bilden sich weiter und können ihre Kompetenz so in das Team einbringen, dass eine ausgewogene Mischung aus Talent und Persönlichkeit entsteht. (Qualifikation)

- Die Mitglieder identifizieren sich mit den Zielen und Absichten des Teams. Sie investieren ihre Kräfte in die Teamarbeit und unterstützen andere Team-Mitglieder. Auch außerhalb des Teams fühlen sie sich miteinander verbunden und vertreten die Interessen des Teams. (Engagement)

- Im Team herrscht ein konstruktives Klima, in dem sich die Mitglieder wohlfühlen. Sie können offen und direkt miteinander sprechen und lassen sich auch auf Risiken ein, die ein gewisses Vertrauen fordern. (Klima)

- Das Team kennt seine Ziele und hält sie für erstrebenswert. Die Ziele sind anspruchsvoll, aber erreichbar. Die Mitglieder setzen ihre Kräfte vorwiegend dafür ein, Resultate zu erzielen. Sie betrachten die eigene Arbeit häufig kritisch im Rückblick, um zu sehen, wo Verbesserungen anzubringen sind. (Leistungsstandards)

- Die Mitglieder des Teams sind sich bewusst, an welcher Stelle der Wertschöpfungskette sie sich in der Organisation befinden. Sie kennen die typischen Prozesse der Organisation und wissen, welchen Stellenwert und welche Aufgabe das Team im Zusammenspiel der gesamten Organisation hat. (Rolle in der Organisation)

- Das Team hat praktische, systematische und effektive Wege gefunden, um die Arbeit zu bewältigen. Es misst der Arbeitsmethodik eine angemessene Funktion zu. (Arbeitsmethoden)

- Klar definierte Rollen, guter Informationsfluss und eine ablauforganisatorische Basis sind wesentliche Stützpfeiler eines Teams. (Organisation)

- Bei der Besprechung ihrer Fehler und Schwächen verzichten die Mitglieder auf persönliche Attacks. Sie geben und nehmen adäquates Feedback und sehen in konstruktiver Kritik ein angemessenes Mittel zur Weiterentwicklung. (Umgang mit Kritik)

- Die Mitglieder sind an Weiterentwicklung interessiert, suchen bewusst neue Erfahrungen und Herausforderungen und stellen ihre Persönlichkeit in den Dienst des Teams. (Weiterentwicklung)

- Das Team hat die Fähigkeit, durch sein Zusammenspiel selbst neue Ideen zu finden, Innovationsrisiken abzuschätzen und neue Ideen von innen oder von außen wohlwollend aufzunehmen und umzusetzen. (Kreativität)

- Das Team ist offen gegenüber anderen Teams der Organisation. Die Mitglieder des Teams verstehen, dass alle Teams der Organisation wichtig für eine gesunde und erfolgreiche Organisation sind. Sie pflegen einen konstruktiven Umgang mit allen Kollegen in der Organisation, unabhängig von der Zugehörigkeit zu anderen Teams. (Beziehung zu anderen Teams)

Im Projekt Migrapower haben wir die Migrant*innenorganisationen durch Beratung, Team- und individuelles Coaching, Mediation, Teambuilding, Seminare und Workshops unterstützt.

- Orientiert an den Erfolgsfaktoren von Teams und Organisationen konnten wir die MOs in Bezug auf Belastungsprävention und Stressbewältigung durch Coaching unterstützen.

- Beratung und Organisationsentwicklungsmaßnahmen haben den MOs den Umgang mit Ehrenamtlichen und Praktikanten erleichtert.

- Coaching und Beratung haben bei der Zielsetzung, Klarstellung der Teammitgliederrollen und Erwartungen geholfen.

- Durch Executive Coaching, Seminare, Workshops und Organisations-

entwicklung wurden die Kommunikation und die interne Organisation weiterentwickelt.

- Umgang mit Kritik und Kenntnisse über das Konfliktmanagement wurden durch Teambuildingmaßnahmen und Mediation vermittelt.

- Neue MOs in Pankow profitierten von der frühzeitigen und professionellen Beratung, und konnten so ihre Werte, strategische Ziele und die Synergie zwischen Organisationen zu identifizieren.

- Welche Empfehlungen hat das Beratungsteam mit Blick auf die Zukunft und Migrapower 2018?

- Durch Migrapower könnte eine regelmäßige Supervision der MOs stattfinden und grundlegende Fragen könnten geklärt werden. Es ist sinnvoll, am Anfang des Jahres einen Erfolgsplan zu erstellen, um die Zielsetzung des Jahres zu identifizieren und zusätzliche Maßnahmen (im Bereich Seminare und Workshops pro MO) je nach Bedarf zu planen.

- Einzelne Beratungen und Coachingsitzungen für Führungspositionen sollten mindestens viermal im Jahr stattfinden.

- Teambuildingmaßnahmen im MO-Kernteam sollten einmal im Jahr stattfinden.

- Interventions- und Erfolgsgruppenkenntnisse sollten vermittelt werden und im Laufe des Jahres sollten die Gruppen betreut werden. Das würde die Motivation und den gegenseitigen Austausch zwischen den MOs gewährleisten.

- Frauenführungs Kompetenzen sowie die Kommunikation, das Konfliktmanagement und interkulturelle Kompetenzen sollten im Rahmen von Seminaren und Workshops für alle Interessierten der MOs weiterentwickelt werden, besonders im Hinblick auf die geplante politische Partizipationsförderung der MOs und den Kontakt mit öffentlichen Organisationen 2018.

c) Netze der Zusammenarbeit und interkulturelle Kompetenzen

Es war kein einfacher Weg, aber nun treten die MOs nach und nach den existierenden Austauschforen bzw. spezialisierten Gruppen des Bezirks bei. Momentan tragen verschiedene MOs zu den Plattformen von Pankow ihren wertvollen Teil zur Diskussion bei und teilen ihre Integrationserfahrungen.

Plattform	Zeitlicher Umfang	Anzahl der beteiligten MSOs
Lingua Pankow	monatlich	12
AK Diversity	monatlich	06
Female Refugees	vierteljährlich	02
AG Flüchtlinge & Asyl	vierteljährlich	04
AG Neue Zuwanderer	vierteljährlich	05
AG Frauenprojekte	monatlich	04

In diesen Gruppen etablieren sich Synergien und Kontakte auf formeller und informeller Ebene, die einen Monitoringprozess notwendig machen. Die Rolle der Integrationsbeauftragten des Bezirks ist hierbei sehr wichtig.

Eine Kombination aus knowhow und Charisma sind bedeutsame Aspekte für den Dialog und die Bildung von Synergien.

Die Beziehungen zwischen Migrant*innenorganisationen und anderen Organisationen können auch außerhalb dieser Plattformen gefördert werden, z.B. durch eine Teilnahme an den Veranstaltungen anderer Organisationen mit ähnlichen Zielen. Dies verdeutlicht ein echtes Interesse an einer Annäherung und kann den Wunsch nach einer Zusammenarbeit und gemeinsamen Aktionen festigen.

Momentan gibt es Veranstaltungen, die dabei sind, sich im Bezirk zu institutionalisieren und die die Zusammenarbeit zwischen MOs und den MOs mit anderen deutschen und staatlichen Institutionen fördern. Wichtige Beispiele sind: Die Europawoche in der zweiten Maiwoche, der internationale Tag der europäischen Sprachen am 26. September und die Märchentage im November.

Aufgrund des professionellen Charakters der Veranstaltungen sind längere Zeiträume zur Vorbereitung notwendig. Es muss eine Aufteilung von Verantwortlichkeiten, Ressourcen und Entscheidungsprozessen erfolgen. Dies soll auf eine gerechte und partizipative Weise geschehen.

d) Öffentlichkeitsarbeit:

Die Öffentlichkeitsarbeit eines Vereins versucht das Vertrauen und die Unterstützung der Zielgruppe durch ein positives Image, das durch verschiedene Kommunikationskanäle vermittelt wird, zu gewinnen oder zu bewahren.

Die Öffentlichkeitsarbeit ist wichtig, um:

- neue Interessierte für unsere Projekte zu begeistern und unseren Verein bekannt zu machen
- ein positives Image aufzubauen und stärken zu können, Sponsoren oder Partner zu gewinnen, neue Mitglieder für unseren Verein anzuwerben und bestehende Mitglieder zu halten
- Gewinnung von Besuchern für die Veranstaltungen
- Für Mitteilung von Botschaften
- unsere Identität zu positionieren

FAQ	AKTION / Ergebnisse
Was ist Corporate Identity?	„Corporate Identity ist der Prozess, durch den kulturelle Identität entsteht und weiterentwickelt wird.“ Sie ist dann gegeben, „wenn die Unternehmenskultur eigenständig, konkret und sinnstiftend ausgeprägt ist und mit ihren Ausdrucksformen eine authentische Ganzheit bildet.“ (vgl. A. B. Schnyder: Zeitschrift: Führung + Organisation im Jahr 1991[1])
Wie kann mein Verein seine Identität stärken?	Durch eine genaue strategische Planung: • Definition von Mission (was wollen wir erreichen), Vision (wie), Ziele (wann) und Botschaft des Vereins (warum machen wir, was wir machen), indem man eine klare Struktur entwickelt und entsprechende, erfolgreiche Aktionen für die Zukunft unternehmen kann. • Zielgruppe richtig definieren: Für wen arbeiten wir? So kann man seine Zielgruppe zielorientiert erreichen. • SWOT-Analyse: Strengths (Stärken), Weaknesses (Schwächen), Opportunities (Chancen) und Threats (Bedrohungen).
Wie kann ich meine Corporate Identity verbessern?	• Das Image sollte nach Innen und nach Außen transportiert werden und dabei mit der Botschaft des Vereins immer übereinstimmen und in sich konsistent sein. • Es ist sinnvoll, immer die gleiche Vorlage/ das gleiche Image für Präsentationen, Dokumente, Signaturen auf E-Mails und Druckmedien zu benutzen. • Dabei soll das Logo folgende Kriterien erfüllen: • klar und einfach • erkennbar • reproduzierbar • das Prinzip „mehr ist weniger“ respektieren • Ein Stilhandbuch führen: Logo, Typografie, Fotografie, Sprache, mit welchen Projekten / Botschaften sollte der Verein verbunden werden
Was soll ein Stilhandbuch berücksichtigen?	• Identitätselemente/Corporate Identity • Name des Vereins • Logo • Typografie • Fotografie • Sprache • Sichtbarkeit des Vereins in eigenen Projekten und in Projekten der Partner
Wie kann man eine gute Kommunikationsstrategie definieren?	• Man sollte eine klare Antwort auf folgende Fragen finden: • Was möchten wir mitteilen? • Wen wollen wir erreichen und wofür? • Wie? / Welche Kanäle passen am besten zu uns? • Maßnahmen: Welche Aktionen werden wir durchführen? • Wieviel kostet es? Ist es machbar? • Wie messen wir unseren Erfolg?

Welche Instrumente sind zu benutzen? Außerhalb des Vereins	• Präsentationsordner • digitale Präsentation: PowerPoint, Prezi -Präsentation, Canva, Google docs • Traditionelle Werbung: Plakat, Banner, Broschüre, Postkarte, Flyer, Anzeige • Netzwerkarbeit (Dachvereine, Kooperationen), Veranstaltungen • Pressearbeit: Print, Radio, TV, Online -Medien, z. B. Soziale Netzwerke (FB - Fanpage, Twitter, Instagram) • Digitale Plattformen: Webseite, Blog, Newsletter • E-Mail • Merchandising (Kugelschreiber, Lesezeichen, Mousepad, T -Shirts) • Social Media
Welche Instrumente sind zu benutzen? Innerhalb des Vereins	• Organigramm • Handbücher • E-Mail • Newsletter • Gruppen: E-Mail, Whatsapp, Facebook • Projekt-Management wie Trello
Tipps Medien:	• Fotos: High Quality - selbstgemachte Aufnahmen oder Online -Datenbanken: Shutterstock, pixabay, morguefile, stockvault • Mehr ist weniger: sauber, klar, direkt, lesbar, professionell • Druck: Flyeralarm, Pinguindruck • Harmonie: Farbe, Typografie, Fotos, Text, nicht mehr als 2 oder 3 Typografien mixen • Text: kontrastreich und lesbar • fehlerfrei, professioneller Druck • Gestaltungstipps: http://www.stroeer-direkt.de/gestalten/gestaltungstipps.html • Social Media
Tipps für Social Media	• Inhalt: dynamisch, kurz, einfach, direkt • Nutzung der #hashtags • Kalender: Planung des Inhalts: Was? Wofür? An wen? Wann? • Nutzung von Links und Kurzvideos • schnell, präzise und mit Mehrwert auf Anfragen antworten • Nutzung der neuen Medien: Instagram und Twitter • Website: live Updates von Social Media Channels



**WIR
SIND
Pankow**

In diesem Kapitel möchten wir die Arbeit der Migrant*innenorganisationen aus deren Sicht darstellen. So wie jeder Mensch seine Geschichten, seine Biografie mitbringt, hat auch jede soziale Organisation einen eigenen Weg zurückgelegt.

Hier wollen wir Reflektionen vorstellen, die Migrant*innenorganisationen des Bezirks selbst vorgenommen haben. Sie informieren über ihre Expertise und den qualitativ wertvollen Beitrag, den sie für das Zusammenleben in Pankow leisten, als neue Nachbarn und Nachbarinnen.

a) Bilingua e.V. - Zweisprachiger interkultureller Dialog von portugiesischsprachigen Familien - Christina Litrán

Die zweisprachige Organisation Bilingua, begann 2008 mit einer Gruppe von Müttern, die daran interessiert waren, ihre Muttersprache an ihre Kinder weiterzugeben.

Bilingua e.V. bietet lusophonen Familien die Möglichkeit, ihr kulturelles Erbe (brasilianisch, portugiesisch, afrikanisch) außerhalb der Familie durch traditionelle Feste und kulturelle Veranstaltungen auf Portugiesisch und Deutsch zu leben.

Der Verein unterstützt Eltern in der schwierigen Aufgabe, die Kinder multikulturell zu erziehen mit Hilfe von Kursangeboten für Kinder, Jugendliche und Workshops für Erwachsene zum Thema Erziehung sowie Beratung.

Unser Hauptziel liegt neben der Vermittlung der Sprache und Kultur Brasiliens und anderer portugiesischsprachiger Länder in der Förderung der Integration der von unseren Fachkräften betreuten Familien, der Schaffung von Maßnahmen zur Förderung der Interkulturalität unserer Länder und Partnerschaften mit anderen zweisprachigen Organisationen mit dem Ziel der kulturellen und sprachlichen Globalisierung.

In den letzten Jahren ist Bilingua stark gewachsen. Heute verwaltet das Projekt etwa 60 zweisprachige Familien aus Brasilien, Deutschland und anderen Ländern wie Portugal, Mosambik und Angola. Unsere Fachleute arbeiten in verschiedenen pädagogischen Bereichen z.B. mit Babys, Schwangeren oder in der Bildungsberatung. Im Moment sind wir Kooperationspartner von MaMis en Movimiento e.V. im Bereich Mehrsprachigkeit und Interkulturalität von Frauen.

Pädagogische Projekte

- Canta Nenê: Portugiesischsprachige Spielgruppen für Kinder im Alter von 6 Monaten bis 3 Jahren mit den Eltern.
- Agora é Hora: Bietet den Schülern den Kontakt zur portugiesischen Sprache und zur Kultur des portugiesischen Sprachraums durch kreative Aktivitäten, wie Musik hören und Singen, Erzählen von Geschichten, Spiele, Kreistänze und den Anreiz zum Lesen und Schreiben.
- Capoeira: Training für Kinder ab 6 Jahren auf Deutsch und Portugiesisch. Batucantando: Musikalische Erziehung auf Portugiesisch.
- Portugiesisch als Fremdsprache: Kurse für Kinder ab 7 Jahren.

Familienunterstützung

- Yoga für Frauen
- Kreistänze für Frauen
- Babytreffen im Alter von 1 bis 11 Monaten mit den Müttern
- Workshops für Eltern von zweisprachigen Kindern.
- Beratung und Gesprächskreis

Networking

Die Partizipation von Bilingua in Pankow ist neu. Durch unseren Austausch mit MaMis en Movimento e.V. im Rahmen des Migrapower-Projekts konnten wir an einigen Sitzungen der AG Lingua Pankow teilnehmen und mitwirken. Wir haben auf dieser Plattform herausgefunden, wie relevant die zweisprachige Erziehung von Kindern als Grundlage für die Selbstorganisation von Zuwanderern ist und unsere Netzwerkfähigkeiten mit anderen Communities aktivieren kann. Diese Möglichkeit hilft uns, unsere Arbeit zu erweitern, die Motivation zum Deutschlernen zu erhöhen und neue Aktivitäten in mehrsprachigen Kontexten zu schaffen.

b) Bocconcini di Cultura e.V.: Italienische Sprache und Kultur in Deutschland mit externer Unterstützung – Ilaria Buccioni.

Zweck des Vereins ist die Verbreitung, Pflege, Förderung und Erhaltung der italienischen Sprache und Kultur sowie die Völkerverständigung sowie insbesondere die Förderung der Kunst und Kultur unter Kindern und Jugendlichen in Deutschland und in Berlin.

Der Vereinszweck wird insbesondere verwirklicht durch:

- Die Initiierung und Förderung von nicht-kommerziellen Veranstaltungen wie Führungen, Workshops, Feriencamps, Theateraufführungen, Konzerte, Ausstellungen, Events etc. in italienischer Sprache, vor allem für Kinder und/oder Jugendliche.
- Die Verbreitung von Informationen und Terminen zu kulturellen Ereignissen mit Bezug zu Italien über eine Webpräsenz, über Newsletter online und/oder Druckschriften. Die Finanzierung dieser Verbreitung erfolgt ausschließlich durch Mitgliedsbeiträge und Sponsoren.
- Die Förderung von Aktionen zum interkulturellen Austausch.
- Die Kooperation mit anderen steuerbegünstigten Organisationen, Institutionen und Vereinen mit ähnlichen Zielen in Deutschland und/oder im Ausland.
- Die kostenlose Beratung zu Themen, die italienische und teil-italienische Familien in Berlin und außerhalb betreffen, wie Bilingualität, Mehrsprachigkeit in Kita, Schule, Gymnasium etc.
- Die Durchführung von italienischen Sprach- und Kulturkursen sowie Förder- und Integrationskursen.

„Ente gestore“ (Träger) für das italienische Auswärtige Amt

Bocconcini di cultura e.V. agiert seit 2015 als „Ente gestore“ (Träger) für das italienische Auswärtige Amt (MAECI). Der Verein erhält jährlich Mittel, die durch den italienischen Staat zur Verfügung gestellt werden, mit dem Zweck, die italienische Kultur und Sprache an Kinder und Jugendliche im Ausland (hier Konsulargebiet von Berlin = Berlin, Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen) zu fördern.

Im Jahr 2016 haben wir ca. 200 Kinder im Vorschulalter (3-6 Jahre) und 150 Schulkinder (6-16 Jahre) mit Sprach- und Kulturkursen und ca. 60 Kinder mit Förderunterricht gefördert.

Dafür haben wir mit fast allen dreizehn deutsch-italienischen Kitas, mit den zwei deutsch-italienischen Europa-Grundschulen Finow und Herman-Nohl und mit der Schule Am Senefelderplatz (mit experimentellem italienischen Zweig - siehe Bild unten) kooperiert.

Unsere Sprachangebote am Nachmittag fanden in folgenden Bezirken statt: Charlottenburg-Wilmersdorf, Zehlendorf, Friedrichshain-Kreuzberg, Mitte und Pankow-Prenzlauer Berg.

Ab November 2016 haben wir Kurse auch im Wedding, bei der Kita Arcobaleno und in Magdeburg (Sachsen-Anhalt) an der Freien Montessori-Schule.

Ab 2017 bieten wir auch einen neuen Vorschulkurs im Prenzlauer Berg, in der Kurt-Tucholsky-Bibliothek und einen Vor- und Schulkurs in Potsdam im Kulturhaus Babelsberg an.

Weitere Kurse sind in Vorbereitung.

Wir Bilden Deutsch=Land | Bundesinitiative "Kultur Macht Stark"

Auch im Jahr 2016 haben wir weitere Maßnahmen innerhalb der Bundesinitiative "Kultur Macht Stark" mit „Wir Bilden Deutsch=Land“ beantragt und durchgeführt. (Osterferien- zwei Maßnahmen, jeweils 4 Tage, Sommerferien - drei Maßnahmen, jeweils 5 Tage, Herbstferien - zwei Maßnahmen, jeweils 5 Tage).

An den Veranstaltungen nahmen ca. 100 Kinder, von 6 bis 12 Jahren (zwischen 10 und 15 Kinder pro Maßnahme), auch Flüchtlingskinder, teil.

Unsere Kooperationspartner waren der Kinderclub Sternschnuppe und der Elternförderverein der Herman-Nohl-Grundschule in Britz, das Nachbarschafts- und Familienzentrum Kurmark und der Elternförderverein der Finow-Grundschule in Schöneberg, der Kinder- und Jugendclub Remise und die Stadtbibliothek Am Luisenbad im Wedding.

Unsere Maßnahmen sind unter www.wirbildendeutschland.de zu sehen.

Arbeitskreis "Lingua Pankow"

Der Vorstand hat an monatlichen Treffen mit der Integrationsbeauftragten des Bezirksamts Pankow über den Arbeitskreis "Lingua Pankow" teilgenommen. Zusammen mit verschiedenen Migrant*innenorganisationen ist im September ein Fachtag zu mehrsprachiger Erziehung im Rathaus Pankow organisiert worden.

Im November, innerhalb der Märchentage, haben wir eine Veranstaltungsreihe mit bilingualen Erzählungen in verschiedenen Bibliotheken von Pankow organisiert. Die italienische Geschichte wurde vom „Theater der Wolken“ in der Bibliothek Am Wasserturm erzählt.

Es ist uns sehr wichtig, diese Vernetzungsarbeit zu leisten, weil wir uns mehr Anerkennung für unsere Vereinsarbeit und für die Sprachkompetenzen der Kinder in unseren Sprachkursen seitens des Berliner Senats wünschen. Zusammen sind wir stärker und können mehr bewirken.

Seit 2016 sind wir auch in der "offiziellen Liste" der Vereine mit Migrationshintergrund in Berlin eingetragen und haben an der Wahl für den neuen Landesintegrationsbeirat am 16.01.2017 teilgenommen.

Verbreitung von Informationen und Terminen mit Bezug zu Italien

Die Kommunikation über unsere Aktivitäten – aber auch über die von anderen Institutionen, Vereinen, Schulen, Initiativen mit italienischem Bezug für Kinder, Jugendliche und Familien – ist durch regelmäßige Erstellung des Newsletters „bocconcini news“, eine regelmäßige Pflege der Webpage www.bocconcini.net, inkl. Aktualisierung des Archivs und Eintragung von Terminen im Onlinekalender und die Pflege der Präsenz auf Facebook gewährleistet worden. Dank der Unterstützung von Laura Sajeva sind wir jetzt auch regelmäßig präsent in den italienischen Onlinezeitschriften *il Mitte* und *il Deutsch-Italien*. Wir würden gerne mehr Mittel zur Verfügung haben, um unsere Kommunikation auch auf Deutsch zu verbessern und zu stärken.

c) Circus Lab Berlin: aus der Praxis: Slowenisch-deutsche Musik- und Spielgruppe vermittelt nicht nur Sprache und Kultur – Tijana Grubor Hozjan.

Als sich die slowenisch-deutsche Musik- und Spielgruppe „Hov Hov“* im April 2017 das erste Mal in den Räumlichkeiten eines Kindercafés im Prenzlauer Berg traf, kannten sich die Anwesenden untereinander nicht. Der junge Verein Circus Lab Berlin hatte slowenisch-stämmige Familien mit ihren Kleinkindern

das erste Mal zum gemeinsamen Spielen, Musizieren und Kreativsein in slowenischer Sprache eingeladen. Doch spätestens als Neža Drucker an diesem sonnigen Frühlingsnachmittag die ersten Töne des bekannten slowenischen Kinderlieds „Kje je palček?“ gesungen hatte, war die merkwürdige Stille gebrochen. Acht Monate später hat sich die bilinguale Gruppe als festes Projekt im Verein etabliert. Die Kerngruppe, bestehend aus sechs Kleinkindern im Alter von ein paar Monaten bis 3 Jahren und ihren Familien, trifft sich regelmäßig im Winskiez.

„Unsere Interaktionsgruppe soll Kinder spielerisch dazu animieren, ihre verbalen, kognitiven und emotionalen Fähigkeiten zu schulen“, erklärt Projektleiterin und Vereinsvorsitzende Tijana Grubor Hozjan das Konzept. „Die Kinder lernen Lieder und Fingerspiele in der ihr vertrauten Sprache. Dabei bietet ihnen die Gruppe einen Raum, erste Freunde zu finden und ihre muttersprachlichen Slowenischkenntnisse auszubauen – außerhalb des familiären Umfelds.“ Das selbstgewählte Spielen unterstützt zudem die motorischen Fähigkeiten und kooperatives Verhalten unter Gleichaltrigen.

Circus Lab Berlin als Netzwerkplattform

Das Angebot des Vereins Circus Lab Berlin wird sehr gut angenommen. Neben dem zirka einstündigen Kreativangebot für die Kleinen bleibt auch immer genug Platz für den Austausch der Erwachsenen untereinander. Häufig kommen Eltern auch mit ihren Problemen und sprechen diese in der Gruppe offen an. Egal ob sprachliche Hürden für die Beantragung des Kita-Gutscheins, Fragen zur Promotion mit Kind oder der berufliche Wiedereinstieg nach der Elternzeit – in der Gruppe wird sich gegenseitig unterstützt. Dabei zeigt sich immer wieder: Ein gut aufgestelltes Netzwerk hilft. „Es ist uns besonders wichtig, Familien mit ihren Herausforderungen nicht alleine zu lassen – sei es mit praktischen Fragen rund um Mehrsprachigkeit, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder das deutsche Bildungssystem“, betont Tijana Grubor Hozjan. „Wir verstehen unseren Verein Circus Lab Berlin als Netzwerkplattform – einen Ort, an dem sich multilinguale Familien austauschen können, neue Initiativen schmieden und sich gegenseitig empowern“, ergänzt Vereinsvorsitzende Stefanie Kaufmann Dimeski.

(*) slowenischer Ausdruck für das Bellen eines Hundes, dt.: wau wau.

(*) slowenischer Ausdruck für das Bellen eines Hundes, dt.: wau wau. Die Community einbinden und Kooperationen stärken

Hinzu kommen immer wieder neue Kinder mit ihren Familien – das Angebot spricht sich in der Community herum. Dabei erweitert der Verein stets seine Zusammenarbeit mit neuen lokalen Partnern. „Insbesondere der Austausch und die Kooperation mit anderen Akteuren ist uns wichtig. So planen wir gemeinsame Aktivitäten mit dem slowenischen Kindergarten in Berlin oder vermitteln Eltern auch mal an die slowenisch-deutsche Schule hier im Kiez“, unterstreicht die gebürtige Slowenin Tijana Grubor Hozjan. Auch mit anderen MigrantInnenorganisationen arbeitet Circus Lab Berlin eng zusammen. So nimmt der Verein mit einer slowenisch-mazedonischen Erzählstunde an den 28. Berliner Märchentagen teil und plant gemeinsame Workshops für Eltern und Multiplikatoren zum Thema Mehrsprachigkeit in der Praxis mit MaMis en Movimiento e.V. in Rahmen das Projekt CitizenKCenter.

Über Circus Lab Berlin

Circus Lab Berlin wurde im Frühjahr 2017 initiiert, um jungen Familien mit südosteuropäischem Migrationshintergrund eine Netzwerkplattform zu bieten. Der Verein hat es sich zum Ziel gesetzt, die interkulturelle Bildung im Rahmen von Workshops für Eltern, Spiel- und Musikgruppen für mehrsprachige Kinder sowie Dialogveranstaltungen für junge Erwachsene mit und ohne Migrationshintergrund zu fördern. Neben der slowenisch-deutschen Interaktionsgruppe, findet regelmäßig auch eine mazedonisch-deutsche Kindergruppe statt.

Weitere Informationen zu den Aktivitäten des Vereins finden Sie unter: facebook.com/circuslabberlin | www.circuslab.de

d) MaMis en Movimiento e.V.: Die Rolle der Mehrsprachigkeit bei der Integration von Migrantinnen in die Gesellschaft. - Ana María Acevedo Vargas (Logopädin/ Koordinatorin des Teams Mehrsprachigkeit und Interkulturalität)

Im folgenden Artikel wird auf die Wichtigkeit der Mehrsprachigkeit für den integrativen Prozess der Migrantinnen in die Gesellschaft eingegangen. Es wird die Geschichte des Vereins MaMis en Movimiento e.V. dargestellt sowie seine Entwicklung von einer Gruppe der musikalischen Früherziehung für Familien mit spanischsprachigem Migrationshintergrund (Jahr 2010) hin zu

einer bekannten spanischsprachigen Gruppe in Berlin. Die Entwicklung erfolgte im Zuge der Arbeit des Vereins als Unterstützer und Verstärker im Bereich Mehrsprachigkeit, Partizipation, Netzwerk und Empowerment, nicht nur für spanischsprachige Familien, sondern auch für alle Migrantinnen und die Gesellschaft (2017).

Die Geschichte des MaMis e.V. begann im Jahr 2009 mit einer Idee von Frauen und Müttern aus Lateinamerika und Spanien, welche die Bedürfnisse der spanischsprachigen Gemeinde erfasst haben. Die hauptsächliche Nachfrage bestand zu Angeboten für ihre Kinder, die mit zwei Sprachen groß wurden. Sie wollten eine Möglichkeit haben, die Mehrsprachigkeit ihrer Kinder zu stärken. Nach zwei Jahren wurde die Gruppe MaMis en Movimiento gegründet. Sie sahen sich selbst als eine Gruppe von spanischsprachigen Familien, die Räume für einen Austausch und eine Teilhabe an der lokalen Gemeinschaft anboten. Sie förderten die Zweisprachigkeit im familiären (als erster Schritt) und im institutionellem Bereich, mit dem Projekt LSK. Das Projekt ist aus der Idee der sozialen und beruflichen Integration spanischsprachiger Frauen in Berlin heraus entstanden. Durch die Verbindung der Herkunftssprache mit der Umgebungssprache konnten die Frauen sich besser im neuen Kontext verständigen. Im Jahr 2012 wurde der MeM e.V. als gemeinnütziger Verein anerkannt, mit dem Ziel, eine soziale Partizipation seiner Mitglieder in Berlin zu erreichen.

Als der MeM e.V. seine Anerkennung als Verein erhielt, begann für ihn eine neue Phase. Der MeM e.V. identifizierte seine wichtigen Bereiche. Damals legten die Mitglieder den Schwerpunkt auf die Themen Mehrsprachigkeit und Partizipation der Migrantinnen. Dies waren die wichtigsten Punkte in der strategischen Planung. Aus diesem Grund wurde in Zusammenarbeit mit der Integrationsbeauftragten von Pankow und anderen Migrant*innenorganisationen der Arbeitskreis „Lingua Pankow“ gegründet, mit dem Ziel, die Mehrsprachigkeit im Bezirk zu fördern. Der MeM e.V. hat eine wichtige Rolle in diesem Prozess im Bezirk gespielt, daher hat die Integrationsbeauftragte von Pankow 2015 das Projekt „Bilingualität als Chance“ von MaMis en Movimiento e.V. gefördert. Über dieses Projekt versuchte der MeM e.V. die bilingualen Kindereinrichtungen des Bezirks zum Thema Mehrsprachigkeit zu stärken. In dem Projekt sollten zudem anderem unterschiedliche Strategien vermittelt werden, um die Partizipation in der frühkindlichen mehrsprachigen Erziehung in Kitas zu fördern. Nach diesem Projekt entstand eine strategische Partnerschaft zwischen dem gesellschaftlichen und dem staatlich-öffentlichen Sektor und dem MeM e.V. und der Verein wurde als Verein, der sich mit den Themen: Mehrsprachigkeit, Inklusion und Partizipation beschäftigt, anerkannt.

Heutzutage hat MaMis en Movimiento e.V. ein wichtiges Ziel: weiterhin eine soziale Partizipation der Migrantinnen (unabhängig von Herkunftsland- und -sprache) in Berlin zu erreichen. Im Jahr 2017 hat der Mamis e.V. regelmäßige Angebote geschaffen. Sie richten sich an verschiedene Gruppen (Kinder, Frauen, Familien, Organisationen, Pädagogen...), mit dem Ziel eines Professionalisierungsprozesses durch Mehrsprachigkeit und interkulturelle Arbeit. Der Verein arbeitet in elf verschiedenen Bezirken in Berlin: Pankow, Mitte, Neukölln, Köpenick, Marzahn-Hellersdorf, Charlottenburg, Kreuzberg-Friedrichshain, Spandau, Steglitz und Schöneberg, sowie in Potsdam. Er hat außerdem eine starke Verbindung zu Familienzentren, (Familien-, Nachbarschaftszentrum, Kitas), die in jedem Bezirk zu finden sind. Der MeM e.V. arbeitet mit diesen Zentren zusammen, zur Unterstützung von Aktivitäten des Bezirks. Außerdem sucht der Verein in jedem Bezirk einen engen Kontakt mit der Integrationsbeauftragten, um gemeinsam wichtige Themen auszutauschen. Er stellt Informationen für andere Vereine zur Verfügung, die mit den Themen Partizipation und Mehrsprachigkeit arbeiten wollen und hat Angebote, die eine Zusammenarbeit zwischen staatlichen und privaten Einrichtungen fördern.

Das ist ein klares und erfolgreiches Beispiel der Partizipation einer Migranten-gruppe durch das Thema Mehrsprachigkeit. Mit einem strukturierten Prozess setzt sich der MeM e.V. für die Förderung einer besseren Integration ein, die es uns ermöglicht einen positiven Beitrag für die Gesellschaft zu leisten.

e) OASE Berlin e.V.: Integrationsprojekte für Migrant*innen

Der Vorläufer des OASE Berlin e.V. entstand Ende der 1980er Jahre in Ost-Berlin als private Initiative zweier Bürgerinnen, Hannelore Nischik und Editha Kindzorra, die Geflüchtete in ihrer Nachbarschaft in Berlin-Pankow unterstützten. Zu Beginn galt diese Fürsorge insbesondere russischstämmigen jüdischen Einwander*innen. Da im Zuge der Wiedervereinigung der Beratungsbedarf zunahm, vor allem bei ehemaligen Vertragsarbeiter*innen der DDR aus Vietnam und Kuba, wurden die privaten Anstrengungen institutionell ausgebaut.

Als eines der ersten gesamtdeutsch organisierten Sozialprojekte für Geflüchtete entstand Ende 1991, in Zusammenarbeit mit der Kontakt- und Beratungsstelle für außereuropäische Flüchtlinge (KUB) in Berlin-Kreuzberg, die OASE Pankow. Sie wurde zur Anlaufstelle insbesondere für Geflüchtete aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Sowjetunion, aber auch für andere, unabhängig von ihrer Herkunft.

Von Anfang an war man bemüht, Flüchtlinge nicht nur durch Beratungs- und Bildungsangebote zu unterstützen, sondern sie auch in die tägliche Arbeit einzubeziehen, meistens als Ehrenamtliche oder gemeinnützige Hilfskräfte, aber auch durchaus als Angestellte oder Honorarkräfte, soweit es deren aufenthaltsrechtlicher Status zuließ.

Diese Philosophie verfolgen wir auch heute, nach 25 Jahren erfolgreicher Integrationsarbeit. Über die Hälfte der Mitglieder hat eine Migrationsgeschichte, ebenso etwa zwei Drittel der Mitarbeiter*innen. Zu unseren wichtigsten Angeboten zählen heute das Integrationslotsenprojekt mit 10 Integrationslots*innen, die Asylverfahrensberatung mit einem erfahrenen Juristen und die Integrationskurse in Förderung des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge.

Unsere Expertise

Durch die Einbeziehung Geflüchteter in die tägliche Arbeit von Anfang an war der Zugang zu der Zielgruppe stets unkompliziert und auf Augenhöhe. Die Mitarbeiter*innen konnten auf ihre eigenen (Flucht-)Erfahrungen aufbauen und ihre mitgebrachten Kompetenzen einbringen, nutzten aber auch intensiv externe Weiterbildungsangebote zu relevanten Themen.

Auch heute wird das Wissen in unserem multikulturellen Team in internen Schulungen weitergegeben. Asyl- und Aufenthaltsrecht, EU-Freizügigkeit, Arbeitsmarktintegration, Bildungs- und Qualifizierungsangebote sowie Zugang zu integrativen Veranstaltungen sind nur einige der Themen, über die sich die Mitarbeiter*innen regelmäßig austauschen.

Externe Qualifizierungen, von der Basisqualifizierung für Integrationslots*innen bis zum berufsbegleitenden Studium, werden durch den Vereinsvorstand und die Einrichtungsleitung explizit gefördert und unterstützt.

So werden die Mitarbeiter*innen als Beispiele erfolgreicher Integration auch zu Vorbildern für unsere Klient*innen und Kursteilnehmer*innen.

OASE Berlin – (M)eine Erfolgsgeschichte - Gabriella Török, Leiterin der Einrichtung

Ich bin fest davon überzeugt, dass meine Begegnung mit der OASE Schicksal war. Ich zog nach Berlin etwa zur gleichen Zeit, als das Bezirksamt Pankow die ersten Mittel für den Aufbau einer Beratungsstelle für Flüchtlinge in Pankow bewilligt hatte.

Ich kam mit meiner Familie im November 1992 wegen des Bürgerkriegs im damaligen Jugoslawien nach Deutschland. Da Flüchtlinge aus Serbien damals keine Duldung in Berlin bekamen, beantragten mein Mann und ich Asyl. 1995

zogen wir von Tempelhof nach Prenzlauer Berg um. Obwohl mein Mann fast von Anfang an gearbeitet hatte, bezogen wir ergänzende Sozialhilfe. 1998, als alle unsere Kinder im Kindergarten untergebracht waren, meldete ich mich beim Sozialamt zur gemeinnützigen Arbeit. Ich hatte die Wahl zwischen einem Archiv in Tempelhof und der Dolmetschertätigkeit in einer Flüchtlingsberatungsstelle. Ich entschied mich für das letztere.

Da ich in Jugoslawien das Fachabitur zur Übersetzerin erlangt hatte, aber auch durch meine einschlägigen Erfahrungen mit Ämtern und Behörden während unseres Asylverfahrens, war ich für diese Arbeit bestens qualifiziert. In dieser Zeit suchten viele Flüchtlinge aus ganz Jugoslawien Rat in der OASE: kroatische und serbische Kriegsdienstverweigerer, Roma und andere Minderheiten aus Serbien, Kosovo-Albaner*innen, vertriebene Moslems, Roma und Kroat*innen aus Bosnien. Aufgrund meiner Multikulturalität (ich bin halb Ungarin, halb Kroatin aus Serbien), aber auch aufgrund meiner sachlichen Herangehensweise haben die meisten sehr schnell Vertrauen zu mir gefasst und waren sehr dankbar für die Unterstützung, die sie in der OASE erfahren hatten. Aus dieser Arbeit habe auch ich profitiert, denn ich habe gelernt, durch meine wachsenden Kenntnisse im Ausländer- und Sozialrecht, mit meiner Situation als Asylbewerberin selbstbewusst umzugehen. In der OASE fand ich Akzeptanz und Anerkennung.

2000, als der damalige Projektleiter, Jens-Uwe Thomas, zum Flüchtlingsrat Berlin wechselte, hat sich die Vereinsleitung sehr dafür eingesetzt, dass ich die Stelle der Leiterin der Beratungsstelle bekomme. Dafür bin ich der OASE bis heute dankbar. Dieser Umstand trug maßgeblich dazu bei, dass meine Familie aufgrund der Altfallregelung 2002, als eine der wenigen in Berlin, eine Aufenthaltsbefugnis bekam. Ende 2002 erhielten wir dann die unbefristete Aufenthaltserlaubnis.

Dank der OASE konnte ich so, trotz meines nicht anerkannten Berufsabschlusses, eine meinen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Arbeit ausüben, und somit nicht nur meine, sondern auch zahlreiche andere Flüchtlingsfamilien auf ihrem Weg zur Integration unterstützen.

Heute leite ich – seit nunmehr fünf Jahren – die OASE mit all ihren Projekten und trage Verantwortung für 30 weitere Mitarbeiter*innen. Nebenher studiere ich Management von Sozialeinrichtungen, was mir dabei hilft, nicht nur durch meine Erfahrung und mein Fachwissen, sondern auch durch Sicherung von Strukturen zur professionellen Arbeit der OASE beizutragen.

f) Polki w Berlinie e.V. Das Empowerment für polnische Frauen – Violeta Anders und Marzena Novak

Der Verein polnischer Frauen „Polki w Berlinie“ e.V. wurde im Jahr 2013 gegründet. Das primäre Ziel war die Unterstützung polnischer Frauen, insbesondere Mütter, die am Anfang des Integrationsprozesses standen bzw. trotz einer längeren Aufenthaltsdauer in Deutschland, weiterhin Hilfe bei der Neuorientierung brauchten. Um den Müttern Teilnahme an den Aktivitäten des Vereins zu ermöglichen, wurde von Anfang an eine integrierte Kinderbetreuung angeboten.

Da in Berlin lebende Polinnen sehr unterschiedliche Bedürfnisse haben, wurde das Angebot des Vereins immer umfangreicher und vielfältiger. Zunächst wurde im Rahmen eines Modellprojekts eine Workshop-Reihe „Schulungen für Gesundheit und Karriere“ durchgeführt. Diese wurde wegen der sehr großen Nachfrage, jeweils um neue, vertiefende Inhalte ergänzt und in den Folgejahren bereits zweimal wiederholt. Das Besondere an diesen Workshops ist, dass sie in der Muttersprache abgehalten werden und damit eine optimale Wissensvermittlung unabhängig vom jeweiligen Stand der Sprachkenntnisse gewährleisten. Die Themen der einzelnen Workshops entsprechen dem direkten Informationsbedarf der Frauen, folgen aber auch den von Expert/innen ausgearbeiteten Programmen zur Persönlichkeits- und Kompetenzentwicklung. Die integrierte Kinderbetreuung wird nach wie vor rege genutzt.

Die Expert/innen, die Workshops und Themenseminare leiten, sind größtenteils mit den Berliner Institutionen wie Bildungseinrichtungen, Personalabteilungen oder Beratungsunternehmen vernetzt und bringen oft neben den sprachlichen und fachlichen Kompetenzen zusätzlich mehrjährige Berufserfahrung in den deutschen Organisationen mit. Zu den Expertinnen gehören auch hochqualifizierte Personen, die zwar selbst noch nicht sehr lange in Deutschland leben, aber ihr Wissen und ihre beruflichen Erfahrungen aus dem Heimatland weitergeben können. Gerade diese Personen profitieren besonders von der Möglichkeit ihre im Ausland erworbenen Kenntnisse in Deutschland weiter nutzen zu können und damit deren Verlust zu vermeiden.

Zusätzlich zu den Schulungen werden Netzwerkveranstaltungen organisiert. Dank der monatlich stattfindenden Treffen „Teile dein Wissen und inspiriere“, können z. B. Expertinnen freiwillig ihr Know-how mit anderen Frauen teilen. Auch das Format „Beim Kaffee über Erfolge“, welches sich mehr an karrierebewusste Frauen richtet, stößt auf großes Interesse.

Parallel zu den Aktivitäten, die nur an Frauen gerichtet sind, entwickelten sich im Zuge der Vereinstätigkeit mehrere Facebook-, und Internetgruppen für in Berlin lebende Menschen polnischer Herkunft. Im Rahmen dieser Gruppen findet ein reger Informations- und Wissensaustausch zu brennenden Fragen der gesellschaftlichen Integration in der polnischen Sprache statt. Wegen einer steigenden Nachfrage und wachsender Mitgliederzahl der Gruppen, erfolgte eine sinnvolle thematische Aufteilung.

Seit einigen Jahren organisiert der Verein zudem verschiedene Feste oder interkulturelle Veranstaltungen auch in Zusammenarbeit mit anderen Vereinen. Ein besonderes Highlight ist der Tag des Briefeschreibens an den Weihnachtsmann, der sich einer immer größer werdenden Beliebtheit sowohl bei den Kindern als auch bei den Eltern und Großeltern erfreut. Aus einer anfänglich überschaubaren Veranstaltung ist ein großes Fest mit bis zu 300 Teilnehmern geworden und es ist bereits jetzt abzusehen, dass diese Zahl weiter steigen wird.

Ein weiteres Engagement von Polki w Berlinie e.V. ist die Vorbereitung und Durchführung einer Informationskampagne zum Thema „Jugendamt“, welche in Kooperation mit der polnischen Botschaft, dem Diakoniewerk Simeon, der Arbeiterwohlfahrt und dem Jugendamt sowie mit polnischsprachigen Psychologinnen erfolgen soll.

Polki w Berlinie e.V. ist ein Verein, abgehalten werden die unter seinem Dach und in Kooperation mit ihm, eigene Ideen in Form von Projekten verfolgen. So entstand auf Initiative von zwei Mitgliedern ein Forschungsprojekt in Kooperation mit der Universität Breslau. Um eine Lücke zwischen der allgemeinen „Migrantinnen“-Forschung bzw. allgemeinen Polen-Forschung zu schließen, werden nun speziell Frauen polnischer Herkunft in einer quantitativen und qualitativen Untersuchung mit dem Schwerpunkt auf deren soziale und berufliche Situation in Berlin befragt. Ziel des Forschungsprojektes ist die Ableitung von konkreten Handlungsempfehlungen für öffentliche und nicht öffentliche Institutionen sowie soziale Einrichtungen in Berlin, um die soziale und berufliche Integration und Teilhabe polnischer Frauen noch besser zu unterstützen. Das Projekt kann dann auch als Modell für andere Migrantengruppen dienen.

g) SprachCafé Polnisch e.V.: Soziales Engagement und sozial-kommunale Teilhabe: Agata Koch – Gründerin des SCP e.V.

„Alles begann hier in Pankow. Eine literarische Reportage über den Stadtteil und soziale Projekte, die die Wirklichkeit nachhaltig verändern.“

„Lokale soziale Initiativen – ein Mehrwert für eine interkulturelle Gesellschaft | Best practice – aus Berlin-Pankow“

Gerade jetzt im Juni 2017 feiert das SprachCafé Polnisch e.V. seinen 5. Geburtstag. Es ist ein Grund zur Freude: für seine Initiatorinnen, Vereinsmitglieder, aktiven Ehrenamtlichen, Gäste, Fans, Unterstützer*innen in Pankow, in Berlin, in Deutschland, in Polen, in anderen Ländern und auf anderen Kontinenten. Wer hätte das gedacht!

Diese lokale Initiative, die durch Facebook in die weite Welt getragen wurde, ist hier entstanden und wurde hier von Anfang an von Menschen unterschiedlichen Alters, unterschiedlicher Herkunft und unterschiedlicher Biografien mitgestaltet. Das Gemeinsame wurde mit „Polnisch“, „polnisch“, „Polen“ definiert. Jeder Interessierte hat seinen individuellen Weg hierzu gefunden. Die bunte Mischung macht diese offene, generationsübergreifende, interkulturelle Pankower Initiative heute wohl aus. Kultur, Sprache, insbesondere Zwei- und Mehrsprachigkeit, Kommunikation und die Nachbarschaft stehen im Mittelpunkt.

Es ist uns gelungen, das Unsichtbare sichtbar zu machen: Menschen zusammenzubringen, die durch die vorgegebene Nachbarschaft der Länder im europäischen Rahmen so viel miteinander verbindet! Geschichte, Kultur und Kunst schaffen den Raum für das Nachbarschaftliche, für das Menschliche, für all das, was wir mit anderen gerne teilen und von anderen gerne annehmen, und was somit für unser Wohlergehen sorgen kann. Gute Vernetzung und bürgerschaftliches Engagement gehören selbstverständlich dazu.

Angefangen hat es eigentlich noch vor 2012 in einem Pankower Kindergarten, wo eines Tages für Erzieherinnen, Kinder und Eltern klar wurde, dass es dort Bedarf an interkultureller Kommunikation und zweisprachiger Kindererziehung gab. Offenheit, Neugier, Kreativität, Kompetenzen und Engagement waren angesagt. Es entwickelte sich eine Reihe von Vormittagsspielen besonderer Art. Nach diesem erfolgreichen Experiment wagten wir eine Weiterentwicklung von Ideen, im Gespräch mit anderen interessierten Menschen mit Bezug zu Polen. Wir suchten und fanden Räume in Pankow, wo unsere Treffen

stattfinden konnten - zuerst in der Alten Apotheke Heinersdorf, dann im Stadtteilzentrum Pankow. Durch Mundpropaganda und kostenlose lokale Blätter machten wir Werbung für diese Treffen und staunten über den konstant wachsenden Zuspruch. Es meldeten sich junge Familien mit Kindern, meistens neu zugezogen nach Pankow, die einen Ort suchten, an dem sie sich über ihre neue Wahlheimat, über den Alltag hier, über zwei- und mehrsprachige Kindererziehung und Vieles mehr austauschen konnten. Es meldeten sich Senior*innen mit dem Wunsch, angenehm und auch sinnvoll ihre Freizeit zu verbringen und ihr Wissen mit anderen zu teilen. Es meldeten sich Kreative und Künstler*innen, die nach Gleichgesinnten suchten. Es meldeten sich Menschen, die sich über ihr Interesse am Nachbarland Polen mit anderen austauschen wollten oder auch spannende Menschen aus der Nachbarschaft kennenlernen wollten. Jetzt melden sich bei uns Menschen und Organisationen, die wissen möchten, wie das alles so geht... Und wir geben dieses Wissen gerne weiter!

Von Anfang an waren und sind wir auf Menschen neugierig, wer auch immer sie sind. Jeder bringt sooo viel mit. Oft wissen wir selbst nicht, was so alles in uns steckt. Eine Achtung dieser wahren Schätze ist sehr wichtig. Eine positive, entspannte und angenehme Stimmung ermöglicht echte persönliche Begegnungen, hilft gegenseitiges Vertrauen aufzubauen und aus sich herauszukommen und diese Schätze mit anderen und zur Freude anderer zu teilen. Wir kochen zusammen und erzählen von Geschmäckern und Gerüchen aus der Kindheit, wir collagieren nach geschickter Anleitung von Künstler*innen Bilder, bewundern Bilder in Ausstellungen, hören Musik, experimentieren selbst mit Musik- und Bewegungsspielen oder hören literarische Texte und wagen auch selbst, Geschichten zu schreiben und diese vorzutragen. Wir lernen Sprachen und über Sprachen, um besser kommunizieren und andere verstehen zu können. Wir nehmen Identitäten wahr und leben diese. Auch erkunden wir besondere Ecken im Stadtteil zu diversen Jahreszeiten zusammen mit anderen oder feiern auch Feste und Traditionen zusammen. Das alles sind gute Möglichkeiten, sich selbst immer wieder neu und anderen zu begegnen und Spaß dabei zu haben!

Wie konnten wir den bisherigen Weg gehen?

Ohne ehrenamtliches Engagement hätten wir es nicht geschafft! Wir freuen uns auf alle, die mit uns zusammen hier aktiv sind und es werden möchten! Ehrenamtliches Engagement wird in der Gesellschaft immer mehr wertgeschätzt. Und ist heute IN! Außer guter und inspirierender Atmosphäre im Team und zahlreichen Möglich-

keiten zum Ausprobieren und zur Stärkung diverser eigener Kompetenzen kann das Ehrenamt auch bei der Jobsuche behilflich sein. Eine Bescheinigung über die ehrenamtliche Tätigkeit in der Bewerbungsmappe kommt immer gut an! Herzlich willkommen im SprachCafé in folgenden Bereichen: - Kinder – Sprache – Literatur und Erinnerungskultur – Kunst und Kreatives – Unterwegs – Kulinarisches & Café – Öffentlichkeitsarbeit & Verwaltung. Gewünscht wird eine Mitgliedschaft in unserem Verein, der 2016 als Verein im Vereinsregister eingetragen werden konnte.

Unser Slogan lautet: "Einfach genießen. Oder auch mitmachen?" Für jeden mag es etwas anderes sein: Mitgliedsbeiträge? Mitspracherecht? Oder auch aktives Handeln? Der Jahresmitgliedsbeitrag beträgt pro Einzelperson oder Familie 36,-€, und ist steuerlich absetzbar.

Partnerschaften & Vernetzung sind uns sehr wichtig, diese sind nicht nur lokal, die Arbeit in diversen Gremien gehört zum Alltag. Es handelt sich um Kontakte, Erfahrung, Wissen. Ein wichtiger Ansprechpartner für uns ist das Büro der Integrationsbeauftragten des Bezirksamts Pankow, eine ganze Liste weiterer befindet sich auf unserer Homepage: <http://sprachcafe-polnisch.org/partner/>

Allen unseren Partner*innen, Förderer*innen sowie Unterstützer*innen sind wir sehr dankbar. Ohne diesen Beitrag wären unsere gemeinsamen Aktivitäten und Projekte nicht möglich. Wir wünschen Euch und uns weiterhin eine gute Zusammenarbeit.

Jeder kann unseren Verein mit Spenden unterstützen, diese sind steuerlich absetzbar. So sichern wir gemeinsam die Kontinuität unserer Aktivitäten, die so vielen anderen Menschen zugutekommen.

Und ihre Qualität sowie ihre Weiterentwicklung:

- im deutsch-polnischen Kontext und interkulturell
- lokal und überregional
- generationsübergreifend
- und im Bereich Kultur, Bildung und Soziales

So ist das SprachCafé Polnisch in Pankow ständig bemüht, den Bedürfnissen der Menschen nachhaltig entgegenzukommen und seine Arbeit innovativ weiterzuentwickeln: in diesem besonderen Bezirk Berlins als Beispiel für andere Stadtteile, Orte, Sprachen und Kulturen.

Uns tatsächlich an einem zentralen Ort in Pankow immer antreffen zu können, wäre an dieser Stelle unser größter Wunsch. Könnte er noch zu unserem 5. Geburtstag in Erfüllung gehen? Drückt alle die Daumen!

Menschen schaffen Orte. Schön, dass es Euch gibt! Willkommen in Pankow!

h) Total Plural e.V.: Afro-deutsche Identität und Antidiskriminierungskampf. Projekt „Interkultureller Leseclub – Kinder lesen für Kinder“ (2013-2016) – Ulrike Düregger

“It is easier to build strong children than to repair broken men.“ Frederick Douglass

Kinder brauchen Bücher. Und Bücher brauchen Kinder. Doch welchen Ansprüchen sollen Kinderbücher genügen? Der Kinderbüchermarkt bietet verschiedenste Geschichten und Figuren, darunter natürlich stets viele Hexen und Zauberer und unendlich viele Tiergeschichten. Jedoch gibt es, auch in guten Buchläden, eindeutig viel zu wenig gute Kinderbücher, die die ethnische Vielfalt im Allgemeinen, die von afro-deutschen bzw. schwarzen deutschen und POC-Kindern und ihren individuellen Lebenswelten im Speziellen repräsentieren. Dies war für uns als Verein der Anlass, 2013 das Projekt „Interkultureller Leseclub“ zu starten.

Während des Formats „Afro-Deutsche Spielgruppe Berlin“ und in Kooperation mit der KiTa an der Beuth-HS und der Miriam-Makeba-GS wurde der „Leseclub“ drei Jahre lang durchgeführt und vom Programm „Künste öffnen Welten“ (BKJ) gefördert. Der offene Treffpunkt „Spielgruppe“ wurde 2005 von Ulrike Düregger, einer damals jungen Mutter auf der Suche nach Gleichgesinnten, ins Leben gerufen. 2009 gründete sie dann zusammen mit Freundinnen den Verein Total Plural. Von 2005 bis 2017 also organisierte der Verein den monatlichen Empowerment-Treffpunkt „Afro-Deutsche Spielgruppe Berlin“. Auch wenn im Laufe der Jahre unzählige weitere Projekte wie Jugendtheater-Workshops, der „Kiezmusikclub“, das Label „Afro-KidsART“ und der Blog afroguide.de entstanden sind, so hat die „Spielgruppe“ doch einen „Leuchtturmstatus“ in der Geschichte des Vereins. Es ging im Projekt „Interkultureller Leseclub“ also um

lebensnahe und diversitätsbewusste Geschichten für Kinder von drei bis ca. 12 Jahren, die von ihnen handelten, die sie positiv abbildeten, die Vorurteile und gängige Klischees vermieden. Es wurden z.T. ihre weitverbreiteten Familienzweige in den Kinderbüchern dargestellt, es ging um Mehrsprachigkeit, es ging um – für manche Ohren ja, für manche nein – außergewöhnliche Namen, aber meistens ging es einfach um Belange von Kindern, ihren Sorgen, Wünschen, Träumen, ihren Scherzen und Streichen, ihre Beziehung zu ihren Eltern, also Normalität. Jedoch wie es in diesen Büchern aufgemacht war, war besonders. Besonders wertvoll. Das betraf den Inhalt der Bücher.

Auf der Ebene der Durchführung des Projekts „Leseclub“ ging es darum, in einem diversen Team diesem Anspruch gerecht zu werden. Zwei Schauspielerinnen, Ulrike Düggeger und ihre Kollegin Andrea Magogi Förster, bildeten ebenfalls diese Vielfalt ab. Für die Kinder machte diese Tatsache einen großen Unterschied und sie begrüßten dies, indem sie sich nicht nur den Heldinnen in den Büchern, sondern auch den beiden Vorleserinnen sehr zuwandten und sich öffneten. Da sich Total Plural seit seiner Gründung in 2009 zum Ziel setzte, afro-deutsche bzw. schwarze deutsche Identität von Kindern und Jugendlichen und auch von ihren Eltern zu stärken, war der „Leseclub“ ein ideales Projekt, um dieses Ziel zu verwirklichen. Das Zitat von Frederick Douglass könnte nicht passender sein und ist seither zu unserem Leitmotiv geworden: It is easier to build strong children than to repair broken men.“

Die Bücher ermöglichten ihnen, für sich selbst eine Identität, ein Bild von sich mit einer wertschätzenden Zuschreibung zu kreieren.

Wie kamen wir zu den tollen Büchern? Ein Blick in gängige Bibliotheken war ernüchternd, ebenso der in „ausgewählte“ Buchläden. Wir stießen auf die „Interkulturellen Medienlisten“. Das waren bereits entwickelte Kindermedienlisten unter den Gesichtspunkten vorurteilsfrei, divers, gängige Zuschreibungen vermeidend etc. Sie wurden uns von Kinderwelten Berlin e.V. und dem IAF, Verein für bikulturelle Partnerschaften freundlicherweise zur Verfügung gestellt. Mit diesen Listen im pdf-Format, sie können nach wie vor beim Verein bestellt werden, arbeiteten wir. Wir suchten die Bücher, die oft berlinweit in den Bibliotheken ausfindig gemacht werden mussten, die vergriffen waren oder einfach nicht mehr existierten. Es war sehr schade zu beobachten, wie so wertvolle Bücher einfach nicht mehr verlegt wurden, während andere Kinderbücher seit gefühlten 100 Jahren auf dem Markt waren. In den Büchern ging es neben Vielfalt auch um für Kinder „schwierige“ Themen wie z.B. Tod und Verlust, Ein-Eltern-Haushalte, Arbeitslosigkeit eines Elternteils, Umzug, Streit, Geschwisterkind bekommen, Regenbogenfamilien, Behinderung etc. Eine wichtige Rolle spielte aber auch die künstlerische Kraft der Illustrationen, die

Darstellung von Kindern in den Büchern.

Zum Ende unseres „Leseclubs“ lasen wir auch mehrsprachig vor. Die Bücher wurden nicht einfach nur vorgelesen, sondern sie wurden nach einer Weile mündlich wiederholt, sie wurden von den größeren Kindern selbst vorgelesen und stets wurde viel diskutiert. So gibt es eine Erinnerung an ein Buch, in dem ein Junge mit dem Fahrrad nach Hause fährt und bemerkt, dass der Mond ihn verfolgt. Egal, ob er nach rechts oder nach links abbiegt, der Mond ist immer da. Das fand der Junge unheimlich. Wir stellten den Kindern die Frage, ob es einen Mond oder viele gäbe, ob in Deutschland, der Türkei, dem Libanon oder im Senegal der gleiche Mond scheine wie in Deutschland. Die Kinder sollten ihre Eltern fragen. Die Antworten waren sehr erstaunlich: von ein, zwei bis viele Monde war alles dabei.

Wir haben dieses dreijährige Leseprojekt mit den Kindern sehr genossen. Wir haben tolle Bücher entdeckt, wie z.B. „All the colours we are“, wo es darum geht, auf sehr einfache Art und Weise zu erklären, wie Hautfarben entstehen. Durch das positive Feedback haben wir erkannt, wie wichtig dieses Projekt für unsere afro-deutschen Familien im Verein, aber auch für die KiTa- und Grundschulkinder war.

Die "Afro-Deutsche Spielgruppe Berlin" war von 2005 -2017 ein externer, monatlicher Treffpunkt mit dem Schwerpunkt, afro-deutsche bzw. schwarze deutsche Identität von Familien, Kindern und Jugendlichen zu fördern und Erfahrungen, die hier gemacht werden mit anderen, ethnisch oder sprachlich geprägten Kinder- und Jugendgruppen zu teilen. 2012 erhielt das Projekt die Auszeichnung „Aktiv für Demokratie und Toleranz“ durch die BPB. Seit 2017 gibt es das Nachfolgeprojekt „Afro-Deutsche Ateliers“.

Der Total Plural e.V. fördert unter dem Motto „Empowerment & Kreativität“ seit 2009 interkulturelle Erziehung und Bildung, Kunst und Kultur. Der Verein tritt für ein demokratisches, friedliches Miteinander ein und bietet pluralistisch denkenden und handelnden Menschen eine Plattform. Er ist offen für ALLE.

i) Trixiewiz e.V.: Professionelle Arbeit zur Stärkung der geflüchteten Personen: Teresita Canella

Als Migrantenselbstorganisation fühlt sich der Trixiewiz e. V. dem transkulturellen Wissenstransfer und der Herstellung von Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern und Kulturen verpflichtet. Auf dieser Grundlage realisieren und koordinieren wir transnational orientierte, herrschaftskritische und emanzipatorische Projekte und entwickeln Strategien gegen Rassismus und

Diskriminierung. Diese sollen zur Sensibilisierung für die Lebensrealitäten unterschiedlicher Kulturen sowie zum Austausch und Vernetzung zwischen Menschen verschiedener Länder beitragen. Wir arbeiten in einem transkulturellen Team und können dadurch vielfältige Perspektiven und Bedürfnisse sowie Diversität wertschätzen, berücksichtigen und umsetzen.

Der Trixiwiz e.V. leistet seit seiner Gründung durch zahlreiche Projekte einen Beitrag in der politischen, antidiskriminierenden und transkulturellen Bildungs- und Partizipationsarbeit, besonders mit Menschen mit Migrations- und Fluchtgeschichte.

Seit 2010 ist der Verein aktiv in dem Arbeitsbereich Empowerment von Migrant*innen und Menschen mit Migrationsgeschichte, insbesondere Frauen. In diesem Zusammenhang bot der Trixiwiz e. V. in Kooperation mit dem Women in Exile e. V., dem Oase Berlin e.V. und dem Kultur- und Bildungszentrum Raoul Wallenberg (KuBiz) verschiedene Empowermenttrainings für Migrantinnen, Sensibilisierungs-Workshops zu Migration, Rassismus und Mehrfachdiskriminierung für Multiplikator*innen sowie Fortbildungen für die Sozialarbeiter*innen verschiedener Pankower Flüchtlingsunterkünfte an. Seit 2013 führt der Trixiwiz e.V. als aktive selbstorganisierte Migrant*innenorganisation im Bezirk Pankow Projekte mit Geflüchteten durch und arbeitet zusammen mit verschiedensten Akteur*innen der Flüchtlingsarbeit. Im Jahr 2014 führte der Trixiwiz e.V. das LAP-Projekt „Weißensee MACHT Vielfalt“ in Kooperation mit lokalen Netzwerken und Initiativen durch. Die Pankownale 1 (2014) und die Pankownale 2 und 3 (2015) in Kooperation mit dem KuBiZ- Bildung- und Kulturzentrum Raoul Wallenberg war ein Begegnungsprojekt zwischen der Nachbarschaft, Unterstützer*innen und Geflüchteten.

Ab dem Jahr 2016 führte der Trixiwiz e.V. die Arbeit mit dem Schwerpunkt antidiskriminierende, sensibilisierende und genderbewusste Arbeit mit Geflüchteten fort und führt seither Empowermenttrainings für Geflüchtete, besonders für Frauen in den Not- und Gemeinschaftsunterkünften in Pankow, durch.

Im Jahr 2016 startete das Projekt „BeVisible: Aktivierung der Kompetenzen von Geflüchteten durch Empowerment, Qualifizierung, Partizipation und Sensibilisierung der Zivilgesellschaft“. Es handelt sich hierbei um eine Schulung für Geflüchtete als Flüchtlingsberater*in/ Empowerment-Trainer*in. Die Schulung qualifiziert die Teilnehmer*innen für die Durchführung von Empowerment-Trainings, antirassistische und machtkritische Bildungsarbeit, Antidiskriminierungsarbeit und (genderspezifische) Beratung zum Thema Flucht und Asyl. Ziele sind die Kompetenzen und das Wissen von Geflüchteten

zu fördern, um gemeinsam mit den Teilnehmer*innen Empowerment- und Beratungsangebote zu entwickeln. Die Teilnehmer*innen werden befähigt, als Berater*innen, Mediator*innen und Trainer*innen in strategischen Kooperationen zur Sensibilisierung zivilgesellschaftlicher Akteur*innen u.a. zu Diversity-Bildung, Fluchtursachen und zur transkulturellen Kompetenz beizutragen. Wir sind davon überzeugt, dass Geflüchtete Expert*innen zu den Themen Flucht und Asyl sind. Aufgrund dessen ist ein wichtiger Ansatz des Projekts nicht nur Kenntnisse zu vermitteln, sondern gemeinsam voneinander zu lernen. Während der Schulung werden besonders die Kenntnisse, Kompetenzen, Fähigkeiten, Qualifizierungen und Lebenserfahrungen der Teilnehmenden einbezogen und aktiviert. Das Projekt zielt auf die Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe von Geflüchteten durch die aktive Partizipation und die Schaffung von Empowerment- und Begegnungsräumen ab. Aufgrund der aktuellen Lage werden händierend ausgebildete Fachkräfte mit Migrationserfahrung und einschlägigen Sprachkenntnissen gesucht. Die Teilnehmer*innen werden Multiplikator*innen, die durch ihre persönlichen Erfahrungen, sprachlichen Kompetenzen und kulturelle Sensibilität besonders dafür qualifiziert sind. Durch ihr soziales Engagement wird die gesellschaftliche Akzeptanz von Geflüchteten erhöht, politische Bildung gefördert, Kenntnisse über Asyl- und Flüchtlingsrechte sowie Fluchtursachen vermittelt und Strategien gegen Rassismus sowie Mehrfachdiskriminierung angewandt.

Parallel setzt der Trixiwiz e.V. Projekte wie beispielsweise „Tahaddi“ um, mit dem Ziel der Stärkung und Vernetzung speziell von Frauen mit Flucht- und Migrationserfahrung, die derzeit in prekären Situationen wie etwa in Notunterkünften für Geflüchtete leben und fördert einen Austausch und die Wissensvermittlung zu Themen wie geschlechtsspezifische Gewalt, Sexualität und Gleichstellung. Durch Workshops, (Selbst-)Empowerment und offene Gruppentreffen in den Unterkünften sowie den Vereinsräumlichkeiten wird ein Möglichkeitsrahmen geschaffen, in dem Vertrauen zwischen den Trainer*innen und den Teilnehmerinnen* aufgebaut werden kann. Auf dieser Basis werden die Frauen dabei unterstützt, ihre Bedürfnisse zu äußern. Alle im Team tätigen Trainer*innen und Mitarbeiterinnen* verfügen über Flucht- und Migrationsgeschichte, sind mehrsprachig und haben unterschiedliche Qualifikationen und Erfahrungen in der (politischen) Bildungsarbeit sowie in der Arbeit mit Menschen mit Flucht- und Migrationsgeschichte.

Das Selbst-Empowerment sowie das Teilen von Erfahrung und der Wissenstransfer zwischen Migrant*innen und Geflüchteten ist ein wesentlicher Aspekt von vielen Projekten: Menschen, besonders Frauen, mit Flucht- und Migrationsgeschichte, welche länger in Deutschland leben, haben bereits

Hinweise sowie Erfahrungen und begleiten, beraten und informieren neu angekommene Menschen. Dadurch entsteht ein gemeinsamer Austausch bzw. gegenseitiges Lernen und Bestärkung.

j) Xochicuicatl e.V. - Lateinamerikanischer Frauenverein und soziale Gerechtigkeit. Claudia Tribin & Sofia Oelsner.

Der Frauenverein Xochicuicatl e.V. mit Sitz in Berlin Prenzlauer Berg ist ein gemeinnütziger Verein, begründet als eine Selbsthilfegruppe. Die Idee entstand aus den Erfahrungen der Frauen in Kämpfen für soziale Gerechtigkeit, die sich hier in Berlin getroffen haben und nach der Vereinigung Deutschlands im Januar 1992 den Verein gründeten. Damals entstand innerhalb einer Gruppe von lateinamerikanischen Frauen der Wunsch, im kreativen Schreiben auszudrücken, was das Aufeinandertreffen der eigenen Kultur und des neuen sozialen Umfelds bedeutet. Mit ihrem Engagement und einem solidarischen Ansatz haben sie den Zugang zu sozialer Unterstützung für andere Migrantinnen erleichtert. Diese Idee hat sich bis heute vervielfältigt und dank dem Einsatz hunderter Frauen weiterentwickelt.

Heute arbeitet der Verein mit einem professionellen Team von Frauen mit Migrationshintergrund, die insbesondere auf die Themen der Migration, Integration und Partizipation aus einer geschlechtsspezifischen Perspektive spezialisiert sind.

Wir bieten Betreuung und Integrationshilfe für Frauen auf Spanisch, Portugiesisch, Italienisch, Englisch und Deutsch. Das Zentrum deckt ein großes Spektrum an sozialen, arbeitsbedingten und rechtlichen Themen ab, deren Ziel es ist, die Integration von Frauen mit Migrationshintergrund zu erleichtern. Dies betrifft unter anderem auch sehr ernste Themen wie Ausbeutung am Arbeitsplatz, Diskriminierung aller Art (oftmals auch Mehrfachdiskriminierung), und/oder Gewalt gegen Frauen aufgrund ihres Geschlechts.

Die Vereinsmitglieder haben ihre Türen geöffnet, um für alle Frauen einen Raum zu schaffen, in dem Schutz gegeben und Hilfe geboten werden kann, an den sie sich unbesorgt wenden können.

Die prekäre wirtschaftliche Situation vieler Länder der Welt zwingt immer mehr Menschen dazu, alleine oder mit ihrer Familie in Deutschland Schutz oder eine neue Lebenschance zu suchen. Kulturelle, administrative und sprachliche Unterschiede sind nur einige der großen Barrieren, die sich allen diesen Frauen in den Weg stellen. Xochicuicatl e.V. ist daher eine Art Bindeglied zwischen

verschiedenen Institutionen wie zum Beispiel dem Jugendamt, dem Arbeitsamt, dem schulpсихologischen Beratungszentrum, Schulen, usw. und den Frauen, indem es als Vermittler fungiert. Mit dieser Zusammenarbeit leisten wir einen Beitrag zur Gleichstellung und zum Recht auf Teilhabe. Am Anfang für Frauen aus Lateinamerika, heute auch für Europäerinnen und Geflüchtete.

In unseren Räumen finden die Frauen Unterstützung rund um ihren Alltag, von Deutsch-Kursen bis zur psychologischen Beratung. Zum Leistungsangebot zählen Beratungen zu Fragen des Sozial- und Schulsystems sowie des Arbeitsmarkts, in Rechtsdingen, in familiären Angelegenheiten, bei psychischen Problemen und bei häuslicher Gewalt.

Wir unterstützen die Besucherinnen besonders darin, ihr Leben selbständig und eigenverantwortlich zu gestalten. Viele Angebote für verschiedene Lebensbereiche werden zusammen mit den Frauen entwickelt. Ebenso veranstalten wir Vorträge über aktuelle Themen, kulturelle Fragestellungen, Workshops und Kurse, kulturelle Aktivitäten und Ausflüge, Arbeitsgruppen zur Stärkung des Wohlbefindens – z.B. für die Gesundheit, die Bildung und das kulturelle Leben. Mit unseren Angeboten haben die Frauen die Möglichkeit, berufliche Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten kennenzulernen.

Unsere Erfahrungen aus einem Vierteljahrhundert sind unser Beitrag, um die Herausforderungen der neuen Migrationsprozesse zu bewältigen. Wir arbeiten für eine inklusive, harmonische und glückliche Gesellschaft – ganz nach der Bedeutung des Wortes Xochicuicatl – „Gesänge der Blumen und Geschwisterlichkeit“.

k) Citizen KCenter: Kooperationen mit Höhen und Tiefen – Maryna Markova

Das Jahr 2016 hielt für Marita Orbegoso Alvarez von MaMis en Movimiento e.V. und Ulrike Düregger von Total Plural e.V. reichlich Spannendes bereit, denn ihre 2013 gegründete Projektinitiative zur Eröffnung eines selbstverwalteten transkulturellen Co-Working-Spaces mit Angeboten für Familien mit und ohne Flucht- und Migrationsgeschichte in Pankow erhielt eine Förderung aus dem Masterplan Integration und Sicherheit. Dies eröffnete die Chance, einen Arbeitsort mit individuell gestalt- und bezahlbaren Räumen für Pankower MigrantInnen-Organisationen zu schaffen, an dem neue Formen und Formate der Zusammenarbeit erprobt und weiterentwickelt werden, an dem sich alle auf Augenhöhe begegnen und voneinander lernen und profitieren können. In der Zusammenarbeit mit drei weiteren migrantischen Vereinen begann im Oktober 2016 die konzeptionelle Entwicklung vom Citizen K Center.

Die erste Jahreshälfte 2017 ist vorbei – Zeit also, um eine Zwischenbilanz der Zusammenarbeit zu ziehen, Gewinn und Verlust zu bewerten, weiterzudenken um weiterzukommen.

Eine notwendige Bedingung für eine Zusammenarbeit war zu Beginn des Projekts bei allen fünf Kooperationspartnern erfüllt: Die Einsicht, dass man gemeinsam mehr erreichen bzw. bewirken kann. Gute Kooperationen können und sollen für alle von Vorteil sein. Sie stellen in der Regel aber auch hohe Ansprüche. Sie erfordern ein Umdenken bzw. eine veränderte Planung, Gestaltung und Reflexion von Arbeitsprozessen.

Das Finden einer gemeinsamen Vorgangsweise und Organisationsform gehörte zu einer der ersten Herausforderungen für fünf Vereine mit verschiedenen Arbeits- und Organisationskulturen. Die Entscheidung fiel schnell auf eine heterarchische Struktur innerhalb der Kerngruppe. Alle Mitglieder waren gleichberechtigt nebeneinander angeordnet. Gleichwohl wurden den Akteuren unterschiedliche Pflichten und Aufgabenbereiche zugewiesen. Doch nicht selten 'stolpern' gutgemeinte Initiativen und Zusammenschlüsse nicht deshalb, weil es am grundsätzlichen Willen zur Zusammenarbeit gefehlt hat. Die Ursache kann sein, dass man nicht in der Lage war, die Dinge so zu organisieren, dass es hätte klappen können. Auch im Fall von Citizen K Center kam es trotz des guten Willens immer wieder aufgrund der ungleichen Erfahrungsräume und differierenden Erwartungen zu Rollenkonflikten und Spannungen bei der Umsetzung der Aufgaben.

Klarheit und Einigkeit über das angestrebte Ziel stellte die nächste Herausforderung für die Kooperationspartner dar. Die Gruppe hat sich viel Zeit genommen, um über die gemeinsamen Ziele zu sprechen und sich auch der möglichen Schwierigkeiten und Probleme bewusst zu werden. Auch die Meinungen von erfahrenen Leuten wurden eingeholt und brauchbare Beispiele ausfindig gemacht. Trotzdem waren sich die Kooperationspartner nicht immer über das einig, was man erreichen möchte. Das führte zu einer Spaltung innerhalb der Gruppe.

Und schließlich ist die Kommunikation als eine weitere Herausforderung zu nennen. Sie schafft Beziehungen zwischen den Beteiligten und erhält sie aufrecht. Erfolgreiche Kooperation braucht als Grundlage positive Beziehungen und wirkt zurück auf die Beziehungsqualität. Die Zusammenarbeit im Kooperationsteam brachte stabile und relativ unveränderbare Kommunikationsmuster hervor, die aus gegenseitigen Erfahrungen, Annahmen und Verhaltensgewohnheiten bestanden. Sie waren für viele Situationen funktio-

nal, haben aber öfters Veränderungen und Entwicklungen blockiert. Manchmal war die Gruppe so in dysfunktionalen Mustern gefangen, sodass konstruktive Kritik nicht mehr möglich war.

Kooperationen sind Lernprozesse mit Höhen, Tiefen und offenem Ausgang.

Guter Wille ist eine notwendige, aber nicht hinreichende Bedingung. Die Kooperationspartner müssen die Möglichkeiten aber auch die Grenzen der eigenen Kompetenzen wahrnehmen. Sie müssen die Prozesse sehr genau beobachten, um, wenn es notwendig erscheint, auf Mängel und Schwächen möglichst rasch zu reagieren, sie dürfen Veränderungen, die eine Verbesserung mit sich bringen (könnten), nicht scheuen. Und nur in einer Kultur der Anerkennung und der respektvollen Beziehungen können Menschen „ihr Bestes geben“.

Kooperationen beginnen dann, wenn Gewinne vorgestellt werden und dann real Mehrwert entsteht d.h. wenn gute Erfahrungen gemacht werden und Ergebnisse entstehen, die alleine nicht möglich gewesen wären. Noch ein halbes Jahr liegt vor den Kooperationspartnern – Zeit für gute Erfahrungen, Spaß miteinander, Gewinn durch neue Beziehungen, Anerkennung, Entlastung, Reputationssteigerung.

Hinweis

Bemerkenswert sind auch Organisationen wie die Deutsch-Armenische Freundschaft e.V., Ein Lichtstrahl e.V., Karussell e.V. und Club Asiaticus e.V.

Von der sozialen zur politischen Partizipation

In diesem Kapitel werden Reflektionen des MaMis en Movimiento e.V. vorgestellt, die auf der Studie von Elsa Flores basieren: Ihre Arbeit als Vorstandsmitglied des MeM e.V. hat zur Entstehung eines Katalogs mit Praxisempfehlungen geführt.

Ein wichtiger Indikator für Partizipation und Integration ist der Zugang, den eine Gruppe zu sozialen Angeboten, Bildungsangeboten und natürlich zum Arbeitsmarkt hat. MOs sind hierbei häufig ein wichtiger Bezugspunkt für Migranten und üben eine Vermittlerfunktion zwischen den verschiedenen Beteiligten aus. Hinzu kommen viele andere Funktionen, die diese Gruppen nach und nach übernommen haben. Aus verschiedenen Studien ist bekannt, dass soziale und politische Partizipation in der Praxis eng verbunden sind. Soziale Partizipation der MigrantInnen und ihrer Organisationen besteht u.a. in der Unterstützung der Menschen der eigenen Community. Besteht daneben eine Teilnahme an staatlich geförderten Projekten, wie etwa im Bereich der Mehrsprachigkeit oder der politischen Bildung, so partizipieren sie gleichzeitig politisch. Politische Teilhabe kann auch in indirekter Form, über die Beteiligung an politischen Wahlen erfolgen. Die Möglichkeiten und Rechte der politischen Partizipation von Migranten ohne deutsche Staatsbürgerschaft sind allerdings eingeschränkt.

Das Phänomen der gleichzeitigen politischen und sozialen Partizipation von MOs ist charakteristisch und sogar erwünscht für die Festigung der Demokratie. Dennoch kann die Benutzung des Begriffs Politische Partizipation zu Missverständnissen und sogar zu Ablehnung innerhalb der MO führen. Um das zu vermeiden, können politische Aktivitäten als gesellschaftliche (nach außen gerichtete) Partizipation betrachtet und dargestellt werden.

Um in unserer Gesellschaft aktiv zu sein, ist es wichtig, dass die MigrantInnen ihre Rechte und die Formen ihrer Wahrnehmung kennen. In diesem Zusammenhang spielen Maßnahmen wie politische Bildung und Empowerment-Initiativen eine wichtige Rolle.

Herausforderungen für Migrant*innenorganisationen

Obwohl die Möglichkeiten einer politischen Partizipation von MigrantInnen mit ausländischer Staatsbürgerschaft eingeschränkt sind, beispielsweise können sie sich nicht an Wahlen beteiligen oder ein öffentliches politisches Amt bekleiden, existiert eine Vielzahl möglicher politischer bzw. gesellschaftlicher Aktivitäten:

- Gründung eines Vereins oder Mitgliedschaft in einem Verein
- Einberufung, Leitung von Versammlungen bzw. aktive Teilnahme
- Gründung einer Gewerkschaft oder Mitgliedschaft darin
- Zusammenarbeit mit den Integrationsbeiräten auf lokaler Ebene
- Mitgliedschaft in einer politischen Partei oder Mitwirkung

Daraus lassen sich die folgenden Empfehlungen ableiten:

- Organisation in Form eines eingetragenen Vereins (e.V.) legalisieren
- Kontaktaufnahme zum Integrationsbeirat des jeweiligen Bezirks und Teilnahme an dessen Sitzungen
- Entwurf und Präsentation eines Portfolios der Organisation
- Einnahme einer aktiven, flexiblen und vertrauenswürdigen Rolle bei den Sitzungen, Einbringung von Vorschlägen, Einflussnahme auf die Entscheidungen, die während der Sitzungen getroffen werden
- Teilnahme an Treffen, die das Ziel haben, ein Feedback zu geben
- Institutionelle Präsenz zeigen
- Entwicklung von Arbeitsnetzwerken und Kooperationen mit anderen öffentlichen und privaten Organisationen, die auf eine mehr oder weniger intensive Weise involviert sind

a) Soziale Partizipation durch die Professionalisierung eines Vereins:

Verschiedene Faktoren, wie die Anzahl der bezahlten Angestellten, spiegeln den Grad der Professionalisierung einer MO wider. Dennoch sind die meisten dieser Organisationen hauptsächlich auf freiwillige Mitarbeiter angewiesen (aktive Mitglieder).

1) „Soziologische Arbeiten stellten dagegen die eher unpolitische Funktion von Migrantenselbstorganisationen als Treffpunkte und Zusammenschlüsse, die sich um die sozialen und kulturellen Probleme der damaligen „Gastarbeiter“ kümmerten, in den Vordergrund. Nach der Theorie der „Binnenintegration“ (Elwert 1982) diene diese Art von Migrantenselbstorganisation als Schutzraum, in dem sich Migranten emanzipieren konnten und damit auch die Voraussetzungen für eine politische Partizipation in der Aufnahmegesellschaft geschaffen wurden“. (vgl. Schlumm 1984, Riesgo 199). Zitiert von Hunger Uwe, Menderes Candian 2009.

Dies macht es notwendig, dass die individuelle Arbeit und die Teamarbeit der Mitglieder über ihre feste Basisgruppe hinaus bekannt gemacht und gefördert werden und bei verschiedenen Einrichtungen Kenntnis darüber besteht. Zählt man nur auf personelle und finanzielle Ressourcen, können Probleme durch eine fehlende Struktur der Organisation entstehen. Die Notwendigkeit, Zeit in eine strategische Planung und eine kontinuierliche Reflektion der Prozesse zu investieren, wurde durch Praxisbeispiele im Bezirk deutlich.

Die Vision und Mission der Organisation muss definiert, strategische Ziele festgelegt und eine minimale Struktur aufgebaut werden. Dies kann auch dabei helfen, Schlüsselrollen zu identifizieren und eine effizientere Arbeit zu organisieren. Gleichzeitig hilft diese Struktur dabei, Projekte und nachhaltige Finanzpläne für die Zukunft des Vereins zu entwerfen.

Aus diesem Blickwinkel heraus, kann die Arbeit von Migrapower und besonders von unserem Partner dem VIA e.V. – Verband für Interkulturelles Arbeit e.V. als wichtiger Faktor im Coaching- und Begleitungsprozess für die Vorstände und die Arbeitsteams von verschiedenen Organisationen in Pankow betrachtet werden.

Angebote für Weiterbildung, Coaching und Begleitung auszunutzen ist für MeM e.V. unverzichtbar. Dank der politischen und sozialen Infrastruktur in Deutschland haben gemeinnützige, nicht-profitorientierte Vereine wie der MeM e.V. Zugang zu Grundlagen der Weiterbildung und der Entwicklung, die die Gesellschaft fordert. Diese Tendenz weist auf das soziale Konzept des „Bridging“ (Verbindung) hin.“. Innerhalb dieses Prozesses haben die Migrant*innenorganisationen die Möglichkeit, sich individuell zu stärken, parallel dazu aber auch die anderen MOs und Institutionen, mit denen sie in einem Netzwerk zusammenarbeiten. Die Bildung von Netzwerken der Zusammenarbeit unter den Migrant*innenorganisationen ist nützlich und ermöglicht, schnell auf die wechselnden externen Bedingungen zu reagieren. Sie eröffnet zudem die Möglichkeit, Angebote und Leistungen des Vereins einem breiteren Spektrum von Interessenten zukommen zu lassen.

2) „Die Untersuchung hat also erstens ergeben, dass etablierte Träger und Migrant*innenorganisationen einen unterschiedlichen Grad der Professionalisierung aufweisen. Dies zeigt sich vor allem in der Ausstattung mit Finanzen und Räumlichkeiten sowie in dem Verhältnis zwischen hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeitern. So beruht ein großer Teil der Arbeit von Migrant*innenorganisationen auf ehrenamtlichem Engagement, während ein Großteil der etablierten Träger seine Arbeit auf hauptamtliche Mitarbeiter stützt“. BMF 2011 Kooperation mit MSOs, S. 68

3) Putman, Robert in Social Capital: Measurement and Consequences, OECD-Paper

Tips

Empfehlungen	Formelle Beispiele
Festlegung der wichtigsten Ziele und Planung der Schritte zur Erreichung dieser Ziele	Umsetzung und Kontrolle der strategischen Planung und die kontinuierliche Reflektion derselben
Entwicklungsansatz auf alle Ebenen der Organisation übertragen, alle Mitglieder sollen in offener Form motiviert werden, den Ansatz zu übernehmen und/oder zu vervollständigen	Die Mitarbeit von Mitgliedern wird durch Koordinator*Innen gefördert und initiiert, die z.B. Mitglieder dazu anhalten bzw. einladen. Der Verein ist intern und extern durch Blogs, über die Webseite und auf Facebook präsent. Es wird eine vielfältige kontinuierliche Werbung in verschiedenen Formen angeboten, in denen man aktiv sein kann.
Notwendige Beratung anbieten, damit das strategische Vorgehen verstanden wird, Begleitung der Mitglieder auf der Suche nach einem eigenen Raum zur Partizipation und Entwicklung innerhalb und/oder außerhalb der Organisation	über verschiedene technische Werkzeuge (Portfolios, schriftliche Richtlinien), verschiedene psychosoziale Werkzeuge (Begleitung und Unterstützung des Empowerment-Prozesses über Workshops, Seminare mit Coaching-Anteilen, und/oder der Workshop über weibliche Urbilder, etc.)
Offenheit gegenüber existierenden Angeboten der Professionalisierung	Proaktive Partizipation, kooperative Haltung in Bezug auf andere Institutionen: Ein Beispiel dafür sind unsere Kooperationskontakte mit verschiedenen institutionellen Partnern.
Identifizierung der notwendigen personellen Ressourcen zum Fortbestehen der Organisation, Suche nach Finanzierungsmöglichkeiten (externe Projekte).	Erhöhung des Personals, das mit einem Arbeitsvertrag für den Verein arbeitet. Es handelt sich um wichtige Stellen nicht nur für die aktuelle Arbeit, sondern auch hinsichtlich der Weiterentwicklung des Vereins.
Bewerbungen für die umfangreichere Finanzierung langfristiger Projekte (in Deutschland für 3 Jahre vom Berliner Senat finanziert, hinzu kommt eine temporäre Phase, in der die Planung erfolgen kann.)	Es wurde der spezielle Bereich "indirekte Kosten" identifiziert, um spezifische Fonds einzubeziehen, die die Verwaltung des Vereins unterstützen.
Durchführung lokaler Projekte in anderen Bezirken (Pankow und Hellersdorf):	Analyse und Übertragung der Erkenntnisse und Erfahrungen auf neue Projekte
Beantragung von Mikroprojekten in Bezirken, in denen Projekte noch nicht über externe Fonds finanziert werden, könnten flexibler arbeiten. Dafür kämen Mikroprojekte mit dem finanziellen Rahmen von 2000 bis 10.000 € in Frage.	Es konnten Fonds aufgetan werden, mit denen die Konzeption von Projekten auf lokaler Ebene animiert werden sollte, die in Zusammenarbeit mit strategisch ausgewählten Partnern durchgeführt wurden: z.B. IKMC Projekte, Demokratie Leben Projekte, LSK Projekt (Lokales Soziales Kapital)

Standardisierung von Dokumenten, die auf das effiziente Management ausgerichtet sind und Richtlinien bzw. Abläufe festlegen.	Standardisierte Dokumente, die validiert werden sollten, um sie an die lokalen Koordinierungsinstanzen und die Teams weiterzugeben und den Inhalt erklären zu können. Wichtige Beispiele sind verschiedene Dokumente, die Richtlinien für die Umsetzung von Prozessen enthalten, sei es im Bereich der lokalen Koordinierungsinstanzen, der Teams, der Finanzverwaltung, der Kommunikation, der Verwaltung von Projekten u.a..
Ausrichtung nach den Vorgaben der aktuellen sozialen und politischen Situation: Förderangebote der Regierung sollten angenommen werden.	Anbindung an Organisationen, wie z.B. Verband für Interkulturelle Arbeit (VIA e.V.), ehrenamtliche Stellen wurden als notwendig identifiziert. Förderung durch die Bundesregierung zur Bekanntmachung und Stärkung der ehrenamtlichen Arbeit in und für Migrant*innenorganisationen – (Bundesfreiwilligendienst)
Bildung von Netzwerken und Kooperationen mit anderen öffentlichen und privaten Organisationen, die mehr oder weniger intensiv involviert sind. Dies muss nicht nur im Rahmen finanzieller Projekte erfolgen. Es handelt sich um Austauschmöglichkeiten und die Möglichkeit, den Wirkungsbereich von Projekten auszuweiten, wobei wir unsere Erfahrung und gesammelten beruflichen Kenntnisse (Expertise) einbringen können.	Teilnahme und Förderung von gemeinschaftlichen Initiativen, mit einem größeren Einflussbereich. Beispiele: BEFaN (= Bildung - Eltern - Familie - Nachbarschaft), die Gruppe "Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt für Frauen", Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis Neue Erziehung e. V. (ANE), Netzwerke vom Verbund für Integrative Angebote (VIA) etc. Andere Netze auf lokaler Ebene in Pankow sind: Citizen Center, AK Diversity, Lingua Pankow, Frauenprojekt Netzwerk.

b) Auswirkungen auf die öffentliche Politik : Zwei- und Mehrsprachigkeit / Diversity und Antirassismus / Fachvernetzung mit der Verwaltung

Im Deutschen existieren nicht wie in anderen Sprachen zwei Begriffe um die Parteienpolitik und die öffentliche Politik zu unterscheiden. Die Migrant*innenorganisationen finden sich eher auf der zweiten Ebene wieder. Unsere Organisationen haben ein Interesse daran, dass die Arbeit Auswirkungen auf die Themen hat, die uns beschäftigen und mit denen die öffentliche deutsche Verwaltung tagtäglich arbeitet. Themen wie Bildung, Gesundheit, Gerechtigkeit, bürgerliche Teilhabe sind Schlüsselbereiche, über die man Bescheid wissen muss, um gut in die Gesellschaft integriert zu sein. In Pankow gab es verschiedene erfolgreiche Versuche, Einfluss auf bestimmte Bereiche zu nehmen, dank unserer Arbeit in verschiedenen Bereichen der Partizipation, die für uns erreichbar waren oder von uns geschaffen wurden.

Zweisprachigkeit / Mehrsprachigkeit:

Die Einrichtung der Gruppe Lingua Pankow führte bei uns zu einem wichtigen Reflektionsprozess. Der Schwerpunkt einiger Migrant*innenorganisationen auf dem Thema Zweisprachigkeit wurde unter politischen Aspekten analysiert und es entstand eine höhere Motivation, die deutsche Sprache in unserem Alltag zu nutzen. Unser Spektrum ist sehr groß. Wir haben ein Interesse daran, mit anderen Migrant*innenorganisationen zusammenzuarbeiten, aber auch mit Bildungseinrichtungen, wie Kitas und Schulen und anderen Einrichtungen wie ZAS oder ASH. Wir wollen die Netzwerkarbeit fördern, um den Wirkungskreis zu erweitern, wie in dem Fall des Netzwerks BEFaN, das sich auf ganz Berlin erstreckt. Die Gruppe Lingua Pankow basiert auf einem Modell der Zusammenarbeit, welches darauf ausgerichtet ist, neue Arbeitsgruppen (AGs) in ganz Berlin zu bilden. Nach zwei Jahren ununterbrochener Arbeit sehen wir mit Freude, dass das Thema ein Teil der öffentlichen Agenda in der Integrationsarbeit geworden ist. Ein nächster Schritt wird sein, auch die Bildungspolitik zu beeinflussen. Dies stellt für uns weniger ein Problem, sondern eher eine große Herausforderung auf theoretischer und praktischer Ebene in Deutschland dar (siehe Kapitel 4.b. MaMis en Movimiento e.V.).

Vielfältigkeit und Antirassismus:

Hierbei handelt es sich um einen weiteren Arbeitsbereich im Bezirk. Es haben sich dazu fünf Migrant*innenorganisationen zusammengefunden sowie ein

Frauenverein, der Sonntagsclub e.V. und andere deutsche Institutionen, wie CARITAS und der Moskito e.V.

Im Folgenden stellen wir Erfahrungen von einem der Mitglieder (MOSKITO) dar:

Diskriminierung im Alltag zum Thema machen! Ansätze zur Prävention von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und Diskriminierung in Pankow
Dr. Berit Schröder, [moskito] Fach- und Netzwerkstelle gegen Rechtsextremismus, für Demokratie und Vielfalt

Am 3. September 2016 trafen sich rund 30 Kameruner*innen mit Kindern und Jugendlichen im Mauerpark zum Grillfest. Nebenan im Friedrich-Ludwig-Jahn-Sportpark fand das Jubiläumsspiel zum 50-jährigen Bestehen des BFC Dynamo statt. Darunter Anhänger*innen des BFC, die nach dem Spiel die Picknick-Runde im Mauerpark rassistisch beleidigte und körperlich angriff. Ein aus Kamerun gebürtiger Mann wurde auf dem Weg vom Mauerpark zur U-Bahn-Haltestelle Bernauer Straße schwer verletzt.

Knapp drei Monate später kommt es im Ortsteil Prenzlauer Berg in der Nacht vom 25. zum 26. November 2016 zu einem rassistischen Angriff auf einen 17-jährigen Jugendlichen. Vier Männer versperrten drei Jugendlichen den Weg zu einem Spätkauf. Zwei der Jugendlichen redeten mit den Männern. Als einer der Täter seinen Arm zum Hitlergruß erhob, kam es zu einer Auseinandersetzung mit Handgreiflichkeiten. Der 17-Jährige Afrodeutsche versuchte zu fliehen, wurde aber von einem weiteren Angreifer zu Boden gebracht und getreten. Erst als zwei Radfahrer vorbeikamen, flüchteten die Täter.

Im Ortsteil Weißensee bedrohte zwei Monate später am 31. Januar 2017 an der Tram-Haltestelle Antonplatz nachmittags ein Mann eine Frau rassistisch. Zuvor hatte sich die Betroffene in der Tram M4 von ihren Kolleginnen verabschiedet – sie verständigten sich auf Englisch und eine der Frauen trug ein Kopftuch. An der Haltestelle trat ein Mann auf sie zu und fragte "Was für eine Scheiße redet ihr, redet deutsch, ihr scheiß Ausländer...." Er kam ihr immer näher und äußerte weiterhin rassistische und sexistische Sprüche, bis die Betroffene sich entfernte und drohte die Polizei zu rufen.

Diese drei Beispiele aus Pankow, die sich zwischen September 2016 und Januar 2017 ereigneten, sind lediglich die berühmte Spitze des Eisbergs. Die Fach- und Netzwerkstelle [moskito] gegen Rechtsextremismus, für Demokratie und Vielfalt erfasst in dem Projekt Pankower Register diskriminierende Vorfälle. Doch viele Diskriminierungserfahrungen werden uns nicht geschildert! Folgt man der 2017 veröffentlichten Studie „Diskriminierungserfahrungen in

Deutschland“, so berichten bei einer Repräsentativbefragung knapp ein Drittel der Befragten (31,4%) von Diskriminierungserfahrungen in den letzten 24 Monaten. 8,4% der Befragten erfuhr Diskriminierung aus rassistischen Gründen bzw. wegen der (ethnischen) Herkunft. Personen mit Migrationshintergrund geben in der Repräsentativbefragung mit rund 50 Prozent insgesamt häufiger eine Diskriminierungserfahrung an als Personen ohne Migrationshintergrund. Rassistische Diskriminierungen sind folglich sehr viel häufiger, als sie beispielsweise im Pankower Register registriert werden.

Erst die engere Kooperation zwischen [moskito] und Migrant*innenorganisationen weist auf die verschiedenen und nicht öffentlich gemachten Spielarten von rassistischer Diskriminierung hin. In einer gemeinsam vorbereiteten Arbeitsgruppe mit den Vereinen Xochicuicatl, Trixiewiz und der OASE Pankow bot die Fach- und Netzwerkstelle [moskito] beispielsweise im Rahmen eines Fachtags Mehrsprachigkeit im November 2015 ein Seminar zum Thema „Was bedeutet Mehrsprachigkeit im Alltag? Eine Arbeitsgruppe über die Wahrnehmung von Diversität, Internationalität und Diskriminierung.“ an. In dieser gemeinsamen Auseinandersetzung wurde die Vielfältigkeit von Diskriminierungserfahrungen offensichtlich: In Anlehnung an die Methode „Wie im richtigen Leben...“ diskutierten wir mit den Teilnehmer*innen, die fast ausschließlich einen Migrationshintergrund hatten, Leitfragen, wie beispielsweise, ob sie davon ausgehen könnten,

- ... jederzeit ohne großen Aufwand ärztliche Versorgung zu bekommen?
- ... mitgemeint zu sein, wenn von der deutschen Bevölkerung die Rede ist?
- ..., dass dir die meisten Bildungschancen im Prinzip offenstehen und du die freie Wahl der Schule hast?
- ..., dass du dich sicher auf der Straße bewegen kannst, wenn du in deiner Muttersprache sprichst?
- ..., dass die Lebensrealitäten von Menschen deiner „Herkunft“ bzw. „Hautfarbe“ in Fernsehen, Zeitungen und Zeitschriften in ihrer Vielfalt dargestellt werden?
- ..., dass du bei der Wohnungssuche zumindest in die engere Wahl der Bewerber*innen kommst?
- ..., dass du nicht überüberdurchschnittlich häufig gefragt wirst, wo du herkommst?

...., dass du nicht ständig gesagt bekommst, du könntest aber gut deutsch sprechen?

Die Aufstellung im Raum entlang dieser Leitfragen setzte eine Auseinandersetzung in Gang, die geprägt war von sehr persönlichen Erfahrungen, konkreten Beispielen mit eigenen Diskriminierungserfahrungen und dem Wunsch nach einem weiteren Austausch. So berichtete beispielsweise eine junge Frau, die in Italien aufgewachsen ist, dass sie in der Bäckerei jüngst von der Verkäuferin diskriminiert wurde. Sie hatte zuvor mit ihrem Sohn in ihrer Muttersprache gesprochen und die Bäckereiverkäuferin meinte dann zu diesem in freundlichem Ton „Ah, Italia, Pizza, Bella Italia, Sonne“. Dieses Beispiel macht deutlich, dass Rassismus oft auch einhergehen kann mit einer Andersbehandlung, die zunächst nett und entgegenkommend erscheinen kann, aber dennoch deutlich die Betroffenen auf ihre Herkunft verweist, klischeehaft auf Lebensmittel verweist und immer eine Andersbehandlung impliziert.

Als Fach- und Netzwerkstelle [moskito] stellen wir uns immer wieder die Frage, wie wir präventiv darauf hinarbeiten können, dass es zu weniger Vorfällen kommt bzw. im Alltag immer mehr Menschen den Mut entwickeln Partei mit den Betroffenen zu ergreifen und couragiert gegen Diskriminierungen einzuschreiten?

1) Einerseits setzen wir uns das Ziel, Menschen, die sich gegen Rassismus zur Wehr setzen wollen, zu stärken und argumentativ fit zu machen. Besonders Ehrenamtliche aus dem Netzwerk „Pankow hilft!“, und Mitarbeiter*innen aus der (Jugend-)Sozialarbeit berichteten uns über die Schwierigkeiten im Umgang mit rassistischen Bemerkungen und Diskriminierungen im Familien- und Bekanntenkreis. Dieses nahmen wir zum Anlass dem steigenden Rechtspopulismus, den wir entlang der Wahlerfolge der Partei Alternative für Deutschland besonders auch im Norden Pankow beobachteten, mit Bildungsbausteinen zu begegnen. Zu eintägigen Argumentationstrainings laden wir als Koordinierungs- und Fachstelle der Partnerschaften für Demokratie im Rahmen des Bundesprogramms Demokratie leben! ein, um diejenigen inhaltlich zu wappnen, die rechtspopulistischen und rassistischen Sprüchen aktiv entgegenzutreten möchten. Das Argumentationstraining stellt Handwerkszeug und Kommunikationsstrategien zur Verfügung und soll die Verhaltenssicherheit im Umgang mit Eltern, Jugendlichen oder Nachbar*innen stärken. Ausgehend von den Erfahrungen der Teilnehmer*innen werden unterschiedliche Handlungsmöglichkeiten besprochen, Kommunikationsweisen erarbeitet und mögliche Gegenstrategien in Rollenspielen erprobt.

2) Andererseits möchten wir zu einem Ausbau der Kollaboration mit Migrant*innenorganisationen im Bereich der Bildungsarbeit ansetzen und weitere Seminarmodule gemeinsam entwickeln und für Pankower Multiplikator*innen und Bildungsarbeiter*innen anbieten.

3) Drittens enthält unser Werkzeugkasten als Handlungsansatz gegen Diskriminierung das Angebot, unterstützend zur Seite zu stehen, wenn sich Betroffene aktiv gegen (selbst) erfahrene Diskriminierung wehren wollen. Neben den in der Studie „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“ aufgeführten förderlichen Faktoren für eine zufriedenstellende Lösung zur Bearbeitung von Diskriminierungserfahrungen für die Betroffenen, setzen wir als Fach- und Netzwerkstelle [moskito] bei der Unterstützung der Betroffenen und ihrer Communities an. Betroffene berichten immer wieder, dass das öffentliche Bekanntmachen eigener Diskriminierungserfahrungen an den Orten des Geschehens hilfreich ist und sie stärken konnte. Unterstützung und Solidarität bekunden mit den Betroffenen, das war unsere Reaktion auch bei den eingangs geschilderten Vorfällen.

Diese drei geschilderten Handlungsansätze – Argumentationstrainings gegen Rassismus, gemeinsame Workshops mit Akteuren aus Migrant*innenorganisationen und die aktive Unterstützung von Betroffenen bei der (politischen) Bearbeitung ihrer Diskriminierungserfahrungen – sind unsere Wege wirkungsvoll auf gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit zu reagieren.

Arbeit mit der öffentlichen Verwaltung

Zu Beginn des Jahres 2017 entwickelten wir im Rahmen von Migrapower eine Umfrage für Migrant*innenorganisationen, um eine erste Untersuchung der Bedürfnisse und Verbindungen zur öffentlichen, lokalen Verwaltung vorzunehmen. Die Umfrage nannte sich:

Fachvernetzung und Qualifizierung von Migranten*organisationen – Remzyie Uykun (Verband für Interkulturelle Arbeit e.V. – Migrapower Team)

Für den Zugang zu und eine bessere Zusammenarbeit mit den Fachverwaltungen wurde eine Bedarfsabfrage mit den Pankower Vereinen durchgeführt, um gezielte Handlungsstrategien zu entwickeln und die angestrebte Vernetzung mit den Fachverwaltungen herzustellen. Die Online-Umfrage fand im Zeitraum vom 15. bis 28 Februar 2017 statt. Die Ansprache und Bekanntmachung der Umfrage erfolgte im Rahmen vom Arbeitskreis Diversity und vom Arbeitskreis

Lingua. Zudem wurden die Vereine persönlich von der Projektleitung von Migrapower angerufen.

Bei der Umfrage wurden insgesamt 9 Vereine befragt, acht Vereine haben auf die Umfrage geantwortet diese sind:

- c/o Spielmittel e.V.
- Trixiwiz e.V.
- MaMis en Movimiento e.V.
- Oase e.V.
- Total Plural e.V.
- Xochicuicatl e.V.
- SprachCafe Polnisch
- Bocconcini di cultura e.V.

Die Umfrage ist in zwei Teile gegliedert:

1. Fragen in Bezug auf die bestehende Zusammenarbeit mit Fachverwaltungen
2. Fragen in Bezug auf die Fachverwaltungen, zu denen noch kein Zugang besteht bzw. bei denen es schwierig ist.

Ergebnisse der Auswertung

Bestehender Zugang zu den Fachverwaltungen

- Kultur, Finanzen und Personal 37,5 %
- Schule, Sport Facility Management und Gesundheit 12,5 %
- Sonstiges 50%

Selbsteinschätzung der MO

· Die MO können ihre Rolle gut definieren. Sie wissen, dass sie eine Brückenfunktion haben und dass die Fachverwaltungen auf ihre Erfahrungen und Expertisen angewiesen sind.

· MO können ihre Interessen an die Fachverwaltungen nicht klar definieren, ausgenommen davon sind Integrationslotsen. Sie haben eine klare

Vorstellung. Sie möchten, dass die Fachverwaltungen sie als Ansprechpartner für ihre Klienten sehen und bei der Terminvergabe ihre Zeiten berücksichtigen.

- Die MO haben Schwierigkeiten, den richtigen Ansprechpartner in der Verwaltung zu finden.

- Erschwerend kommt hinzu, dass die MO das Gefühl haben, dass die Fachverwaltungen ihnen gegenüber nicht offen sind

- Die MO können nicht konkret benennen, was die Fachverwaltungen von ihnen erwarten.

- Auffällig ist, dass an erster Stelle die guten Deutschkenntnisse (Übersetzungsarbeiten) als Grundvoraussetzung benannt wurden.

Schlechter Zugang zur Fachverwaltung/ Schlechte Zusammenarbeit

- Der Zugang zum Jugendamt ist sehr schlecht. Es bestehen keinerlei Kooperationen mit dem Jugendamt. Laut Aussage der befragten MO hat das Jugendamt lediglich ein Interesse an der Verbreitung der Informationen und zeigt keine Offenheit und Bereitschaft für weitere Zusammenarbeit. Zudem haben die MO wenig Wissen über die Struktur und den Aufbau vom Jugendamt. Der Kontaktaufbau der MO erfolgte über E-Mailverkehr, Flyerverteilung und telefonisch. Es fehlen jedoch die persönlichen Kontakte.

Guter Zugang zur Fachverwaltung/ Gute Zusammenarbeit

- Die Zusammenarbeit mit den Bibliotheken und der Integrationsbeauftragten läuft sehr gut. Dies ist auf die gute Kommunikationsebene und den Informationsaustausch zurückzuführen. Es gibt zudem gute Partizipationsmöglichkeiten und auch eine gute Zusammenarbeit mit vielen Projekten im Bezirk.

- Insbesondere die Zusammenarbeit mit Integrationslotsen und der Fachverwaltung läuft gut, weil die Fachverwaltungen im Vorfeld für die Lotsentätigkeit sensibilisiert worden sind. Die Integrationslotsen werden von den Mitarbeiterinnen für ihre Arbeit geschätzt. Es gibt eine gute Kooperation der Integrationslotsen mit dem Gesundheitsamt. Laut Aussage der MO könnte die Zusammenarbeit durch Organisation von gemeinsamen Aktivitäten und Netzwerktreffen sowie durch regelmäßige Bedarfsnachfrage bei Vereinen und

durch Projektbesuche verbessert werden.

Ideen für eine bessere Zusammenarbeit

Für eine bessere Zusammenarbeit mit Fachverwaltungen wurden folgende Vorschläge benannt:

- Mehr Austausch zwischen MO und Fachverwaltungen
- Regelmäßige Bedarfsabfrage und Projektbesuche bei MO
- Feedbackgespräche
- Mehr regionale Netzwerktreffen (z.B. Sozialraum-AG)
- Netzwerktreffen mit Jugendamt
- Organisation von gemeinsamen Aktivitäten, Veranstaltungen etc.
- Organigramme als Hilfestellung über Struktur und Aufbau von Fachverwaltungen mit jeweiligen Ansprechpartnerinnen

Handlungsempfehlungen

Im Ergebnis dieser Umfrage ist festzustellen, dass die befragten Vereine einerseits einen Informationsbedarf haben, was den Aufbau und die Struktur der Fachverwaltungen anbelangt. Andererseits haben sie Schwierigkeiten, ihre Anliegen und Interessen zielgerichtet zu formulieren und strategisch vorzugehen.

Daher wurden in einem weiteren Schritt Kurzinterviews mit 6 von den befragten Vereinen geführt, um die konkreten Unterstützungsbedarfe und Wünsche zu ermitteln. Eine wichtige Erkenntnis dabei war, dass Interviews für MO ein geeigneteres Instrument als Onlinebefragungen waren, da einige teilweise sprachliche Probleme haben. Dabei spielt auch der persönliche Kontakt eine ganz wesentliche Rolle. Bei den Interviews haben MO die Möglichkeit, Fragen zu stellen, wenn sie Verständnisschwierigkeiten haben, d.h. die Wahrscheinlichkeit, dass sie auf die Fragen antworten ist wesentlich höher. Bei Onlinebefragungen dagegen fallen MO heraus, wenn sie die Fragen nicht verstehen und nicht die Möglichkeit haben nachzufragen.

Folgende Unterstützungsbedarfe gehen aus den Interviews deutlich hervor:

- Unterstützung bei Projektförderung bzw. Antragstellung
- Unterstützung in der Administration
- Raumnot, viele Projekte haben keine eigenen Räume
- Besserer Zugang zum Jugendamt
- Informationsbedarf zu Struktur und Aufbau von Fachverwaltungen

Die Befragung bestätigte damit die bereits in der Konzeption von Migrapower 2017 aufgenommenen Bedarfslagen bei den Pankower MO. Um diese Bedarfe abzudecken, wurden im Rahmen des Projekts durch den Kooperationspartner VIA Regional e.V. spezifische Workshop-Formate angeboten.

Für das Gesamt-Team von Migrapower wurde ein spezieller Workshop zum Thema „Partizipation und Integrationspolitik in Berlin“ (19.7.2017) organisiert. Der Schwerpunkt liegt in diesem Zusammenhang in der Stärkung der politischen Partizipation von Migrant*innen und ihren Organisationen. Darauf aufbauend erarbeitet das Projekt Vorschläge für die Funktion und Struktur des bezirklichen Integrationsbeirates sowie Möglichkeiten der partizipativen Mitwirkung von MO in Fach-AGs des Bezirks.

Im September 2017 wurde ein spezieller Workshop gemeinsam mit der Abteilung für Kultur und Weiterbildung über Struktur und Aufbau der Bezirksverwaltung organisiert.

Dieser sollte den teilnehmenden MO in erster Linie Orientierung zur Struktur und Funktion der Berliner Verwaltung geben. Darüber hinaus ging es um eine fachthematische Vernetzung zwischen MO und der Abteilung Bibliotheken des Bezirksamts.

Hinweise

- Die Migrant*innenorganisationen in Pankow werden von Frauen geleitet, deren Migrationsgeschichte mit ihrem Familienleben und dem Wunsch nach einer sozialen und beruflichen Integration verbunden ist. Diese Erwartungen verlangen nach Angeboten, die Professionalisierungsprozesse voranbringen.

- Die Integrationsarbeit in Pankow, die von den Migrant*innenorganisationen ausgeht, steht in enger Verbindung mit der Förderung der Mehrsprachigkeit, Vielfalt und der interkulturellen Kompetenzen. Diese Themen kommen in den Organisationen immer wieder vor, sowohl in der internen Arbeit als auch bei der Zusammenarbeit mit anderen Migrant*innenorganisationen und sie beeinflussen auch den Kontakt zur öffentlichen lokalen Verwaltung.

- Die Migrant*innenorganisationen haben verschiedene Erfahrungen der Zusammenarbeit untereinander gemacht. Es jedoch wichtig, noch genauer über Konzepte und Praktiken nachzudenken, die daraus entstehen. Wir befinden uns mitten in einem qualitativen Lernprozess, in dem die Sprache und die Arbeitsweisen Supervisionsprozesse sowie eine gemeinschaftlichere Vision notwendig machen, um potentielle Konflikte und Probleme zu vermeiden.

- In Pankow gibt es Migrant*innenorganisationen mit verschiedenen institutionellen Strukturen, die manchmal eine wichtigere Rolle spielen als die Inhalte der Arbeit.

- In Pankow gibt es alte und neue Migrant*innenorganisationen. Momentan gibt es drei Organisationen, die 25 Jahre alt sind. Dies ist der Fall bei dem OASE Berlin e.V., dem Xochicuicatl e.V. und dem Club Asiaticus e.V. Die anderen Organisationen gibt es durchschnittlich seit sechs bis zehn Jahren. Die geographischen Bezüge sind sehr vielfältig. Es besteht also ein großes Potential in der neuen Generation des Vereinslebens in Pankow.

- Dank der professionellen Unterstützung der Migrant*innenorganisationen in Pankow kam es zur Institutionalisierung von Prozessen und von beispielhaften Veranstaltungen zum Thema Integration im Bezirk, z.B. die Tagungen zur Mehrsprachigkeit, die im Rahmen des Internationalen Tags der europäischen Sprachen organisiert wurden und der Märchentag im November.

- Eine der größten Herausforderungen im Bezirk ist das Initiieren und Stärken von Verbindungen zwischen den Migrant*innenorganisationen und der öffentlichen lokalen Verwaltung. Obwohl deutlich wird, dass sich die öffentliche Verwaltung öffnet, ist die Verbindung dorthin noch nicht optimal. Es ist wichtig zu erwähnen, dass viele Migrant*innenorganisationen Schwierigkeiten damit haben, ihre Bedürfnisse in konkreter und bewusster Weise zu artikulieren.

Glossar

- BEFaN - mit&füreinander (Bildung - Eltern - Familie - Nachbarschaft).
- CKC – Citizen K Center
- MSO: Migrantische Selbstorganisationen
- MeM: MaMis en Movimiento e.V. – Maternidad y Migración en Movimiento / Mutterschaft und Migration in Bewegung e.V.
- PwB: Polki w Berlinie e.V.
- SCP: SprachCafé Polnisch e.V.
- SWOT-Analyse: Strengths (Stärken), Weaknesses (Schwächen), Opportunities (Chancen) und Threats (Bedrohungen).
- VIA – Verband für Interkulturelle Arbeit e.V.

Quellen

- Aehnelt, Reinhar et al. 2011: Partizipation vor Ort. BMF. Deutschland.
- Berufsverband deutscher Psychologinnen und Psychologen BDP 2013: Inklusion, Integration, Partizipation. Berlin.
- Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement 2012: Partizipative Demokratie in Europa.
- Diehl, Claudia 2002: Die Partizipation von Migranten in Deutschland. Rückzug oder Mobilisierung.
- Europäische Kommission 2016: Länderbericht Deutschland 2016. Brüssel.
- Flores Gómez, Elsa 2015: Partizipation und Netzwerkbildung durch die MSO als Praxis für Integration. FU Berlin.
- Flores Gómez, Elsa 2016: Empfehlungen zu den Themen Partizipation und Mehrsprachigkeit. MaMis en Movimiento e.V.
- Fürstenau, S., Niedrig, H. Heinrich-Böll-Stiftung: Mehrsprachigkeit und Partizipation im Kontext transnationaler Migration
- Gesetz zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin 2010.
- Gerhards, Jürgen 2010: Mehrsprachigkeit im vereinten Europa – Transnationales sprachliches Kapital als Ressource in einer globalisierten Welt. VS Verlag.
- Harant, Dieter & Köllner, Ulrike 2103: Vereinspraxis: ein Ratgeber zum Vereinsrecht, zum Arbeitsrecht und zu kaufmännischen Fragen. 5. aktualisierte Auflage. AG Spak Bücher.
- Haug, Sonja; Pointner, Sonja 2007: Sozialkapital und Migration. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 47. Sozialkapital. Grundlagen und Anwendungen. Wiesbaden.
- Jungk, Sabine; Kast, Alexandra 2006: Partizipation von Migrantinnen und Migranten in der "sozialen Stadt". Berlin.
- Netzwerk Selbsthilfe e.V. 2014: Fördertöpfe für Vereine, selbstorganisierte Projekte und politische Initiativen. 12. Auflage. Berlin.
- Otten, Matthias et al. 2008: Die Partizipation und Positionierung von Migrantinnen und Migranten und ihren Organisationen in Rheinland-Pfalz. Mainz.
- Pichert, Daniel 2012: Erfolgreich Fördermittel einwerben: Tipps und Tricks für das Schreiben von Projektanträgen. Stiftung Mitarbeit. 2. Auflage. Bonn
- Urselmann, Michael 2014: Fundraising. Professionelle Mittelbeschaffung für steuerbegünstigte Organisationen. 6. Aufl. Wiesbaden

Online-Quellen

- <http://www.house-of-resources.berlin/>
- <https://www.berlin.de/sen/kultur/foerderung/foerderprogramme/>
- http://www.hauptstadtkulturfonds.berlin.de/index.php?id=3&no_cache=1
- <http://www.foerderdatenbank.de/>
- <https://www.berlin.de/lb/intmig/themen/projektfoerderung/#foerderprogramme>
- http://www.deutsche-bank-stiftung.de/ueber_uns_projektfoerderung.html
- <http://volksbankstiftung.de/index.php?id=6>
- <http://www.eu-foerdermittel.eu/integration/>
- <http://sozialmarketing.de/>
- www.bpb.de/system/files/pdf/UZ2BK5.pdf

