

Vielfalt ist  
Bereicherung

# Abschlussbericht zur Implementierung der Interkulturellen Öffnung in der Caritas Rheine



caritas rheine

... weil es um Menschen geht.

Mitglied in der



charta der vielfalt

## **Autorengruppe:**

Martin Baur-Mainka

Janina Komm

Johanna Teriete

## **Gliederung**

1. Mit Beteiligungsorientierung und Diskurs – Vom Rahmenkonzept zum Arbeitskonzept .....	2
2. Gelebte Vielfalt – Was haben wir gemeinsam geschafft? .....	4
3. Nachhaltigkeit als Ziel – Die fünf Zielperspektiven .....	7
4. Über den Tellerrand geschaut – Aktuelle und zukünftige Herausforderungen .....	17
5. Bauplan der Nachhaltigkeit – Abschließende Empfehlungen .....	20
6. Verzeichnis der Mitglieder des Qualitätszirkels und des Netzwerks interkulturelle Öffnung .....	22
7. Abkürzungsverzeichnis .....	24

Zur besseren Lesbarkeit wird in diesem Bericht ausschließlich die männliche Form bei Personenbezeichnungen verwendet. Mit dieser Form sind alle Geschlechter mit einbegriffen.

## 1. Mit Beteiligungsorientierung und Diskurs – Vom Rahmenkonzept zum Arbeitskonzept

Mit der Entscheidung des Vorstandes der Caritas Rheine, über ein Rahmenkonzept zwischen 2013 und 2016 die interkulturelle Öffnung der Dienste und Einrichtungen als strategisches Ziel der gesamten Organisation zu implementieren, ist ein Veränderungs- und Entwicklungsprozess ausgelöst worden, der zum damaligen Zeitpunkt so mutig wie aus heutiger Sicht so zeitgemäß war. Niemand konnte ahnen, dass in 2015 Deutschland für rund eine Millionen Menschen, die auf der Flucht vor Krieg, Gewalt und Verfolgung Sicherheit bei uns suchten, eine solch engagierte Willkommenskultur die staatlichen Institutionen und die Bürgergesellschaft gestalten würde.

Das Rahmenkonzept zur Implementierung der interkulturellen Öffnung der Caritas Rheine war das Ergebnis eines verbandsweiten Vorläufer-Projektes in den Jahren 2011 bis 2012. Mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds konnten im Rahmen der Xenos-Projekte mit zwei externen Trainern Führungskräfte und Mitarbeiter zur interkulturellen Sensibilisierung intensiv fortgebildet werden. Einerseits galt es dabei, Vielfalt und Unterschiede im Arbeitsalltag der Dienste und Einrichtungen kompetent zu nutzen; andererseits wurde durch eine umfangreiche Befragung aller Abteilungen der Caritas Rheine ein differenzierter Organisationscheck durchgeführt, in dem der Ist-Stand der interkulturellen Öffnung dem perspektivischen Entwicklungsbedarf gegenüber gestellt wurde für Nutzer, für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter, für fachspezifisches interkulturelles Know-How und für die Alltagskultur der Dienste und Einrichtungen. Aus den ausgewerteten Ergebnissen wurde in einem Workshop mit 50 Leitungen und Mitarbeitern das Rahmenkonzept mit seinen Grundsätzen und Leitzielen entwickelt und mit einer Organisationsstruktur, die in den Organisationsplan der Caritas Rheine eingebettet ist, dem Vorstand zur Umsetzung empfohlen.

Mit dieser Beteiligungsorientierung bei der Entwicklung waren für die Umsetzung des Rahmenkonzeptes gute und effiziente Voraussetzungen geschaffen. Zum einen haben die interkulturell fortgebildeten Mitarbeiter in ihren Diensten und Einrichtungen als interkulturelle Ansprechpartner (InA) mit hoher Identifikation die Implementation vorbereitet und begleitet. Zum anderen sind die unterschiedlichen Praxis-Bedarfe der Abteilungen über den interkulturellen Organisationscheck mit den dezentral aufgestellten Interkulturellen Ansprechpartnern und der Leitungsebene auf der zentralen Verbandsebene als Qualitätszirkel für eine ‚passgenaue‘ Umsetzung zusammengeführt worden. Prozesse und Ergebnisse der unterschiedlichen Strukturebenen wurden regelmäßig dokumentiert und über einen gemeinsamen Netzwerkordner allen Akteuren transparent zugänglich gemacht. Zwischenberichte gegenüber dem Auftrag gebenden Vorstand und der Abteilungsleiterkonferenz waren hilfreiche Feedbackschleifen, um prozesshaft die Einhaltung der Ziele des Rahmenkonzeptes zu überprüfen und gegebenenfalls zu korrigieren. Für die Öffentlichkeit wurde auf der Internetseite der Caritas Rheine die interkulturelle Organisationsentwicklung nachvollziehbar präsentiert. Zudem dokumentiert der Beitritt der Caritas Rheine zur bundesweiten Charta der Vielfalt in 2013, wie Prozessverlauf und Umsetzungsorientierung der interkulturellen Öffnung sich gegenseitig bedingen. Die Charta der Vielfalt ist eine bundesweite Selbstverpflichtung von Unternehmen und Institutionen zu Vielfalt und Toleranz, Fairness und Wertschätzung von Menschen im Arbeitsleben. Durch die Unterzeichnung verpflichten sich Unternehmen, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen und Ausgrenzung ist.

In der hohen Beteiligungs- und offenen Diskursorientierung bei der Umsetzung des Rahmenkonzeptes zur Implementation der interkulturellen Öffnung liegen wesentliche Erfolgsfaktoren für die im **2. Abschnitt** dieses Abschlussberichtes beschriebene ‚gelebte Vielfalt‘, wo einige Umsetzungsprojekte aus den letzten drei Jahren konkretisiert sind. Von Anfang an war das Rahmenkonzept auf die ‚Nachhaltigkeit als Ziel‘ angelegt, worüber in den fünf wesentlichen Zielperspektiven der **3. Abschnitt** berichtet. Zum ‚Blick über den Tellerrand‘ lädt der **4. Abschnitt** ein, indem er die aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen von Migration und Integration vor dem Hintergrund der christlichen Werteorientierung einbezieht und beleuchtet. Schließlich fasst der **5. Abschnitt** alle Empfehlungen zur nachhaltigen Fortsetzung der Interkulturellen Öffnung als ‚Bauplan der Nachhaltigkeit‘ zusammen.

## 2. Gelebte Vielfalt – Was haben wir gemeinsam geschafft?

In der dreijährigen Implementationsphase wurde eine Vielzahl von interkulturellen Ergebnissen in der Caritas Rheine erreicht. Für den leichteren Überblick orientiert sich die stichwortartige Darstellung der Ergebnisse in den Diensten und Einrichtungen am Organisationsplan der Caritas Rheine. (Stand: 01.06.2015).

### **Stabsstelle: Verbandspolitik und Kommunikation**

Fachdienst Migration und Integration: Fest der Kulturen, Dolmetscherpool, Kulturdolmetscherpool, Gewinnung von Ehrenamtlichen, Schulungen und Workshops

### **Abteilung 1: Erziehung und Bildung**

Kinder, Jugend- und Familienberatung: Monatliche Berichterstattung zu aktuellen Themen und Entwicklungen der Interkulturellen Ansprechpartner im Team, eine Mitarbeiterin hat eine Schulung zur „Multiplikatorin für verschiedene Kulturen“ besucht, „Reise um die Kontinente“ auf Kinder-Ferienfreizeit appetito

Psychologische Beratungsstelle für Kinder, Jugendliche und Eltern: Mehrsprachige Flyer, Einbezug eines Imams sowie des Migrationsbeauftragten und der Kulturdolmetscher der Stadt Rheine bei Beratungsprozessen

Dreikönigs-Kindergarten: Teilnahme an einem interkulturellen Fest, mehrsprachiger Willkommensgruß, interkulturelle Literatur, Fest der Kulturen im Dreikönigs-Kindergarten, Kochbucherstellung mit Eltern, Sommerfest mit Weltbuffet, ‚interkulturellen Speisen‘, Hennamalerei, ‚interkulturellen Spielen und Liedern‘ sowie chinesischen Zeichen, Infomaterial in verschiedenen Sprachen, interkultureller Nachmittag in Kooperation mit dem Johannes Kindergarten, interkulturelle Spiel-, Lieder- und Geschichtsbücher

Caritas-Kindertagesstätte Abenteuerland: Willkommensgruß im Eingangsbereich

Christophorus-Schule: Mehrsprachiger Willkommensgruß, interkultureller Kalender, Herkunftsländer der Schüler als Thema im Sachunterricht, Islam-Projekt mit Moschee-Besuch, interkulturelles Kochen im Hauswirtschaftsunterricht, Sponsorenlauf für ein Projekt einer Schule in Indien

Beratungsstelle für Menschen mit Behinderung: Teilnahme an einem interkulturellen Fest

Caritas-Kinder- und Jugendheim: Interkulturelle Schulung mit Schwerpunkt Syrien

Familienzentrum Caritas-Kindertagesstätte Ellinghorst: Interkultureller Impuls, Teamsitzungen zu Themen der interkulturellen Öffnung, Mitarbeit beim „Fest der Kulturen“ im Centro, Tanz-Workshop für Kinder des Familienzentrums, interkulturelles Sommerfest

## **Abteilung 2: Berufliche Qualifikation und Arbeit**

Caritas-Emstor-Werkstätten: Ein Beschäftigter aus den Caritas-Emstor-Werkstätten nimmt am Netzwerk interkulturelle Öffnung teil, Artikel in der Mitgliederinformation CaPHANDY / Juli 2015 über den interkulturellen Ansprechpartner der Einrichtung, Infomappe für neue Mitarbeiter mit den Inhalten der interkulturellen Öffnung bestückt, Projekt „Einblicke in andere Kulturen“ (Film und Diskussion, interkulturelles Kochen, Austausch mit Flüchtlingen und Weltkarte)

Caritas-Ausbildungsstätten: Workshopreihe zur Öffnung der Ausbildungsstätten für Flüchtlinge, interkultureller Kalender

## **Abteilung 3: Besondere Lebenslagen und Wohnen**

Jacob-Meyersohn-Wohnverbund: Open-Space-Veranstaltung zu interkulturellen Zielen im Wohnverbund, Artikel im Mühlenblättchen, Welcome-Schild in unterschiedlichen Sprachen  
Wohnprojekt Stationär betreutes Wohnen: Interkultureller Kalender, interkulturelle Feste, z.B. St. Patrick's Day

Haus Forckenbeck: Kultursensibilität in der Alltagsbegleitung, Bezugsbetreuung sowie Hilfeplanung der Bewohner, Projekt „Europakarte“ (interaktives Kennenlernen der Bewohner anhand der geographischen Biographie), wurde erweitert um eine Weltkarte, eine Woche Kulturreise von Sri Lanka bis Russland, interkultureller Kalender, interreligiöse Filme

Ambulante Suchtkrankenhilfe / Gemeindepsychiatrische Dienste / Existenzsichernde Hilfen: Interkultureller Kalender, interkulturelle Impulse im Team, interkulturelle Geburtstagsfeiern, Albatros-Spiel, interkulturelle Diskussionsrunden

Haus St. Antonius: Willkommensgruß in neun unterschiedlichen Sprachen, abendliche Mokka-Teerunde, die sich dann zur täglichen Tee-Runde mit einem Samowar entwickelt hat, interkulturelles Filmprojekt mit entsprechendem Imbiss, Fortbildung zum Kawa-River Modell (Biographie-Arbeit)

## **Abteilung 4: Gesundheit und Alter**

Altenwohnanlagen Caritas-Marienstift und Caritas-Elisabethstift: Schulung zu kultursensibler Altenpflege, portugiesischer Nachmittag für die Bewohner des Caritas-Marienstiftes

Sozialpflegerische Dienste: Informationsbroschüren in verschiedenen Sprachen über Krankheitsbilder, Schulung zu kultursensibler Altenpflege

## **Abteilung 5: Zentralverwaltung**

Personalwesen: Aushändigung des Rahmenkonzeptes der interkulturellen Öffnung an neue Mitarbeiter der

Caritas Rheine. Folgender Wortlaut wird bei allen Stellenausschreibungen des Caritasverbandes verwendet:  
„Die Caritas Rheine versteht Vielfalt als Bereicherung. Darum sind wir offen für Menschen verschiedener Herkünfte. Wir erwarten eine christliche Grundeinstellung und die Identifikation mit den Zielen der Caritas.“  
Interkultureller Kalender, Einstellung von Mitarbeitern mit verschiedenen religiösen Hintergründen, Fortbildung zur Öffnung des Teams zum Thema muslimischer Glauben

**Beispielhaft sei zur Nachahmung die Kulturreise im Haus Forckenbeck empfohlen:**



Als Vorbereitung auf unsere Kulturreise haben wir uns zuvor am 16. und 17.04.2015 mit der deutschen Kultur unter der Fragestellung „Wer bin ich?“, „Wer sind wir?“ und „Was ist typisch deutsch?“ unter Anwendung verschiedener Methoden und Techniken beschäftigt. Eingeladen waren alle Bewohnerinnen und Bewohner und das Team unserer Einrichtung. In der darauf folgenden Woche vom 20.04. bis zum 23.04.2015 beschäftigten sich die TeilnehmerInnen in der Zeit von 9:00 Uhr bis 13:30 Uhr mit den Kulturen aus Sri Lanka, Polen, der Türkei und Russland. Nach einer kulturtypischen Begrüßung in der Landessprache folgten Ausführungen und gemeinsamer Austausch zum Brauchtum, zu den Werten und Ritualen zunächst in der Großgruppe unter Berücksichtigung der persönlichen Erfahrungen der jeweiligen Kulturdolmetscherinnen, die uns auf unserer Kulturreise begleiteten und unterstützten. Anschließend folgte die Fortsetzung des Aus-

tausches und die weitere Vertiefung in Kleingruppen, wie eine Kochgruppe (mit Unterstützung unserer Hauswirtschaftsmeisterin), eine Kreativgruppe (Gestaltung eines mehrsprachigen Willkommensgrußes mit Unterstützung unserer Kunst- und Ergotherapeutinnen) und eine weitere Themengruppe, die sich aus den Fragestellungen der Großgruppe ergab. Wir beendeten unsere Reise an jedem Wochentag mit einem gemeinsamen Mittagessen mit Spezialitäten aus dem jeweiligen Kulturkreis.

Es war eine erfolgreiche Projektwoche mit vielen tollen Eindrücken und dem Fazit: Mein Wissen über das Fremde und Unbekannte nimmt mir Ängste und Unsicherheit. Vielfalt bereichert unser Leben!

Viele weitere Beispiele finden sich auf der Internetseite der Caritas Rheine [www.caritas-rheine.de/interkulturelloeffnung](http://www.caritas-rheine.de/interkulturelloeffnung)



### 3. Nachhaltigkeit als Ziel – die fünf Zielperspektiven

Zur Implementierung wirksamer Strukturelemente der interkulturellen Öffnung des Caritasverbandes Rheine ist vor allem Nachhaltigkeit geboten. Damit der Prozess der Nachhaltigkeit im Caritasverband Rheine greifen kann, wurden sogenannte Module der Nachhaltigkeit innerhalb des letzten Treffens des Qualitätszirkels interkulturelle Öffnung (QZ IKÖ) zur weiteren Umsetzung vorgeschlagen.

Die dafür erforderlichen Module lassen sich in vier verschiedene Kategorien aufteilen und zwar in die strukturellen, handlungsorientierten, inhaltlichen und strategischen Module.

Konkret beziehen sich die **strukturellen Module** auf folgende Aspekte: Intranet, Interkulturelle Ansprechpartner, halbe Stunde vor einer Interkulturellen-Öffnung-Sitzung neue Interkulturelle Ansprechpartner einführen, regelmäßige Netzwerktreffen der Interkulturellen Ansprechpartner (ein bis zweimal im Jahr), Kostenstelle interkulturelle Öffnung, Auseinandersetzung mit interkultureller Öffnung auf der Leitungs- und Entscheidungsebene, Personalmanagement - Wie lange „muss“ man interkultureller Ansprechpartner sein? Ausstiegsmöglichkeiten, zeitliche Ressourcen für Koordination und Verwaltung des Netzwerks bereitstellen, Zeitressourcen für interkulturelle Öffnung, Budget, usw. Hervorzuheben ist hier insbesondere der Punkt „Auseinandersetzung mit interkultureller Öffnung auf der Leitungs- und Entscheidungsebene“, da ein nachhaltiger Prozess ohne Einbezug der Leitungsebene nicht funktionieren kann. Ein anderer Aspekt ist der Punkt Personalmanagement. Wie werden neue interkulturelle Ansprechpartner konkret eingeführt? Welche Ausstiegsmöglichkeiten gibt es für die interkulturellen Ansprechpartner?

Die **handlungsorientierten Module** beziehen sich konkret auf den Einbezug von interkultureller Öffnung bei Festen und Feiern, einen Dolmetscherpool, die Ressourcen der Mitarbeiter nutzen, Netzwerktreffen der Reihe nach in unterschiedlichen Einrichtungen stattfinden lassen, Impulse zu interkultureller Öffnung (Informationen, Veranstaltungen), interkulturelle Projekte und deren Darstellung auf der Homepage (Best Practice) sowie weiterhin regelmäßige Umsetzung von „interkulturellen Projekten“ (ob groß oder klein) in den einzelnen Einrichtungen und Diensten - angestoßen durch die jeweiligen interkulturellen Ansprechpersonen. Hervorzuheben sind in diesem Zusammenhang insbesondere, die Ressourcen der Mitarbeiter zu nutzen sowie die Darstellung der interkulturellen Projekte u.a. auf der Homepage, um eine breite Öffentlichkeit anzusprechen.

Die **inhaltlichen Module** beziehen sich auf alle Themen, die im Zusammenhang mit dem Aspekt Fortbildung beziehungsweise Schulung stehen. Dazu gehören u.a. eine einmal im Jahr stattfindende Schulung für alle interessierten Mitarbeiter, eine erweiterte Sichtweise der Mitarbeiter unter dem Punkt: Eigenverantwortung - Ich trage zum Gelingen bei, (freiwillige) Schulung der Mitarbeiter, Austausch zum Thema interkulturelle Öffnung, Fortbildungen, Schulungen, interkulturelle Kompetenzen erweitern, abteilungsspezifische interkulturelle Fortbildungen, Fortbildungsbedarfe abfragen und aktiv aufnehmen sowie eine Basisschulung.

Herauszustellen sind hier vor allem die Punkte, dass interkulturelle Fortbildungen auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter in den Abteilungen zugeschnitten sind sowie der Austausch der Mitarbeiter zum Thema interkulturelle Öffnung.

Die **strategischen Module** beinhalten folgende Aspekte: mehr Mitarbeiter mit Migrationshintergrund einstellen, neue Ideen/Impulse für die interkulturelle Öffnung zulassen → Prozess, Einführungsveranstaltung → interkulturelle Öffnung als ein fester Bestandteil, Verankerung in ALLEN Diensten und Einrichtungen, „interkulturelle Öffnung macht Spaß“, Rahmen für offenen Austausch, interkulturelle Öffnung wird über die interkulturellen Ansprechpartner in die Fachdienste und Einrichtungen getragen - mit Leitungsunterstützung sowie Kommunikation - positive Besetzung des Themas interkulturelle Öffnung (Vielfalt, Willkommenskultur, aufeinander zugehen). Gerade die

Punkte mehr Mitarbeiter mit Migrationshintergrund einstellen sowie interkulturelle Öffnung als fester Bestandteil der Einführungsveranstaltung sind hier besonders in Anbetracht der Nachhaltigkeit hervorzuheben.

Die oben genannten vier verschiedenen Module sind als empfohlener Maßnahmenkatalog des Qualitätszirkels interkulturelle Öffnung zu verstehen, um die interkulturelle Öffnung innerhalb des Caritasverbandes Rheine nachhaltig zu verankern. Im Implementierungszeitraum hat der Qualitätszirkel in fünf Rahmenzielen Schwerpunkte gesetzt und in Arbeitsgruppen vertieft. Daraus ist ein leitzielorientiertes Qualitätsmanagement der interkulturellen Öffnung in der Caritas Rheine entstanden, welches für die Ziele Maßnahmen beschreibt, die in Qualitätsindikatoren überprüfbar sind.

Die folgenden fünf Zielperspektiven wurden in das interkulturelle Qualitätsmanagement einbezogen:


- Fortbildungen interkulturelle Öffnung (Nelson Rodrigues, Petra Geier, Thomas Brockhaus)
- Interkulturelle Bedarfslagen abklären - Interkulturelle fachliche Standards einführen (Martin Baur-Mainka, Janina Komm, Sebastian Mohr)
- Die bunte Vielfalt von Einrichtungen erleben - Alltagskultur, nutzerorientierte Öffentlichkeitsarbeit, Wissensmanagement (Thomas Herting, Jutta Lammen, Margret Weusthof)
- Interkulturelles Personalmanagement (Nelson Rodrigues, Petra Geier, Thomas Brockhaus)
- Sprache und Kommunikation - Barrierefreie Zugänge schaffen (Jutta Lammen, Frank Müller, Karin Schulte)



Ziele/Maßnahmen (Nahziele: N, Fernziele F)

Basisschulung Grundlagen der interkulturellen Öffnung und interkulturellen Kompetenz (N)


Zielformulierung	Umsetzungsplan/ Maßnahmen/ Zeitschiene	Qualitätsindikator	Zu beteiligen	Federführung	Priorität 1-3
Basisschulung Grundlagen der interkulturellen Öffnung und interkulturellen Kompetenz	Entwicklung einer Basisschulung im Rahmen eines Fort- bildungskonzeptes zur interkulturellen Öffnung <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bestandsaufnahme und Auswertung bisheriger Fortbildungen</li> <li>• 2 Std. Schnuppergrundkurs, um einen ersten Bezug zum Thema herzustellen (Zielgruppe: Alle MA, auf freiwilliger Basis)</li> <li>• Basisschulung bestehend aus mehreren Modulen anbieten (Im ab 2017 erscheinenden Fortbildungsheft aufgeführt)</li> <li>• Referenten der Schulungen sind: Migrationsdienste, externe Referenten, Gastreferenten sowie InA's, die für den Einsatz als Referenten vorbereitet und geschult wurden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der Schnuppergrundkurs und die Basisschulung finden sich im ab 2017 erscheinenden Fortbildungsheft des CV Rheine wieder</li> <li>• Pro 10 vollzeitbeschäftigter Mitarbeiter pro Einrichtung/ Fachdienst gibt es mindestens 1 Mitarbeiter mit Basisschulung, der nicht die InA ist.</li> <li>• Der Mitarbeiter ist sensibilisiert und hat ein erstes Verständnis entwickelt</li> <li>• Eine Refinanzierung, unabhängig vom vorhandenen Fortbildungsbudget der Fachbereiche und Einrichtungen ist gesichert.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisationsgruppe: Sprecher der InA's/ eine weitere InA/ Leitung Netzwerk IKÖ</li> <li>• 1 Vertreter der Leitungsebene (EL, AL)</li> <li>• MAV</li> <li>• Referenten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leitung des Netzwerks</li> <li>• Sprecher der InA's</li> </ul>	N 1

<b>IKÖ Qualitätszirkel</b> AG Baur-Mainka, Komm, Mohr	<b>Arbeitsplan zur Umsetzung des Rahmenkonzeptes</b> <b>hier: Interkulturelle Bedarfslagen abklären – Interkulturelle fachliche Standards einführen</b> <b>N: Nahziele/ F: Fernziele</b>	
---	--	---

Ziele/Maßnahmen (Nahziele: N, Fernziele F)

- Kulturelle Besonderheiten berücksichtigen bei der individuellen Hilfe-/Förder-/Behandlungsplanung, um auch die interkulturelle Zielorientierung in der ‚Gesamtgruppe‘ zu fördern
- Nachhaltige Verankerung der interkulturellen Öffnung in der Organisationsstruktur der Caritas Rheine


Zielformulierung	Umsetzungsplan/ Maßnahmen/ Zeitschiene	Qualitätsindikator	Zu beteiligen	Federführung	Priorität 1-3
Kulturelle Besonderheiten berücksichtigen bei der individuellen Hilfe-/Förder-/Behandlungsplanung, um auch die interkulturelle Zielorientierung in der ‚Gesamtgruppe‘ zu fördern	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ergänzung der ‚standardisierten Planungsinstrumente‘ (wie etwa Hilfepläne, Case-Management, Mitarbeiterjahresgespräche, Erstgespräch, Bewerbungsverfahren) um interkulturelle Fragestellungen und kulturelle Vielfalt (z.B. ethnische oder Glaubensaspekte)</li> <li>• Zeitplan: bis Ende 2016</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeder Mitarbeiter berücksichtigt in seiner Tätigkeit die erweiterten Planungsstandards (z.B. um kulturelle Fragen erweiterter LWL-Hilfeplan)</li> </ul>	Leitung und Mitarbeiter	Netzwerk IKÖ	N 2
Nachhaltige Verankerung der interkulturellen Öffnung in der Organisationsstruktur der Caritas Rheine	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortführung des Netzwerk IKÖ und der dezentralen InA's</li> <li>• Federführung und Optionen: A) Thematische und organisatorische Federführung von IKÖ beim FD Migration und Integration B) Federführung beim Beauftragten für IKÖ mit der org. Unterstützung des FD Migration und Integration (siehe Steuerungsgruppe unten)</li> <li>• IKÖ Steuerungsgruppe bestehend aus 3 Personen (IKÖ Beauftragter, FD Migration ... und Sprecher der InA's), zwei Sitzungen im Jahr, Gesamtsteuerung</li> <li>• Jährliches Berichtswesen</li> <li>• Neue InA's werden eingearbeitet (abgestimmtes Verfahren)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 Netzwerktreffen pro Jahr: zum Beginn zentral, Mitte in der Abteilung und zum Ende zentral.</li> <li>• Auf der Leitungsebene (ALKO, Leiterrunde, etc.) wird IKÖ verankert</li> <li>• Innerhalb jeder Abteilung übernimmt eine Leitungsperson die interne Federführung, koordiniert den Treff</li> <li>• INA'S stellen sich jedes 2. Jahr in ihrer ALKO mit aktuellen Projekten vor</li> <li>• 2-jährige Berichterstattung an VS durch den Beauftragten IKÖ</li> <li>• Budget 2000 Euro wird beibehalten (Orga-Budget/Fobi)</li> <li>• Alle zwei Jahren: Gesamttreff von Netzwerk IKÖ und Leitungsvertreter der Abteilungen</li> <li>• InA wurde sensibilisiert, eingearbeitet, kennt das Profil und den Gesamtprozess</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Netzwerk QZ IKÖ</li> <li>• Abteilungskonferenzen</li> <li>• Beauftragter des Vorstandes IKÖ</li> <li>• Leitungspersonen</li> <li>• InA's</li> <li>• Vorstand</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beauftragter des Vorstandes IKÖ</li> <li>• Steuerungsgruppe</li> </ul>	N 1

<b>IKÖ Qualitätszirkel</b> AG Herting, Lammen, Weusthof	<b>Arbeitsplan zur Umsetzung des Rahmenkonzeptes</b> <b>hier: Die bunte Vielfalt von Einrichtungen erleben – Alltagskultur,</b> <b>nutzerorientierte Öffentlichkeitsarbeit, Wissensmanagement</b> <b>N: Nahziele/ F: Fernziele</b>	
---	---	---

Ziele/Maßnahmen (Nahziele: N, Fernziele F)

- Alltagskultur der Dienste und Einrichtungen berücksichtigen sowie Interkulturelle Angebote anregen
- Nutzerorientierte Öffentlichkeitsarbeit unter Einbezug vorhandener Ressourcen in der Caritas Rheine verankern

Zielformulierung	Umsetzungsplan/ Maßnahmen/ Zeitschiene	Qualitätsindikator	Zu beteiligen	Federführung	Priorität 1-3
Alltagskultur der Dienste und Einrichtungen berücksichtigen sowie Interkul- turelle Angebote anregen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bereitstellung eines inter- kulturellen Jahreskalenders für jeden Dienst und jede Einrichtung</li> <li>• Bestandsaufnahme der verschiedenen Kulturen in den Einrichtungen</li> <li>• Feste der Caritas Rheine interkulturell ausrichten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dokumentation der Bestandsaufnahme nach innen und nach außen</li> <li>• Leitung prüft mit InA welche Feste relevant sind (Vermittlung von Ansprech- personen)</li> </ul>	Leitungen, Mit- arbeiter, InA's	Netzwerk IKÖ	N 1
Nutzerorientierte Öffentlichkeitsar- beit unter Einbe- zug vorhandener Ressourcen in der Caritas Rhei- ne verankern	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivation zur Erfassung der Ressourcen (Sprache, interkulturelle Themen) von Mitarbeitern als Ausdruck der Vielfalt und Gewinn der IKÖ</li> <li>• Nutzerorientierte Öffent- lichkeitsmaterialien unter anderem mittels Sprache, Übersetzungen, Bilder etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erfassung und Doku- mentation im Intranet</li> <li>• Motivation der Kollegen und Leitungen</li> <li>• Nutzergruppen werden erreicht</li> </ul>	Stabsstelle Verbandspolitik und Kommuni- kation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beauf- tragter des Vorstandes IKÖ</li> <li>• Steue- rungsgruppe</li> </ul>	N1 F1 (weil die zweite Maßnah- me nur in einem stetigen Prozess umge- setzt werden kann)

<b>IKÖ Qualitätszirkel</b> AG Brockhaus, Geier, Rodrigues	<b>Arbeitsplan zur Umsetzung des Rahmenkonzeptes</b> <b>hier: Interkulturelles Personalmanagement</b> <b>N: Nahziele/ F: Fernziele</b>	
---	--	---

Ziele/Maßnahmen (Nahziele: N, Fernziele F)

- Mehr Mitarbeiter mit Migrationshintergrund auf alle Ebenen einstellen
- Personalpolitik nach außen und nach innen kommunizieren

Zielformulierung	Umsetzungsplan/ Maßnahmen/ Zeitschiene	Qualitätsindikator	Zu beteiligen	Federführung	Priorität 1-3
Mehr Mitarbeiter mit MH auf alle Ebenen einstellen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interkulturelle Öffnung für potentielle Mitarbeiter deutlich machen</li> <li>• Arbeitgeberimage bei der Zielgruppe optimieren</li> <li>• Für das Thema sensibilisieren (Personalentscheider und Einrichtungsleitung)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der Vorstand hat entschieden aus sozialpolitischen Gründen mehr qualifizierte Menschen mit MH einzustellen</li> <li>• Es werden nachweislich mehr Mitarbeiter eingestellt (Monitoring)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• InA's und Personalentscheider</li> <li>• MAV</li> <li>• Einrichtungsleitung</li> </ul>	Personalentwickler, PA und Leitung IKÖ	N 1
Mehr Mitarbeiter mit MH auf alle Ebenen einstellen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erste Umsetzung in Stellenausschreibungen, dann folgen weitere Schritte</li> <li>• Einführungsveranstaltung für neue MitarbeiterInnen – Vorstellung der IKÖ im Caritasverband Rheine</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Passage wurde bereits umgesetzt</li> <li>• Vorstellung der IKÖ Caritas Rheine wird zu einem festen Standard bei der Einführungsveranstaltung von neuen Mitarbeitern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PA</li> <li>• Entweder Leitung QZ IKÖ oder der Sprecher vom Netzwerk</li> <li>• MAV</li> <li>• Leiter Verbandspolitik und Kommunikation</li> </ul>	Leitung/ Koordination IKÖ Caritas Rheine	N 2



Ziele/Maßnahmen (Nahziele: N, Fernziele F)

- Interkulturelle Kommunikation verbessern
- Existierende Barrieren beseitigen

Zielformulierung	Umsetzungsplan/ Maßnahmen/ Zeitschiene	Qualitätsindikator	Zu beteiligen	Federführung	Priorität 1-3
Interkulturelle Kommunikation verbessern	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mehrsprachige Begrüßung beziehungsweise. Ansprache im Internet als Zeichen der Willkommenskultur sowie das Jahresmotto in verschiedenen Sprachen herausgeben</li> <li>• Sprachliche Kompetenz der Mitarbeiter fördern</li> <li>• Fachbezogenes Infomaterial</li> <li>• Übersetzung der wichtigsten Seiten der Caritas Homepage ins Englische</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wurde bis Ende 2016 umgesetzt/ qualitativ übersetzt</li> <li>• Sprachliche Angebote für Mitarbeiter werden vorgehalten/ Besuch von Sprachkursen wird als Arbeitszeit anerkannt, wenn gut begründet</li> <li>• IKÖ Info-Center (Intranet) wurde bis Ende 2016 eingerichtet</li> <li>• Informationsmaterial für Einrichtungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dolmetscher</li> <li>• Migrationsdienst</li> <li>• Alle InA's</li> <li>• MAV</li> <li>• Alle Mitarbeiter</li> </ul>	Koordination Netzwerk IKÖ, Stabsstelle Verbands- politik und Kommunikation	N 1/F 1
Existierende Barrieren beseitigen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sprachvermittler zur Überwindung von Sprachbarrieren einsetzen</li> <li>• Offenheit gegenüber andere Religionen</li> <li>• Caritas Dolmetscherpool</li> <li>• Mehr Transparenz zwischen den Diensten über Ressourcen</li> <li>• Migrantenvereine und -gruppen bei der Öffentlichkeitsarbeit der Dienste beteiligen</li> <li>• Lotsen für die Leistungen und Dienste des CV (Clearingstelle)</li> <li>• Öffnung der Angebote für weitere Zielgruppen</li> <li>• Räumliche Rahmenbedingungen und Ausstattung (größerer Aufzug)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sprachvermittler wurden rekrutiert und auf Qualität überprüft</li> <li>• Andere Religionen wurden zugelassen (bei der MitarbeiterEinstellung, im Alltagsleben, spirituelle Räume)</li> <li>• „Ressourcen-Übersicht“ wurde hergestellt und wird regelmäßig gepflegt, aktualisiert</li> <li>• Migrantenvereine sind Teil des Info-Verteilers</li> <li>• Lotsen-Idee wurde umgesetzt</li> <li>• Im Eingangsbereich Willkommensgruß überall einheitlich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• FD Migration</li> <li>• Vorstand, Caritasrat</li> <li>• Netzwerk IKÖ</li> <li>• Abteilungskonferenzen</li> <li>• MAV</li> <li>• Migrantenvereine</li> </ul>	Koordination Netzwerk IKÖ	N 1/F 1

Die fünf Zielperspektiven setzen das Rahmenkonzept um. Die Ziele sind so formuliert, dass sie von einer abstrakten auf eine konkrete Ebene übertragbar sind. Einige der genannten Ziele sind schon in der erfolgreichen Umsetzung.

Als weitere konkrete Veranschaulichung dienen die Ergebnisse der Befragung der interkulturellen Ansprechpartner, die bei dem letzten Netzwerktreffen in der Implementierungsphase am 7. März 2016 erfolgte. Diese wurde anhand eines Fragebogens mit zwölf Fragen durchgeführt. In einem ersten „Blick zurück“ hat vielen interkulturellen Ansprechpartnern der rege Austausch untereinander sowie die interessanten Fortbildungen gut gefallen. Kritisch angemerkt wurde u.a., dass es entweder keine Übergabe zwischen alten und neuen interkulturellen Ansprechpartnern gab, beziehungsweise die Zeitressourcen im Arbeitsalltag oft zu knapp waren. Die interkulturellen Ansprechpartner äußerten unter dem Aspekt „Blick nach vorne“ vor allem den Wunsch nach weiteren Fortbildungen sowie eine bessere Kooperation mit dem Qualitätszirkel interkulturelle Öffnung.

### **Die folgenden Fragen wurden gestellt:**

1. Was wurde mit dem interkulturellen Öffnungsprozess in ihrem Fachbereich / ihrer Einrichtung schon erreicht?
2. Wie stufen Sie Ihre Einrichtung oder Fachbereich bezüglich einer interkulturellen Öffnung ein?
3. Sie kennen das Profil des Interkulturellen Ansprechpartners „InA“?
4. Wie wichtig bewerten Sie die Funktion der interkulturellen Ansprechpartner?
5. Bewerten Sie bitte die fachliche Begleitung der interkulturellen Ansprechpartner in Ihrer Arbeit.
6. Die angebotenen Schulungen waren sinnvoll und hilfreich.
7. Die Arbeitssitzungen im Netzwerk waren für mich nützlich und notwendig.
8. Die Leitung meine(r/s) Einrichtung/Fachbereichs hat mich unterstützt und ausreichend Ressourcen zur Verfügung gestellt.
9. Meine Kollegen sehen mich als InA und sprechen mich in dieser Funktion an.
10. Der Fachdienst Migration und Integration hat bisher das Netzwerk und die Schulungen organisiert, spezifische Dienstleistungen erbracht. Bewerten Sie die Zufriedenheit.
11. Entspricht das jährliche Berichtswesen Ihren Vorstellungen, Erwartungen und kommunikativen Bedarfslagen?
12. Was sind Ihrer Meinung nach die drei wichtigsten interkulturellen Themen Ihrer/Ihres Einrichtung/Fachbereichs in den nächsten Monaten?

Unter dem Aspekt, „was wurde bereits erreicht in Ihrer Einrichtung (1.)“, wurden u.a. die Punkte Sensibilisierung mit dem Thema, Projektwoche zum Thema interkulturelle Öffnung sowie regelmäßige Informationen über interkulturelle Öffnung in den Teambesprechungen genannt. Punkt 2 (Stufen Sie Ihre Einrichtung in punkto interkultureller Öffnung ein) wurde als durchschnittlich beziehungsweise ganz gut bewertet. Allen interkulturellen

Ansprechpartnern ist das Profil des interkulturellen Ansprechpartners (InA) soweit klar (3.). Die Wichtigkeit der Funktion der interkulturellen Ansprechpartner (4.) wird sehr unterschiedlich bewertet, insbesondere der Wunsch nach mehr interkulturellen Ansprechpartnern (min. eine Person pro Einrichtung) wird hier mehrmals genannt.

Punkt 5 (fachliche Begleitung) wird ebenfalls sehr differenziert betrachtet. Die Antworten reichten von „ich fühle mich kompetent“ bis zu „eine Einarbeitung habe ich nicht bekommen“. Unter 6. (Schulungen) gab es hauptsächlich positive Rückmeldungen. Die Sitzungen im Netzwerk (7.) waren für die meisten interkulturellen Ansprechpartner effektiv. Punkt 8 (Unterstützung durch die Leitung) fiel ebenfalls bis auf einen Abweichler durchaus positiv auf. Unter 9. (Meine Kollegen sehen mich als interkulturellen Ansprechpartner) fiel die negative Bewertung auf. Viele interkulturelle Ansprechpartner werden durch ihre Kollegen nicht als interkulturelle Ansprechpartner wahrgenommen und demzufolge nicht angesprochen. Alle interkulturellen Ansprechpartner waren (sehr) zufrieden mit den Schulungen und Dienstleistungen des Fachdienstes Migration und Integration (10.). Die Zufriedenheit über das Berichtswesen (11.) fiel bei den interkulturellen Ansprechpartnern unterschiedlich aus und zwar von „gar nicht zufrieden“ bis „sehr zufrieden“. Abschließend wurden unter Punkt 12 die drei wichtigsten interkulturellen Themen der jeweiligen Einrichtung für die nächsten Monate benannt. Hervorzuheben sind hier die Punkte „Sensibilisierung mit dem Thema, interkulturelle Öffnung im Alltag“ sowie „Seminare/Schulungen“. Eine weitere Umfrage wurde von Frau Schulte in verschiedenen Einrichtungen der Caritas Rheine zwischen den Monaten März und Oktober 2015 durchgeführt. Unter der Frage „zu welchen Kulturen haben Sie Fragen“ fallen besonders die ersten beiden Antworten (Türkei; allgemein aus den Flüchtlingsländern) auf. Viele Mitarbeiter wünschen sich, dass insbesondere die Kulturen aus den Flüchtlingsländern bearbeitet werden sollen. Schwierigkeiten sehen die Mitarbeiter hauptsächlich unter dem Punkt Sprache. Zahlreiche Mitarbeiter beherrschen eine Fremdsprache. Diese ist in den meisten Fällen Englisch, gefolgt von Französisch und Russisch.

Abschließend bleibt festzuhalten, dass in den drei Jahren des Qualitätszirkels interkulturelle Öffnung viele konkrete Elemente und Aspekte geschaffen wurden, um eine nachhaltige Verankerung der interkulturellen Öffnung in der Caritas Rheine zu erzielen. Zur weiteren Implementierung wirksamer Strukturelemente sind hier insbesondere die fünf Zielperspektiven zu nennen. Diese dienen als Arbeitsplan, um die interkulturelle Öffnung des Caritasverbandes Rheine immer wieder zu reflektieren und sich den Zielen bewusst zu bleiben. Weitere relevante Aspekte sind der Austausch, die Befragung und die Schulungen der interkulturellen Ansprechpartner sowie interessierter Mitarbeiter. Schließlich ist die unbedingte Einbindung aller Leitungsebenen in den Prozess der interkulturellen Öffnung, wie bei allen Qualitätsmanagement-Systemen, eine wesentliche Bedingung der nachhaltigen Umsetzung.

## 4. Über den Tellerrand geschaut – aktuelle und zukünftige Herausforderungen

Der Fachdienst Migration und Integration wurde im Verlauf der ersten Projektphase der interkulturellen Öffnung der Stabsstelle Verbandspolitik und Kommunikation zugeordnet und ist damit in der Verbandsstruktur als Querschnittsaufgabe und nicht mehr als Spezialdienst für eine bestimmte Zielgruppe fest verankert. Mehr Worte braucht es eigentlich nicht, um den Status Quo und die zukünftige Richtung der interkulturellen Öffnung deutlich zu machen. In welche Richtung es dabei gehen kann, wird anhand wichtiger Zukunftsthemen im Folgenden aufgeschlüsselt:

Zukunftsthema ist, weiterhin in allen Einrichtungen und Fachdiensten im Caritasverband Rheine sensibel für *andere diskriminierungsrelevante Differenzlinien* neben dem Migrationshintergrund zu sein. Das kann etwa Geschlecht, Behinderung, Religion, Alter und die sozio-ökonomische Lebenslage sein. Dabei kann auf die Strukturen der interkulturellen Öffnung zurückgegriffen werden. Dahinter steckt, dass die Fokussierung auf die Gruppe der Klienten, Bewohner und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund das Risiko der „Ausgrenzung durch Besonderung“ birgt und kulturelle und ethnische Differenzlinien festigt. Viele Menschen mit Migrationshintergrund wünschen sich, eben nicht mehr unter dem Label „Migrant“ angesprochen zu werden. Gleichzeitig ist es für die weitere interkulturelle Öffnung notwendig, die Bevölkerungsgruppen zu benennen, die sich noch nicht in den Strukturen des Caritasverbandes Rheine widerspiegeln und für die keine kultursensiblen Angebote bestehen. In welchen Bereichen ist es also wichtig, auch zukünftig, sich mit der Zielgruppe „Menschen mit Migrationsgeschichte“ auseinander zu setzen, da diese „noch“ unterrepräsentiert sind oder keine kultursensiblen Angebote für sie vorhanden sind und sie nur aus Mangel an Alternativen die bisherigen Angebote nutzen?

Besondere Aufmerksamkeit wird zukünftig weiterhin *kultursensiblen Angeboten in den Altenwohnanlagen und Sozialstationen* zukommen. Diese sind damit konfrontiert, sich auf die schnell wachsende Bevölkerungsgruppe der über 65-jährigen Menschen mit Migrationshintergrund und eine kultursensible Pflege einzustellen. Prognosen lassen erwarten, dass die Gruppe der über 65-Jährigen mit Migrationshintergrund bis zum Jahr 2030 von aktuell 1,4 Millionen auf 2,8 Millionen ansteigen wird. Studien des Bundesministeriums für Gesundheit besagen zudem, dass ältere Migranten eine höhere gesundheitliche Belastung haben als ältere Menschen ohne Migrationshintergrund und deswegen durchschnittlich circa zehn Jahre früher pflegebedürftig werden als Menschen ohne Migrationshintergrund<sup>1</sup>.

Das zweite Kernthema der interkulturellen Öffnung in der Zukunft ist *Bildung und Arbeit*. Der Wunsch nach einer guten Bildung und Ausbildung der Kinder waren häufig einer der Gründe, die zur Migration nach Deutschland geführt haben. So ist es als Erfolg zu sehen, dass nach Angaben des Bundesministeriums für Bildung und Forschung mehr Kinder mit Migrationshintergrund Kindertagesstätten besuchen. Die Zahl der jungen Migranten mit Bildungsabschluss steigt, die Zahl der jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss ist rückläufig. Trotzdem gibt es weiterhin einen erheblichen Unterschied in den Bildungserfolgen und damit auch den Jobchancen von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit und ohne Migrationshintergrund<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> vergleiche Zentrum für Qualität und Pflege (Hrsg.) (2015): *Alternde Migranten und Pflege in Deutschland – eine Bestandsaufnahme*. URL: [www.zqp.de/index.php?pn=care&id=6](http://www.zqp.de/index.php?pn=care&id=6)

<sup>2</sup> vergleiche Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): *Integration durch Bildung*. URL: <https://www.bmbf.de/de/integration-durch-bildung-1092.html> [Stand: 30.05.2016]



Neben den im Bildungs- und Arbeitssystem verankerten ungleichheitsfördernden Strukturen wirken sich, so der Bildungsforscher El-Mafaalani 2012, bestimmte Verhaltensstrukturen von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf den Schulerfolg und Aufstiegschancen aus, besonders bei denjenigen, die aus einem bildungsfernen Umfeld kommen. Er spricht von einem familiären Umfeld, das durch Knappheit an ökonomischem, kulturellem und sozialem Kapital gekennzeichnet ist und Verhaltensstrukturen hervorbringt, die sich auf Knappheit ausrichten. Deutlich wird dies etwa durch Fragen wie, „Was bringt mir das?“ oder keinen Sinn darin zu sehen, in etwas gut zu sein, was nicht direkt verwertbar ist. Darunter leiden der Bildungshorizont und die Motivation dieser Kinder und Jugendlichen, was wiederum negative Auswirkungen auf den beruflichen Werdegang und Aufstiegschancen hat<sup>3</sup>.

Drittes Zukunftsthema ist die *Integration der seit 2014 nach Deutschland geflüchteten Personen*, indem Zugänge zu Wohnraum, Sprachkursen, Bildung, Arbeit und sozialen Netzwerken weiterhin geschaffen werden und so Teilhabe gelebt wird. Damit einher geht der Erhalt des sozialen Friedens, dass Versäumnisse in der Integration der Menschen, die in der Vergangenheit nach Deutschland eingewandert sind, wie etwa der Spätaussiedler, oder aber Versäumnisse auf dem sozialen Wohnungsmarkt, im Bildungs- und Arbeitssystem nicht auf dem Rücken der Geflüchteten ausgetragen werden. Interkulturelle Öffnung bedeutet hier auch, weiterhin eine Kultur der Offenheit und Anerkennung aufzubauen: Formal, etwa in der Anerkennung von Abschlüssen und informell, beispielsweise durch eine wertschätzende Kommunikation mit Geflüchteten und nicht über sie.

Die *Vision* für den Fachdienst Migration und Integration ist, dass irgendwann dieser Fachdienst nicht mehr benötigt wird, weil *alle Menschen mit und ohne Migrationshintergrund anerkannt und gleichberechtigt in Rheine leben* können und kultursensible Angebote in allen Fachdiensten und Einrichtungen des CV Rheine vorhanden sind. Da aktuell jedoch noch „ungleiche Startbedingungen“ für Menschen mit Migrationshintergrund existieren, wird es zukünftig weiterhin notwendig sein, sie manchmal als Zielgruppe zu benennen und Angebote speziell für Menschen mit Migrationshintergrund, wie im Fachdienst Migration und Integration, bereit zu stellen. Und wie eingangs genannt, die interkulturelle Öffnung auch in Bezug auf andere diskriminierungsrelevante Differenzlinien auszubauen. Beispielsweise die Angebote der Caritas Rheine auch für die Bedürfnisse von Menschen mit Migrationshintergrund, die wenig sozioökonomisches Kapital besitzen, zu öffnen. Auf der anderen Seite gilt es, sehr aufmerksam zu sein, Menschen nicht auf ihre Migrationsgeschichte zu reduzieren, Gemeinsamkeiten im Blick zu behalten und Teilhabe und Augenhöhe herzustellen und so den Spagat zwischen Gleichheit und Ungleichheit im weiteren Öffnungsprozess zu machen.

### **Best Practice aus der bundesweiten Caritas - Ein Blick auf den interkulturellen Öffnungsprozess in Stuttgart<sup>4</sup>**

40% der Bevölkerung in Stuttgart hat einen Migrationshintergrund. Der Prozess der interkulturellen Öffnung (IKÖ) sollte die Angebote und Dienstleistungen des Caritasverbandes Stuttgart über alle Bereiche hinweg überprüfen und so zukunfts- und marktfähig machen und eine an der Nachfrage orientierte Öffnung herbeiführen. Der Prozess wurde als Top-Down-Prozess angelegt, um einen Organisationsentwicklungsprozess über alle Hierarchieebenen hinweg möglich zu machen. Die Ziele der interkulturellen Öffnung, wie etwa Integration, Öffnung und Nachhaltigkeit wurden aus dem christlichen und professionellen Selbstverständnis abgeleitet, dass alle Menschen unabhängig ihrer religiösen, nationalen oder kulturellen Herkunft ein Anrecht auf gerechte Teilhabe haben. Zusätzlich wurden dezentral Prozesse der interkulturellen Öffnung durch interkulturelle Prozessbegleiter (IKPB) moderiert.

<sup>3</sup> vergleiche El-Mafaalani, Aladin (2012): *BildungsaufsteigerInnen aus benachteiligten Milieus. Habitustransformation und soziale Mobilität bei Einheimischen und Türkeistämmigen*. Wiesbaden: Springer VS

<sup>4</sup> Caritasverband für Stuttgart e.V. (Hrsg.) (2012): *Interkulturelle Öffnung. Prozesse/Ergebnisse/ Ausblicke*. Stuttgart

Die Vorstandsinitiative und konsequente Unterstützung des Top-Down-Prozesses, kombiniert mit Bottom-Up-Prozessen durch die Mitarbeitenden, wurde als wichtiger Erfolgsfaktor benannt. Auch das Engagement der interkulturellen Prozessbegleiter (IKPB) hat entscheidend zur Öffnung beigetragen. Für die Zukunft wird angestrebt, dezentrale Prozesse der interkulturellen Öffnung in weiteren Diensten durchzuführen, die Fortbildung „interkulturelle Kompetenz“ als Basisqualifikation für Mitarbeitende verbindlich im Fortbildungsprogramm zu verankern und den Anteil von Migranten bei den Fach- und Führungskräften zu erhöhen. Auch wenn der interkulturelle Öffnungsprozess beim Caritasverband Stuttgart e.V. eine Erfolgsgeschichte ist, ist er noch kein Selbstläufer und benötigt zur Umsetzung der genannten Ziele weiterhin Begleitung und Steuerung.

## 5. Bauplan der Nachhaltigkeit – Abschließende Empfehlungen

Auf Basis der Empfehlungen des Qualitätszirkels Interkulturelle Öffnung der Caritas Rheine hat der Vorstand des Caritasverbandes gemeinsam mit den Geschäftsführungen der Caritas-Kinderheim-Gesellschaft und des Integrationsbetriebes in der Abteilungsleiterkonferenz am 5. September 2016 den nachfolgenden Bauplan für die nachhaltige Umsetzung der Interkulturellen Öffnung freigegeben. Dabei wird die Interkulturelle Öffnung als eine Gesamtstrategie der Caritas Rheine angesehen, die in allen Bereichen der Caritas Rheine angewendet wird.

### Instrumente der interkulturellen Öffnung (IKÖ)

#### Berichterstattung

- Jedes zweite Jahr berichten mindestens zwei interkulturelle Ansprechpartner (InA) der Abteilungen/Stabsstellen in der Abteilungskonferenz/Stabsstellenkonferenz
- zweijährige Berichterstattung an die ALKO durch den Themenverantwortlichen für interkulturelle Öffnung
- Regelmäßige Öffentlichkeitsarbeit über interkulturelle Themen und Projekte

#### Fortbildung

- Fester Bestandteil des internen Fortbildungsangebotes: Schnuppergrundkurs und Basisschulung für interkulturelle Öffnung auf der Basis eines noch zu entwickelnden Curriculums; bei größeren Einrichtungen/Fachbereichen gibt es einen Mitarbeiter mit einer Basisschulung für interkulturelle Öffnung, der nicht interkultureller Ansprechpartner ist. Die Umsetzungsverantwortung liegt in der Einrichtungs-/Fachbereichsleitung.
- Innerhalb der Fortbildungsplanung und des Fortbildungsbudgets wird der Besuch von Sprachkursen gefördert.

#### Projekte der interkulturellen Öffnung

- Der interkulturelle Ansprechpartner initiiert interkulturelle Projekte und bringt das Thema interkulturelle Öffnung in eigener Einrichtung / eigenem Fachbereich ein und wird dabei durch Kollegen und Leitung unterstützt und bei Bedarf freigestellt.

### Funktionen und Gremien der interkulturellen Öffnung

#### Steuerungsgruppe für interkulturelle Öffnung

- Themenverantwortlicher für interkulturelle Öffnung, Sprecher der interkulturellen Ansprechpartner, Stabsstellenleitung Verbandspolitik und Kommunikation (Vertretung Fachdienstleitung Migration und Integration), Personalwesen/Personalentwicklung
- Zwei Sitzungen im Jahr zur Gesamtsteuerung der interkulturellen Öffnung

#### Netzwerk interkulturelle Öffnung

- Drei Treffen im Jahr
- Zweimal vierstündige Treffen aller interkulturellen Ansprechpartner und des Themenverantwortlichen IKÖ, je mit unterschiedlichen gastgebenden Einrichtungen und Fachdiensten zu Beginn und Ende des Jahres (je zwei Stunden Netzwerk- und Fortbildungsteil)
- Einmal dreistündiges Treffen abteilungsbezogen; innerhalb jeder Abteilung/Stabsstelle übernimmt die Abteilungsleitung/Stabsstellenleitung die interne Federführung und koordiniert den Treff

Themenverantwortlicher für die interkulturelle Öffnung

- Thematische und organisatorische Federführung

Sprecher der interkulturellen Ansprechpartner

- Transportiert die Anliegen der interkulturellen Ansprechpartner in die Steuerungsgruppe

Interkultureller Ansprechpartner

- Ein interkultureller Ansprechpartner wird in jeder Einrichtung / jedem Fachbereich von der zuständigen Leitung benannt
- Einarbeitung: 30 Minuten vor einem Netzwerktreffen werden neue interkulturelle Ansprechpartner eingeführt, sie bekommen den Zugang zum Serverordner, um sich entsprechend einzulesen und können sich bei Fragen zur Einarbeitung an den Themenverantwortlichen für interkulturelle Öffnung wenden

## Ressourcen

Budget für die interkulturelle Öffnung

- 2000 Euro für Netzwerktreffen und interkulturelle Projekte der interkulturellen Ansprechpartner

Fachdienst Migration und Integration

- Stellenanteil für den Themenverantwortlichen für interkulturelle Öffnung
- Organisatorische Unterstützung des Themenverantwortlichen für interkulturelle Öffnung

Ressourcen der interkulturellen Öffnung aller Leitungen und Mitarbeiter

- Kommunikation: Informationen rund um das Netzwerk der interkulturellen Öffnung über Serverordner, zukünftig bei Bedarf auch Intranet zugänglich, Caritas-Dolmetscherpool, interkulturelle Ressourcen der Leitungen und Mitarbeiter über Intranet für alle transparent, wichtige Seiten der Caritas-Homepage ins Englische und weitere Sprachen übersetzt
- Personal: Vorstellung der IKÖ Caritas Rheine ist Bestandteil der Einführungsveranstaltung neuer Mitarbeiter, in Stellenausschreibungen steht die „Vielfalt-Passage“

**„Die Caritas Rheine versteht Vielfalt als Bereicherung.  
Darum sind wir offen für Menschen mit verschiedenen Herkünften.“**

## 6. Verzeichnis der Mitglieder des Qualitätszirkels und des Netzwerks

Der Qualitätszirkel interkulturelle Öffnung und seine Mitglieder		
Name	Fachdienst/ Einrichtung	Abteilung
Stefan Gude	Verbandspolitik und Kommunikation	0 Verbandspolitik und Kommunikation
Johanna Teriete	Migration und Integration	0 Verbandspolitik und Kommunikation
Janina Komm	Christophorus-Schule	1 Erziehung und Bildung
Thomas Herting	Josefschule	1 Erziehung und Bildung
Petra Geier	Caritas-Kinder- und Jugendheim	1 Erziehung und Bildung
Margret Weusthof	Familienzentrum Ellinghorst	1 Erziehung und Bildung
Frank Müller	Psychologische Beratungsstelle für Kinder, Jugendliche und Eltern	1 Erziehung und Bildung
Martin Baur-Mainka	Themenverantwortlicher Abteilungsleiter im Auftrag des Vorstandes	ALKO
Heike Kunk-Robel	Haus Forckenbeck	3 Besondere Lebenslagen und Wohnen
Thomas Brockhaus	Sozialpflegerische Dienste	4 Gesundheit und Alter
Karin Schulte	Sozialstation	4 Gesundheit und Alter
Jutta Lammen	Personalwesen	5 Zentralverwaltung

## Interkulturelle Öffnung

Das Netzwerk interkulturelle Öffnung und seine interkulturellen Ansprechpartner		
Name	Fachdienst/ Einrichtung	Abteilung
Elke Zeitner	Migration und Integration	0 Verbandspolitik und Kommunikation
Daniela Seibert	Migration und Integration	0 Verbandspolitik und Kommunikation
Johanna Teriete	Migration und Integration	0 Verbandspolitik und Kommunikation
Sabrina Thiemann	Caritas Kinder- und Jugendheim	1 Erziehung und Bildung
Andreas Lütjann	Kita Ellinghorst	1 Erziehung und Bildung
vakant	Kinder-, Jugend- und Familienberatung	1 Erziehung und Bildung
Olaf Schnoor	Psychologische Beratungsstelle für Kinder, Jugendliche und Eltern	1 Erziehung und Bildung
Angelika Ross	Christophorus-Schule	1 Erziehung und Bildung
Iris Lanzerath	Dreikönigs-Kindergarten	1 Erziehung und Bildung
Susanne Rengers	Kita Pustebblume	1 Erziehung und Bildung
Barbara Richter	Kita Abenteuerland	1 Erziehung und Bildung
Lara Baczewski	Beratungsstelle für Menschen mit Behinderung	1 Erziehung und Bildung
Marcela Elik	Caritas-Ausbildungsstätten	2 Berufliche Qualifikation und Arbeit
Karin Hewing	Caritas-Ausbildungsstätten	2 Berufliche Qualifikation und Arbeit
Michael Brebaum	Caritas-Emstor-Werkstätten	2 Berufliche Qualifikation und Arbeit
Silvia Gotke	Caritas-Emstor-Werkstätten	2 Berufliche Qualifikation und Arbeit
Heike Kunk-Robel	Haus Forckenbeck	3 Besondere Lebenslagen und Wohnen
Helena Hoffmann	Gemeindepsychiatrische Dienste/ Ambulante Suchtkrankenhilfe/ Existenzsichernde Hilfen	3 Besondere Lebenslagen und Wohnen
Kristin Sandkötter	Haus St. Antonius	3 Besondere Lebenslagen und Wohnen
Lena Schröder	Wohnprojekt Stationär Betreutes Wohnen	3 Besondere Lebenslagen und Wohnen
Stefanie Krüger	Ambulant Betreutes Wohnen (ABW)	3 Besondere Lebenslagen und Wohnen
Thorsten Fenbers	Gemeindepsychiatrische Dienste/ Ambulante Suchtkrankenhilfe/ Existenzsichernde Hilfen	3 Besondere Lebenslagen und Wohnen
Alexander Hunold	Jacob-Meyersohn-Wohnverbund	3 Besondere Lebenslagen und Wohnen
Lisa-Marie Protte	Jacob-Meyersohn-Wohnverbund	3 Besondere Lebenslagen und Wohnen
Isabell Wieneke	Altenwohnanlagen Caritas-Marienstift und Caritas-Elisabethstift	4 Gesundheit und Alter
Karin Schulte	Sozialpflegerische Dienste	4 Gesundheit und Alter
Franziska Kohl	Personalwesen	5 Zentralverwaltung

## 7. Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Bedeutung
FD	Fachdienst
IKÖ	Interkulturelle Öffnung
IKPB	Interkultureller Prozessbegleiter
InA	Interkultureller Ansprechpartner
MA	Mitarbeiter
Netzwerk IKÖ	Netzwerk für interkulturelle Öffnung
QZ IKÖ	Qualitätszirkel für interkulturelle Öffnung

Mit freundlicher Unterstützung und Empfehlung

---



caritas rheine  
... weil es um Menschen geht.

Herausgegeben von:

Caritasverband Rheine e. V.

Caritas-Haus, Lingener Straße 11, 48429 Rheine

Postfach 1254, 48402 Rheine

Telefon 05971 862-0, Telefax 05971 862-385

E-Mail: [info@caritas-rheine.de](mailto:info@caritas-rheine.de), Internet: [www.caritas-rheine.de](http://www.caritas-rheine.de)

(10/2016)

Foto Titel: sajola / photocase.com