

Sozialwirtschaft international

Workshop Entwicklung einer Willkommenskultur

Andreas Foitzik

Leiter Fachdienst Jugend, Bildung, Migration

Projekt clever-iq

BruderhausDiakonie Reutlingen

www.andreas.foitzik@bruderhausdiakonie.de

Andreas Foitzik

Entwicklung einer Willkommenskultur

Drei bis heute prägende Stränge des gesellschaftliche und fachlichen Umgangs mit dem Thema Migration

1970er-Jahre: Ausländerintegration

1980er-Jahre: Multikulturelle Gesellschaft

1990er-Jahre: Interkulturelle Öffnung

2000er-Jahre: Kritische Ansätze der Rassismuskritik

Andreas Foitzik

Ausländerintegration

- Die/Der „Andere“ als defizitäres Wesen
... hat Probleme oder macht Probleme
- „Entwicklungshilfedenken“
→ Assimilation

Andreas Foitzik

Multikulturelle Gesellschaft

- Differenz als Bereicherung, aber mit dem Beharren auf die Verschiedenheit

Andreas Foitzik

Interkulturelle Öffnung

Der entscheidende Paradigmenwechsel
Ist es Eure Schule oder unsere Schule?
Ist es eine deutsche Schule, oder eine Schule in
Deutschland?

Aus dem 6. Familienbericht 2001

→ Blickwechsel auf die eigene Gesellschaft/Institution

Andreas Foitzik

Interkulturelle Öffnung

- Reaktion auf gesellschaftliche Realität der Einwanderungsgesellschaft
- Gegenentwurf zu der Vorstellung von Integration als Anpassung
- Die sozialen Regeldienste und Bildungseinrichtungen öffnen die bestehende Angebotsstruktur für die spezifischen Bedürfnisse von Migrant/innen.

Perspektiven der Anerkennung

„Toleranz sollte nur eine vorübergehende Gesinnung sein. Sie muss zur Anerkennung führen. Dulden heißt beleidigen.“

Goethe

Andreas Foitzik

Was sehe ich mit welcher Brille?

Die Kulturbrille
Die Migrationsbrille
Die Rassismus-/Diskriminierungsbrille
Die soziale Brille
Die Genderbrille
Die Subjektbrille
Die ... Brille

Andreas Foitzik

Die Migrationsbrille

Die Migrationsbrille

Die Migration verändert die Lebenssituation grundlegend.

Gewohnte Umgebung und Sicherheit fallen weg. Männer und Frauen müssen sich in dieser neuer Situation neu mit Tradition, Geschlechterrollen und Machtverteilung auseinandersetzen.

Andreas Foitzik

Die Migrationsbrille

Die Migrationsbrille

„Brüche“ in Lebensbiographien und/oder Schicksalsschläge können oft nicht gut aufgearbeitet werden.

Die Familien sind dabei oft auf sich alleine gestellt, weil sie keinen Zugang haben zu entsprechenden Unterstützungsangeboten.

Andreas Foitzik

Die Migrationsbrille

Die Migrationsbrille - mögliche Folgen

1. Persönliche Weiterentwicklung

- Erweiterung der Rollenvielfalt
- kreativer Umgang mit widersprüchlichen Geschlechtsrollenerwartungen
- Emanzipation der Frau

Andreas Foitzik

Was sehe ich mit welcher Brille?

Die Migrationsbrille - mögliche Folgen

2. Rückzugstendenzen

- .. auf die Herkunftsgruppen , auf einfach tradierte Rollenmuster
- Verunsicherungen in der Männer-Rolle innerhalb der Familie und innerhalb der community
- Tradition gibt Rollensicherheit und Verhaltensstabilität

Andreas Foitzik

Die Migrationsbrille

Die Migrationsbrille - mögliche Folgen

3. Erweiterung der jeweiligen Spielräume

- Generationenkonflikte bekannt als „Kulturkonflikt“
- Ausbalancieren der verschiedenen Erwartungen
- Patchworkidentitäten

Andreas Foitzik

Die Kulturbrille

Die Kulturbrille

„Sie/er hat unter Umständen andere Erfahrungen mit bestimmten Einrichtungen, Tätigkeiten, Rollen usw.“

Andreas Foitzik

Die Kulturbrille

Definition

Kulturen sind keine Zwangsjacken, sondern flexible, widersprüchliche und äußerst zwiespältige Verflechtungen von Interpretation und Symbolisierung, durch die dem kollektiven und individuellen Leben Bedeutung verliehen wird.

Benhabib

Andreas Foitzik

Die Kulturbrille

Die Kulturbrille

... ist als Dimension von professioneller Handlungskompetenz nur sinnvoll, wenn ...

- das sie allgemeine und nicht als migrationspezifische Dimension betrachtet wird
- alle pädagogische Situationen unter der interkulturellen Perspektive verstanden werden
- immer der Vorbehalt „Vorsicht vor Kulturalisierungen“ mitgedacht wird

Andreas Foitzik

Die Rassismus- /Diskriminierungsbrille

Die Rassismus-/Diskriminierungsbrille

„Ihr/sein Handeln erklärt sich auch aus konkreten Erfahrungen von Rassismus, Ausgrenzung und Diskriminierung.“

Andreas Foitzik

Die Rassismusbrille

Beispiel Islamfeindlichkeit

Beschreibung von ausgrenzenden Alltagserleben

- der befremdliche Blick auf der Straße,
- das verunsicherte Anschauen im Bus oder in der Straßenbahn,
- die öffentlich formulierte Ablehnung von Glaubensinhalten,
- der öffentliche Aufruf zur Abschiebung von Muslimen mit bestimmten Rastermerkmalen,
- die rechtlich nicht begründete Durchsuchung von islamischen Gemeinden,
- die Überfälle auf Kopftuch tragende Frauen,
- sowie die Kündigung muslimischer Frauen aus Betrieben und Arztpraxen ...

Andreas Foitzik

Rassismuserfahrungen

- Integration ist ein unerreichbarer Zustand.
- Alltagsrassismen in den verschiedenen Lebenskontexten erinnern sie daran, dass sie als ‚integrationsbedürftige Ausländer‘ gesehen werden.
- Dies ist unabhängig davon, wie sehr sie „integriert“ sind.

Andreas Foitzik

Rassismuserfahrungen

Grober Rassismus: Beleidigungen und Gewalttätigkeiten

Subtiler Rassismus: nicht offen zu erkennende Ablehnung und Ausgrenzung

Strukturelle Rassismuserfahrungen

Antizipierter Rassismus: Erfahrung, Rassismus zu befürchten oder zu erwarten

Erleben, dass **Angehörige der eigenen Gruppe** rassistisch attackiert werden oder man/frau als **RepräsentantIn einer Gruppe** diskriminiert wird.

Andreas Foitzik

Othering 1

„Woher kommst Du?“ – „Aus Essen.“

„Nein, ich meine, ursprünglich?“- „Ich bin in Essen geboren.“

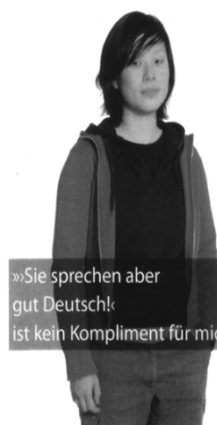
„Aber Deine Eltern?“- „Meine Mutter kommt auch aus Essen.“

„Aber Dein Vater?“- „Mein Vater ist Italiener.“

„Aha“ - ...

Andreas Foitzik

Othering 2



»Sie sprechen aber gut Deutsch!
ist kein Kompliment für mich.«



»Nur im Notfall fragt mich niemand, woher ich eigentlich komme.« Marco, Notarzt

Andreas Foitzik

Die Subjektbrille

Oder: „Ich-sehe-nur-die-Person-Brille“

„JedeR hat seine/ihre eigene Geschichte. Ich muss in jedem Einzelfall überlegen, welche Brille mir hilft, die Gründe des Handelns meines Gegenübers (an-)erkennen zu können.“

Andreas Foitzik

Die Subjektbrille

Werden Migrant/innen in diesem Sinn als deutende und handelnde Subjekte wahrgenommen, sind nicht Defizite, abweichendes Verhalten und Schwächen im Fokus des Blickes auf die Migranten/innen, sondern ihr selbstbewusster Umgang mit ihrer Lebenssituation.

Andreas Foitzik

Die Ambivalenz des Interkulturellen

Für die Weiße, die wissen möchte, wie sie
meine Freundin sein kann

Erstens: Vergiss, dass ich schwarz bin.
Zweitens: Vergiss nie, dass ich schwarz bin.

Pat Parker

Andreas Foitzik

Eine Frage der Haltung

Eine Willkommenskultur ist weniger eine Frage der richtigen
Methode als eine Frage der Haltung.

Die Grundsätze sind der Versuch, Haltungen als
Qualitätsstandards beschreiben.

Auch Haltungen sollten nicht dem Zufall überlassen, sondern
institutionell verankert werden.

Andreas Foitzik

Eine Frage der Haltung

Der Aufbau einer Willkommenskultur für Mitarbeitende aus dem Ausland ist im Wesentlichen nichts anderes, wie eine Willkommenskultur für Mitarbeitende aus dem Inland.

Es kommt vielmehr darauf an, „das Allgemeine besonders gut zu machen“ (Franz Hamburger).

Andreas Foitzik

Eine Frage der Haltung

Auch diese Grundsätze entgehen damit nicht dem Differenzdilemma.

Sie gelten weitestgehend für die Arbeit mit ALLEN MitarbeiterInnen.

Sie gelten NICHT für die Arbeit mit ALLEN MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund.

Andreas Foitzik

Standards für die Entwicklung einer Willkommenskultur

Die Botschaft ist „Wir brauchen euch!“

- Unser Anliegen ist, die Kompetenzen und Ressourcen der neuen MitarbeiterInnen einzubeziehen. Dies erfordert einen Paradigmenwechsel in der Wahrnehmung - weg vom Defizitblick.
- Mit einer ressourcenorientierten Personalentwicklung unterstützen wir die Kompetenzen der Mitarbeitenden, die eigenen Ziele zu vertreten.

Andreas Foitzik

Standards für die Entwicklung einer Willkommenskultur

Mitarbeitende stärken!

- Ziel ist nicht, dass „die Neuen“ im bestehenden System möglichst reibungslos funktionieren, sondern dass sie selbst die Verfügungsgewalt über ihre Angelegenheiten behalten.
- Wir respektieren, wenn sie dafür auch den Austausch brauchen mit anderen, die in einer ähnlichen Situation sind und fördern diese „geschlossene Räume“.

Andreas Foitzik

Merksätze für die Entwicklung einer Willkommenskultur

Keine Fragen beantworten, die niemand gestellt hat!

- Wir unterstützen die neuen Mitarbeitenden dabei, sich im neuen Betrieb und der neuen Umgebung zurechtzufinden.
- Wir achten dabei aber darauf, dass sie selbst Subjekte der Auseinandersetzung bleiben und nicht selbst zu Objekten von Erziehungsmaßnahmen werden:

Andreas Foitzik

Standards für die Entwicklung einer Willkommenskultur

Verständigung organisieren

- Nicht die mangelnden Deutschkenntnisse der „Neuen“ sind das Problem, für das wir eine Lösung brauchen, sondern die Tatsache, dass die Mitarbeiter/in der Einrichtung und die „Neuen“ nicht auf die gleiche Sprache zurückgreifen können.
- **Nicht einer ist** oder macht ein Problem, sondern **beide haben** ein Problem.
- Ausgehend von dieser Prämisse brauchen wir Standards und Umsetzungskonzepte für die Sprachmittlung.

Andreas Foitzik

Standards für die Entwicklung einer Willkommenskultur

Die eigenen Konzepte sind nicht normal!

- Wir müssen uns die Mühe machen, unsere Strukturen und fachlichen Konzepte insbesondere in möglichen „kulturellen“ Konfliktfeldern transparent zu machen, begründen und vermitteln zu können.
- Dies hilft uns selbst, einen Standpunkt zu entwickeln.
- Von da aus können wir bestimmen, welche Standards nicht verhandelbar sind und was im Dialog mit den Nutzer/innen immer auch Gegenstand der Weiterentwicklung sein kann.

Andreas Foitzik

Standards für die Entwicklung einer Willkommenskultur

Willkommenskultur braucht Selbstreflexionräume

- Jede pädagogische oder sozialarbeiterische Arbeit braucht Räume der persönlichen und teaminternen Reflexion.
- Dies gilt insbesondere für die Arbeit in heterogenen Teams, die sich durch kulturelle Differenz und/oder eine prekäre gesellschaftliche Positionierung von der jeweils eigenen lebensweltlichen Erfahrung unterscheiden.
- Dafür stellen wir Ressourcen zur Verfügung.

Andreas Foitzik

Schluss: Reflexive Migrationspädagogik

Interkulturelles Handeln

- ... ist lernendes Handeln
- ... ist ein Feld der Verunsicherung
- ... wechselt ständig zwischen dem Versuch, der Verständigung und der Reflexion der Situation

→ ... begleitet dieses Bemühen selbstironisch, also durch aus liebevoll und freundlich (auch mit sich selbst)

(Paul Mecheril)

Andreas Foitzik

Schluss: Reflexive Migrationspädagogik

Informationen ..

www.klever-ig.de

und Literatur...

<http://www.ajs-bw.de/shop/catalogue/index.asp?wag=Migration>

Newsletter

www.rassismuskritik-bw.de

Andreas Foitzik