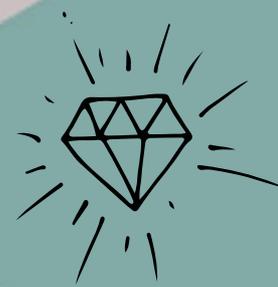


# Hidden Diamonds



## HANDBUCH

Empowerment in der Arbeit mit Frauen mit Migrationshintergrund



## Autor\*innen:

### **DKolektiv – organisation for social development (Kroatien):**

Nikoleta Poljak/ Mirna Šostarko

### **LoPe – association for microintegration (Norwegen):**

Abraham Gashi/ Peri-Ilka Tincman

### **Startklar Soziale Arbeit (Deutschland):**

Susanne Coenen/ Susanne Ebersberger/ Sabine Kohwagner/ Elisabeth Staber

Mit Unterstützung von: Viola Altinger/ Natascha Artinger/ Theresa Genz/ Melanie Gibis/ Johanna Härtl/ Lena Heckl/ Svenja Heidenreich/ Marie Hoppe/ Kerstin Huber/ Cornelia Lamprecht/ Dunya Mahadin/ Lisa Papila/ David Shimanovskiy/ Fabian Stratmann/ Merve Yilmaz (Technische Hochschule Rosenheim)

### **Design:**

Mirna Šostarko

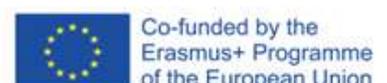
### **Veröffentlichung:**

Mai 2024

Hidden Diamonds Handbook - Empowerment of women with migrant and minority backgrounds by Susanne Coenen, Susann Ebersberger, Sabine Kohwagner, Elisabeth Staber, Peri-Ilka Tincman, Nikoleta Poljak, Mirna Šostarko is marked with CC0 1.0 Universal.



This project no 2022-1-NO01-KA220-ADU-000087243 has been founded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



# INHALTSVERZEICHNIS

Einführung.....	4
Empowerment.....	6
Empowerment durch Bildung.....	9
Zusammenarbeit mit Peers und Vorbildern.....	17
Zusammenarbeit mit „Schlüsselpersonen“.....	22
Empowerment durch Sprachförderung.....	26
Barrieren im Bildungsbereich durch Peer-Support abbauen.....	30
Individuelle Unterstützung, Mentoring, Supervision.....	38
Empowerment durch Gemeinschaftsengagement und Freiwilligenarbeit.....	48
Vernetzung von Frauen mit Migrationshintergrund.....	56
Workshops.....	62
Workshop 1: Wer bin ich?.....	63
Workshop 2: Geschlechtsspezifische Unterschiede aufdecken: Ungleichheit verstehen.....	65
Workshop 3: Peer To Peer - Lebensperspektiven sichtbar machen.....	67
Workshop 4: Lösungen mit Design Thinking finden.....	69
Workshop 5: To Be A Volunteer - Freiwilligenarbeit als Instrument der sozialen Eingliederung.....	71
Workshop 6: Von der Einsicht zur Wirkung.....	74
Literatur.....	77
Interview.....	79
Gedanken der Autorinnen.....	91

# EINFÜHRUNG

Das Handbuch „Empowerment in der Arbeit mit Frauen mit Migrationshintergrund“ beleuchtet Herausforderungen, denen Frauen mit Migrationshintergrund häufig begegnen - aber vor allem auch Erfolgsfaktoren. Es erzählt inspirierende Geschichten von Frauen, die Hindernisse überwunden haben, und vermittelt Strategien, wie nicht nur einzelne Frauen sondern auch deren Communities gestärkt werden können und gesellschaftliche Hindernisse abgebaut werden können. Dieses Handbuch ist ein klarer Aufruf an die Gesellschaft, sich für jede Frau einzusetzen, unabhängig von ihrer Herkunft oder ihrem Hintergrund.

Das Handbuch ist im Rahmen des ERASMUS-Projekts „Hidden Diamonds“ entstanden, das in den Jahren 2022-24 von den drei Partnerorganisationen LoPe, DKolektiv und Startklar in Norwegen, Kroatien und Deutschland durchgeführt wurde. Der Fokus des Projekts lag darauf, erfolgreiche Frauen mit Migrationshintergrund zu vernetzen und auf Grundlage ihrer Erfahrungen Empfehlungen für die Arbeit mit Frauen zu entwickeln.

Norwegen, Kroatien und Deutschland haben zwar einen unterschiedlich hohen Anteil an Menschen Migrationshintergrund. Gemein ist allen drei Ländern, dass dieser Anteil in vielen Bereichen des öffentlichen Lebens jedoch nicht im gleichen Maße repräsentiert ist. Frauen mit Migrationshintergrund werden oft in mehrfacher Hinsicht ausgegrenzt, obwohl sie ein großes Potenzial für die Gesellschaften darstellen. Ihr Wissen, ihre Qualifikationen, ihre Erfahrungen sowie ihre Sprach- und Kulturkenntnisse sind wertvolle Ressourcen, von denen Politik, Wirtschaft und Wissenschaft profitieren können.

Frauen mit Migrationshintergrund sind in der Politik, im öffentlichen Dienst, in den Medien oder in Führungspositionen im Berufsleben selten vertreten und dienen somit auch nicht als Vorbilder für andere junge Frauen. In vielen Berufsfeldern, aber vor allem auch der Politik sind Frauen mit Migrationshintergrund kaum repräsentiert.

Darüber hinaus ist der Anteil der Frauen mit Migrationshintergrund, die keinen Schulabschluss haben, in Norwegen, Kroatien und Deutschland immer noch deutlich niedriger als der Anteil der Frauen ohne Migrationshintergrund (in Deutschland z. B. 25,3% gegenüber 13,1%, [www.destatis.de](http://www.destatis.de)). Frauen mit Migrationshintergrund sehen sich mit einer Vielzahl an Herausforderungen konfrontiert, die ihre soziale, wirtschaftliche und persönliche Entwicklung behindern.

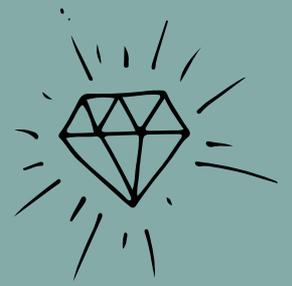
Zu den Hindernissen gehören v.a. Diskriminierungen, kulturelle Entfremdung, Sprachbarrieren, der begrenzte Zugang zu Ressourcen und geschlechtsspezifische Gewalt. Diskriminierung ist ein allgegenwärtiges Problem, das auf Stereotypen und Vorurteilen beruht, die dazu beitragen, dass Frauen mit Migrationshintergrund an den Rand gedrängt und ausgegrenzt werden. Kulturelle Entfremdung entsteht durch Unterschiede in den Werten, gesellschaftlichen Normen und Traditionen, die zu einem Gefühl der Entfremdung und Isolation führen können. Sprachbarrieren können das Gefühl der Entfremdung weiter verschlimmern und behindern die Kommunikation sowie die Bildungs- und Beschäftigungschancen.

Darüber hinaus verschärft der begrenzte Zugang zu Ressourcen wie Gesundheitsversorgung, Bildung und sozialen Diensten die wirtschaftlichen und sozialen Ungleichheiten. Ein besorgniserregendes Problem schließlich ist die weit verbreitete geschlechtsspezifische Gewalt, die im Leben von Frauen mit Migrationshintergrund ein allgegenwärtiges Problem darstellt.

Im Rahmen des Projekts „Hidden Diamonds“ haben wir **45 Interviews** mit Frauen mit Migrationshintergrund geführt, die **trotz aller Barrieren beruflich und/oder gesellschaftspolitisch erfolgreich** sind. In den Interviews wurden sie danach befragt, was sie befähigt und unterstützt hat. Ihre persönlichen Erfolgsstrategien bildeten die Grundlage für dieses Handbuch. Die Frauen haben sich im Rahmen des Projekts untereinander vernetzt und sich bereit erklärt, sich als Vorbilder für junge Frauen mit Migrationshintergrund (=„hidden diamonds“) zu engagieren.

Das Handbuch ist in einen theoretischen und einen praktischen Teil unterteilt, was an den unterschiedlichen Farben leicht zu erkennen ist.

Der Anhang enthält drei transkribierte Interviews, die einige der Erfahrungen der 45 Frauen zusammenfassen, mit denen wir im Rahmen des Projekts Interviews geführt haben.



# EMPOWERMENT



# WAS IST EMPOWERMENT?

Wenn wir uns mit der Frage auseinandersetzen, wie Empowerment in der Arbeit mit Frauen mit Migrationshintergrund gelingen kann, müssen wir uns zunächst mit dem Begriff **Selbstwirksamkeit** auseinandersetzen. Denn Selbstwirksamkeit ist eine entscheidende Ressource beim Empowerment. Unter Selbstwirksamkeit lässt sich die **subjektive Gewissheit verstehen, durch das eigene Handeln etwas bewirken zu können**. Die Erfahrung, selbst etwas bewirken zu können, macht Menschen stärker und gibt ihnen den Mut, Herausforderungen anzunehmen. Sie verhindert zudem das Gefühl, der eigenen Umgebung ausgeliefert zu sein (Schwarzer/Jerusalem 2002).

Aufgabe von Fachkräften im psychosozialen Bereich ist es daher, **Möglichkeiten zu schaffen, in denen Menschen Selbstwirksamkeitserfahrungen machen können**. Das können Orte, Projekte oder Gelegenheiten sein, bei denen Menschen zeigen können, wo ihre Stärken liegen und was sie bewirken können.

## Menschen als Expert\*innen ihres eigenen Lebens

Im Empowermentkonzept werden Menschen als **Expert\*innen ihres eigenen Lebens** angesehen – und nicht Therapeut\*innen, Coaches oder Sozialarbeiter\*innen.

Anstelle des „Ich weiß, was für dich richtig ist“ tritt eine gemeinsame Auseinandersetzung über die Positionen und Perspektiven eines Klienten/ einer Klientin und den durchaus auch abweichenden Einschätzungen der Fachkräfte. Pädagogische Arbeit wird damit auch als „konfrontativer Spiegel“ verstanden, der Selbstwahrnehmung von Klient\*innen wird die Fremdwahrnehmung von Fachkräften gegenübergestellt (Herriger 2020).

Ziel ist es, das sonst im sozialen Bereich oft bestehende **Machtgefälle** abzubauen und stattdessen eine Kooperation auf Augenhöhe zu etablieren, bei der das Recht auf Eigensinn von Menschen voll anerkannt wird, soweit es andere nicht beschränkt oder gefährdet.



## Wie kann Empowerment in der Praxis umgesetzt werden?

Wie beschrieben kann Empowerment von Menschen auf **zwei Ebenen** erfolgen:

- a) auf der **individuellen Ebene** mit dem Ziel, die Ressourcen und die Selbstwirksamkeitserfahrungen von einzelnen Menschen zu stärken
- b) auf der **Ebene der kollektiven Selbstorganisation** mit dem Ziel, Menschen zu ermutigen, sich für lebenswerte Lebensbedingungen einzusetzen und dabei zu vernetzen (Herriger 2020).

Inzwischen gibt es in der Sozialen Arbeit zahlreiche methodische Ansätze, in denen die Stärkung von Ressourcen im Vordergrund steht. Dazu gehört z.B. das ressourcenorientierte Casemanagement, bei dem die Beratung konsequent an den Stärken der Menschen ausgerichtet wird und Unterstützungsressourcen systematisches erkundet und miteinander vernetzt werden (Ehlers/ Schuster/ Müller 2017). Aber auch die Motivierende Gesprächsführung nach Miller und Rollnick (2015) stellt eine empowernde Methode dar, durch die Menschen ermutigt werden, ihre Lebenssituation zu verändern.

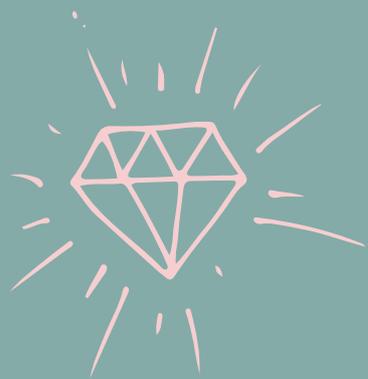
## Wie gelingt es, Menschen zu ermutigen, sich für eine Verbesserung ihrer Lebensumstände einzusetzen?

Auch hier haben sich im Bereich der Sozialen Arbeit verschiedene methodische Ansätze entwickelt, die v.a. darauf abzielen, Menschen dabei zu unterstützen, Netzwerke zu entwickeln, die sich gemeinsam für ein bestimmtes Thema einsetzen. Dazu gehört beispielsweise die **Selbsthilfe**, bei der Menschen sich zusammenschließen und gegenseitig beraten und begleiten, die ein gemeinsames Thema verbindet, oder die unter derselben Krankheit, Behinderung oder einer ähnlichen seelischen Konfliktsituation leiden (Wolf/ Zimmer 2012, 57ff).

Sehr getragen vom Gedanken des Empowerments sind aber v.a. methodische Ansätze aus der **Gemeinwesenarbeit** bzw. der **Stadtteilarbeit**, die auf Saul Alinsky zurückgehen. Ziel ist es dabei, **Menschen zu ermutigen und zu begleiten, selbst aktiv zu werden**, um eigene Bedürfnisse und Interessen öffentlich zu machen und sich für die eigenen Anliegen einzusetzen.



# EMPOWERMENT DURCH BILDUNG



# EMPOWERMENT DURCH BILDUNG

*Diamond quote*



“

*„Frauen und Männer sollten gleichberechtigt sein und gleiche, faire Chancen haben. Wenn ich an Frauenförderung denke, ist es besonders wichtig, Frauen über Gleichberechtigung, Frauenrechte und Diskriminierung aufzuklären. Es ist wichtig, Frauen zu unterstützen und sie zu befähigen, ihre eigenen Ideen mit anderen Menschen zu teilen.“*

”

Bildung umfasst den Prozess des **Erwerbs von Wissen, Fähigkeiten, Überzeugungen und die Entwicklung von Einstellungen**. Sie spielt eine entscheidende Rolle in der gesellschaftlichen Entwicklung, da sie Einzelpersonen ermöglicht, zu wachsen und sich zu entfalten. Bildung befähigt Menschen, fördert ihre Unabhängigkeit und trägt zu einem erfolgreichen Leben bei.

Bildung ist nicht nur ein grundlegendes **Menschenrecht**, sondern auch ein **wirksamer Katalysator für die Förderung von Integration, Gleichberechtigung und die Entwicklung integrativer Gesellschaften**, die Vielfalt begrüßen und würdigen. Bildung ist daher das wichtigste Instrument für die Stärkung der Rolle von Frauen und Mädchen und für die Förderung der Integration.

Die Förderung von Frauen mit Migrationshintergrund durch Bildung und Qualifizierung erfordert einen vielschichtigen Ansatz, der sowohl fachliche Voraussetzungen als auch soziale, emotionale und praktische Aspekte der Integration einbezieht.

Aus den Interviews, die im Rahmen des Hidden Diamonds-Projekts geführt wurden, lassen sich **zwei zentrale Faktoren für eine erfolgreiche Integration ableiten**:

- 1) die **aktive Partizipation** an der lokalen Gemeinschaft und der Aufbau von Beziehungen zu anderen
- 2) das **kontinuierliche Lernen** und die Weiterbildung. Darüber hinaus unterstreichen die Interviews die zentrale Rolle der Bildung bei der Sicherung von Arbeitsplätzen und der Förderung einer nahtlosen Integration für den Einzelnen.



## Kultursensible und inklusive Bildung

Jeder Mensch hat einzigartige Eigenschaften, Erfahrungen und kulturelles Wissen. Durch die Akzeptanz und den Respekt dieser Unterschiede strebt die inklusive Bildung danach, **eine Umgebung zu schaffen, in der jeder unabhängig von seinem kulturellen Hintergrund lernen und sich entwickeln kann**. Dieser Ansatz ist besonders wichtig in Gesellschaften, die vielfältig und multikulturell sind, und in denen Bildung eine Kraft sein sollte, die Menschen vereint und stärkt.

Kultursensible und inklusive Bildung ist ein Bildungsansatz, der die spezifischen **kulturellen, sprachlichen und sozialen Kontexte** von Frauen mit Migrationshintergrund berücksichtigt. Er beachtet auch die verschiedenen Erfahrungen von Migrantinnen, die aus unterschiedlichen Ländern, Regionen und kulturellen Hintergründen stammen können, und respektiert ihre einzigartigen Sichtweisen, Stärken und Herausforderungen, die sie in das Bildungsumfeld einbringen.

Ein inklusiver Bildungsansatz hat zum Ziel, die **Handlungsfähigkeit zu stärken, die Integration zu fördern und gleiche Bildungschancen sicherzustellen**. Dabei trägt dieser Ansatz nicht nur zur Verbesserung des Lernprozesses dieser Frauen bei, sondern leistet auch einen bedeutenden Beitrag zu den allgemeinen Zielen des sozialen Zusammenhalts und der Integration in multikulturellen Gesellschaften.

Bei der Diskussion über eine kultursensible und inklusive Bildung für Frauen mit Migrationshintergrund ist es entscheidend, ihre spezifischen Bedürfnisse und Herausforderungen zu berücksichtigen. Wichtig ist dabei nicht nur die Förderung der Sprachkenntnisse und der Entwicklung von Fähigkeiten, sondern auch die Förderung der kulturellen Kompetenz, das Bewusstsein für ihre Rechte und ihr emotionales Wohlbefinden.



## Zentrale Aspekte einer inklusiven und kultursensiblen Bildung

- ▶ **Empowerment:** Frauen werden mit dem nötigen Wissen, Fähigkeiten und Unterstützung ausgestattet, um Chancen zu ergreifen, sich in der Gesellschaft zu engagieren und bewusste Entscheidungen zu treffen.
- ▶ **Entwicklung von Fertigkeiten:** Dazu gehören Sprachkenntnisse, berufliches Know-how und die Vermittlung von Lebenskompetenzen.
- ▶ **Kulturelles Bewusstsein:** Zur Förderung des gegenseitigen Respekts und Verständnisses füreinander.
- ▶ **Kulturelle Relevanz:** Der Unterricht wird auf die spezifischen Bedürfnisse und Ziele jeder Frau zugeschnitten und berücksichtigt ihren kulturellen, sprachlichen und bildungsbezogenen Hintergrund sowie ihre persönlichen Umstände. Der Lehrplan, die Unterrichtsmaterialien und die Aktivitäten sind kulturell angemessen und spiegeln die Erfahrungen, Traditionen und Werte der verschiedenen kulturellen Hintergründe der Frauen wider.
- ▶ **Gleichstellung** der Geschlechter: Dieser Aspekt ist entscheidend für die Stärkung der Rolle der Frau und zielt darauf ab, das Bewusstsein für kulturelle oder traditionelle Barrieren zu schärfen, die Frauen am Zugang zu Bildung und Fortschritt hindern.
- ▶ **Orientierungs- und Integrationsprogramme:** Diese enthalten oft Elemente, die Frauen dabei helfen, sich an die Kultur, das Rechtssystem und die sozialen Normen des Gastlandes zu gewöhnen.
- ▶ **Engagement in der Gemeinschaft:** Bildung umfasst auch immer ein Engagement in der Gemeinschaft.



## Wie können inklusive und kultursensible Bildungsprojekte für und mit Frauen entwickelt werden?

- 1 Bedarfsanalyse:** Befragen Sie die Frauen und beteiligte Fachkräfte, um Bildungsbedürfnisse, Herausforderungen und Wünsche zu verstehen.
- 2 Kulturelle Kompetenz:** Qualifizieren Sie die beteiligten Fachkräfte, damit sie die jeweiligen kulturellen Werte verstehen und respektieren.
- 3 Inhalte anpassen:** Entwerfen Sie einen flexiblen Lehrplan, der den kulturellen Hintergrund und die Werte der Teilnehmenden respektiert.
- 4 Sprachbarrieren abbauen:** Bieten Sie Sprachkurse und Materialien in der Muttersprache an, um Sprachbarrieren zu überwinden.
- 5 Mentoring und Vorbilder:** Organisieren Sie Mentoring- Programme mit entsprechenden Vorbildern zur Motivation.
- 6 Sicheres Umfeld:** Schaffen Sie einen sicheren, inklusiven Raum, der zur Meinungsäußerung ermutigt und den Aufbau von Netzwerken unterstützt.
- 7 Flexible Zeiteinteilung:** Berücksichtigen Sie die Betreuungspflichten von Frauen bei der Zeitplanung und bieten Sie Unterstützungsmöglichkeiten bei der Kinderbetreuung an.
- 8 Zugang zu Ressourcen:** Stellen Sie technische Ressourcen wie Computer, Internet und Bibliotheken für die persönliche Weiterentwicklung der Teilnehmenden zur Verfügung.
- 9 Evaluation:** Formulieren Sie messbare Ziele, bewerten Sie regelmäßig die Ergebnisse und holen Sie das Feedback der Teilnehmenden ein, um eine kontinuierliche Verbesserung zu erreichen.



Es ist wichtig, **Bildungsangebote** für Frauen mit Migrationshintergrund auf deren Bedürfnisse hin anzupassen. Indem ihre besonderen Bedürfnisse berücksichtigt und ihr kultureller Hintergrund respektiert wird, wird nicht nur ihr Bildungserfolg gefördert, sondern auch ihr allgemeines Wohlbefinden und ihre Integration verbessert.

Bildung und Empowerment von Frauen mit Migrationshintergrund sind entscheidend für die Förderung der persönlichen und beruflichen Entwicklung sowie der Chancengleichheit.

### **Beispiele für Bildungsangebote:**

**Sprachkurse:** Maßgeschneiderte Sprachkurse verbessern die Kommunikation und fördern so die Integration.

**Interkulturelle Kompetenztrainings:** Diese fördern das Verständnis für die Normen des Gastlandes und erleichtern die soziale Integration.

**Lebenskompetenzen- und Empowerment-Trainings:** In diesen wird Know-How vermittelt, z.B. zu Finanzen, Unternehmertum, Führungsqualitäten oder Interessenvertretungen. Diese Fähigkeiten können Frauen dazu befähigen, fundierte Entscheidungen zu treffen und wirtschaftlich unabhängig zu werden.

**Berufliche Bildung:** Sie befähigt Frauen zu wirtschaftlicher Unabhängigkeit und bietet Beschäftigungsmöglichkeiten.

**Bildungsangebote zu rechtlichen Fragen:** Frauen erhalten Kenntnisse über ihre Rechte, um Ausbeutung und Diskriminierung entgegenzuwirken.

**Digitale Alphabetisierung:** Diese ist entscheidend für den Zugang zu Informationen und Beschäftigungsmöglichkeiten in einer zunehmend digitalisierten Welt.

**Bildungsangebote zu Finanzen:** Bildungsangebote zum Thema Finanzen tragen perspektivisch zu einer stärkeren finanziellen Unabhängigkeit und Stabilität bei.

**Gesundheitsbildung:** Sie fördert den Zugang zu Gesundheitsdiensten und vermittelt Wissen über Gesundheit und Ernährung.

**Beratung und psychologische Unterstützung:** Diese hilft Frauen, emotionale Herausforderungen, die z.B. mit Flucht verbunden sind, zu bewältigen.



# SELBSTHILFEGRUPPE FÜR FRAUEN

## BEST PRACTICE AUS KROATIEN

Die Frauenselbsthilfegruppe wurde von DKolektiv in Kroatien als einjähriges Programm für arbeitslose Frauen entwickelt. Mit ihr sollte die persönliche Entwicklung der Teilnehmerinnen gefördert, das Selbstwertgefühl und Selbstbewusstseins gestärkt sowie die Beziehungen untereinander gefestigt werden.

Die Frauen wurden dadurch ermutigt, ihre Stärken, Ressourcen und Grenzen zu erkennen, **was sich positiv auf ihr Leben und ihre Beziehungen auswirkte** und ihre Lebensqualität insgesamt verbesserte.

Eine **Selbsthilfegruppe** ist eine Gruppe, in der Menschen mit ähnlichen Problemen/ Fragestellungen zusammenkommen, um ihre Erfahrungen zu teilen und einander in schwierigen Zeiten zu unterstützen.

Das Ziel ist es, sich gegenseitig zu stärken, indem man sich emotional unterstützt, ein akzeptierendes Umfeld schafft und darüber spricht, wie man schwierige Lebenssituationen und Probleme besser bewältigen kann.

Die von einer Psychologin geleitete Selbsthilfegruppe förderte den Austausch und das gemeinsame Lernen der Teilnehmerinnen. Die Gruppen bestanden aus fünf bis sieben Frauen, die sich 2 bis 3x im Monat trafen; jedes Treffen dauerte 90 Minuten.

### Effekte der Selbsthilfegruppe:

- Besseres Verständnis für sich selbst und andere
- Schaffung einer Basis für verbesserte Beziehungen
- Emotionale Unterstützung beim Umgang mit Stress
- Stärkung des Selbstvertrauens und des Selbstwertgefühls
- Entwicklung neuer Perspektiven auf verschiedene Lebenssituationen
- Treffen und Kontakt mit anderen Frauen
- Zeit für sich selbst und eine Pause vom Alltag
- Möglichkeit, sich durch Freiwilliges Engagement an Aktivitäten zu beteiligen



## Themen der Selbsthilfegruppen von DKolektiv:

- Psychische Gesundheit
- Vertrauen in Beziehungen
- Identität und Integrität
- Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl
- Bewusstsein für Bedürfnisse und Gefühle
- Verlust und Trauer
- Verantwortung
- Entscheidungen treffen und Prioritäten setzen
- Stressbewältigung
- Partnerschaft/ Elternschaft
- Selbstfürsorge



## Feedbacks der Teilnehmerinnen:

*Für mich war es ein Ort der Ehrlichkeit und Akzeptanz. Wir waren uns alle sehr ähnlich und gleichzeitig so unterschiedlich. Ich habe frei gesprochen, ohne Angst vor Verurteilung. Ich habe gelernt, meine Gefühle besser zu erkennen - Wut, Traurigkeit. Hier habe ich sehr enge und liebe Freunde gefunden.*  
S.D., 52 Jahre

*Ich habe hier gegenseitiges Lernen, Austausch und Unterstützung erfahren. Ich habe viele Erkenntnisse über mich selbst gewonnen. Es fällt mir jetzt leichter, Unterschiede zu akzeptieren. Wir haben viel gelacht, auch wenn es schwierige Themen gab.*  
H.C., 44 Jahre

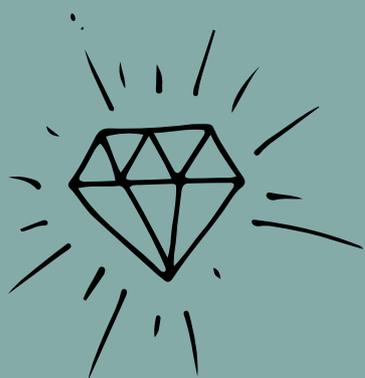
*Wir haben uns gegenseitig geholfen, indem wir unsere eigenen Erfahrungen ausgetauscht haben. Ich lernte. Ich habe mich geöffnet. Ich wurde stärker. Jetzt weiß ich, dass, wenn ich Grenzen setze, andere sie respektieren werden.*  
Z.G., 48 Jahre

*Ich war lange arbeitslos. Mit der Zeit habe ich gemerkt, dass ich Unterstützung von anderen brauche. Ich habe hier wunderbare Frauen kennengelernt, die mich motiviert haben, auch außerhalb der Gruppe zu lernen. Sie holten mich aus meiner schlechten Laune heraus. Ich erkannte, dass ich mich um mich selbst kümmern muss, und nicht nur um andere. Ich habe inneren Frieden gefunden.*  
D.P., 42 Jahre





# ZUSAMMENARBEIT MIT PEERS UND VORBILDERN



# ZUSAMMENARBEIT MIT PEERS UND VORBILDERN

“

*Diamond quote*



*„Wir alle sind unterschiedlich, aber es sind die Gemeinsamkeiten, die uns stark machen. Sich gegenseitig zu unterstützen, Erfahrungen zu teilen und dadurch andere zu stärken, das sollte das Ziel für alle sein.“*

”

## Peer-to-Peer Beratung

Der Austausch mit Menschen, die ähnliche kulturelle oder sprachliche Erfahrungen teilen, ermöglicht es uns, uns besser zu verstehen und gegenseitig zu unterstützen.

Diese Form des Austauschs, bekannt als „Peer-to-Peer“, **fördert Beziehungen und Vertrauen** (vgl. Backes & Lieb, 2015).

Im Rahmen von Unterstützungsprogrammen bedeutet dies, dass Personen mit ähnlichen Herausforderungen oder Erfahrungen einander beraten oder helfen (vgl. Lindorfer, 2017).

Der Kontakt zu Menschen mit demselben kulturellen oder sprachlichen Hintergrund kann **ein Gefühl der Gemeinschaft, des Zusammenhalts und vor allem des Vertrauens** schaffen.



Die im Rahmen des Projekts „Hidden Diamonds“ befragten Frauen haben beispielsweise viele gemeinsame Erfahrungen gemacht, wie z. B. nachlassende Sprachkenntnisse in ihrer Muttersprache, den Verlust des beruflichen Status, den Verlust von sozialen Netzwerken oder sogar das Verlassen der eigenen „Peer Group“, der Familie und/oder des Unterstützungssystems. In den Interviews konnten mehrere gemeinsame Belastungen und Herausforderungen der Frauen festgestellt und verallgemeinert werden. Diese Übereinstimmungen unterstreichen die Tatsache, dass Frauen Expertinnen ihrer eigenen Erfahrungen sind und anderen als Vorbilder dienen können. Sie können als positive Mentorinnen fungieren, die die Herausforderungen junger Frauen verstehen und Möglichkeiten für Wachstum und Entwicklung aufzeigen.

## Zusammenarbeit mit Peers in der Praxis

Der Peer-to-Peer-Ansatz kann in sehr **verschiedenen Kontexten** angewendet werden, z.B. fest integriert an Schulen oder Beratungsstellen, oder auch spontan. Mitarbeiter\*innen aus dem Bildungs- oder Sozialbereich mit Migrationshintergrund können so zu wertvollen Mentor\*innen werden, die junge Frauen durch ihre eigenen Erfahrungen inspirieren und motivieren, Herausforderungen zu meistern.

Es kann inspirierend sein, Geschichten und Erfahrungen anderer Menschen kennenzulernen, sei es mit Hilfe von Biografien, Filmen, Vorträgen oder persönliche Erzählungen. Besonders junge Frauen können dadurch ermutigt werden, ihren eigenen Weg zu finden und ihre Ziele zu verfolgen. Wenn sie Frauen begegnen, die ähnliche Hintergründe und Erfahrungen haben, kann das ihnen helfen, sich selbst besser zu verstehen und ihre Identität zu entwickeln (vgl. LAG Mädchen\*arbeit in NRW e.V. (Hrsg.), 2019).

**Projekte zur Gemeinschaftsförderung** – seien sie analog oder digital, können dabei eine große Rolle spielen, Frauen mit Migrationshintergrund zu unterstützen und ihr Selbstvertrauen zu stärken (vgl. Lindorfer, 2017). Zum Beispiel können Netzwerke, auch auf Plattformen wie Instagram, inspirierende Vorbilder bieten. Diese Netzwerke können von jungen Frauen mit Migrationshintergrund sowie von Schulen, Sozialarbeiter\*innen und Therapeut\*innen zur Beratung genutzt werden.



Hilfreich sind auch **Gruppenveranstaltungen** mit Expert\*innen, an denen junge Frauen teilnehmen können oder Fachvorträge gehalten werden. Es ist wichtig, gezielte Programme, Netzwerke und Gemeinschaftsprojekte zu entwickeln, um einen direkten Zugang zu Vorbildern zu ermöglichen.

Mit Peer-to-Peer-Angeboten kann aber auch der **Zugang zu Frauen oder Mädchen mit Migrationshintergrund** erleichtert werden. Junge Frauen mit Migrationshintergrund stehen vor der Herausforderung, ihre eigene Rolle in Familie und Gesellschaft zu finden, und es fehlt ihnen oft die nötige Unterstützung. Ein stabiles Netzwerk von Fachleuten ist nicht nur für die jungen Frauen, sondern für alle Beteiligten hilfreich.

## Herausforderungen

In unserem Projekt „Hidden Diamonds“ standen wir vor der Herausforderung, Frauen mit Migrationshintergrund zu finden, die bereit waren, ihre Geschichte zu erzählen und als Peers und Vorbilder bei dem Projekt mitzuwirken. Viele Frauen erlebten sich selbst nicht als erfolgreich und sahen sich daher auch nicht als Vorbilder.

Peers müssen sich ihrer besonderen Rolle und Verantwortung bewusst sein und gegenüber anderen Frauen deutlich machen, dass sie zwar Erfahrungen teilen, dass jeder Mensch in seinen Vorstellungen, Zielen etc. dennoch individuell ist. Die Vermittlung von Peers an Sozial- oder Bildungseinrichtungen erfordert von diesen Offenheit und Sensibilität. Hilfreich sind dabei Verbindungspersonen in den Einrichtungen, die als Ansprechpartner\*innen gegenüber den Frauen auftreten und diese begleiten.

## Evaluation

Wenn wir mit Peers zusammenarbeiten, sollten wir regelmäßig ein Feedback von allen Beteiligten einholen. Bei konkreten Projekten mit Peers, empfiehlt es sich, zum Abschluss gemeinsam mit den Teilnehmerinnen zu reflektieren, ob sich durch die Peer-Beratung beispielsweise ihr Selbstvertrauen verändert hat, wie sich ihr Netzwerk erweitert hat, ob sie neue Kenntnisse und Fähigkeiten erworben haben und wie sich diese auf ihr Leben auswirken.



**a**

## Vorträge von Peers zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz von Fachkräften

Frauen mit Migrations- oder Fluchthintergrund berichten im Rahmen eines Vortrages über ihre persönlichen Erfahrungen zum Thema Flucht und Migration und ihre eigene Lebensgeschichte.

**b**

## Aufbau eines analogen und digitalen Netzwerks von Frauen mit Migrationshintergrund

Frauen werden beim Aufbau eines eigenen Netzwerks unterstützt mit dem Ziel, junge Frauen/Mädchen mit Migrationshintergrund analog oder digital zu beraten. Gleichaltrige besuchen Schulen oder andere öffentliche Einrichtungen und halten Vorträge für Mädchen. Ziele eines Social-Media-Accounts könnten zum Beispiel sein, verschiedene Themen rund um das Thema Frauen und Migration sichtbar zu machen, zu politischen Themen Stellung zu beziehen und Frauen miteinander zu vernetzen.

**c**

## Gründung von Müttergruppen

Frauen, die Kinder mit Migrationshintergrund haben, treffen sich regelmäßig, um sich gegenseitig zu beraten, eine Gemeinschaft zu bilden und sich gegenseitig zu empowern. Je nach Bedarf der Frauen werden Fachleute vom Arbeitsamt, der Kinderbetreuung, den Schulbehörden usw. eingeladen.



# ZUSAMMENARBEIT MIT „SCHLÜSSELPERSONEN“ IM BEREICH DER MIGRATION

*Diamond quote*



“

*„Und diese Frau kannte sich aus und konnte mir genau sagen, wohin ich gehen sollte und wo ich die Hilfe bekam, die ich suchte.“*

”

## Was sind Schlüsselpersonen?

Sogenannte Schlüsselpersonen sind Menschen, die über **spezifisches Wissen und/ oder besondere Beziehungen zu einer bestimmten Gruppe** verfügen und von dieser Gruppe akzeptiert werden.

Sie sind für Fachkräfte der Sozialen Arbeit oder aus dem Bildungsbereich wichtig, um Kontakte zu einer jeweiligen Gruppe aufzubauen, in schwierigen Situationen zu vermitteln oder auch um bestimmte kulturelle Kontexte zu erklären. Schlüsselpersonen können in fast allen Gruppen oder Gemeinschaften gefunden werden, es ist aber nicht immer leicht, einen Kontakt aufzubauen.

Im Folgenden wird anhand **eines Beispiels** gezeigt, wie Schlüsselpersonen identifiziert und ein Kontakt zu ihnen aufgebaut werden kann.



## Schlüsselpersonen gewinnen

Probleme, Konflikte und unerfüllte Bedürfnisse anderer Menschen wecken in uns Empathie und bei vielen Fachkräften den Wunsch, zur Lösung beizutragen oder die Probleme selbst zu lösen. Dies schmälert jedoch das Potenzial für Beziehungen, die durch eine gemeinsame Problemlösung entstehen können. Denn Probleme können Menschen auch verbinden und die gemeinsame Sehnsucht nach Veränderung wecken.

Anstatt Menschen nur individuell zu beraten, können wir auch diejenigen **zusammenzubringen**, die ähnliche Probleme haben, wie z. B. eine Frau mit Fluchthintergrund, die sich in ihrem Viertel einsam fühlt und kaum soziale Kontakte hat. Wir könnten z.B. einen Raum im örtlichen Gemeindezentrum organisieren und sie und andere Frauen in einer ähnlichen Lebenssituation einladen und ein „Kaffeekränzchen“ organisieren. Wenn die Frauen sich verstehen, können die Treffen fortgesetzt werden. Auf diese Weise entsteht eine kleine Gemeinschaft, die, wenn man ihr einen Ort, Zeit und Nahrung gibt, auch wachsen kann. Dahinter verbirgt sich ein uraltes Bedürfnis nach Zugehörigkeit und Ritualen. Wir als Fachkräfte können nun versuchen, eine der Frauen für die Leitung und Organisation der Treffen zu gewinnen, woraus sich ein eigenes Projekt entwickeln könnte.

Die Frau, die nun ehrenamtlich die Leitung übernommen hat, lernt über das Projekt viele der Frauen kennen. Wenn sie gefragt wird, ob sie jemanden in einer bestimmten Sprache kennt, der Interesse daran haben könnte, den Kindern im örtlichen Hort einmal pro Woche in der Muttersprache vorzulesen, kann sie sofort drei Frauen nennen. Aus der Lösung eines Problems hat sich damit die Lösung anderer Probleme ergeben. Und gleichzeitig haben wir Zugang zu einer Schlüsselperson gewonnen (Früchtel, 2016, S. 24 – 28).



## Identifizieren und konsolidieren

Die Identifizierung einer bereits vorhandenen Schlüsselperson kann auf ähnliche Art und Weise erfolgen.

Eine Fachkraft nimmt proaktiv Kontakt mit einer Initiative oder Gruppe auf und stellt folgende Fragen: Was wollt ihr verändern? Gibt es eine oder mehrere Personen, die sich des Problems angenommen haben? Wenn solche Personen ermittelt werden können, stellen wir einen Kontakt her.

In einem ersten Gespräch wird erkundet, ob diese Person daran interessiert ist, ihre Beziehungen, Erfahrungen und ihr Wissen einzubringen. Mit der Person können z.B. Veranstaltungen geplant werden, oder sie wird bei schwierigen Konflikten zur Beratung angefragt. Wichtig ist, dass die Zusammenarbeit auf Augenhöhe erfolgt.

## Empfehlungen für die Praxis

- 1 Organisieren Sie Projekte und Aktivitäten, an denen Schlüsselpersonen beteiligt werden können.
- 2 Binden Sie Schlüsselpersonen direkt in die Planung von Projekten und Aktivitäten.
- 3 Evaluieren Sie bestehende Projekte mit Schlüsselpersonen und nutzen Sie die Ergebnisse für Weiterentwicklungen.



## BEWEGUNG IM WESTEN

### Best Practice aus Rosenheim/ Deutschland

Das Projekt „Bewegung im Westen“ in der Stadt Rosenheim ist ein Beispiel für eine **gelungene Zusammenarbeit mit Schlüsselpersonen**.

Ursprünglich entstand es als eine kleine Initiative zur Förderung von mehr Sport, Bewegung und Gemeinschaft. Im Laufe der Zeit entwickelte sie sich zu einem preisgekrönten Projekt.

Die Schlüsselperson ist ein langjähriger Bewohner des Viertels mit türkischen Wurzeln namens Özdemir, Vater von zwei Töchtern und Fußballtrainer. Da er bereits viele der Kinder und Familien in der Umgebung kannte, erfüllte er alle Voraussetzungen, um eine Fußballmannschaft professionell aufzubauen.

Özdemirs Töchter verbrachten oft Zeit in der Nachbarschaft, und wenn er sie mit dem Fahrrad abholte, beobachtete, wie andere Kinder miteinander umgingen. Dabei fiel ihm auf, dass sie einander mobbten, es kaum gemeinsame Spiele gab und die Sportanlagen wenig genutzt wurden. Als er dies einem Kollegen erzählte, empfahl dieser ihm, sich an die soziale Organisation zu wenden, die für diesen Stadtteil zuständig ist.

Gemeinsam wurde das Projekt **Bewegung im Westen** ins Leben gerufen. Özdemir erklärte sich bereit, freiwillig am Projekt mitzuwirken, um sicherzustellen, dass mehrere Fußballgruppen, bestehend aus Jungen und Mädchen aller Altersgruppen, gebildet wurden, um gemeinsam Freizeitspiele zu veranstalten.

Özdemir organisierte eigenständig Straßenfußballturniere, an denen sich auch Schulklassen und andere Interessierte anmelden konnten. Das Projekt wuchs kontinuierlich und erhielt schließlich den Bayerischen Integrationspreis. Mit Fördermitteln konnten eine Teilzeitstelle für Özdemir geschaffen und Gehälter für weitere Trainer\*innen finanziert werden. Dadurch konnten zusätzlich zu Fußball auch Angebote wie Kickboxen, Tanzen und Basketball ins Programm aufgenommen werden.



# EMPOWERMENT DURCH SPRACHFÖRDERUNG

Diamond quote 

“

„Ohne die Sprache zu beherrschen, kann ich nicht Teil dieser Gemeinschaft werden“.

”

## Die Bedeutung von Sprache

In sämtlichen durchgeführten Interviews wurde die Bedeutung der Sprache als Schlüssel für ein erfolgreiches Leben in einem neuen Land betont. Sprache dient nicht nur der Kommunikation, sondern ermöglicht es auch, eine **emotionale Verbindung zur Umgebung herzustellen, Freundschaften zu knüpfen, etwas zur Gesellschaft beizutragen und sich auszudrücken**. Sie verleiht die Freiheit, am Leben anderer teilzuhaben und seinen eigenen Platz zu finden – sei es in der Schule, am Arbeitsplatz, in Vereinen, bei der Freiwilligenarbeit oder im Alltag. Daher ist die Förderung von Sprachkenntnissen für die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund von enormer Bedeutung. Studien zeigen, dass insbesondere Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund oft Defizite in der Sprache aufweisen und dadurch im schulischen Bereich Schwierigkeiten haben (BaMF 2008, S. 5).

Daher sollte die Förderung von Sprachkenntnissen in allen Bereichen oberste Priorität haben. Eine niederschwellige Möglichkeit, die auch ohne große bürokratische Anforderungen realisiert werden kann, ist das **Sprachcafé**.



## Das Sprachcafé

Sprachcafés können in Angeboten der Erwachsenenbildung, in Kindergärten, Schulen, Gemeinschaftsunterkünften, Vereinen und anderen Einrichtungen eingerichtet werden.

### Folgende Aspekte sollten dabei berücksichtigt werden:

- **Personal:** Die Einrichtung eines Sprachcafés erfordert je nach Zielgruppe eine **verantwortliche Person** für die Durchführung und ggf. eine Vertretung für die Kinderbetreuung. Insbesondere für Mütter mit kleinen Kindern ist es oft schwierig, an regulären Sprachkursen teilzunehmen. Eine Kinderbetreuung entlastet nicht nur die Mütter, sondern fördert auch den Austausch mit anderen Müttern.
- **Raum:** Für ein Sprachcafé muss ein Raum gefunden werden, der regelmäßig genutzt werden kann und eine einladende und komfortable Atmosphäre bietet.
- **Ambiente:** Es sollten Getränke und evtl. kleine Snacks angeboten werden. In den meisten Kulturen trägt das gemeinsame Essen und Trinken zur Förderung von Beziehungen bei und ist ein wichtiger Bestandteil der Gastfreundschaft. Dies entspricht auch dem Charakter eines Cafés.
- **Werbung:** Um das Projekt erfolgreich zu bewerben und die Teilnahme zu fördern, ist es wichtig, an den richtigen Stellen präsent zu sein und eine einladende Atmosphäre zu schaffen. Anfangs können Flyer und Plakate in der Muttersprache der Zielgruppe helfen. Doch um die Erfolgchancen zu erhöhen, ist es ratsam, eine Schlüsselperson einzubeziehen, die mit der Zielgruppe vertraut ist und aus dem gleichen Sprach- oder Kulturkreis stammt. Diese Person sollte von Anfang an präsent sein. Ein Anreiz für die Teilnahme ist die Möglichkeit, gemeinsam Anträge oder Formulare auszufüllen. Es sollte jedoch nicht den Hauptteil des Sprachcafés einnehmen, sondern in einem festgelegten Zeitrahmen zu Beginn oder am Ende stattfinden.
- **Ablauf:** Das Sprachcafé findet regelmäßig einmal oder zweimal pro Woche für jeweils 1–2 Stunden statt. Während dieser Zeit werden Gespräche geführt, kleine Sprachaspekte erlernt, Anträge oder Formulare gemeinsam bearbeitet und wichtige alltägliche Aufgaben geübt, wie zum Beispiel das Telefonieren mit dem Kindergarten, wenn ein Kind krank ist. Zusätzlich können die Frauen auch sprachfördernde Bücher ausleihen, um weiter zu üben.



Sprachcafés vermitteln nicht nur wichtiges Wissen auf eine leicht zugängliche Weise, sondern fördern auch die Interaktion zwischen Frauen und schaffen eine Gemeinschaft, die über das Café hinausgeht. Zudem haben die Frauen die Möglichkeit, engen Kontakt mit Sozialarbeiter\*innen oder anderen Expert\*innen zu pflegen, die Herausforderungen in ihrem Alltag erkennen und direkt darauf eingehen können.

## Herausforderungen

Trotz der einfachen Zugänglichkeit von Sprachcafés können auch **Probleme** auftreten.

Um das Angebot möglichst ansprechend zu gestalten, ist es empfehlenswert, jemanden einzubinden, der den gleichen kulturellen und sprachlichen Hintergrund hat und **als Vermittler** fungieren kann (siehe auch: Schlüsselpersonen).

Eine weitere Herausforderung ist die **Angst oder Zurückhaltung bestimmter Personen** aufgrund kultureller Sensibilitäten, Geschlecht, Herkunft und so weiter. Bei der Einrichtung eines solchen Sprachcafés ist es ratsam, jemanden hinzuzuziehen, der hilfreiche Tipps für die Schaffung eines geeigneten Umfeldes für verschiedene potenzielle Zielgruppen geben kann.

Darüber hinaus ist es wichtig zu beachten, dass **Kinderbetreuung** oft ein entscheidender Faktor ist, insbesondere wenn es um die Förderung von Sprachkenntnissen bei Frauen geht. Eine Umfrage aus dem Jahr 2017 ergab, dass Frauen in Partnerschaften mit minderjährigen Kindern am seltensten an Sprachkursen teilnehmen (Forschungszentrum des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge 2017).



## 'MAMA LERNT DEUTSCH'

### Best Practice aus Rosenheim/Deutschland

In einem Kindergarten mit angeschlossenem Hort, in dem viele Eltern einen Migrationshintergrund haben, darunter einige Mütter aus einer Gemeinschaftsunterkunft für Flüchtlinge, entstand die Idee eines wöchentlichen Sprachcafés.

Der Kindergarten suchte Unterstützung beim örtlichen Jugendhilfeträger, der Personal zur Verfügung stellte. Die Mütter wurden über übersetzte Flyer und Schlüsselpersonen informiert und brachten ihre Kinder mit, um am Sprachcafé teilzunehmen.

Während die Mitarbeiterin sich um die Kinder kümmerte, half eine andere den Müttern, einfache Sätze zu sprechen und wichtige Dinge wie die Benachrichtigung der Schule im Krankheitsfall zu erlernen. Die Arbeit basierte auf dem Buch "Mama lernt Deutsch", und auch sehr einfache Kinderbücher standen zum Ausleihen bereit. Mit der Zeit entwickelte sich eine enge Gruppe, die sich auch außerhalb des Sprachcafés traf.



# BARRIEREN IM BILDUNGSBEREICH DURCH PEER-SUPPORT ABBAUEN

*Diamond quote* 

“

„Wenn man die Möglichkeit hat, hier zu studieren, dann hilft das schon, weil man die Möglichkeit hat, sich mit anderen Leuten auszutauschen, vor allem mit deutschen Studenten. Das sind wichtige Schlüsselpersonen an der Universität, die uns einfach das Leben und das System hier im Allgemeinen zeigen und erklären.“

”

## Hindernisse für Teilhabe abbauen

Ein erfolgreicher Schul- und Ausbildungsabschluss ist entscheidend für die finanzielle Sicherheit und die gesellschaftliche Teilhabe. Junge Frauen mit Migrationshintergrund stoßen jedoch in Bildungseinrichtungen oft auf Barrieren, die zu niedrigeren Abschlussquoten oder zum Abbruch von Schule und Ausbildung führen können (Bundeszentrale für politische Bildung, 2021). Sprachförderung allein reicht oft nicht aus, um diese Barrieren zu überwinden.

In diesem Kapitel werden typische **Hindernisse für die Teilhabe** diskutiert und mögliche Lösungen aufgezeigt. Eine wertvolle Ressource sind dabei die Erfahrungen unserer "Hidden Diamonds", junge Frauen mit Migrationshintergrund, die durch direkten Kontakt oder Schulungen von Fachkräften zugänglich gemacht werden können.

Erfolgreiche Frauen mit Migrationshintergrund können als Mentorinnen fungieren, zwischen Eltern, jungen Frauen und Institutionen vermitteln, kulturelle Missverständnisse klären und gemeinsam mit den Betroffenen nach Perspektiven suchen. Ziel ist es, Mädchen und junge Frauen mit Migrationshintergrund zu befähigen, ihr Potenzial besser zu entfalten und für ihre eigenen Interessen einzutreten.



## Umsetzung

Eltern mit Migrationshintergrund haben oft Erwartungen und Vorstellungen über das Bildungssystem, die sich **stark von der Realität des neuen Landes** unterscheiden können. Zum Beispiel sind Eltern aus Osteuropa möglicherweise daran gewöhnt, dass schulische Angelegenheiten dort erledigt werden und sie nicht bei den Hausaufgaben helfen müssen. Dadurch könnten sie den Eindruck erwecken, desinteressiert zu sein, was zu Missverständnissen mit den Lehrer\*innen führen kann, besonders wenn Sprachbarrieren bestehen.

Ein weiteres Hindernis, insbesondere für Mädchen, ist der **geringe Stellenwert, den Bildung in einigen Kulturen** hat. Begabte Mädchen benötigen daher verstärkte Unterstützung, um neben Sprachbarrieren auch gegen den Widerstand ihrer Eltern für eine höhere Schul- oder Berufsausbildung kämpfen zu können.

**Fortbildungen für Lehrkräfte zum Thema Kultursensibilität** sollten idealerweise obligatorisch sein und von Personen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund abgehalten werden, um sicherzustellen, dass die Lehrkräfte den Bedürfnissen von Eltern und Schülern angemessen begegnen können.

Es wäre auch hilfreich, wenn Eltern die Möglichkeit hätten, sich mit Personen **aus ihrem eigenen Kulturkreis auszutauschen**, die das Bildungssystem des Gastlandes verstehen. Die Ressourcen der Migrationsberatung könnten für ein solches Angebot genutzt werden. Ein Abend speziell für Eltern mit Migrationshintergrund, der direkt an den Schulen stattfindet, könnte eine Gelegenheit bieten, sich mit vielen spezifischen Anforderungen des Bildungssystems des Gastlandes vertraut zu machen.



## Effekt: Verhinderung von Fehldiagnosen

Kinder mit Migrationshintergrund werden oft aufgrund von Verhaltensauffälligkeiten als **Störenfriede** abgestempelt, was zu Sanktionen oder einer überstürzten Diagnose führen kann, ohne die Lebensumstände des Kindes angemessen zu berücksichtigen. Beispielsweise können Symptome, die durch beengte Wohnverhältnisse oder fehlende Ressourcen für körperliche oder schulische Aktivitäten verursacht werden, leicht als ADHS fehldiagnostiziert werden. Ein **vertrauensvoller, enger Kontakt zu den Eltern ist entscheidend**, um passende Unterstützung anzubieten, beispielsweise durch die Anbindung an Projekte wie "Bewegung im Westen" in Rosenheim, die niedrigschwellige und kostenlose Sportangebote bieten.

### Mangelnde Sprachkenntnisse als Hindernis für schulische Perspektiven:

*„Es war für mich damals nicht möglich, auf das Gymnasium zu gehen. Ich weiß nicht, ob ich es geschafft hätte, aber die Möglichkeit bestand einfach nicht. Ich hatte die Noten, um auf das Gymnasium zu gehen, aber dennoch wurde mir gesagt, dass es gar nicht versucht wird.“* (Zitat aus einem der Hidden Diamonds-Interviews)

Viele Forschungsergebnisse zeigen, dass Kinder mit Migrationshintergrund **seltener eine weiterführende Schule** besuchen oder abschließen (Bundeszentrale für politische Bildung, 2021). Ein Grund dafür ist, dass **Sprachbarrieren das kognitive Potenzial überdecken**. Eine Lösungsstrategie könnte der Einsatz von Übersetzungshilfen in nichtsprachlichen Fächern sein. Dies würde es Mädchen ermöglichen, schneller und inhaltlich adäquat zu partizipieren.

Parallel dazu ist eine **gezielte und niveauangepasste Förderung der Sprachkenntnisse** wichtig. Mehr Zeit für die Bearbeitung von Aufgaben würde auch die Chancen erhöhen, das vorhandene Potenzial einer Schülerin/eines Schülers aufzeigen zu können und Zeit für die notwendige Übersetzungsarbeit zu haben, die für die Bearbeitung einer Aufgabe notwendig ist.



## Herausforderungen und Grenzen bei der Umsetzung:

Eine **unklare Perspektive**, ob eine Familie weiterhin in ihrem derzeitigen Aufenthaltsland leben wird, kann zu Problemen bei der Bildungsmotivation führen. Die Integration kann besonders schwierig werden, wenn die Eltern häufig von einer baldigen Rückkehr in ihre Heimat sprechen.

In Deutschland werden Flüchtlingskinder oft zunächst in speziellen Deutschklassen untergebracht, weil sich die Schulen nicht in der Lage sehen, Kinder mit geringen Deutschkenntnissen angemessen in den regulären Unterricht einzubeziehen. Diese Segregation wird vielen Kindern nicht gerecht und hemmt ihre Integration in das deutsche Bildungssystem. Sinnvoll wäre es, die Kompetenzen der Kinder vor der Einschulung einzuschätzen, um ihnen eine maßgeschneiderte Förderung anbieten zu können.

Für erstgeborene Kinder kann dies besonders schwierig sein, da es den Eltern an Unterstützung und Wissen über das Bildungssystem fehlt.

“  
„Es war schwierig, während der Schulzeit war ich immer das erste Kind in der nächsten Schulstufe, und meine Eltern haben den Schulstoff nicht verstanden.“ (Zitat aus einem der Hidden Diamonds-Interviews)  
”

## Fazit

Ein mittelfristiger Indikator für den erfolgreichen Abbau von Barrieren an den Schulen wäre, wenn prozentual mehr Mädchen mit Migrationshintergrund auf weiterführende Schulen gehen, höhere Abschlüsse erreichen und eine qualifizierte Berufsausbildung absolvieren. Dies würde sich bereits in den Klassenfotos zeigen - ein Blick in den Jahresbericht der Rosenheimer Gymnasien zeigt, dass die Klassenzusammensetzung alles andere als divers ist.



**Schlüsselpersonen als Vermittler\*innen:**

Es wäre vorteilhaft, wenn Schulen oder Erwachsenenbildungseinrichtungen Kontakt zu Schlüsselpersonen aus den Herkunftsländern der Schüler\*innen hätten, die bei Bedarf Unterstützung bieten könnten, um zwischen den Vorstellungen von Lehrer\*innen/Coaches und Eltern zu vermitteln.

**Interkulturelles Training:**

Lehrkräfte sollten Fortbildungen zur Kultursensibilität erhalten, um auf Lebensumstände eingehen und Hindernisse erkennen zu können, beispielsweise im Hinblick auf Bedenken muslimischer Mädchen beim Schwimmen.

**Erfahrungen mit Asyl und Migration greifbar machen:**

Um das Verständnis der Mitschüler\*innen zu erhöhen, müssen Asyl- und Migrationserfahrungen zugänglich gemacht werden. Persönliche Geschichten haben hier eine besondere Wirkung. Programme wie „Zeugen der Flucht“ bieten Workshops und Diskussionsrunden für alle Altersgruppen sowie Fortbildungen für Fachkräfte an und sollten breiter eingeführt werden, um zum Standard in Schulen zu werden.

**Vorbehalte gegenüber professioneller Unterstützung abbauen:**

Menschen mit Migrationshintergrund haben oft Vorbehalte gegenüber professioneller Unterstützung und institutionellen Systemen. Die Offenheit für professionelle Unterstützung kann durch Landsleute gefördert werden, sei es durch Fachkräfte mit Migrationshintergrund oder Schlüsselpersonen als Bindeglied.

**Gegenseitiges kulturelles Lernen:**

Bestehende Formate wie das Geschichtenerzählen im Morgenkreis können genutzt werden, um Unterschiede und Gemeinsamkeiten bewusst zu thematisieren.

**Einbindung von Migrationsberatungsstellen:**

Diese können Lehrkräften beratend zur Seite stehen und als Vermittler zwischen Eltern und Schule dienen.

**Patenschaften:**

Interkulturelle Patenschaften zwischen Teilnehmenden mit Migrationshintergrund und anderen in der Erwachsenenbildung fördern das gegenseitige Verständnis und die Integration.



## **Talent-Scouting:**

Durch gezielte Einbindung von Sportvereinen, Theater- und Musikprogrammen kann die Talentsuche und -förderung die Selbstwirksamkeit stärken, Erfolgserlebnisse ermöglichen und den Anschluss an etablierte Vereine und Organisationen in der Aufnahmegesellschaft erleichtern.

## **Mädchengruppen:**

Sie bieten einen geschützten Raum, in dem Mobbing Erfahrungen und familiäre Probleme besprochen werden können. Besonders erfolgreich sind solche Gruppen, wenn die Betreuerinnen selbst einen Migrationshintergrund haben, wie im Schülercafé Fürstätt. Das stärkt das Vertrauen der Mädchen, die sich eher öffnen, und erleichtert die Arbeit mit den Eltern. Gemeinsame Aktivitäten wie Kochen, Backen und kreatives Gestalten können als "Aufhänger" dienen und Produkte aus verschiedenen Kulturkreisen hervorbringen, die bei Schulveranstaltungen präsentiert oder verkauft werden können.

## **Peer-Multiplikator\*innen:**

Ältere Mentor\*innen, die bereits ein Leben aufgebaut haben, können als Vorbilder dienen und anderen helfen, ihre eigenen Ziele zu verfolgen, notfalls auch gegen den Widerstand ihrer Herkunftsfamilien. Soziale Medien mit geeigneten Plattformen können ebenfalls als wichtige Vermittler dienen und einen Raum für Vorbilder bieten, um mit jungen Frauen in Kontakt zu treten, wie bei „Migratöchter“ auf Instagram. Mentor\*innen werden beispielsweise in Schweden und den Niederlanden Flüchtlingskindern standardmäßig zur Verfügung gestellt und bieten eine große psychosoziale Unterstützung.

## **Verbindungen fördern:**

Schaffen Sie Möglichkeiten, um Schülerinnen mit und ohne Migrationshintergrund zusammenzubringen und begleiten Sie sie pädagogisch dabei.



# MÄDCHEN MISCHEN MIT

## Best Practice aus Deutschland

Im Projekt „Mädchen mischen mit“ unterstützen Trainerinnen junge Frauen mit Migrationshintergrund dabei, ihr Selbstvertrauen zu stärken, Vorurteile abzubauen und neue Begegnungen und Freundschaften zu schließen. Diese jungen Frauen sehen sich oft rassistischen Anfeindungen und Geschlechterstereotypen gegenüber, die sie daran hindern, ihre Ziele zu verfolgen. Das Projekt ermutigt sie, ihren eigenen Weg zu gehen und gleichberechtigt an der Gesellschaft teilzuhaben.

Das Ziel des Projekts ist es, die **sozialen und demokratischen Kompetenzen sowie das Selbstvertrauen der jungen Frauen zu stärken**. Das Gruppenkonzept basiert auf einem Programmmodell des IRC, das darauf abzielt, Diskriminierung aufgrund von Geschlecht oder Herkunft entgegenzuwirken. In den Workshops lernen die Teilnehmerinnen, Freundschaften zu pflegen, mit Stress umzugehen, positive Vorbilder zu finden und Selbstvertrauen zu entwickeln. Zudem werden der Umgang mit Diskriminierung, Zivilcourage, sowie gegenseitiger Respekt und Toleranz gefördert.

Das Projekt berücksichtigt auch das **soziale Umfeld** der jungen Frauen. Neben den Workshops werden Aktivitäten für Familienmitglieder und andere Bezugspersonen angeboten, um sicherzustellen, dass alle Mädchen teilnehmen können und ihre neu erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse unterstützt werden.

Mädchen Mischen Mit – Inklusive Mädchenarbeit für Vielfalt und Teilhabe: Bundesprogramm Demokratie leben! ([demokratie-leben.de](http://demokratie-leben.de))



# ZEUGEN DER FLUCHT

## Best Practice aus Deutschland

Der Verein „Zeugen der Flucht“ ermöglicht **direkte Gespräche zwischen Flüchtlingen und interessierten Gruppen wie Schulklassen.**

Die Mitglieder des Vereins sind junge Menschen mit und ohne eigene Fluchterfahrung, die sich 2016 aufgrund der starken medialen und politischen Aufmerksamkeit im Zusammenhang mit Vorurteilen und Ängsten rund um Themen wie Zuwanderung und Flucht zusammengeschlossen haben.

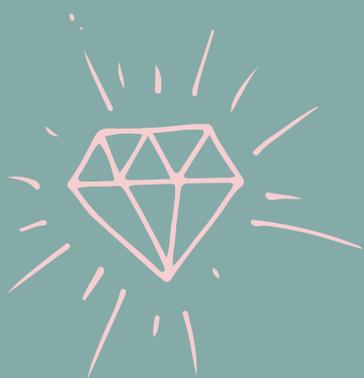
Bei diesen Treffen erzählen die Flüchtlinge vor der Gruppe von ihren **persönlichen Erfahrungen** und beantworten alle Fragen, die die Teilnehmer haben. Sie teilen ihre Geschichten über das Leben in ihrer Heimat, warum sie diese verlassen haben und wie sie sich in ihrem neuen Leben fühlen.

Außerdem sprechen sie über **ihre Träume für die Zukunft.** Jeder Flüchtling antwortet auf die Fragen auf seine eigene Weise und gibt so einen Einblick in die vielfältigen Lebenserfahrungen der Flüchtlinge.

[Zeugen der Flucht e.V.](#)



INDIVIDUELLE  
UNTERSTÜTZUNG/  
MENTORING/  
SUPERVISION



# INDIVIDUELLE UNTERSTÜTZUNG, MENTORING UND SUPERVISION

diamond quote 

“

„Bauen Sie Selbstvertrauen auf, damit andere es wagen,  
es zu versuchen!“

”

## Was ist Mentoring?

**Mentoring** ist eine Beziehung, bei der eine erfahrenere oder sachkundigere Person, der/die Mentor\*in, einer weniger erfahrenen Person, dem Mentee, Anleitung, Unterstützung und Ratschläge bietet, um sie bei ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung zu unterstützen. Dabei geht es um den **Austausch von Wissen, Fähigkeiten und Perspektiven**, um dem Mentee zu helfen, seine Ziele zu erreichen und sein volles Potenzial zu entwickeln.

Der European Mentoring and Coaching Council (EMCC) definiert Mentoring wie folgt: „Mentoring ist eine Lernbeziehung, die den Austausch von Fähigkeiten, Wissen und Fachwissen zwischen einem Mentor und einem Mentee durch Entwicklungsgespräche, Erfahrungsaustausch und Rollenmodellierung beinhaltet. Die Beziehung kann eine Vielzahl von Kontexten abdecken und ist eine integrative, wechselseitige Partnerschaft zum gegenseitigen Lernen, die Unterschiede wertschätzt.“

Das Programm zielt darauf ab, die spezifischen Herausforderungen und Barrieren anzugehen, mit denen Frauen in einer neuen und oft unbekanntem Umgebung konfrontiert sind. Es bietet Beratung, Unterstützung und Ressourcen, um ihre Fähigkeiten zu verbessern, die soziale Integration zu fördern, ihre Karriere voranzutreiben und ihr Selbstvertrauen zu stärken. Ziel ist es, dauerhafte positive Veränderungen zu erreichen, darunter wirtschaftliche Unabhängigkeit, soziale Inklusion und allgemeines Wohlbefinden. Das Programm fördert Vielfalt, Inklusion und Zusammenhalt, indem es Frauen unterschiedlicher Hintergründe zusammenbringt und Verständnis sowie Zusammenarbeit fördert. Letztendlich sollen die Frauen befähigt werden, ein erfülltes und unabhängiges Leben zu führen und zur Schaffung einer integrativeren und vielfältigeren Gesellschaft beizutragen.



## Individuelle Förder- und Mentoringprogramme

Ein Mentoring-Programm für Frauen mit Migrationshintergrund verfolgt eine breite Palette von Zielen. Es zielt darauf ab, diese Frauen zu stärken, indem es ihnen wesentliche Fähigkeiten für Beschäftigungsfähigkeit und Unabhängigkeit vermittelt und gleichzeitig ihre soziale Integration durch kulturelle Anpassung fördert. Durch das Mentoring sollen auch berufliche Aufstiegschancen verbessert, Selbstvertrauen aufgebaut, kulturelle Sensibilität gefördert und Networking-Möglichkeiten zur Selbstbestimmung bereitgestellt werden.

Das Mentoring-Programm ermutigt Teilnehmerinnen zur Interessenvertretung und Führung in ihren Gemeinschaften und befähigt sie dazu, aktiv Einfluss auf ihr Schicksal zu nehmen. Dabei legt es besonderen Wert auf das Bewusstsein für individuelle Herausforderungen und die Förderung von Inklusivität. Es strebt eine langfristige Wirkung an, die über die Dauer des Mentoring-Programms hinausgeht.

Die Mentorinnen sollten **die Bedeutung der Work-Life-Balance für Frauen erkennen** und den Mentees dabei helfen, den Umgang mit unterschiedlichen Anforderungen zu meistern. Durch den Austausch von Strategien, Tipps und persönlichen Erfahrungen können die Mentorinnen den Mentees dabei helfen, ihr persönliches und berufliches Leben effektiv zu organisieren.

Mentor\*innen und Mentees sollten dazu ermutigt werden, den Wert von Vielfalt anzuerkennen und ein integratives Umfeld zu fördern. Es ist wichtig, die einzigartigen Herausforderungen anzuerkennen, mit denen Frauen verschiedener Hintergründe konfrontiert sind, und eine Mentorenschaft anzubieten, die auf diese Erfahrungen eingeht.

Die begleitende Institution sollte die Wirksamkeit des Mentoring-Programms regelmäßig evaluieren, indem sie Feedback sowohl von Mentor\*innen als auch von Mentees einholt. Dieses Feedback sollte genutzt werden, um Verbesserungen vorzunehmen und sicherzustellen, dass das Programm relevant und hilfreich bleibt.



## Aufgaben der Mentor\*innen

Mentorinnen spielen eine entscheidende Rolle in Frauenförderungsprojekten, indem sie Frauen Orientierung, Unterstützung und Ermutigung bieten, damit sie ihr volles Potenzial entfalten können. Sie helfen Frauen, Hindernisse zu überwinden, Selbstvertrauen aufzubauen, neue Fähigkeiten zu erwerben und ihre Netzwerke zu erweitern. Durch ihre Mentorrolle tragen sie dazu bei, ein unterstützendes Umfeld zu schaffen, das Frauen dabei unterstützt, erfolgreich zu sein und Geschlechterbarrieren abzubauen.

Mentor\*innen bieten Orientierung beim Erwerb neuer Fähigkeiten. Sie können Schulungen empfehlen, Ressourcen bereitstellen oder praktische Unterstützung bieten, um die beruflichen Fähigkeiten der Mentees zu stärken und somit ihr Selbstvertrauen und ihre Berufschancen zu verbessern. Darüber hinaus unterstützen Mentorinnen Frauen beim Aufbau beruflicher Netzwerke und ermutigen die Mentees, ihre eigenen Stärken zu erkennen und zu nutzen, Vorurteile zu überwinden und sich für die Gleichstellung der Geschlechter einzusetzen.

### Konkrete Empfehlungen für Mentor\*innen:

- Ermutigen Sie Frauen, ihre eigenen Ziele zu verfolgen.
- Sorgen Sie für Erfahrungsaustausch.
- Seien Sie offen und schaffen Sie ein vertrauensvolles Umfeld.
- Fördern Sie das Selbstvertrauen der Frauen.
- Sagen Sie ihnen, dass Sie an sie glauben.
- Seien Sie realistisch und weisen Sie die Frauen immer wieder darauf hin, dass es Schwierigkeiten geben kann.
- Schaffen Sie Treffpunkte, an denen Frauen zusammenkommen und sich gegenseitig helfen können.



## Aufgaben der Mentees

Mentees profitieren am meisten vom Mentoring, wenn sie aktiv mitarbeiten, sich selbst Ziele setzen, Feedback annehmen und Initiative zeigen. Zudem ist es wichtig, dass sie eine positive Beziehung zum Mentor/ zur Mentorin aufbauen, die von Respekt und Wertschätzung getragen ist.

## Entwicklung eines Mentoring-Programms

Ein Mentoring-Programm mit einer Laufzeit von ca. sechs Monaten beginnt üblicherweise mit der Etablierung der Grundlagen in den ersten zwei Monaten, gefolgt von einer begleitenden Reflexion. Die Festlegung von Beginn und Ende der Mentoring-Beziehung ist entscheidend, um den Prozess gut begleiten zu können.

Die Intensität und Häufigkeit der Mentoring-Sitzungen sollten von den Mentoring-Paaren selbst festgelegt werden, wobei es empfohlen wird, dass sich Mentor\*innen und Mentees drei bis fünf Stunden pro Monat für das Mentoring reservieren. Diese Zeit kann in Form von ein- bis anderthalbstündigen Treffen mit zusätzlicher Zeit für nachfolgende Aufgaben aufgeteilt werden.

## Verschiedene Mentoring-Modelle

### a) Einzel-Mentoring:

Bei einem traditionellen Einzel-Mentoring betreut eine erfahrene Person eine weniger erfahrene Person. Diese Form des Mentorings ähnelt eher einem Lehrer-Schüler-Verhältnis, wobei der/ die Mentor\*in aufgrund seiner Fachkompetenz oder seines Wissens als Experte agiert.

---

### b) Peer-Mentoring:

Beim Peer-Mentoring unterstützen sich Personen mit ähnlichem Hintergrund gegenseitig. Hier liegt der Schwerpunkt mehr auf der Entwicklung von Mentoring-Fähigkeiten, Beziehungen und der Organisationsentwicklung. Obwohl es immer noch eine/n Mentor\*in und einen Mentee gibt, können sie in diesem Fall auch gleichrangige Kolleg\*innen sein. Die Mentoring-Sitzungen können entweder zu zweit oder in kleinen Gruppen stattfinden.

---

### c) Mentoring Zirkel:

Mentoring Zirkel sind eine Form des Gruppen-Mentorings, die die Teilnahme aller Ebenen und Bevölkerungsgruppen fördern können. Der Mentorenkreis schlägt interessante Themen für Gruppendiskussionen und Weiterentwicklung vor. Durch die Gründung von Mentoring-Zirkeln können wir gezielt Netzwerke schaffen, die den Mentees dabei helfen, zu wachsen, Erfahrungen auszutauschen und sich auf vielfältige Weise weiterzuentwickeln.

## Vorteile des Mentorings

Mentorings fördern die Kompetenzentwicklung, stärken das Selbstvertrauen und unterstützen die Mentees beim beruflichen Aufstieg. Dadurch werden die wirtschaftliche Unabhängigkeit, die persönliche Autonomie und die soziale Integration der Mentees gefördert. Die beteiligten Frauen bauen neue Kontakte auf und erweitern so ihre Ressourcen.

Mentoring zielt darauf ab, **dauerhafte positive Veränderungen** im Leben von Frauen zu unterstützen und vielfältige und inklusive Gemeinschaften zu fördern, was letztendlich sowohl dem Einzelnen als auch der Gesellschaft zugute kommt.



## Mögliche Herausforderungen

Folgende Herausforderungen müssen bei Mentoringprozessen beachtet werden:

### **Unconscious Bias:**

Wenn wir auf Menschen treffen, beurteilen wir sie oft anhand dessen, was wir beobachten, wie etwa das Alter, die Kleidung, die Hautfarbe oder die Attraktivität dies nennt man auch Snap Judgement bezeichnet. Es erfolgt, wenn unser Gehirn Menschen und Situationen um uns herum schnell einschätzt, oft ohne dass wir es merken. Erkennen Sie daher Ihre Voreingenommenheit an. Es kann schwierig sein, persönliche Vorurteile zu erkennen, insbesondere **unbewusste Vorurteile**. Der Test Project Implicit der Harvard University bietet eine Reihe von Tests an, die dabei helfen können, unsere unbewussten Vorurteile ans Licht zu bringen (<https://implicit.harvard.edu/implicit/germany/>). Die Bereitschaft, unsere eigenen Vorurteile zu erkennen, ist ein wichtiger Schritt zum Verständnis der Wurzeln von Stereotypen und Vorurteilen. Persönliche Vorurteile können bekämpft werden, indem man Menschen persönlich kennenlernt. Sobald Sie sich bestimmter Vorurteile bewusst werden, reflektieren Sie dies.

**Fehler zugeben:** Scheuen Sie sich nicht, Fehler anzuerkennen und sich dafür zu entschuldigen.

**Termine einhalten:** Sowohl Mentorinnen als auch Mentees haben Verpflichtungen, die beiden als bequeme Ausrede für Terminverschiebungen dienen. Allerdings müssen sich beide auch an ihre gemeinsame Vereinbarung halten.

**Zeitliche Beschränkungen:** Die Vereinbarkeit beruflicher und persönlicher Verpflichtungen stellt vor allem für Frauen eine besondere Herausforderung dar, da sie unter Umständen auch einen hohen Anteil an Betreuungsaufgaben tragen. Flexibilität und Verständnis beider Seiten können dazu beitragen, gut damit umzugehen.

**Unrealistische Erwartungen:** Den Mentee mit Informationen zu überladen und zu erwarten, dass der Mentee zum Klon des Mentors/ der Mentorin wird, sind Beispiele für unrealistische Erwartungen, die sich negativ auf die Beziehung auswirken können. Umgekehrt kann der Mentee mehr Unterstützung erwarten, als möglich ist. Legen Sie daher gleich zu Beginn Ziele fest, um die Erwartungen abzugleichen.

**Abhängigkeit:** Mentorinnen müssen sich verdeutlichen, dass es bei einem Mentoring nicht um sie, sondern um den Mentee geht. Mentees müssen sich klarmachen, dass sie diejenigen sind, die die „schwere Arbeit“ erledigen müssen. Sie müssen ihre eigenen Entscheidungen treffen und bedenken, dass die Mentorinnen sie nur unterstützen.



## Evaluation

Das Sprichwort „Wenn du nicht weißt, wohin du gehst, wie willst du dann wissen, ob du dort angekommen bist?“ unterstreicht die Bedeutung klarer Ziele und Vorgaben. Ohne klare Ziele wird es schwierig, Fortschritte zu messen und Erfolge zu bewerten. Durch eine umfassende Evaluation können die Verantwortlichen eines Mentoring-Programms sicherstellen, dass die beabsichtigten Ziele erreicht wurden und sich positiv auf die persönliche und berufliche Entwicklung der Teilnehmerinnen auswirken.

Die Evaluation eines Mentoring-Programms sollte von Anfang an erfolgen. Es ist wichtig, die Ziele der Organisation sowie individuelle Ziele für jedes Mentoringpaars festzulegen. Die Art der Evaluation und Bewertung hängt stark von den Zielen ab.

Die Evaluation kann zu verschiedenen Zeitpunkten erfolgen:

- 1. Anmeldung:** Zu Beginn des Programms ist es wichtig, Informationen über die Teilnehmerinnen und ihre Ziele zu sammeln. Diese Informationen sind wichtig für die Auswahl der Mentorin.
- 2. Nach der Bildung der Teams:** Sobald Mentorinnen und Mentees zusammengebracht wurden, ist es wichtig sicherzustellen, dass sie mit ihrer Partnerin zufrieden sind. Das Sammeln von Informationen über ihre Erwartungen an die Mentorschaft ist hierbei hilfreich.
- 3. Feedback nach einzelnen Sitzungen:** Insbesondere zu Beginn ist es sinnvoll, Mentorinnen und Mentees zu kontaktieren und mit ihnen den Verlauf zu reflektieren, um ggf. gegensteuern zu können.
- 4. Evaluation in der Mitte des Programms:** Hier können den Mentoring-Teilnehmern einige Fragen gestellt werden, um den Prozess ggf. verbessern zu können.
- 5. Programmende:** Am Ende des Programms ist es wichtig, mehr über die Erfahrungen der Teilnehmerinnen zu erfahren. Diese Informationen sind wertvoll für die Programmweiterentwicklung.



# MENTORING BEI LOPE

## Best Practice aus Norwegen

Der Verein LoPe verwendet folgende Methoden, um Frauen mit Migrationshintergrund auf eine erfolgreiche Teilnahme an Mentorinnenprogrammen vorzubereiten.

Die Methode umfasst folgende Module:

### **Tool 1: Identität – Meine Geschichte**

Dieses Tool lädt dazu ein, die eigene Identität zu reflektieren und zu prüfen, ob man sich mit der eigenen Vergangenheit identifiziert. LoPe-Berater\*innen, die selbst Kriegs- und Konflikterfahrungen gemacht haben, teilen ihre Geschichten, um andere Frauen zu ermutigen, ebenfalls ihre Erfahrungen zu teilen. Diese Berater\*innen dienen als Beispiele dafür, dass es möglich ist, in einer anderen Gesellschaft neu anzufangen und erfolgreich zu sein, während man seine Identität bewahrt und sich in verschiedenen Kulturen zurechtfindet.

### **Tool 2: „Mein Leben – meine Verantwortung“ – Fokuswechsel**

Dieses Tool fördert einen Fokuswechsel weg von Selbstmitleid hin zu Eigenverantwortung. Für Menschen, die herausfordernde Lebenssituationen erlebt haben, kann Selbstmitleid ein Hindernis für persönliche Entwicklung sein. Es führt oft dazu, dass sie sich als Opfer fühlen und sich auf als unfair erlebte Beziehungen und vergangene Erfahrungen konzentrieren. Die Beratung spielt eine wichtige Rolle dabei, den Teilnehmerinnen zu zeigen, wie lähmend diese Opferrolle sein kann und wie schwer es so ist, die Kontrolle über das eigene Leben zu übernehmen.

### **Tool 3: „Wohlfahrt ist in ein System eingebrachte Wohltätigkeit“**

Dieses Tool beleuchtet die individuellen Einstellungen, die notwendig sind, um gute Sozialsysteme aufrechtzuerhalten. Dabei ist es wichtig, Einsicht und Verständnis für ein System zu haben, das auf Vertrauen basiert. Ziel ist es, den Wunsch bei anderen zu wecken, einen Beitrag für die lokale Gemeinschaft zu leisten. Gleichzeitig ermutigt das Tool dazu, über die eigene Kultur und die anderer nachzudenken.

### **Tool 4: Körperliche Gesundheit und Ernährung**

In diesem Tool geht es um den Zusammenhang zwischen körperlicher und geistiger Gesundheit. Untersuchungen in Skandinavien haben gezeigt, dass Menschen mit Fluchthintergrund aufgrund ihrer Ernährung ein erhöhtes Risiko für Diabetes und andere Zivilisationskrankheiten haben. Durch eine Sensibilisierung und die Förderung einer gesunden Ernährung können viele negative Auswirkungen vermieden werden.



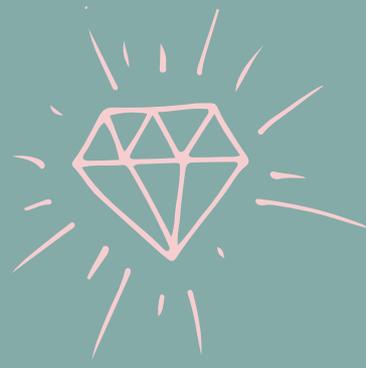
## Weitere Links zum Mentoring

- <https://www.thrivewithmentoring.com/>
- <https://girleffect.org/>
- <https://mowglitweets.medium.com/empowering-women-through-mentoring-7943239cbe55>
- <https://www.togetherplatform.com/blog/mentorship-program-survey-questions>
- <https://www.togetherplatform.com/blog/how-to-measure-your-workplace-mentoring-program>
- <https://www.togetherplatform.com/blog/mentorship-program-survey-questions> <https://www.togetherplatform.com/blog/how-to-measure-your-workplace-mentoring-program>

In Norway:

- <https://www.minmentor.no/>
- <https://globalesandefjord.no/historier/gjor-en-forskjell-bli-mentor/>





# EMPOWERMENT DURCH GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT UND FREIWILLIGENARBEIT



# EMPOWERMENT DURCH GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT UND FREIWILLIGENARBEIT



*Diamond quote*

„Freiwilligenarbeit hat mir gezeigt, was es bedeutet und warum es wichtig ist, Unterstützung und Menschen zu haben, mit denen man immer reden kann. Ich habe es geschafft, mit Menschen in Kontakt zu treten, und mir ist klar geworden, dass die Verbindung mit anderen ein entscheidender Faktor für den Erfolg ist. Jetzt möchte ich Menschen inspirieren und ihnen zeigen, was durch aktives Engagement in der Gemeinschaft erreicht werden kann.“

In einer zunehmend vielfältigen und vernetzten Welt ist es dringend erforderlich, Frauen mit Migrationshintergrund zu stärken. Diese Frauen stehen oft vor besonderen Herausforderungen wie kultureller Anpassung, sozialer Integration und wirtschaftlicher Unabhängigkeit. **Gemeinschaftsengagement und Freiwilligenarbeit** sind jedoch zwei wirksame Instrumente, um den Weg zu einer integrativeren Zukunft für diese Frauen zu ebnen. Durch diese Maßnahmen können Barrieren abgebaut, kulturelle Unterschiede überbrückt und Frauen mit verschiedenen Hintergründen geholfen werden, ein erfüllteres Leben zu führen. Dies erleichtert ihnen den Integrationsprozess und trägt zu einer inklusiveren Gesellschaft bei.

**Gemeinschaftsengagement** bezeichnet den Prozess, bei dem Einzelpersonen, Gruppen oder Organisationen **innerhalb einer bestimmten Gemeinschaft zusammenarbeiten, um gemeinsame Probleme anzugehen**, Informationen auszutauschen und Entscheidungen zu treffen, die die Gemeinschaft betreffen. Es ist eine wechselseitige Beziehung, bei der Mitglieder, Interessenvertretungen und Organisationen zusammenarbeiten, um Probleme zu erkennen und zu lösen, Konsens zu finden und das Wohl der gesamten Gemeinschaft zu verbessern.

**Gemeinschaftsengagement** kann **verschiedene Formen** annehmen, darunter öffentliche Versammlungen, Umfragen, Workshops, Diskussionen und ähnliche Aktivitäten. Eine entscheidende Form des Engagements ist die Freiwilligenarbeit. Im Kontext der Stärkung von Frauen mit Migrationshintergrund fungiert das Gemeinschaftsengagement als Bindeglied, das Frauen mit ihren neuen Gemeinschaften verbindet. Es überwindet Isolationsbarrieren und fördert ein Gefühl der Zugehörigkeit. Durch gemeinschaftliches Engagement haben Frauen die Möglichkeit, ihre Anliegen zu äußern, Erfahrungen auszutauschen und aktiv an der Gestaltung der Gemeinschaften teilzunehmen, die sie heute ihr Zuhause nennen.



**Freiwilligenarbeit** spielt eine entscheidende Rolle bei der Stärkung von Beziehungen zwischen Menschen und dem Aufbau von Gemeinschaften. Sie trägt dazu bei, eine mitfühlendere, widerstandsfähigere und integrativere Gesellschaft zu schaffen. Die Definition von Freiwilligenarbeit variiert weltweit und hängt von den unterschiedlichen Kontexten ab, in denen jede Gesellschaft existiert. In entwickelten Demokratien gibt es jedoch gemeinsame Elemente, die Freiwilligenarbeit definieren. Freiwilligenarbeit ist eine Tätigkeit, die Einzelpersonen freiwillig ausführen, um anderen oder der Gesellschaft als Ganzes zu helfen, ohne finanzielle Gewinne zu erzielen. Die Teilnahme an ehrenamtlichen Aktivitäten steht allen offen, unabhängig von Alter, Herkunft, sozialem Status, Bildung, körperlichen oder geistigen Fähigkeiten oder persönlichen Überzeugungen. Daher ist Freiwilligenarbeit ein hervorragendes Instrument zur Stärkung marginalisierter und sozial ausgegrenzter Personen, einschließlich Frauen mit Migrationshintergrund.

Es gibt **zahlreiche Möglichkeiten** für ehrenamtliches Engagement, mit unterschiedlichen Formen und Zeitaufwand für verschiedene Aktivitäten. Die Vorteile der Freiwilligenarbeit sind enorm. Sie bringt Vorteile für die Gemeinschaft, die Nutznießer von Freiwilligendiensten, die Organisationen, die Freiwillige einbeziehen, und die Freiwilligen selbst.

Wenn Frauen sich ehrenamtlich engagieren, leisten sie nicht nur einen Beitrag für ihre Gemeinschaft, sondern entwickeln auch **wichtige Fähigkeiten, gewinnen Selbstvertrauen und erweitern ihre sozialen Netzwerke**. Dies wiederum führt zu gesteigertem Selbstwertgefühl und Erfolgserlebnissen. Freiwilligenarbeit kann Frauen helfen, die Grundlage für Bildung, Beschäftigung oder Unternehmertum zu schaffen und so zu ihrer wirtschaftlichen Unabhängigkeit und Selbstbestimmung beizutragen.



Es gibt mehrere **Schlüsselaspekte** des Gemeinschaftsengagements und der Freiwilligenarbeit, die unserer Meinung nach für die Stärkung von Frauen mit Migrationshintergrund von grundlegender Bedeutung sind.

- Freiwilligenarbeit bietet Frauen mit Migrationshintergrund eine gute Möglichkeit, **sich in ihre neuen Gemeinschaften zu integrieren**. Durch aktive Teilnahme an lokalen Initiativen werden sie Teil des Gemeinschaftslebens, knüpfen Verbindungen und entwickeln sinnstiftende Beziehungen. Dadurch lernen sie nicht nur die Kultur ihrer neuen Heimat kennen, sondern entwickeln auch ein Gefühl der Zugehörigkeit und Integration. Engagement ermöglicht Frauen, sich auf eine Weise mit ihrer Umgebung zu verbinden, die über den bloßen Aufenthalt hinausgeht. Sie können aktiv am sozialen und kulturellen Leben ihrer Gemeinschaften teilnehmen und dazu beitragen.
- Freiwilligenarbeit kann für Frauen mit Migrationshintergrund eine **intensive Sprachlernerfahrung** sein, die über formelle Sprachkurse hinausgeht. Durch die Interaktion mit anderen bei ehrenamtlichen Aktivitäten erlangen sie praktische Sprachkenntnisse, die für das tägliche Leben, die Arbeitssuche und das Eintreten für ihre Rechte unerlässlich sind. Diese Sprachfertigkeiten ermöglichen es ihnen, sich in komplexen bürokratischen Systemen zurechtzufinden, Zugang zur Gesundheitsversorgung zu erhalten und sich aktiv am sozialen und wirtschaftlichen Leben zu beteiligen.
- Freiwilligenarbeit schafft ein **Umfeld für kulturellen Austausch und gegenseitiges Verständnis**. Frauen mit unterschiedlichem Hintergrund haben die Möglichkeit, ihre Erfahrungen, Traditionen und Perspektiven mit der Gemeinschaft zu teilen. Dies bereichert nicht nur das kulturelle Spektrum der Gemeinschaft, sondern fördert auch Toleranz und baut Stereotypen ab. Durch die Teilnahme an der Gemeinschaft werden diese Frauen zu Botschafterinnen und tragen zu einer integrativeren und toleranteren Gesellschaft bei.
- Freiwilligenarbeit dient als **Brücke zu Netzwerken, die besonders wichtig sind für Frauen mit Migrationshintergrund**. Sie bauen so Kontakt zu Personen auf, die ähnliche Erfahrungen teilen und ihnen Orientierung und emotionalen Beistand bieten können. Freiwillige Tätigkeiten beinhalten oft Teamarbeit, was die Bindungen zwischen den Teilnehmerinnen stärkt. Das Gefühl der Gemeinschaft und die unterstützenden Netzwerke, die durch Freiwilligenarbeit entstehen, können für Frauen, die sich in einer neuen Umgebung zurechtfinden müssen, von entscheidender Bedeutung sein.



Freiwilligenarbeit bietet die Möglichkeit, **wertvolle Fähigkeiten und Erfahrungen zu sammeln**. Diese neuen Fähigkeiten fördern nicht nur das persönliche Wachstum, sondern verbessern auch die Beschäftigungschancen. Ob in administrativen Rollen, im Projektmanagement oder in speziellen Aufgaben innerhalb der Freiwilligenorganisation, Freiwilligenarbeit kann ein wichtiger Schritt hin zur finanziellen Unabhängigkeit sein. Indem Frauen aus dem Kreislauf wirtschaftlicher Benachteiligung ausbrechen, können sie ihre Selbstständigkeit steigern und einen Beitrag für ihre Familien und Gemeinschaften leisten.

Durch ihr Engagement in der Gemeinschaft können Frauen dazu beitragen, **für Inklusion einzutreten und Diskriminierung zu bekämpfen**. Indem sie ihre Geschichten und Erfahrungen teilen, helfen sie, ein besseres Verständnis in der Gesellschaft und bei Entscheidungsträgern zu schaffen. Wenn sie sich für Rahmenbedingungen einsetzen, die die Rechte und die Würde von Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund respektieren, ist ihre Stimme besonders wichtig. Auf diese Weise tragen sie dazu bei, eine Gesellschaft zu schaffen, die integrativer und offener ist.



Frauen mit Migrationshintergrund, die sich freiwillig engagieren, sind **inspirierende Vorbilder**. Sie zeigen durch ihr aktives Engagement, wie wertvoll es ist, das eigene Erbe anzunehmen und sich an der Weiterentwicklung einer Gesellschaft zu beteiligen. Auf diese Weise ermutigen sie junge Mädchen dazu, Führungsrollen anzustreben, stolz auf ihre kulturelle Identität zu sein und aktiv zur Gestaltung ihrer Gemeinschaften beizutragen.

Die Stärkung von Frauen mit Migrationshintergrund ist nicht nur eine gesellschaftliche Verantwortung, sondern eine **Investition** in eine bessere, integrativere Zukunft. Indem wir uns für gesellschaftliches Engagement und ehrenamtliche Arbeit einsetzen, können wir Barrieren abbauen, kulturelle Unterschiede überbrücken und Möglichkeiten für persönliches und berufliches Wachstum schaffen.



## ES WICHTIG MACHEN

### DIE AUSWIRKUNGEN VON FREIWILLIGENARBEIT AUF DIE SOZIALE INTEGRATION

Das **Impact Measurement Tool-Handbuch** soll die Auswirkungen von Freiwilligenarbeit auf Jugendliche mit geringeren Chancen messen und den Nutzen von Freiwilligenerfahrungen sowie deren Einfluss auf das allgemeine Wohlbefinden verfolgen. [1]

Es besteht aus **zwei Komponenten**, von denen eine auf die individuelle Beurteilung und die andere auf die Bewertung auf organisatorischer Ebene zugeschnitten ist.

**1** Das **“You Matter“-Tool für junge Freiwillige** – zielt darauf ab, die Auswirkungen von Freiwilligenarbeit auf die Inklusion auf individueller Ebene selbst zu bewerten, wobei der Schwerpunkt auf a) Selbstwertgefühl, b) Beziehungen zu anderen, c) Beziehungen zur Gemeinschaft und d) liegt. Wissen und Fähigkeiten.

**2** Das **“Making it Matter“-Tool für Organisationen** – ermöglicht die Bewertung der Auswirkungen von Freiwilligenarbeit auf die Inklusion junger Menschen auf Organisationsebene.

#### Vorteile für Freiwilligenorganisationen

- Entwicklung integrativerer Freiwilligenprogramme im Einklang mit den Bedürfnissen benachteiligter Jugendlicher
- Steigerung des Engagements benachteiligter Jugendlicher in der Freiwilligenarbeit;
- Beitrag zur sozialen Integration
- Förderung von Sozialkapitals

#### Vorteile für Jugendliche

- Einsicht in ihre Fähigkeiten gewinnen
- Stärkung des Zugehörigkeits- und Integrationsgefühls
- Unterstützung der beruflichen Weiterentwicklung
- Förderung der aktiven Teilnahme an der Gesellschaft

Hier finden Sie weitere Informationen zu dem Tool-Handbuch:

[https://www.youtube.com/watch?v=\\_0y7fMFoadY&t=3s](https://www.youtube.com/watch?v=_0y7fMFoadY&t=3s)

[1] The Manual was produced through Erasmus+ KA2 Strategic partnership project "Making it matter - the impact of volunteering on social inclusion" lead by DKolektiv (Croatia) and in cooperation with partners: CEV (Belgium), Volunteer Ireland (Ireland), BBE (Germany), FriSe (Denmark), Slovene Philanthropy (Slovenia)



# UKRAINISCHER SOCIAL CLUB

## BEST PRACTICE AUS KROATIEN

Der Ukrainische Social Club ist ein Programm, das Flüchtlingen aus der Ukraine hilft, sich in Osijek **sozial zu integrieren**, indem es ein Netzwerk der Solidarität, Unterstützung und Freundschaft zwischen den Bürger\*innen von Osijek und der Ukraine aufbaut. Das Hauptziel des Programms ist es, den Flüchtlingen zu helfen, sich aktiv in ihre Gemeinschaft einzubringen und eigene Aktivitäten zu organisieren.

Der Ukrainische Social Club entstand als Reaktion auf die wachsende Zahl von Menschen aus der Ukraine, die aufgrund der Kriegssituation in Osijek Zuflucht suchten. Er wurde als Ort konzipiert, an dem sich Ukrainer\*innen untereinander sowie mit der lokalen Bevölkerung treffen, austauschen und unterstützen können.

**Das Programm für Ukrainer wurde in mehreren Phasen durchgeführt, um ihren sich ändernden Bedürfnissen gerecht zu werden:**

- 1 Es begann mit **informellen Treffen** von Ukrainer\*innen, Anwohner\*innen und Vertreter\*innen zivilgesellschaftlicher Organisationen, um sich kennenzulernen, auszutauschen, Erfahrungen zu teilen und Unterstützung zu bieten.
- 2 Dann wurden die **Bedürfnisse der Ukrainer\*innen** erfasst, und es wurden Maßnahmen entsprechend dieser Bedürfnisse ergriffen, indem verschiedene thematische Treffen organisiert wurden.
- 3 Schließlich wurden die **Fähigkeiten der Menschen** aus der Ukraine gestärkt und erweitert, damit sie aktiv an der örtlichen Gemeinschaft teilnehmen können, zum Wohl der Ukrainer\*innen und zum Nutzen der örtlichen Gemeinschaft.

Die **Innovationskraft** dieses Programms zeigt sich in einem grundlegenden Wandel des Denkens, bei dem die Teilnehmerinnen selbst zu den Initiatorinnen des Wandels werden und dabei befähigt werden, aktiv an der Gestaltung einer positiven Zukunft mitzuwirken. Der Ansatz basiert darauf, die geflüchteten Personen zu stärken, damit sie selbst zu aktiven Mitgliedern ihrer neuen Gemeinschaft werden und die Initiative ergreifen können, um soziale Probleme anzugehen.

Im Gegensatz zu einem rein institutionellen Ansatz fördert diese Methode eine gegenseitige Kommunikation zwischen den Gastgebern und den Flüchtlingen, was zu einer gleichberechtigten und



## WERTE-TAGEBUCH FÜR FREIWILLIGE BEST PRACTICE AUS KROATIEN

Das Wertetagebuch für Freiwillige hilft Freiwilligen, ihre Aufgaben und Ziele im Blick zu behalten. Es ermöglicht ihnen auch, über ihre Erfahrungen nachzudenken und die Bedeutung ihrer ehrenamtlichen Arbeit zu erkennen. Durch regelmäßiges Durchblättern können Freiwillige besser verstehen, wie ihre Arbeit sie und ihre Gemeinschaft beeinflusst.

Die Verwendung des Wertetagebuchs hat viele Vorteile sowohl für Freiwillige als auch für die Organisationen:

- **Reflexion:** Das Tagebuch ermöglicht es Freiwilligen, über ihre Erfahrungen nachzudenken und persönlich zu wachsen.
- **Zielverfolgung:** Freiwillige können ihre Fortschritte bei der Erreichung ihrer Ziele im Laufe der Zeit dokumentieren.
- **Wissens- und Kompetenzentwicklung:** Durch die Aufzeichnung ihrer Aktivitäten können Freiwillige verfolgen, was sie gelernt und welche Fähigkeiten sie entwickelt haben.
- **Motivation:** Das Aufschreiben von Erfolgen und Leistungen kann die Motivation der Freiwilligen steigern und ihr Engagement fördern.

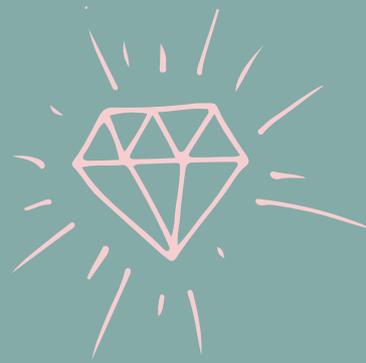


Das gesamte Wertetagebuch, das zum Ausdrucken und Verwenden bereitsteht, finden Sie **HIER**.

Es ist benutzerfreundlich gestaltet und bietet eine einfache Möglichkeit, den Wert jeder Freiwilligenarbeit festzuhalten.

[1] Volunteer Value Diary is a product of the project "VIV - Volunteering inspired by values" funded by the Erasmus + KA2, small scale partnership program. The project coordinator was Centro Servizio Volontariato di Padova e Rovigo (Italy), while the partners were Croatian Volunteer Development Center (Croatia) and Associação Mais Cidadania (Portugal).





# VERNETZUNG VON FRAUEN MIT MIGRATIONS- HINTERGRUND



# VERNETZUNG VON FRAUEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND

*Diamond quote*



*I've managed to connect with people, and I've realized that being connected to others is a crucial factor for success.*

Frauen mit Migrationshintergrund stehen oft vor besonderen Herausforderungen, wenn sie sich in neuen Umgebungen zurechtfinden müssen. Netzwerke sind dabei eine wichtige Form der Unterstützung. Sie helfen dabei, Zugang zu Ressourcen und Arbeitsmöglichkeiten zu bekommen und sich sozial zu integrieren. Netzwerke bieten Frauen mit Migrationshintergrund eine Plattform, um Erfahrungen auszutauschen und sich gegenseitig zu helfen. Es gibt verschiedene Arten von Netzwerken, von informellen Gruppen bis hin zu formellen Organisationen. Ihr Ziel ist es immer, Frauen mit Migrationshintergrund zu stärken und ihnen zu helfen, Hindernisse zu überwinden, auf die sie treffen könnten.

„Studien haben gezeigt, dass der Aufbau und die Pflege professioneller Netzwerke für den beruflichen Erfolg von großer Bedeutung sind, da sie den Zugang zu Mentorinnen und anderen Karriereunterstützern mit hilfreichen Wissen, strategischen Ratschlägen und emotionaler Unterstützung ermöglichen. Gleichzeitig zeigen Untersuchungen jedoch, dass dieselben beruflichen Kernnetzwerke für Frauen im Hinblick auf die beruflichen Vorteile, die sie bieten, häufig weniger stark und effektiv sind als für Männer“ (<https://www.ebs.edu/en/news/ebs-generated-research-attracts-attention>).

Frauen sind immer noch weniger gut im Netzwerken als Männer. Deshalb liefert dieses Kapitel des Handbuchs „Hidden Diamonds“ Best-Practice-Beispiele, wie man sozial erfolgreiche Frauen mit Migrationshintergrund miteinander vernetzt, aus ihren Erfahrungen lernt und gemeinsam Methoden entwickelt. Dies unterscheidet sich von klassischen Mentoring-Projekten, bei denen einzelne Frauen Partnerschaften mit anderen eingehen, um sie zu fördern. Oft endet das Mentoring, wenn diese Partnerschaft scheitert. Genau! Der gemeinschaftliche Ansatz von Netzwerken ermöglicht eine nachhaltigere Form des Mentorings und kann eine größere Wirkung erzielen.



## Networking als Instrument zur Stärkung von Frauen

In der Region Grenland in Telemark, Norwegen, werden 75 % der Arbeitsplätze über bereits bestehende Netzwerke gefunden. Wenn Sie neu in der Region sind und über kein Netzwerk verfügen, sind Ihre Chancen, einen Job zu finden oder sich in die norwegische Gesellschaft zu integrieren, sehr gering.

Kontakte in einem neuen Umfeld zu knüpfen, kann eine herausfordernde Aufgabe sein, aber es gibt verschiedene Strategien, die dabei helfen können. Zum Beispiel kann es hilfreich sein, sich lokalen Initiativen oder Vereinen anzuschließen, die Ihren Interessen entsprechen. Dadurch haben Sie die Möglichkeit, Gleichgesinnte zu treffen.

Auch die freiwillige Mitarbeit bei gesellschaftlichen Projekten ist ein guter Ansatz, um nicht nur Kontakte zu knüpfen, sondern auch einen positiven Beitrag für die Gesellschaft zu leisten. Des Weiteren bieten lokale Veranstaltungen wie Feste oder Vorträge eine Plattform, um mit Menschen vor Ort in Kontakt zu treten. Zusätzlich können Sprachkurse eine Möglichkeit sein, ihre Sprachkenntnisse zu verbessern und somit die Kommunikation und den Kontakt mit der Gemeinschaft zu erleichtern.



# MIKRO-NETWORKING BEI LOPE

## Best Practice aus Norwegen

Die norwegische Organisation LoPe setzt sich für eine Integration von Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund auf der Mikroebene ein. Sie organisieren persönliche Mikro-Networking-Treffen, da persönliche Vernetzung auch in einer zunehmend digitalen Welt wichtig ist.

Diese Treffen ermöglichen es Einzelpersonen, stärkere Verbindungen aufzubauen, indem ein Maß an Beziehung und Vertrauen geschaffen wird, das über digitale Kanäle schwer zu erreichen ist. Persönliche Interaktionen ermöglichen die Wahrnehmung nonverbaler Signale wie Körpersprache und Tonfall. Außerdem führen direkte Begegnungen zu spontanen Gesprächen und unerwarteten Chancen. LoPe sucht gezielt nach erfolgreichen Frauen mit einem großen Netzwerk, die bereit sind, Kontakt zu einzelnen Frauen aufzubauen.

In der Regel werden beide Frauen zunächst zu einer Art Brainstorming eingeladen, mit dem Ziel, eine Verbindung zwischen den beiden Frauen herzustellen, die dazu führt, dass die Teilnehmerin in größere Netzwerke eingebunden wird, zu denen die andere Frau Zugang hat.

Wir setzen auf einen Schneeballeffekt, bei dem aus einem Kontakt mehrere weitere entstehen können, bis im Laufe der Zeit eine isolierte Person über ein nachhaltiges Netzwerk verfügt.



## MIGRA DIAMONDS

### Best Practice aus Deutschland

Neben klassischen Netzwerken wie Vereinen, Initiativen etc. können auch digitale Netzwerke Frauen dabei helfen, sich gegenseitig zu unterstützen. Über soziale Medien lassen sich digitale Netzwerke leicht aufbauen. Nutzen Sie am besten das Medium, das die jeweilige Altersgruppe am häufigsten nutzt.

In Rosenheim wird derzeit ein soziales Netzwerk in Instagram namens **Migra Diamonds** gegründet. Es richtet sich an (junge) Frauen mit Migrations- und Fluchthintergrund. Auf der Instagram-Seite werden regelmäßig Veranstaltungen gepostet, die für die Zielgruppe interessant sind, sowie Tipps, Informationen und ermutigende Geschichten über verschiedene Frauen.

Es besteht auch die Möglichkeit, Kontakt zu einigen Frauen aufzunehmen, die selbst einen Migrationshintergrund haben und eine Peer-to-Peer-Beratung online oder persönlich anbieten. Darüber hinaus organisiert das Netzwerk alle zwei Monate Veranstaltungen, die für die Zielgruppe attraktiv sind und zu denen alle eingeladen sind, wie Konzerte, Vorträge, Kinoabende, interkulturelle Abendessen usw. Dem Netzwerk gehören neben Peers auch Fachleute an, die in der Branche beratend tätig sind die Region.



# FOTOTAGEBÜCHER

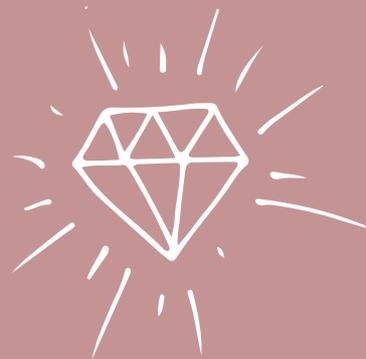
## Best Practice aus Deutschland

Das Projekt „Fototagebücher“ wurde 2016 von der Fotografin Patricia Morosan ins Leben gerufen, unterstützt vom Verein Artistania e.V. und finanziert vom Paritätischen Bildungswerk. Das Projekt war als kreativer Raum für Frauen konzipiert, in dem sie mit fotografischen Mitteln einen anderen Blick auf ihre Biografien werfen und gemeinsam über ihre „Karrieren“ nachdenken konnten. Die Fotografie diente vor allem dazu, Erzählungen zu initiieren und sich von den eigenen Erfahrungen zu distanzieren.

Zu diesem Zweck führten die Projektteilnehmerinnen ein Fototagebuch. Die Frauen wurden gebeten, ihren Alltag in Berlin aus verschiedenen Perspektiven zu fotografieren. Jede Teilnehmerin erhielt eine kleine Kamera. Außerdem sollten sie rund 20 Fragen anhand von Fotos und Bildern beantworten. Fast jedes Foto, das die Teilnehmerinnen gemacht haben, wurde zum Gesprächsthema, entweder in gemeinsamen oder individuellen Gesprächen. Am Ende des Projekts konnten für alle Teilnehmerinnen ein Fotobuch gestaltet und gedruckt. Die im Workshop entstandenen Fotobücher und Fotos wurden in einer Ausstellung präsentiert. Aus dem Projekt entstand ein Netzwerk unter den Frauen und Projektpartnern.

<https://www.artistania.org/de/fotografische-tageb%C3%BCcher>





# WORKSHOPS



# WORKSHOP 1

## WER BIN ICH?

### Ziel

Förderung des Bewusstseins für persönliche Eigenschaften, Kompetenzen und Werte und Anregung zur Selbstreflexion

### Aktivitäten/Aufgaben

#### **Erster Schritt:**

Jeder Teilnehmende braucht ein A4-Papier und 7-8 Buntstifte in verschiedenen Farben.

Verteilen Sie A4-Papiere an die Teilnehmenden und bieten Sie ihnen Buntstifte in verschiedenen Farben an.

#### **Zweiter Schritt:**

Anweisungen für die Teilnehmenden:

- Nehmen Sie sich ein paar Minuten Zeit und denken Sie über Ihre positiven Eigenschaften, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Talente, Werte und Überzeugungen nach. Das kann etwas sein, was Sie gut können, oder etwas, das Sie an sich selbst mögen. Es können auch Werte oder Überzeugungen sein, die Ihnen wichtig sind (z. B. ich bin ein guter Freund; ich bin ehrlich und fair) usw.
- Zeichnen Sie zunächst einen Kreis in die Mitte des Blattes und schreiben Sie Ihren Namen hinein. Ziehen Sie eine Linie vom Kreis und schreiben Sie daran eine erste Fähigkeit/Fertigkeit/Wissen/Wert. Nehmen Sie dann einen anderen Stift, ziehen Sie eine neue Linie und schreiben Sie eine weitere Fähigkeit daran. Versuchen Sie, mindestens 5-6 Ihrer positiven Eigenschaften aufzulisten.

#### **Dritter Schritt:**

Nachdem alle die Aufgabe erledigt haben, können Sie ihnen sagen, dass sie nun ihre eigene persönliche Sonne haben. Fordern Sie die Teilnehmer auf, ihre Zeichnungen zu zeigen und zu erzählen, was sie über sich selbst geschrieben haben.

#### **Vierter Schritt:**

Bitten Sie die Teilnehmenden, ihre Zeichnungen zu zeigen und den Anderen mitzuteilen, was sie über sich selbst geschrieben haben.

#### **Fünfter Schritt:**

Diskussion (\*Bitte beachten Sie, dass es jedem freigestellt sein sollte, wie viel er der Gruppe mitteilen möchte)



## Lernergebnis

Bessere Erkennung und Identifizierung der persönlichen Stärken und Talente. Gesteigertes Selbstwertgefühl.

## Material

A4-Papier  
Verschiedene Farben von Buntstiften

## Diskussion

### Teil 1

Mögen Sie Ihre "persönliche Sonne"? Wie fühlen Sie sich bei dieser Aufgabe? Fiel es Ihnen schwer, sich daran zu erinnern, worin Sie gut sind? Was ist Ihnen bei dieser Aufgabe leicht gefallen? Welche der oben genannten Eigenschaften kennen Sie schon von früher? Gibt es etwas, das Ihnen jetzt bewusst geworden ist oder mit dem Sie besser vertraut sind? Wie denken Sie jetzt über Ihre Zeichnung und über das, was Sie über sich selbst erkannt haben?

### Teil 2

Was denken Sie: Beeinflusst die Gesellschaft die Selbstwahrnehmung von Frauen? Gibt es Ihrer Meinung nach bestimmte gesellschaftliche Erwartungen oder Stereotypen, die beeinflussen, wie Frauen ihre Rollen und Fähigkeiten sehen? Wie prägen kulturelle Normen und Traditionen die Art und Weise, wie Frauen sich selbst wahrnehmen? Inwiefern kann die Zugehörigkeit einer Frau zu einer Gruppe oder Minderheit ihre Selbstwahrnehmung beeinflussen (positiv oder negativ)?

Welche Botschaften vermitteln verschiedene Medien (Fernsehen, Zeitschriften, soziale Medien) über Geschlechterrollen und wie wirken sich Medienbotschaften über Geschlechterrollen auf das Selbstvertrauen von Frauen aus?

## Dauer

90 - 120 Minuten



# WORKSHOP 2

## „GENDER BIAS AUFDECKEN: UNGLEICHHEIT VERSTEHEN“

### Ziel

Förderung des Verständnisses für weit verbreitete geschlechtsspezifische Vorurteile und Ungleichheiten in verschiedenen Lebensbereichen.

### Aktivitäten/Aufgaben

#### Erster Schritt:

Kurze Einführung in die Ungleichheit der Geschlechter in der heutigen Welt (wirtschaftlich, sozial und kulturell). Präsentieren Sie Statistiken, die die Unterschiede zwischen den Geschlechtern aufzeigen. Sie können Daten von EUROSTAT verwenden [1] oder vom Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen [2].

#### Zweiter Schritt:

Diskutieren Sie die Statistiken und Hindernisse, die Frauen daran hindern, Gleichberechtigung in der Gesellschaft zu erreichen. Fordern Sie die Teilnehmenden auf, die statistischen Daten zu kommentieren und ihre Erfahrungen mit verschiedenen Formen der Geschlechterstereotypisierung mitzuteilen.

#### Dritter Schritt:

Bitte wählen Sie eine der Optionen für diesen Schritt.

**Option A):** Bitten Sie die Teilnehmenden, ihre persönlichen Geschichten über den Umgang mit Ungleichheit und Vorurteilen gegenüber Frauen zu erzählen.

**Option B):** Bereiten Sie eine Fallstudie vor, um die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern und ihre Folgen zu veranschaulichen.

**Option C):** Teilen Sie die Teilnehmenden in Kleingruppen von 4 bis 5 Personen auf und bitten Sie sie, ihre persönlichen Erfahrungen mit Vorurteilen oder Ungleichheit zu schildern. Fordern Sie sie auf, ein Rollenspiel über ihr persönliches und berufliches Leben vorzubereiten.

Danach eröffnet die Moderation eine Diskussion über Ungleichheiten und Vorurteile gegenüber Frauen auf der Grundlage der Erfahrungen der Teilnehmenden und schreibt die identifizierten Bereiche der Geschlechterungleichheit auf ein Flipchart.

[1] <https://ec.europa.eu/eurostat/web/equality/database>

[2] <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>



## Aktivitäten/Aufgaben

### Vierter Schritt:

Teilen Sie die Teilnehmenden in Kleingruppen ein. Die Aufgabe der Kleingruppen ist es, Strategien und praktische Instrumente zur Bekämpfung der Geschlechterungleichheit (auf individueller und politischer Ebene) zu identifizieren. Ermutigen Sie die Teilnehmenden, gemeinsam zu diskutieren und Lösungen zu finden.

Anschließend präsentieren die Kleingruppen ihre Schlussfolgerungen. Fordern Sie die Frauen auf, darüber nachzudenken, was sie selbst tun können, um mehr Gleichberechtigung zu erreichen, und welche Unterstützung sie dafür benötigen.

Informieren Sie die Frauen über Organisationen und Institutionen, die die Stärkung der Rolle der Frau und die Gleichstellung unterstützen. Ermutigen Sie die Frauen, sich zu vernetzen.

## Lernergebnisse/Leistungen

Erkennen der verschiedenen Erscheinungsformen der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern im Alltag (soziale Normen und Vorurteile, Lohngefälle, Unterrepräsentation in Führungspositionen, ungleiche Verteilung von Haushalts- und Betreuungsaufgaben usw.) und Ermittlung verschiedener Instrumente für die Gleichstellung der Geschlechter.

## Material

Präsentation mit statistischen Daten zur Geschlechtergleichstellung; Flipchart-Papier; Stifte

## Diskussion

- Was sind Ihrer Meinung nach die Ursachen für die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern? Wie tragen soziale Erwartungen, Geschlechterrollen und -normen zur Aufrechterhaltung der Ungleichheit bei?
- Welche wirtschaftlichen Folgen hat die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern, und wie verstärkt die wirtschaftliche Ungleichheit bei den wirtschaftlichen Möglichkeiten größere Unterschiede zwischen den Geschlechtern?
- Wie wirksam sind die bestehenden politischen Maßnahmen und Gesetze zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter?
- Inwiefern verstärken Darstellungen von Geschlecht in den Medien Stereotypen und tragen zur Ungleichheit bei? Wie kann Bildung als Instrument zur Bekämpfung der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern eingesetzt werden und den Einzelnen befähigen, eine gerechtere Gesellschaft zu schaffen?
- Welche Schritte können Gesellschaften unternehmen, um eine gerechtere Zukunft für alle Geschlechter zu gewährleisten? Was können Sie tun?

## Dauer

90 Minuten



# WORKSHOP 3

## PEER TO PEER - LEBENSPERSPEKTIVEN SICHTBAR MACHEN

### Ziel

Frauen entwickeln ihre **Lebensperspektiven** und werden von erfolgreichen Frauen mit Migrationshintergrund **inspiriert und ermutigt**.

### Tätigkeiten/ Aufgaben

#### 1. Vorbereitung

Je nach Gruppengröße suchen wir 2-4 Frauen mit Migrationshintergrund, die beruflich, kulturell oder politisch erfolgreich sind. Gemeinsam mit ihnen wird der Workshop vorbereitet. Für alle Teilnehmerinnen wird ein Heft mit leeren Seiten vorbereitet.

#### 2. Geschichtenerzählen

Im Workshop berichten die Frauen über ihre eigenen Biografien.

- Wie sind Sie hierher gekommen?
- Auf welche Herausforderungen sind Sie persönlich gestoßen?
- Konnten Sie diese Herausforderungen meistern? Und wie?
- Wer oder was hat Sie angetrieben oder motiviert?
- Gab es bestimmte Faktoren, die Ihnen geholfen haben, die Herausforderungen zu bewältigen?
- Welche Institutionen, Personen, Fachleute und Freunde haben Sie unterstützt oder nachhaltig beeinflusst?
- Was machen Sie jetzt?
- Was empfehlen Sie den Frauen hier?

#### 3. Fragen

Die Teilnehmerinnen sind eingeladen, Fragen zu stellen.



## Tätigkeiten/ Aufgaben

### 4. Entwicklung von Lebensperspektiven

Die Gruppe wird in kleinere Gruppen aufgeteilt, ein Peer arbeitet mit einer Kleingruppe an der Entwicklung ihrer Lebensperspektiven. Jede Frau erhält ein Heft mit den folgenden Fragen auf verschiedenen Seiten. Die Frauen werden gebeten, die **Fragen schriftlich zu beantworten**.

- Was wollen Sie in Ihrem Leben erreichen (beruflich/persönlich)?
- Wie können Sie es erreichen (Schritte)?
- Was könnte Sie daran hindern?
- Wer oder was kann Sie dabei unterstützen, die Hindernisse zu überwinden?
- Welchen konkreten nächsten Schritt wollen Sie tun?

Die Peers gehen herum und unterstützen die Frauen bei der Beantwortung der Fragen.

Am Ende präsentieren sich die Frauen gegenseitig, was sie erarbeitet haben. Es wird applaudiert.

### 5. Gestaltung der Hefte

Für die Gestaltung der Hefte erhalten die Frauen Stifte, Marker, Aufkleber, buntes Papier, Kleber usw. und werden dazu eingeladen, die Außen- und Innenseiten der Hefte attraktiv zu gestalten und ihnen einen Titel zu geben.

### 6. Abschluss

Die Workshopleiterin erklärt den Zweck der Hefte: Hier können die Frauen weiterhin **ihre Ziele** eintragen, was sie erreichen wollen und was sie bereits erreicht haben. Auf einer Seite können sie eine Ressourcenkarte erstellen, auf der sie aufschreiben können, was und wer sie unterstützen kann.

## Wirkung

- Entwicklung von Lebensperspektiven
- Ermutigung durch Gleichaltrige mit ähnlichen Biografien
- Sichtbarmachen von Unterstützungsfaktoren und Möglichkeiten

## Materials

Leere Hefte für alle Teilnehmer, Arbeitsmaterialien wie Stifte, Marker, Aufkleber, buntes Papier, Kleber usw.

## Dauer

180 Minuten



# WORKSHOP 4

## LÖSUNGEN ENTWICKELN MIT DESIGN THINKING

### Ziel

Frauen mit Migrationshintergrund erarbeiten gemeinsam Lösungen für Alltagsprobleme und fördern so das Gefühl der Selbstwirksamkeit

### Tätigkeiten/ Aufgaben

#### Workshop 1

##### 1. Identifizierung einer Herausforderung

Fragen Sie die Frauen, welche **aktuellen Herausforderungen und Sorgen sie in ihrem Alltag** haben. Lassen Sie sie die Antworten auf Karten schreiben und diese an eine Tafel kleben. Fassen Sie ähnliche Antworten zusammen. Bitten Sie die Frauen dann, ein Thema auszuwählen, das viele von ihnen betrifft

##### 2. Entwicklung von Ideen

Teilen Sie die Gruppe in kleine Gruppen von 3-4 Frauen auf. Benennen Sie die Fragestellung. Bitten Sie die Teilnehmer, **Ideen zur Lösung des Problems zu entwickeln**. Die Ideen sollten möglichst **konkret** sein und sich auf lokale und realisierbare Möglichkeiten beziehen.

- Wie könnte das Problem gelöst werden?
- Wie genau müsste das Angebot aussehen, um wirklich hilfreich zu sein?
- Wer oder was könnte unterstützen?
- Wie könnte man Unterstützer\*innen gewinnen?
- Was könnten die Frauen selbst beitragen?

Anschließend visualisieren und dokumentieren die Frauen in ihren Kleingruppen ihre Antworten auf Plakaten.

##### 3. Präsentation von Ideen

Die Teilnehmerinnen präsentieren ihre Ergebnisse, alle anderen stellen Fragen und ergänzen die Ideen. Gemeinsam wird nachgedacht, **welche Ideen die Gruppe gemeinsam angehen könnte**. Schritte und Aufgaben werden festgelegt und aufgeteilt. Es wird vereinbart, was bis zum nächsten Workshop erledigt werden soll, wobei realistische Ziele gesetzt werden, die von den Teilnehmern erreicht werden können.

Jeder Teilnehmerin wird eine Partnerin zugeteilt, mit dem sie gemeinsam Aufgaben lösen können. Sie vereinbaren, wie sie sich gegenseitig erinnern und unterstützen können.



## Tätigkeiten/ Aufgaben

### Workshop 2

#### 1. Präsentation der Ergebnisse

Stellen Sie zu Beginn das Problem und die Aufgaben noch einmal vor.

Geben Sie den Teilnehmerinnen anschließend Zeit, gemeinsam mit ihrer Partnerin auf einem Poster aufzuschreiben, was ihre Aufgabe war und was dabei herausgekommen ist. Bitten Sie dann die Paare, die Ergebnisse vorzustellen.

#### 2. Reflexion

Reflektieren Sie den Prozess gemeinsam mit der Gruppe. Schreiben Sie die Fragen gut sichtbar auf Flipcharts.

- Was waren die Ergebnisse?
- Konnten Sie neue Ideen entwickeln?
- Was war hilfreich?
- Inwieweit können Sie den Ansatz zur Lösung von Problemen im Alltag nutzen?

## Lern- ergebnisse

- Strategien zur Lösung alltäglicher Probleme entwickeln
- Erfahrung von Selbstwirksamkeit

## Material

Poster, Stifte, Marker

## Dauer

2 Workshops ca. 120 Minuten



# WORKSHOP 5

## FREIWILLIGER SEIN – FREIWILLIGENARBEIT ALS INSTRUMENT ZUR SOZIALEN EINGLIEDERUNG

### Ziel

Wir möchten Frauen mit Migrationshintergrund mit den Kenntnissen, Fähigkeiten und der Motivation ausstatten, die für eine wirkungsvolle Freiwilligenarbeit erforderlich sind, und eine Kultur des aktiven bürgerschaftlichen Engagements und der sozialen Verantwortung fördern.

### Aktivitäten/ Aufgaben

#### **1. Einführung: Was ist Freiwilligenarbeit – Diskussion**

- Begrüßung und Vorstellung
- Überblick über die Workshop-Ziele und Diskussion der Erwartungen der Teilnehmerinnen
- Diskussion über bisherige Freiwilligenerfahrungen mit den Teilnehmerinnen und Diskussion über ihr Konzept von Freiwilligenarbeit
- Erläutern der verschiedenen Formen des Ehrenamts

#### **2. Vorteile und Werte der Freiwilligenarbeit – Galerie, Arbeit in Paaren, Diskussion im Plenum**

- Vorteile von Freiwilligenarbeit: Die Teilnehmerinnen schreiben persönliche, organisatorische und gesellschaftliche Vorteile auf große Papiere. Dann werden die Ergebnisse besprochen
- Diskussion der Schlüsselwerte von Freiwilligenarbeit: Die Teilnehmerinnen arbeiten in Paaren und definieren wichtige Werte der Freiwilligenarbeit. Danach teilen sie ihre Definitionen mit der Gruppe

#### **3. Motivation – Brainstorming, Plenumsdiskussion**

- Die Moderation führt eine Diskussion über die verschiedenen Gründe für die Freiwilligenarbeit
- Die Ideen werden auf ein Flipchart geschrieben, und die Teilnehmerinnen teilen ihre eigenen Beweggründe mit
- Danach wird eine PowerPoint-Präsentation gezeigt, die die Diskussion ergänzt



## Aktivitäten/ Aufgaben

### 4. Freiwilligenarbeit in der Praxis - Quiz, Diskussion

- Die Moderation stellt den Teilnehmerinnen die Aufgaben von Freiwilligen vor
- Der Schwerpunkt liegt auf der Sensibilisierung für die Rechte und Pflichten von Freiwilligen sowie auf den rechtlichen Anforderungen für Organisatoren
- Die Teilnehmerinnen werden in drei Gruppen aufgeteilt und nehmen an einem Quiz zu den Rechten und Pflichten der Freiwilligen teil
- Nach dem Quiz bespricht die Moderation jede Frage und erläutert die richtigen Antworten
- Präsentation der Kompetenzen, die Freiwillige durch ehrenamtliches Engagement entwickeln können
- Vorstellung eines Zertifikats über erworbene Kompetenzen durch ehrenamtliches Engagement
- Diskussion darüber, welche Kompetenzen die Teilnehmerinnen durch ehrenamtliches Engagement erwerben möchten und wie sie dieses Ziel erreichen können

### 5. Freiwilligenarbeit als Instrument zur sozialen Integration – Diskussion

- Besprechen Sie, wie Freiwilligenarbeit dazu beitragen kann, kulturelle Barrieren zu überwinden und Frauen zu stärken
- Präsentieren Sie bewährte Beispiele für Freiwilligenarbeit als Instrument zur sozialen Eingliederung
- Vorstellung geeigneter Möglichkeiten für Freiwilligenarbeit in der örtlichen Gemeinde

## Lern- ergebnisse

- Bewusstsein für die Bedeutung der Freiwilligenarbeit für Einzelpersonen, Organisationen und die Gesellschaft.
- Anerkennung der Vorteile der Freiwilligenarbeit auf individueller und gemeinschaftlicher Ebene.
- Fähigkeit, aktiv über die Bedürfnisse und Motivationen für ehrenamtliches Engagement nachzudenken.
- Fähigkeit, geeignete Möglichkeiten für Freiwillige in der örtlichen Gemeinde zu finden.

## Material

PowerPoint-Präsentation und Projektor/TV;  
Arbeitsmaterialien wie Papiere, Marker, Flipchart-Blätter,  
Haftnotizen und Ähnliches.

## Dauer

120 Minuten



## Diskussion

- Warum glauben Sie, dass sich Menschen ehrenamtlich engagieren?
- Welchen Nutzen könnte die Freiwilligenarbeit Ihrer Meinung nach für Sie persönlich haben?
- Welche Vorteile hat die Freiwilligenarbeit für die Gemeinschaft?
- Wenn Sie sich ehrenamtlich engagieren würden, wo würden Sie sich gerne ehrenamtlich engagieren?
- Auf welche Weise kann Freiwilligenarbeit Frauen mit Migrationshintergrund in ihren neuen Gemeinden stärken?
- Wie kann Freiwilligenarbeit dazu beitragen, kulturelle Barrieren zu überwinden und das Verständnis zwischen verschiedenen Gemeinschaften zu fördern?



# WORKSHOP 6: WIRKUNG ERZIELEN DURCH ENGAGEMENT

## Ziel

Stärkung von Frauen mit Migrationshintergrund, indem ihnen das Wissen, die Fähigkeiten und die Ressourcen vermittelt werden, die sie für ein wirksames Engagement in der Gemeinschaft benötigen.

## Aktivitäten/ Aufgaben

### 1. Einführung – Diskussion

- Begrüßung, Vorstellung der Ziele
- Eisbrecher „Die perfekte Nachbarschaft“: Die Teilnehmerinnen werden in Teams aufgeteilt und mit Flipchart-Papier und Bastelmaterialien (Post-Its, Farbpapiere, Spielzeug, Lego...) ausgestattet. Ihre Aufgabe besteht darin, als Team eine perfekte Nachbarschaft zu entwickeln und zu visualisieren
- Anschließend werden die Ergebnisse in der Gruppe diskutiert

### 2. Was ist Gemeinschaftsengagement? – Diskussion

- Diskussion mit den Teilnehmerinnen, Präsentation von Beispielen für Gemeinschaftsengagement

### 3. Die Bedürfnisse unserer Gemeinschaft erfassen – Brainstorming

- Bitten Sie die Teilnehmerinnen, mögliche Community-Probleme, die sie lösen möchten, auf Post-Its zu notieren.
- Clustern Sie die Ergebnisse und bitten Sie dann die Teilnehmerinnen fünf Schlüsselthemen auszuwählen, die sie ansprechen möchten
- Teilen Sie die Gruppe auf dieser Grundlage in fünf Kleingruppen auf, um jedes Thema zu besprechen. Bringen Sie die Gruppen wieder zusammen, um ihr Problem und alle wichtigen Lösungen vorzustellen und zu diskutieren.



#### **4. Analyse des Problems – Die Problembaummethode, Gruppenarbeit**

- Die Moderation zeichnet ein anschauliches Beispiel eines Problembaums auf ein Flipchart und erklärt die Regeln dieser Methode anhand eines einfachen Beispiels aus dem Alltag
- Die Regeln lauten wie folgt:
- Der Baumstamm stellt das Problem dar, das wir lösen wollen
- Die Äste des Baumes stellen die Folgen des genannten Problems dar
- Die Wurzeln stellen die Ursachen des genannten Problems dar
- Früchte stellen mögliche Problemlösungen dar
- Anschließend teilt die Moderation die Teilnehmerinnen in Gruppen ein und versorgt jede Gruppe mit der Legende des Baums.
- Jede Gruppe hat die Aufgabe, über ein Problem in ihren Gemeinden nachzudenken und zu versuchen, es mit einer Baummethode zu lösen. Während dieser Übung diskutieren die Teilnehmerinnen über die Ursachen und Folgen ihrer Probleme, mögliche Lösungen und potenzielle Stakeholder, die sie bei der Lösung ihres Problems unterstützen könnten. Nach der Übung teilen die Gruppen ihre Arbeit mit dem Rest der Gruppe

#### **5. Erstellen eines Aktionsplans – Gruppenarbeit**

- Nach den Präsentationen haben die Gruppen die Möglichkeit, sich neu zu gruppieren und tiefer in die Lösung ihrer Probleme einzusteigen
- Die Moderation stellt der Gruppe eine Vorlage für einen Aktionsplan zur Verfügung. Die Teilnehmerinnen werden gebeten, sich gemäß der SMART-Methodik konkrete Maßnahmen zur Lösung ihrer Probleme auszudenken. Nach der Gruppenarbeit präsentieren die Teilnehmerinnen ihre Ergebnisse

#### **6. Abschluss mit Peer-to-Peer-Unterstützung – Diskussion im Plenum**

- Die Teilnehmerinnen geben sich gegenseitig Feedback zu ihren Aktionsplänen
- Die Moderation ermutigt abschließend die Teilnehmerinnen, sich zu vernetzen und Kontakte für zukünftige Aktionen auszutauschen

- Die Teilnehmerinnen verstehen die Bedeutung von gesellschaftlichem Engagement und seiner Relevanz für Frauen mit Migrationshintergrund.
- Die Teilnehmerinnen verbessern ihre Fähigkeit, Problemlösungen für gesellschaftliche Herausforderungen zu entwickeln, verfügbare Ressourcen und Partnerschaften zu identifizieren und Aktionspläne zu erstellen



## Material

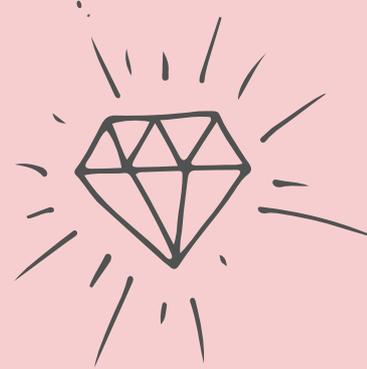
Flipchart, Papiere, Stifte, Post-Its, Projektor

## Diskussion

- Inwieweit ist freiwilliges Engagement wichtig bei der Bewältigung von gesellschaftlichen Herausforderungen?
- Können Sie ein Beispiel aus Ihrer eigenen Erfahrung nennen, bei dem freiwilliges Engagement einen erheblichen Einfluss auf die Bewältigung einer lokalen Herausforderung hatte?
- Inwieweit trägt kulturelle Kompetenz zum Erfolg freiwilligen Engagements bei - insbesondere in vielfältigen Gemeinschaften?
- Welche Herausforderungen können bei der Mobilisierung einer Gemeinschaft auftreten und wie können diese Herausforderungen bewältigt werden.



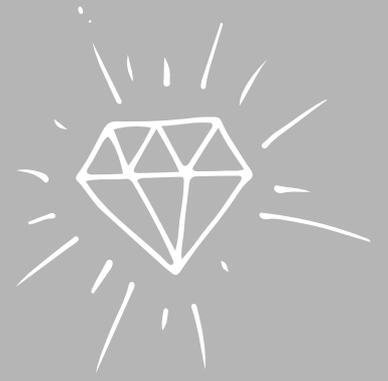
# LITERATUR



# Literatur

- Alinsky, Saul D., 2011. Call Me a Radical: Organizing und Empowerment: Politische Schriften. Göttingen: Lamuv
- Backes, Herbert/ Lieb, Christine (2015). Peer Education. In: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) (Hrsg.). Leitbegriffe der Gesundheitsförderung und Prävention. Glossar zu Konzepten, Strategien und Methoden, <https://doi.org/10.17623/BZGA:Q4-i088-1.0>
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.) (2008). Integrationsreport „Sprachliche Integration von Migranten in Deutschland“
- Ehlers, Corinna / Schuster, Matthias / Müller, Frank (2017). Stärkenorientiertes Case Management, Opladen: Barbara Budrich
- Forschungszentrum des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.) (2017). Befragung von Geflüchteten,
- Früchtel, Frank/ Straßner, Mischa/ Schwarzloos, Christian. (Hrsg.) (2016). Relationale Sozialarbeit. Versammelnde, vernetzende und kooperative Hilfeformen. Weinheim und Basel: Beltz Juventa
- Herriger, Norbert, 2020. Empowerment in der Sozialen Arbeit: Eine Einführung. 6. Auflage. Stuttgart: Kohlhammer
- LAG Mädchen\*arbeit in NRW e.V. (Hrsg.) (2019). Mädchen\* und junge Frauen\* nach Flucht in der Migrationsgesellschaft, <https://maedchenarbeit-nrw.de/wp-content/uploads/2021/02/MujFnF-Dokumentation.pdf>
- Lindorfer, Simone (2017). Peer-to-Peer: geflüchtete Frauen durch Gruppenangebote stärken. Köln: medica mondiale
- Schwarzer, R./Jerusalem, M. (2002). Das Konzept der Selbstwirksamkeit. In: Zeitschrift für Pädagogik, 44. Beiheft: Selbstwirksamkeit und Motivationsprozesse in Bildungsinstitutionen, S. 28-53
- Sozialmagazin – Die Zeitschrift für Soziale Arbeit, 48. Jg; No. 1-2, 2023
- William R. Miller, Stephen Rollnick (2015). Motivierende Gesprächsführung, Freiburg: Lambertus
- Wolf, André Christian/ Zimmer, Annette (2012). Lokale Engagementförderung, Wiesbaden: Springer
- [https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/WorkingPapers/wp14-sprachliche-integration.pdf%3F\\_\\_blob%3DpublicationFile&v%3D11](https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/WorkingPapers/wp14-sprachliche-integration.pdf%3F__blob%3DpublicationFile&v%3D11)
- <https://www.bamf.de/SharedDocs/ProjekteReportagen/DE/Forschung/Integration/i-ab-bamf-soep-befragung-gefluechtete.html?nn=283560>





# INTERVIEWS



# LAILO, NORWAY

Lailo Merganova zog von Duschanbe, Tadschikistan, nach Norwegen. Derzeit arbeitet sie als Beraterin für Kompetenz und Integration in der Bildungsabteilung des Bezirksrats von Telemark.

## **Erfolg wird sehr unterschiedlich definiert. Was bedeutet Erfolg für Sie?**

Nützlich für die Gesellschaft, die Familie und Freunde zu sein. An der Entwicklung der Gesellschaft beteiligt zu sein, indem man die Fähigkeiten und Ressourcen anderer fördert. Möglichkeiten zu haben, seine Fähigkeiten zu nutzen, und das Gefühl zu haben, dass man sich weiterentwickelt. Das Gefühl, in einem neuen Land akzeptiert zu werden und Teil einer Gemeinschaft zu sein.

## **Stellen Sie sich vor, Sie (oder Ihre Eltern) wären nicht nach Norwegen eingewandert. Was wäre in Bezug auf den „Erfolg“ anders gelaufen?**

Es wäre das Gleiche, aber die Bedingungen für den Erfolg sind hier besser und einfacher.

## **Macht es aus Ihrer Sicht einen Unterschied, ob eine Frau hier einen Migrationshintergrund hat? Wenn ja, wo sehen Sie die Herausforderungen?**

Ja, in der Regel gibt es einen Unterschied. Denn traditionell waren Frauen häufiger als Männer die Versorger der Familie, was ihre Prioritäten beeinflusst hat. Gleichzeitig zeigen die Statistiken in Norwegen, dass Frauen der ersten Generation sich besser und schneller an den Integrationsprozess anpassen als Männer, insbesondere alleinstehende Frauen, und dass die Mehrheit der Migrantinnen der zweiten Generation bessere schulische Leistungen erbringt. Bildung ist für Mädchen mit Minderheitenhintergrund ein wichtiges Ziel in ihrem Leben. Junge Menschen mit Minderheitenhintergrund sind die Gewinner auf dem attraktivsten Bildungsmarkt.

## **Mit welchen Herausforderungen sind Sie persönlich konfrontiert worden?**

Es gab mehrere Herausforderungen in verschiedenen Phasen. Zum Beispiel: Missverständnisse, Begrenzte finanzielle Mittel, Einsamkeit, Unterschiedliche Haltungen gegenüber der Einwanderung im Allgemeinen. Skepsis gegenüber fremden Kulturen. Das Jante-Gesetz (eine nordische kulturelle Einstellung, die individuellen Ausdruck oder Stolz auf persönlichen Erfolg ablehnt und den Wert der Gleichheit über alles stellt).



## **Konnten Sie diese Herausforderungen meistern? Und wie?**

Ja, mit einer positiven Einstellung. Wissen und ein starker Glaube an die demokratischen Werte und Systeme, auf denen Norwegen basiert. Harte Arbeit und die Bereitschaft, Teil der Gemeinschaft zu sein.

## **Gab es bestimmte Faktoren, die Ihnen geholfen haben, die Herausforderungen zu bewältigen?**

Auf der systemischen Ebene gab es Vorschriften, Gesetze, Pflichten und Rechte. Auf menschlicher Ebene bedeutet es, allen alles Gute zu wünschen und einfach freundlich und anständig zu sein. Wissen, Wissen und Wissen. Niemals aufhören, neue Dinge zu lernen.

## **Welche Institutionen, Menschen, Fachleute und Freunde haben Sie nachhaltig beeinflusst und unterstützt? Was genau haben Sie unterstützt?**

Gemeinnützige Organisationen, die Religionsgemeinschaft, die Schule, Dozenten, Arbeitsleiter und Kollegen hatten und haben einen starken Einfluss auf meine persönliche Entwicklung. Ich habe auch Vorbilder in der norwegischen Politik, die mich beeinflussen. Ohne die Unterstützung und Ermutigung meiner Familie könnte ich gar nichts tun.

## **Wer oder was hätte Sie hier besser unterstützen können?**

Mein Leben liegt in meiner Verantwortung, und ich habe keine besonderen Erwartungen an meine Mitmenschen. Alles kommt von selbst und hängt von der jeweiligen Situation ab. Ein Mangel an Wissen führt zu schlechten Entscheidungen. Ständiges Lernen ist wichtig, um sich zu behaupten.

## **Welchen Rat würden Sie heute jungen Frauen geben?**

Arbeitet hart, um formale Qualifikationen zu erwerben und diese weiterzuentwickeln. Habt Vertrauen in euch selbst. Gebt niemals auf. Verfolgt eure Träume, das ist das Wichtigste.

## **Was wünschen Sie sich für junge Frauen im Allgemeinen? Was würden Sie gerne ändern?**

Weniger Fokus auf das Äußere. Noch mehr Führungspositionen im privaten und geschäftlichen Bereich und die Beteiligung an innovativer Arbeit. Gleiche Bezahlung. Soziale Unterschiede ausgleichen, um die Chancengleichheit und eine gerechtere Verteilung des gesellschaftlichen Nutzens zu stärken.



**Was würden Sie Fachleuten (Lehrern, Sozialarbeitern usw.) im Umgang mit jungen Frauen mit Migrationshintergrund empfehlen? Gibt es etwas, das aus Ihrer Sicht beachtet werden muss? Wie könnte die Unterstützung konkret aussehen?**

Sehen Sie jede Frau als Individuum. Erleichtern Sie die Entwicklung von neuem Wissen. Stärken Sie das Gefühl der Selbstbeherrschung und das Selbstvertrauen der Frauen. Finden Sie die richtigen Werkzeuge für die Stärken und Fähigkeiten der einzelnen Frau, damit sie wie ein Diamant glänzen kann.

**Stellen Sie sich vor, Sie arbeiten als Sozialarbeiter oder Lehrer. Was würden Sie persönlich tun, um Mädchen/junge Frauen mit Migrationshintergrund erfolgreicher zu machen? Wie würden Sie sie unterstützen?**

Mehr Mittel für und Wissen über multikulturelle Gesellschaften. Integration durch Wissen schaffen. Individuelle Bildungs- und Qualifizierungsprogramme organisieren.

Präsent sein, neugierig sein und sich engagieren. Als Sozialarbeiter oder Lehrer machen Sie den wichtigsten Job der Welt und helfen, die Identität und das Leben von Menschen zu gestalten.

**Gibt es Ihrer Meinung nach Barrieren, die den Erfolg von jungen Frauen mit Migrationshintergrund behindern? Welche sind das? Wie können diese Ihrer Meinung nach abgebaut werden?**

Das ist sehr komplex. Offenheit und ein gemeinsamer offener Dialog über die Vielfalt in der Gesellschaft ist eine besonders wichtige Lösung. Man sollte sich auf den Wert der Menschen konzentrieren, auf Gleichheit und weniger auf die Unterschiede zwischen uns. Die Menschenrechte sollten Vorrang vor nationalistischen Gefühlen und Traditionen haben. Nur Wissen kann das Verhalten der anderen ändern



# HOODO, DEUTSCHLAND

“Mein Name ist Hoodo, ich komme aus Somalia und bin 2014 über das Mittelmeer nach Deutschland gekommen.“

Bei mir zu Hause herrschte seit über 30 Jahren Krieg. Es war zunächst nicht einfach in Deutschland als Flüchtling, mit schwarzer Haut und als Kopftuchträgerin. Ich habe gleich angefangen Deutsch zu lernen. Zunächst war es für somalische Flüchtlinge nicht erlaubt, an Deutschkursen teilzunehmen, solange das Asylverfahren offen war. 2015 habe ich außerdem mein Kind bekommen.

Ich habe dafür gekämpft, dass ich einen Platz an einer Schule bekomme, ich habe mich in ganz Rosenheim bei 5 Schulen vorgestellt und irgendwann habe ich in Aibling einen Platz an der Berufsschule bekommen. Ich habe die Schule abgeschlossen und dann mit meiner Ausbildung begonnen.

Ich war 21 und mir war damals wichtig, dass ich Freunde finde, mit denen ich als Mama etwas unternehmen kann, aber damals ist es mir sehr schwer gefallen. Ich habe überall versucht Freunde zu finden. Ich konnte auch sehr gut Englisch. Aber es war für mich sehr schwer, ich musste mich anpassen, die Sprache lernen, ein Zuhause finden und habe mir die ganze Zeit Mühe gegeben. Irgendwann habe ich gedacht, es muss doch jetzt passen, dass ich endlich Freunde und so etwas wie ein Zuhause finde. Es war aber wirklich schwer.

In meinem Arbeitsumfeld habe ich immer Ausgrenzungen erlebt. Menschen die mich ausgegrenzt haben, weil sie der Meinung sind, dass Flüchtlinge vieles ausnützen. Auf der Straße habe ich erlebt, wie Menschen den Kopf geschüttelt haben, weil ich damals ein Kopftuch getragen habe.

Natürlich darf man nicht alle Menschen in einen Topf werfen. Ich habe auch wunderschöne Menschen kennengelernt, die mich und andere unterstützen. Aber irgendwann dachte ich mir, jetzt kann ich Deutsch, jetzt muss ich doch in der Gesellschaft mal ankommen. Soviele Menschen haben viele Vorurteile im Kopf, es ist echt schwer schwarz zu sein und Kopftuch zu tragen, man ist immer Flüchtling. Aber ich versuche ein bisschen aktiv zu sein, mir geht's darum mit Menschen zusammen zu kommen, aber ich begegne immer noch diesen Menschen mit vielen Vorurteilen, besonders in Rosenheim. Die Menschen müssen einfach weiter gebildet werden, Rassismus muss abgebaut werden. Ich kenne viele Freunde, die irgendwann festgestellt haben: Ich habe die Sprache gelernt, ich hab so vieles gemacht, ich arbeite und trotzdem meiden Menschen mich nur wegen meiner äußerlichen Merkmale. Die Menschen nehmen nur die schlechten Nachrichten wahr, meistens aus den Medien. Der Fokus liegt mehr darauf, als dass man etwas Gutes mitbekommt. Ja, das ist meine Erfahrung.



## **Darf ich fragen, was Sie für eine Ausbildung gemacht haben und als was sie jetzt arbeiten?**

Als Jugendliche habe ich schon immer kranke Menschen begleitet, weil ich in einem Gebiet gewohnt habe, in das Menschen aus dem Krieg zurückkehrten. Zudem habe ich im Waisenhaus für psychisch instabile Menschen gearbeitet. Als ich nach Deutschland kam, habe ich die Ausbildung als Altenpflegehelferin gemacht und dann als Altenpflegefachfrau gearbeitet.

Der Beruf, Menschen zu begleiten, ist an sich sehr erfüllend, aber leider auch psychisch sowie körperlich sehr belastend. Deshalb hören viele in diesem Beruf auf, weil sie es nicht aushalten. Dennoch gefällt mir der Beruf an sich sehr gut.

## **Das ist ja vermutlich schwierig, weil man mit einem kleinen Baby nicht so flexibel ist. Wie macht man dann überhaupt einen Deutschkurs?**

Mir war Bildung sehr wichtig, daher beschloss ich, selbstständig zu werden. Ich hatte bereits verschiedene Berufe ausgeübt und meine Schulbildung absolviert. Als ich nach Deutschland kam, bekam ich mein Kind. Zu der Zeit war es somalischen Geflüchteten nicht erlaubt, die Schule zu besuchen, solange sie keinen offiziellen Status hatten.

Doch ich kämpfte dafür. Als ich mich in der Schule vorstellte, erwähnte ich mein Kind zunächst nicht. Als man mich fragte, warum ich überhaupt in die Schule gehe, obwohl ich nicht dürfte, erklärte ich den Lehrern, dass ich meinem Kind helfen möchte.

Daraufhin erlaubte der Lehrer mir, am Unterricht teilzunehmen. Er sagte: „Frau Ibrahim, wissen Sie was, ich stelle einfach einen zusätzlichen Stuhl hinten in die Klasse, denn ich möchte niemanden davon abhalten, der lernen will.“ Ich erklärte ihm, dass ich alleinerziehend bin und niemanden hier habe. Der Schulleiter erlaubte mir daraufhin, mein Kind mit in den Unterricht zu nehmen. Mein Sohn verhielt sich sehr brav. Ich bekam einen Raum, in dem ich ihn stillen konnte, und einen Schlüssel für den Aufzug.

Der Schulleiter rief beim Jugendamt an und sagte: „Wir müssen dieser Frau helfen, sie ist jung, sie will noch etwas lernen.“ So bekam ich eine Tagesmutter vermittelt, bei der mein Sohn während meiner Schulzeit bleiben konnte. Allerdings musste ich mit drei Zügen und einem Bus fahren, um von ihr zur Schule zu gelangen.

Glücklicherweise habe ich meine Schule erfolgreich abgeschlossen und meine Anerkennung erhalten. Ich fand eine Wohnung in Rosenheim und konnte meine Ausbildung als einjährige Altenpflegerin beginnen. Zudem lernte ich Anneliese über die Unterkirche kennen. Sie half mir immer, wenn ich zur Schule oder zur Arbeit musste, und ist mittlerweile wie eine Familie für mich geworden.



### **Trägt das dazu bei, dass Sie sich hier ein Stück zuhause zu fühlen?**

Auf jeden Fall. Ich sage immer, Menschen, die solche Menschen unterstützen, sind groß. Der Schulleiter, der mich unterstützt hat, dass ich in die Schule gehen konnte, war die erste große Unterstützung. Aber auch die Menschen, die mich einfach ab und zu besuchen, sind eine große Unterstützung – und meine Freundin, die für mich in Rosenheim einen Platz gefunden hat.

Schon als Kind war ich sehr hilfsbereit. Ich trug die Sachen der Hebammen und half manchmal bei Ärzten ohne Grenzen oder im Waisenhaus. Meine Mama hat mir immer gesagt: „Du wirst Menschen begegnen, die dir einen Platz geben, egal wo du bist.“ Und das stimmt.

### **Ja, aber Sie haben da auch ganz viel Energie reingesteckt, oder?**

Ja, es ist wirklich nicht einfach, Menschen zu finden, die ähnliche Erfahrungen gemacht haben. Es gab auch Leute, die sehr motiviert waren und uns helfen wollten. Dann aber hörten sie etwas Kritisches in den Nachrichten und beschimpften uns.

Das verletzt einen wirklich. Am Anfang waren die Leute offen und wollten den Flüchtlingen helfen. Aber heute ist das Thema Flucht ein Tabu, über das wir nicht sprechen. Das finde ich schade, denn das Flüchtling sein ist ein Teil meines Lebens und wird mich mein ganzes Leben lang begleiten. Aufgrund der Vorurteile behalten wir alle die damit verbundenen Erfahrungen für uns. Jetzt muss man sagen: „Ich bin zwar hier in Deutschland, aber ich muss schweigen, weil ich Angst habe, über die Flucht zu sprechen.“

### **Haben Sie auch Kontakt zu Menschen, die in letzter Zeit geflohen sind?**

Ja, es ist wirklich schwierig für sie, und sie kommen einfach nicht voran. Sie haben Probleme bei der Arbeit. Manche haben Schwierigkeiten, sich hier zurechtzufinden. Ich begleite sie gelegentlich als Dolmetscherin und unterstütze sie medizinisch. Es ist für sie sehr schwer, hier zu leben. Es reicht nicht aus, die Sprache in der Schule zu lernen; man muss auch Menschen kennenlernen, mit denen man sie sprechen kann.

Obwohl ich sehr schnell Deutsch gelernt habe, hat es sehr lange gedauert, bis ich Menschen gefunden habe, mit denen ich Deutsch sprechen konnte. Viele der neu ankommenden Geflüchteten in Rosenheim berichten, dass sie oft von Leuten böse angesehen werden und nicht verstehen, was sie sagen.

Vor zwei Jahren war ich mit meinem Sohn an der Mangfall unterwegs, er hat Fahrradfahren geübt. Eine Frau hat mich angeschrien und uns aufgefordert, an die Seite zu gehen, und mich wegen meines Kopftuchs beschimpft. Mein Sohn fragte mich später, warum sie uns beleidigt hat. Ich fragte ihn, was er damit meinte. Er sagte, sie habe den Islam beleidigt und über mein Kopftuch gesprochen. Ich konnte ihm keine Antwort geben.



Früher habe ich das einfach ignoriert, aber in letzter Zeit denke ich, nein, ich habe ein Kind hier, das hier zu Hause ist. Am Anfang war ich hier sehr motiviert und wollte etwas tun, weil ich hier willkommen geheißen wurde und ein Zuhause gefunden habe. Aber je besser ich Deutsch spreche, desto mehr bemerke ich diese Feindseligkeit hier.

Mein Sohn hat es schwer gehabt, hier Freunde zu finden. Ich bin in Afrika geboren und aufgewachsen, vielleicht bin ich deshalb auf eine andere Weise stark und selbstbewusst. Aber wenn ein Kind hier im Kindergarten Freunde finden soll, muss man zuerst auf die Eltern zugehen. Ich habe versucht, den anderen Eltern zu gefallen, nur damit sie meinem Kind erlauben, mit ihren Kindern zu spielen, dass sie ihn besuchen dürfen und mit ihm Geburtstag feiern. Wenn ich daran denke, macht mich das sehr traurig. Sie wollten nicht, dass ihre Kinder in ein fremdes Haus zu fremden Menschen gehen, die schwarz sind und ein Kopftuch tragen.

Gott sei Dank hat mein Sohn jetzt zwei Freunde. Ich habe die Eltern überzeugt. Es ist schlimm, einen Menschen überzeugen zu müssen, obwohl du nichts getan hast. Du bist kein Mörder, du bist kein Mensch, der einem anderen etwas angetan hat, aber nur weil du schwarz oder Flüchtling bist, ist es immer schwierig.

Seit zwei Jahren bin ich politisch aktiv. Ich bin Mitglied einer Organisation in Berlin, die geflüchtete Menschen unterstützt und sich für politische Belange interessiert. Außerdem engagiere ich mich bei einem Projekt der Caritas, bei dem geflüchtete Menschen in Schulen von ihren Erfahrungen und ihrem Leben in Deutschland berichten. Leider erhalten wir nicht oft Anfragen, da die Schulen dafür wenig Zeit haben. Dennoch besuchen wir regelmäßig vierte Klassen. Die Kinder hören oft von ihren Eltern, dass Flüchtlinge hier im Luxus leben. Wenn wir jedoch von unseren Erfahrungen berichten, wie wenig Geld sie zur Verfügung haben und wie schnell Unterstützung gestrichen wird, sind die Kinder oft sehr überrascht. Deshalb nehme ich an diesem Projekt teil, um etwas gegen Rassismus zu tun, indem wir erklären, warum Flüchtlinge ihre Heimat verlassen, wie sie hier leben und was sie alles durchmachen müssen.

Zusätzlich bin ich Vorstandsbeisitzerin bei der Grünen Jugend. Wir setzen uns dafür ein, die Gesellschaft zu vereinen und setzen uns besonders für die Themen Integration, Migration und Flucht ein.

Zumindest in Rosenheim tue ich mein Bestes, um zu helfen, aber es erfordert viel Einsatz. Ich engagiere mich als Schulweghelferin und im Elternbeirat und unterstütze diese Aktivitäten, weil ich es aus tiefstem Herzen gerne mache. Teilweise tue ich es auch, weil an der Schule meines Kindes nur zwei weitere Kinder schwarz sind, von insgesamt 400. Ich kann nicht jedem Elternteil persönlich begegnen, aber vielleicht kann ich durch die Unterstützung eines Teams und durch authentische Bemühungen eine Veränderung bewirken.

Ein Freund von mir, der ebenfalls politisch aktiv ist, und ich haben uns bei einer Initiative beworben und unsere Ideen vorgestellt, wie wir in Rosenheim gegen Rassismus vorgehen wollen. Wir hoffen, dass sie uns aufnehmen, denn dann können wir ein größeres Team bilden. Ich hoffe, dass wir vorankommen. Das sind die Dinge, die mir wichtig sind, und man muss einfach aktiv werden.



**Gab es einen bestimmten Moment, den Sie als entscheidend empfunden haben, um sich hier ein Stück wohler zu fühlen?**

Ja, als ich in unsere Wohnung einzog, war da dieser Moment, den ich nie vergessen werde. Der Vermieter warnte mich und sagte: „Frau Ibrahim, Sie werden es hier schwer haben. Wenn Sie die Energie haben, würde ich Ihnen gerne die Wohnung vermieten.“ In diesem Augenblick dachte ich: „Okay, mein Kind möchte in einer Wohnung wohnen, er wird bald zur Schule gehen und braucht sein eigenes Zimmer. Ich habe hier die Chance, diese Wohnung zu bekommen. Ich habe die Energie und die Kraft, um mich dafür einzusetzen.“ Unter mir wohnte ein Mann, der mich davon abhielt, ihn zu grüßen. Er nannte mich einen „Scheißflüchtling“, eine „Terroristin“. Ich sage mir immer: Die Menschen können grausam sein, aber die Frage ist: Lasse ich es zu oder versuche ich, etwas dagegen zu unternehmen?

Ich habe den Mut, hier zu wohnen und trotz allem freundlich zu sein. Ich bemerke, dass seine Frau manchmal, wenn er nicht da ist, offener ist. Rassismus ist hier wirklich ein großes Problem, leider.

**Was würden Sie Mädchen bzw. jungen Frauen mitgeben? Was könnte für sie hilfreich sein, um hier in Deutschland zurechtzukommen?**

Ich betone immer wieder, dass es nicht ausreicht, einfach nur Glück zu haben. Die Sprache ist entscheidend, und zweitens muss man sich engagieren – egal wo. Es ist wichtig, in Kontakt mit anderen Menschen zu kommen, eine Gruppe oder einen Freundeskreis zu haben. Am schlimmsten ist es, wenn man die Sprache gelernt hat, zu Hause bleibt, alles versteht, zur Arbeit geht und dann wieder nach Hause kommt. Man muss sich selbst sagen: „Okay, ich wurde hier rassistisch behandelt, ich wurde ausgegrenzt, es ist schwer, aber wenn ich mich mit anderen Menschen zusammentue, dann gibt mir das Hoffnung. Ich kann auch hier etwas erreichen.“ Ich sage immer: Bleibt nicht allein zu Hause. Lernt zuerst die Sprache und versucht, euch mitzuteilen. Das ist es, was ich jetzt sagen kann.

Entweder man beschäftigt sich nur mit sich selbst oder man sagt: „Ich habe so viel hinter mir, so viel erlebt, jetzt möchte ich etwas daraus machen.“



# GABRIELA, CROATIA

Gabriela wurde in Lima, Peru, geboren und zog im Alter von 12 Jahren in die Schweiz. Sie hat ihr Zuhause in Baranja, Kroatien, gefunden, wo sie seit 8 Jahren mit ihrer Familie lebt und sich auf verschiedene Weise aktiv am Leben der lokalen Gemeinschaft beteiligt.

Ich wurde 1972 in Peru, Lima, geboren. Ich lebte dort, bis ich 12 Jahre alt war, bis 1984. Ich habe dort gelebt, bin dort aufgewachsen und zur Schule gegangen. Meine Schule war bereits eine Schweizer Schule, denn meine Mutter ist aus der Schweiz und mein Vater aus Peru. 1984 zogen wir, meine Schwester, mein Bruder, meine Mutter und ich, in die Schweiz, wo ich lebte, arbeitete und studierte. Von Beruf bin ich Biotechnologie-Ingenieurin. Nach dem Studium habe ich in der Pharmaindustrie gearbeitet. Im Jahr 2016 haben wir beschlossen, nach Kroatien zu ziehen. Und hier sind wir nun.

Ich kann mich noch gut an den Tag erinnern, als wir in die Schweiz gezogen sind. Wir hatten eine sehr schwierige Reise. Wir hatten nicht viel Geld, also flogen wir von Lima nach Kuba. Wir saßen im Flugzeug, und es gab ein paar technische Probleme, so dass wir, ich weiß nicht, etwa 5 Stunden auf dem Flughafen in Havanna warteten. In der Zwischenzeit haben einige Leute im Flugzeug gestohlen, was sie konnten. Das war schon ein ziemlicher Schock, als wir zurück ins Flugzeug kamen und sahen, dass das ganze Geld weg war. Ich erinnere mich, dass wir nicht direkt in die Schweiz fliegen konnten, also flogen wir von Havanna nach Luxemburg. Dort mussten wir einen Zug nach Bern nehmen, und von dort aus mussten wir weiter. Wir kamen um Mitternacht in Bern an, und wir waren sehr müde, die Reise war sehr lang.

Dann wohnten wir bei meinem Großvater. An dem Tag, an dem wir ankamen, verstarb meine Großmutter. Und das war der zweite Schock. Als wir ankamen, wartete meine Tante weinend auf uns und sagte, dass meine Großmutter gerade verstorben sei. Natürlich war es auch für meine Mutter schwer, und das war wie ein Anfang für uns.

Dann mussten wir in Schwarzenberg zur Schule gehen, das ist ein kleines Dorf. Ich kam aus Lima, einer großen Stadt, und es war wirklich ein dritter Schock für mich, in ein kleines Dorf zu kommen, wo jeder weiß, wer man ist. Sie hielten mich für ein Mädchen aus Peru, das sicher ein bisschen seltsam ist. Ich fühlte mich wirklich wie eine Art Alien.



Ich kannte die Sprache schon wegen meiner Mutter, aber das sind zwei Kulturen, die wirklich nicht gleich sind. In der Schule war ich ein bisschen exotisch. Sie haben vielleicht erwartet, dass ich ein Mädchen aus dem Dschungel bin. Vielleicht sah ich auch so aus. Am Anfang kam ich mir komisch vor, aber jetzt hatte ich diesen Exotenbonus, und alle waren sehr schnell um mich herum und fragten mich, wie es mir geht und wer ich bin. Ich war interessant für sie, und für mich als 12-jähriges Mädchen war das wirklich cool, dass ich jetzt interessant war.

Nach dem College ging ich nach Zürich, dann nach Basel, dann nach Bern. In der Schweiz wollte ich nicht auf dem Land leben. Ich habe mich in der Stadt wohler gefühlt.

### **Wie haben Sie sich entschieden, nach Kroatien zu ziehen? Wie fühlten Sie sich zu dieser Zeit?**

Als wir hierher nach Kroatien zogen, war es anders, weil es etwas war, was ich wollte. Es war nicht dasselbe. Als ich 12 Jahre alt war, wollte ich nicht in der Schweiz leben; weder hat mich meine Mutter gefragt, noch wollte ich es. Jetzt war es anders, denn wir haben uns unterhalten, die ganze Familie, und wir haben beschlossen, es ein Jahr lang zu versuchen, zu sehen, wie es läuft, was wir dort mit dem Haus machen können. Es war eine etwas verrückte Idee, aber ich wollte es. Es war meine Idee, mein Impuls, und ich wollte ein paar Dinge im Leben ändern. Ich wollte nicht nur arbeiten, arbeiten, arbeiten. Ich wollte etwas Kreativeres machen. Also sagten wir, lass es uns versuchen und ein Jahr lang sehen, wie es läuft. Es wird wie ein Test sein, das erste Jahr. Und nach einem Jahr fühlten wir uns so gut, dass wir beschlossen, zu bleiben. Die Kinder waren glücklich, und wir waren auch glücklich.

Am Anfang konnte ich kein einziges Wort Kroatisch. Dann musste ich Englisch sprechen. Natürlich gibt es viele Leute, die Englisch sprechen, die Englisch verstehen, also war es nicht so schwierig für mich. Aber wenn deine Kinder in der Schule sind und du zu Elternabenden gehst, dann musst du natürlich verstehen, worüber sie dort reden. Ich habe recht früh mit Unterricht über Zoom begonnen. Ich habe einen Lehrer gefunden und angefangen, die Sprache zu lernen.

### **Hattest du eine Schlüsselperson in deiner Erziehung und deinem Leben, die du als Vorbild betrachtest?**

Meine Mutter ist auf jeden Fall eine der Personen, die immer mein Vorbild waren... meine Mutter hat uns fast allein großgezogen. Sie war immer ein sehr mutiger Mensch und hat immer für uns gekämpft. Sie ist definitiv einer der Menschen, die mich geprägt haben. Sie hat mir beigebracht, dass ich alles schaffen kann. Es spielt keine Rolle, ob du die Einzige bist, die glaubt, dass du etwas auf deine Art tun wirst. Selbst wenn alle anderen sagen, dass du es nicht so machen kannst, versuche es trotzdem. Höre immer auf dich selbst. Es muss nicht einfach sein, du musst nicht mit jedem befreundet sein, aber wenn du dich entscheidest, etwas auf eine bestimmte Art und Weise zu tun, kannst du es tun. Das ist ganz sicher.



## **Wie definieren Sie Erfolg? Halten Sie sich für eine erfolgreiche Frau?**

Erfolg ist für mich der Glaube daran, dass wir als Gemeinschaft in Frieden leben können, uns um uns selbst und andere kümmern und der Natur einen hohen Stellenwert einräumen. Das Gefühl der Einheit mit den Tieren und allen Lebewesen ist für mich wichtig. Bei allem, was ich tue, steht die Gemeinschaft immer im Mittelpunkt. Wir müssen uns auch um die Menschen um uns herum kümmern und anerkennen, dass jeder seine eigenen Ideen und seinen eigenen Charakter hat. Ich denke, Vielfalt ist gut und notwendig; wir müssen nicht alle gleich denken, und wir müssen toleranter gegenüber anderen sein. Das heißt aber nicht, dass wir alles akzeptieren und Extremismus dulden sollten. Es gibt Grenzen, die respektiert werden müssen. Für mich ist das der Erfolg und das, was wirklich zählt.

Ich betrachte mich als erfolgreich. Ich hoffe, dass ich der Mensch bin, der ich werden wollte, und mich bemühe, mir selbst treu zu bleiben. Ich glaube, dass man für den Erfolg Selbstvertrauen braucht, aber auch die Unterstützung anderer und des eigenen Umfelds. Man kann nicht alles allein machen, und ich glaube nicht, dass das gesund ist. Aber zu wissen, dass man es kann, und Vertrauen in sich selbst zu haben, ist entscheidend. Selbstvertrauen.

## **Haben Sie einen Rat für junge Frauen? Was glauben Sie, was ihnen nach Ihren bisherigen Erfahrungen helfen würde, sich in ihrem neuen Umfeld besser zurechtzufinden?**

Für eine junge Frau ist es immer von Vorteil, ein Vorbild zu haben. Zum Beispiel ein Mentor, der einem mit Rat und Tat zur Seite steht, und Strukturen, in denen Frauen willkommen sind und ihren Beitrag leisten können. Sehen Sie, da ist wieder dieses strukturelle Problem, das Bedürfnis nach spezifischen Strukturen für Frauen, damit sie nicht immer darüber nachdenken müssen, ob sie Kinder haben oder nicht, ob sie zu Hause bleiben oder weitermachen sollen. Für mich sind das wirklich dumme Fragen. In unserer Gemeinschaft müssen wir die Möglichkeit haben, beide Aspekte des Lebens zu verwirklichen. Auch hier geht es darum, dass wir gute Strukturen brauchen, die speziell auf Frauen ausgerichtet sind, und es ist großartig, wenn man als junge Frau ein gutes Vorbild hat, das zeigt, dass es möglich ist. Junge Frauen müssen lernen, durchsetzungsfähiger zu sein und sich auch selbst zu präsentieren.

Ratschläge für die jüngere Generation von Frauen: Es ist gut, dass wir auch unseren Mädchen vermitteln, dass sie genauso sind wie alle anderen, dass sie alles erreichen können. Ich denke, wir haben ein Modell geschaffen, einen typischen Mann, eine typische Frau. Wir müssen auch diese Mentalität ein bisschen ändern, die Leute nicht immer in Kategorien einteilen, sondern uns alle als menschliche Wesen sehen. Wenn du Fußballerin sein willst, egal ob du eine Frau oder ein Mann bist, kannst du Fußballerin sein. Lasst uns alle einfach so sein, wie wir sind.





# Gedanken der Autorinnen





“

*Hidden Diamond lag uns bei LoPe besonders am Herzen, weil es so viele positive Auswirkungen hatte. Frauen, die sich nie für erfolgreich gehalten hatten (unsere Diamanten), wuchsen mit der Aufgabe heran, Mentorinnen für unsere Hidden Diamonds zu sein. Gleichzeitig profitierte auch unsere andere Zielgruppe – unsere Hidden Diamonds – von diesen ihnen.*

”

“

*Durch die Arbeit an diesem Projekt hatte ich die Gelegenheit, viele erfolgreiche Frauen mit Migrationshintergrund kennenzulernen, die mich persönlich mit ihren inspirierenden Geschichten, ihren mutigen Lebensentscheidungen, ihrem Mut und ihrer Beharrlichkeit auf dem Weg zu einem erfolgreichen Leben berührt haben. Ihre Botschaften darüber, wie wichtig es ist, an sich selbst zu glauben, seine Ziele zu verfolgen und eine bessere Zukunft aufzubauen, waren unglaublich ermutigend, insbesondere für junge Frauen in einer ähnlichen Situation.*

Nikoleta



”



“

*Die Interviews mit den Frauen haben uns deutlich gemacht, wie groß die Barrieren nach wie vor für Frauen mit Migrationshintergrund sind, aber gleichzeitig auch wie stark und voller Energie die beteiligten Frauen sind. Das möchten wir mit dem Handbuch weitergeben.*

”





Was ich besonders faszinierend fand, als ich den persönlichen Geschichten dieser Frauen zuhörte, war, dass ihre Vorstellung von Erfolg größtenteils darauf beruhte, der Gemeinschaft etwas zurückzugeben und anderen zu helfen. Es wurde deutlich, dass aktives Engagement und der Aufbau eines sozialen Netzwerks wirklich die wirksamsten Faktoren für eine erfolgreiche Integration in eine neue Gesellschaft sind.

Mirna



Gemeinsam stark sein bei Hidden Diamonds: Stark beschreibt für mich in erster Linie Personen die vehement sind, die viel Kraft und Energie besitzen um sich für etwas oder für jemanden auch wirklich stark zu machen. Sich für sich selbst, andere und unsere Gesellschaft einsetzen. Kämpfen, sich gegen etwas zu stellen und die Stärke besitzen, dafür einzustehen und sich zu engagieren. Ich habe starke Frauen getroffen, wir waren stark - zusammen.



Ich fand es sehr berührend, durch die Interviews so tief in persönliche Geschichten eintauchen zu dürfen und war beeindruckt von der Power und dem Engagement der interviewten Frauen. Der Austausch mit ihnen war lebendig, inspirierend und sehr bereichernd.

Sabine



"Es braucht ein bisschen Mut und eine freundliche Hand, dann ist alles machbar - dieser Satz aus einem Interview hat sich mir eingepägt. Mutig sind diese Frauen alle, darum bleibt uns, die freundliche Hand zu sein."

