Landesverband
Thüringen e. V.

Interkulturelle Öffnung & Diversitätsbewusstsein

in der AWO Thüringen

Diese Handreichung ist entstanden im Arbeitskreis Interkulturelle Öffnung in Kooperation mit:

AWO Rudolstadt e.V.

AWO Regionalverband Mitte-West-Thüringen e.V.

Fachstelle Interkulturelle Öffnung

AWO Landesverband Thüringen e. V.

Gefördert durch das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat im Rahmen des Bundesprogramms „Zusammenhalt durch Teilhabe“

Z:T Zusammenhalt durch Teilhabe

Gefördert durch: Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

denk bunt

Freistaat Thüringen Ministerium für Bildung, Jugend und Sport

Inhaltsverzeichnis

Interkulturelle Öffnung & Diversitätsbewusstsein in der AWO Thüringen 5

Was ist interkulturelle Öffnung? 6

Beispiele aus der Praxis verschiedener AWO Einrichtungen

Kita Knirpsenland – AWO KV Rudolstadt e.V. 11

AWO AJS gGmbH 13

Mehrgenerationenhaus – AWO RV Mitte-West-Thüringen e.V. 14

Landesjugendwerk der AWO Thüringen 15

Kita Jenzigblick – AWO RV Mitte-West-Thüringen e.V. 16

Ihre Ansprechpartner in der AWO zum Thema 18

Interkulturelle Öffnung & Diversitätsbewusstsein in der AWO Thüringen

Ein zweiter Grill für Hähnchenbratwürste ist beim Sommerfest in der Kita schon selbstverständlich geworden. Die Öffnungszeiten und Angebote in der Beratungsstelle sind natürlich auch auf englisch, arabisch, persisch oder serbisch lesbar. Bei heftigen Diskussionen über „Zugezogene“ und „neue Nachbarn“ sind den AWO-Einrichtungsleiter*innen Telefonnummern bekannt, um bei Fällen von Diskriminierung Beratung und Begleitung zu finden.

Das kommt Ihnen irgendwie bekannt vor, aber 100%ige Sicherheit beim Thema verspüren Sie nicht? Das ist ok!

Nicht ohne Grund versteht die AWO den Prozess der interkulturellen Öffnung ausdrücklich als Suchprozess, die für jeden einzelnen Bereich bestimmt und neu erarbeitet werden muss.[1]

Nachdem die AWO-Bundeskonferenz einen Beschluss, mit der Aufforderung fasste, alle Einrichtungen und Dienste in diesem Themenfeld zu überprüfen und weiterzuentwickeln, verlieh 2016 die Landeskonferenz der AWO Thüringen dem Thema Nachdruck: Anfang Januar 2017 bildete sich deshalb ein Arbeitskreis, der mit der Interkulturellen Öffnung der AWO beauftragt wurde.

Als ein erstes Ergebnis seiner Arbeit legt der Arbeitskreis „Interkulturelle Öffnung“ der AWO Thüringen diese Handreichung vor, um Orientierung im Thema zu geben, auf Beispiele zu verweisen und Ansprechpartner*innen in der AWO zu benennen.

[1] Vgl.: https://www.awo.org/wie-kann-interkulturelle-oeffnung-organisationen-aussehen

Was ist Interkulturelle Öffnung?

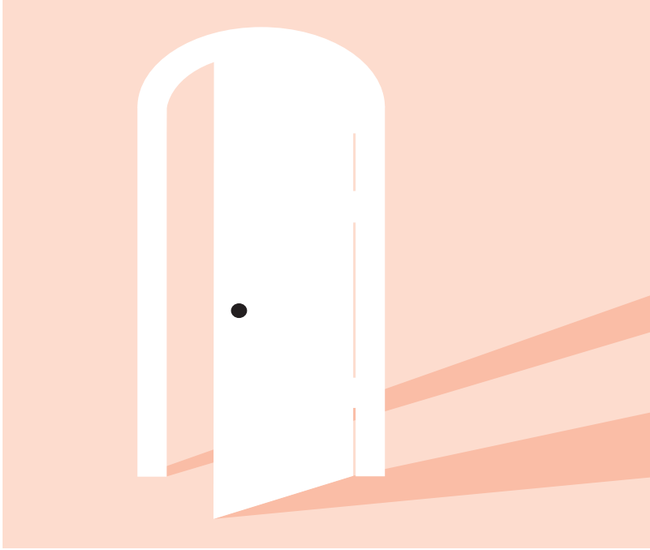
Unter Interkultureller (Transkultureller) Öffnung verstehen wir den Austausch zwischen Menschen, der zur Entwicklung einer Gesellschaft beiträgt.
Das Konzept der „Interkulturellen Öffnung" (IKÖ) bezeichnet den Prozess zur Ermöglichung eines gleichberechtigten Zugangs aller Menschen an Angeboten der Gesellschaft und der öffentlichen Versorgung.[2]
Unser Ziel der interkulturellen Öffnung ist, allen Menschen die Rahmenbedingungen bereitzustellen, die eine gleichberechtigte Teilhabe an Regeldiensten wie Kita, Schule, Pflege, Beratung, Freizeitangeboten u.a., zu ermöglichen.
Interkulturelle Öffnung ist ein Organisationsentwicklungsprozess, in dem Institutionen und Unternehmen ihre eigenen Strukturen kritisch betrachten, Zugangsbarrieren aufdecken und Bedürfnisse von Kund*innen und Mitarbeitenden besser berücksichtigen. Zentral dafür ist eine anerkennende Haltung gegenüber Vielfalt.
Das Prinzip der IKÖ kann mit der Unternehmensstrategie „Diversity Management" verglichen werden. Beide Konzepte teilen die Vision nach Gleichberechtigung, das Wertschätzen von vielfältigen Potenzialen sowie eine Initiative gegen soziale Diskriminierung.
Während Diversity Management jedoch eine vielfältige Belegschaft im Blick hat, umfasst die Interkulturelle Öffnung darüber hinaus auch die Anpassung der eigenen Angebote und der eigenen Kommunikation an eine vielfältige Gesellschaft. [3]

[2] Vgl. Schröer, H. (2011). Interkulturelle Orientierung und Öffnung.

[3] Wird in der vorliegenden Broschüre von „Kultur" gesprochen, so ist der Begriff nicht als Nationalkultur zu verstehen, sondern vielmehr als die Gesamtheit der Merkmale eines Menschen. Uns ist bewusst, dass durch die Benennung „Kultur"/"kulturell" die Gefahr besteht, andere Aspekte oder Eigenschaften von Menschen vernachlässigt oder nicht sichtbar werden. Passender ist die Sichtweise, dass Menschen vielfältig sind und für diese Vielfältigkeit stetig neugierig bleiben.

… und jetzt nochmal konkret

Die interkulturelle Entwicklung von Einrichtungen wird innerhalb der AWO Thüringen meist nicht bewusst betrieben. Stattdessen „passieren" interkulturelle Entwicklungen einfach, indem zum Beispiel beim Sommerfest mittlerweile nicht nur Bratwurst gegrillt, sondern auch Hähnchenfleisch angeboten wird, Einrichtungen ihre Flyer auch auf Englisch, Russisch oder Arabisch übersetzen lassen oder sogar anbieten, wichtige Gespräche mit eine*r Sprachmittler*in durchzuführen.
Dies sind einfache, aber auch ganz anschauliche Beispiele. Das Mitdenken anderer Einstellungen und Auffassungen und die Sensibilisierung für Menschen mit einem anderen soziokulturellen Hintergrund, können im Rahmen einer interkulturellen Organisationsentwicklungsstrategie zur Vermeidung von Missverständnissen und einem Gefühl des Willkommens führen.
Interkulturelle Öffnung in der AWO in Thüringen heißt auch, Menschen als Mitarbeiter*innen zu gewinnen, die nicht in Deutschland geboren sind. Das unterstützt und fördert den Prozess aus der eigenen Organisation heraus. Daher ist die Frage der Gewinnung von Mitarbeiter*innen bei der interkulturellen Öffnung der AWO von besonderer Bedeutung.



Der Wandel unserer Gesellschaft zeigt sich in einer durch Zuwanderung bedingten, immer vielfältiger werdenden Gesellschaft. Diesem gerecht zu werden bedeutet, dass Maßnahmen und Angebote auf die in den Regionen lebenden Menschen ausgerichtet werden müssen. Hier setzt das Konzept der Interkulturellen Öffnung an, welches das Ziel verfolgt, Zugangsbarrieren für Minderheiten abzubauen und deren Teilhabechancen in der Gesellschaft, ihren Institutionen und Unternehmen zu erhöhen.

… ist Interkulturelle Öffnung heute überhaupt noch relevant?

Aufnahmebarrieren verhindern auch heute noch häufig die gleichberechtigte Teilhabe an sozialen Diensten von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund.
Vielfalt bedeutet, mit Herausforderungen erfolgreich umzugehen, denn Zugangs- bzw. Aufnahmebarrieren verhindern häufig die gleichberechtigte Teilhabe an sozialen Diensten von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund.
Gleichzeitig sind auch Mitarbeiter*innen aus Einrichtungen mitunter verunsichert, wie sie am besten auf neue Zielgruppen zugehen können. Bestimmte Verhaltensweisen des anderen können fremd erscheinen. Kommunikative und soziokulturelle Herausforderungen oder fehlendes Wissen über mögliche Barrieren können dazu führen, dass neue Zielgruppen nicht angesprochen oder gar als Belastung empfunden werden.
In einer vielfältigen Gesellschaft können uns verschiedene Herausforderungen begegnen. Oft führen Sprachbarrieren, fehlendes Wissen über bestehende Möglichkeiten sowie Befürchtungen vor abweisendem Verhalten oder gar aufenthaltsrechtlichen Konsequenzen dazu, dass Angebote und Einrichtungen der AWO nicht von allen Menschen gleichermaßen genutzt werden.

Unser Ziel der Interkulturellen Öffnung in der AWO Thüringen ist, eine gemeinsame Sprache zu finden, Sicherheit im Umgang mit Neuem zu geben und zu erhalten, neue Mitarbeiter*innen zu finden und zu binden, professionell zu agieren und eine Anlaufstelle für all diejenigen zu sein, die Unterstützung brauchen.

… und was kann ich dafür tun?

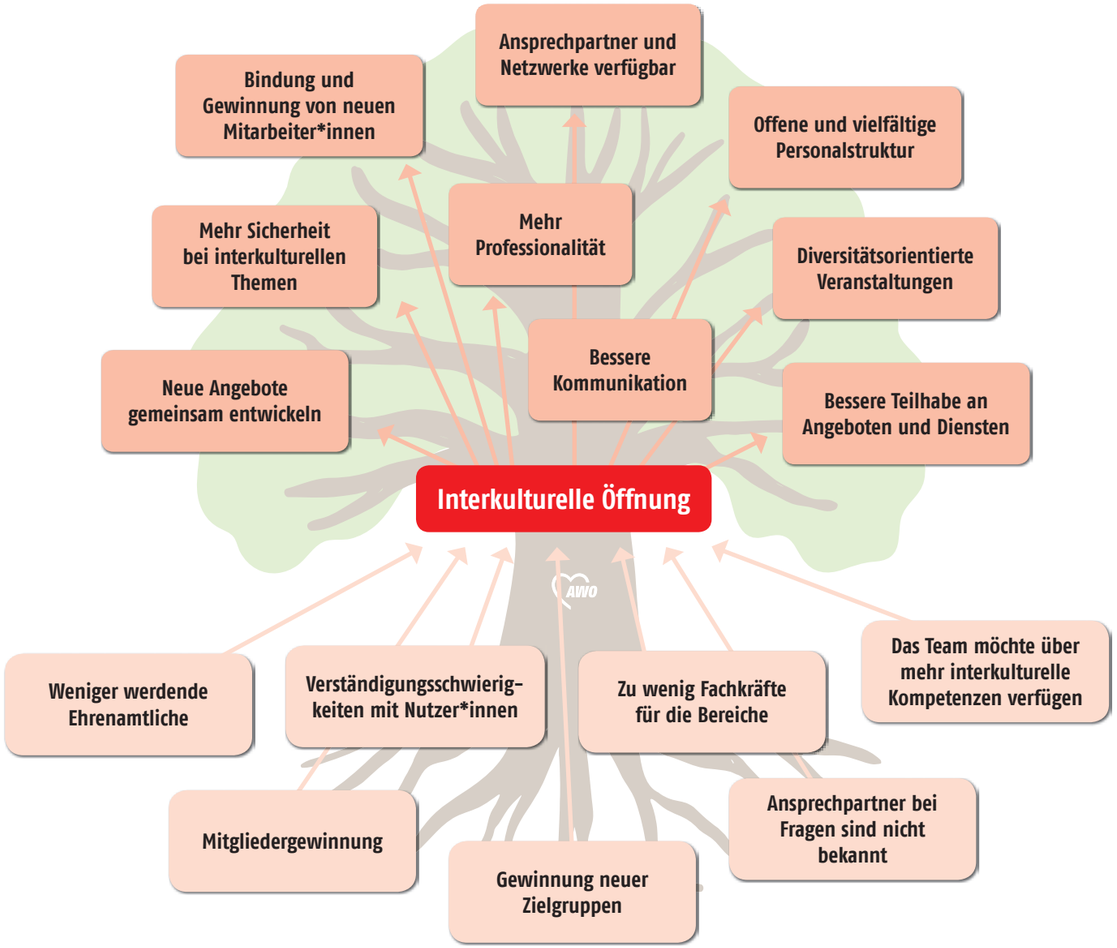
Interkulturelle Öffnung umfasst mehrere Bereiche eines Verbandes bzw. einer Einrichtung. Diese Bereiche lassen sich unterteilen in: Personalentwicklung, Organisationsentwicklung, Vernetzung und die Orientierung an einer vielfältigen Gesellschaft.
Die Grafik zeigt, welche Beispiele es für Interkulturelle Öffnung in den einzelnen Bereichen gibt:

Organisationsentwicklung	▪ *Was ist der IST-Stand?* ▪ *Strategie- und Maßnahmen in den Einrichtungen IKÖ im Leitbild* ▪ *Vorbildfunktion der Leitung* ▪ …	**Strategische Entwicklung und Maßnahmen auf Organisationsebene**
Personalentwicklung	▪ *Fortbildung des Personals zu IK Thema* ▪ *Schaffung guter Einarbeitungskonzepte für Menschen mit Migrationshintergrund* ▪ *Entwicklung von Mentor*innenprogrammen* ▪ *Gezielte Einbindung von mehrsprachigem Personal* ▪ …	**Die Mitarbeiter*innen „mitnehmen“**
Orientierung an der Gesellschaft	▪ *Mehrsprachigkeit* ▪ *Diversitätsorientierte Veranstaltungen* ▪ *Anpassung der Kommunikation* ▪ *Beachtung der kulturellen / religiösen Feste* ▪ *Bedarfserhebung* ▪ …	**Die Gesellschaft kennen und darauf reagieren**
Vernetzung	▪ *Vernetzung mit anderen Einrichtungen wie z.b. Migrationsdienste, Integrationsbeauftragte, migranitische Selbstorganisationen, Beratungsstellen der IKÖ* ▪ *Weiteren Einrichtungen/Beratungsstellen* ▪ …	**Kompetenz bündeln**

[4]

[4] Darstellung nach: Hubertus Schröer. Weiterentwicklung durch Fachstelle Interkulturelle Öffnung, AWO Jena-Weimar e.V.

Und nun: Ziele sind gefragt!



… hat das schon mal jemand gemacht?

Viele Einrichtungen der AWO Thüringen gehen, bereits den Weg der Interkulturellen Öffnung „nebenbei“. Andere Einrichtungen wiederum erarbeiten bereits Ziele und Maßnahmen, die die Interkulturelle Öffnung auch strategisch und konzeptionell verankern.

Beispiele aus der Praxis verschiedener AWO Einrichtungen

Kita Knirpsenland – AWO KV Rudolstadt e.V.

Schwierige Themen – einfach erklärt

Ausgangslage:

In einem Großwohngebiet in Rudolstadt Volkstedt gelegen, war die integrative Kindertagesstätte „Knirpsenland“ schon immer ein Ort für Menschen mit diversen soziokulturellen Hintergründen und auch schon immer ein bisschen international. In den letzten Jahren hat der Anteil an Kindern und somit an Eltern mit Migrationshintergrund zugenommen, was auch neue Herausforderungen in der Kommunikation mit sich brachte. Gerade bei den neuen Nutzer*innen gab es viel Unsicherheit darüber, was eine integrative Kita ausmacht und wie die Kinder ihren Tag in der Kita verbringen.

Vision:

Die Vision der Kita war, für alle Nutzer*innen, unabhängig von ihrem sozialen oder kulturellen Hintergrund, eine Sprache zu finden, die möglichst jede*r versteht.

Maßnahmen:

Um diesem Ziel einen Schritt näher zu kommen, wurde das Konzept der Kita in leichter Sprache neu verfasst, mit anschaulichen Bildern untersetzt und von mehreren Personen, die mehrsprachig sind, überprüft.
In dem neuen Konzept wird nun auf eine für alle Leser*innen leichte, verständliche Art erklärt, was eine Kita eigentlich ist, welche Öffnungszeiten und Angebote es gibt, welche Rolle die Erzieher*innen haben und was das Kind in der Kita alles lernt.

AWO AJS gGmbH

Team Integration – Ganzheitliche Unterstützung und Begleitung

Ausgangslage:

Der Fachkräftebedarf in der Altenpflege ist ein akutes Thema. Durch den stetig wachsenden Bedarf an Pflegefachkräften und der sinkenden Zahl von ausgebildeten Fachkräften in Deutschland, ist es notwendig, qualifizierte Fachkräfte aus dem internationalen Ausland zu werben.

Vision:

Ziel der AWO AJS gGmbH ist, neue Mitarbeiter*innen langfristig an die AWO zu binden und sie langfristig zu beschäftigen. Dazu ist es notwendig, für alle neuen Mitarbeiter*innen Rahmenbedingungen zu schaffen, die die Zusammenarbeit und Integration ins Team und in die Gesellschaft fördern. Ziel ist weiterhin, die ausländischen Pflegefachkräfte sowohl im beruflichen als auch im privaten Leben intensiv zu begleiten und zu unterstützen. Um diese Ziele zu erreichen, ist es wichtig, alle Mitarbeiter*innen und Führungskräfte in und um AWO-Pflegeeinrichtungen interkulturell zu sensibilisieren und fachliche Beratungen in den AWO-Einrichtungen zu etablieren.

Maßnahmen:

Um ausländische Fachkräfte bestmöglich zu unterstützten und eine gute fachliche Begleitung der AWO-Pflegeeinrichtungen zu gewährleisten, stellt die AWO AJS gGmbH ein dreiköpfiges Team zur Verfügung. Das Team führt Workshops zur Interkulturellen Öffnung und Sensibilisierung in den AWO Pflegeeinrichtungen durch, wo die Mitarbeiter*innen und Führungskräfte über kulturelle Besonderheiten informiert werden. Durch einen gemeinsamen Erfahrungsaustausch und viel Raum für Fragen sollen bewusste bzw. unbewusste Barrieren und Vorurteile gegenüber Kolleg*innen mit Migrationshintergrund abgebaut werden. Gleichzeitig soll die interkulturelle Kommunikationsfähigkeit verbessert sowie Missverständnissen vorgebeugt werden.
Neue Mitarbeiter*innen aus dem Ausland werden insbesondere bei ihren ersten Schritten in Deutschland intensiv begleitet und betreut.
Sie erhalten beispielsweise eine Willkommensmappe mit relevantem, leicht verständlichem Informationsmaterial zum Leben und Arbeiten in Deutschland, zum Wohnort, wichtigen Behörden und Ämtern sowie Freizeitangeboten in der Region. Das Team Integration unterstützt außerdem bei Anträgen und Dokumenten, begleitet im Umgang mit Behörden und Ämtern sowie zu Banken und Versicherungen und hilft bei der Suche und Einrichtung einer Wohnung. Des Weiteren bietet das Team Integration auch Unterstützung beim Nachzug von Familienangehörigen und der Nachbetreuung der Angehörigen nach ihrer Ankunft in Deutschland.
Um Bedarfe und Schwierigkeiten herauszustellen, erfolgt ein regelmäßiger Austausch zwischen dem Team Integration, der Einrichtungsleitung sowie den Mitarbeiter*innen. Darüber hinaus bietet das Team Integration die Möglichkeit für Einzelcoachings (Fachkräfte) sowie Teamcoachings (Einrichtungen).
Grundlage der Arbeit des Teams Integration ist ein eigens erstellter Leitfaden, der regelmäßig evaluiert und weiterentwickelt wird. Dieser Leitfaden gilt als Handreichung und beschreibt die Handlungsschritte zur Umsetzung einer bestmöglichen Integration aller am Prozess beteiligten Akteure.

Mehrgenerationenhaus – AWO RV Mitte-West-Thüringen e.V.

Älter werden in Jena für Menschen mit Migrationshintergrund – Gemeinsam durchs Alter

Ausgangslage:

In Jena gibt es einen hohen Anteil an älteren Menschen mit Migrationshintergrund. Häufig sind dies Spätaussiedler*innen oder Aussiedler*innen, die zunehmend Hilfebedarf äußern und viele Fragen zum Hilfe- und Sozialsystem in Deutschland mitbringen. Im Allgemeinen gibt es für ältere Menschen zwar Informationsmöglichkeiten und Veranstaltungen rund um das Thema Pflege und das Altenhilfesystem. Jedoch sind die älteren Menschen mit Migrationshintergrund entweder von diesen Angeboten auf Grund von Sprachbarrieren ausgeschlossen oder es gibt wenige Informationen, die deren spezifische Lebenssituationen mit all ihren Herausforderungen berücksichtigt.

Vision:

Die Vision war daher, ein Angebot zu schaffen, welches ältere Menschen und Angehörige mit und ohne Migrationshintergrund informiert und zum Austausch anregt. Es sollte eine wechselseitige Öffnung zwischen der Altenhilfe und ihrer Zielgruppe erreicht und älteren Menschen mit Migrationshintergrund die Teilhabe am System ermöglicht werden.

Maßnahmen:

Um diese Idee umzusetzen, wurde den Menschen die Möglichkeit gegeben, vorhandene Einrichtungen der Altenhilfen und –pflege kennenzulernen. Zudem erhielten die älteren Menschen gezielt Informationen über die stationäre und ambulante Versorgung sowie über Pflegeversicherung, Patientenverfügung und Vorsorgevollmacht. Sie erhielten den Raum zum Austausch über die Themen Demenz und Bestattungen und konnten somit auch Kontakte untereinander knüpfen. Um all dies zu realisieren, wurde ein spezifisches Veranstaltungsprogramm erstellt, welches auf Russisch übersetzt und an wichtigen Orten der Stadt verteilt wurde, die von der Zielgruppe genutzt werden. Ein Dolmetscher begleitete die Veranstaltungen, sodass die Informationen für alle gut verständlich waren.

Landesjugendwek der AWO Thüringen

Ein Jugendverband ist auf dem Weg

Ausgangslage:

Das AWO-Landesjugendwerk beschäftigt sich mit dem Themenfeld Transkulturelle Öffnung und Vielfalt schon seit mehreren Jahren und hat u.a. einen Antrag auf der Landeskonferenz 2016 dazu eingereicht. Zudem wurde von Ehrenamtlichen der Wunsch geäußert, gegen Ausgrenzung und Diskriminierung aktiv zu werden, sich für Vielfalt innerhalb des Verbands einzusetzen und dafür konkrete Maßnahmen zu planen und umzusetzen.

Vision:

Alle Ehrenamtlichen fühlen sich durch die Veranstaltungen und Formate des Jugendwerks angesprochen und haben die Möglichkeit, sich aktiv einzubringen. Ziel ist die Teilhabe aller Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die die AWO-Werte teilen und an der Vision einer vielfältigen Gesellschaft arbeiten. Dies impliziert die entsprechende Haltung und Mitarbeit der Hauptamtlichen, damit möglichst alle Teilhabebarrieren wahrgenommen und abgebaut werden. Zusammen mit anderen Landesjugendwerken besteht eine gemeinsame Strategie zur Umsetzung der transkulturellen Öffnung. Zudem ist es Ziel und dringender Wunsch, eine konkrete Stelle im Landesjugendwerk als Ansprechperson zu besetzen, die das Thema Transkulturelle Öffnung und Vielfaltsensibilität als Querschnittsthema immer wieder setzt, sodass Öffnungsprozesse nachhaltig sichtbar sind und diese attraktiv für alle gestaltet werden.

Maßnahmen:

Im Folgenden werden nur einige Beispiele genannt. Im Rahmen der Veranstaltung „Foren-Wochenende Spezial“ im Juni 2017 nahmen Jugendwerkler*innen aus ganz Thüringen an Workshops, wie z. B. „Interkulturelle Juleica“, „Sensibilisierung in Teams“ und „migrantische Communities“, teil und erarbeiteten daraus konkrete Verabredungen zur Weiterentwicklung der Workshopinhalte. So wurden Inhalte der Jugendleitercard weiterentwickelt, um z. B. Menschen mit Fluchterfahrungen als Multiplikator*innen und Teamer*innen zu gewinnen und im Landesjugendwerk aktiv werden zu lassen. Hierbei wurden insbesondere die Inhalte zu rechtlichen Bestimmungen, wie z. B. Jugendschutz, in einfache oder andere Sprachen übersetzt und über Bilder vermittelt. Die Juleica wurde inhaltlich verbessert und erweitert, z. B. durch die Verwendung von gendergerechter Sprache und die Thematisierung von menschenverachtenden Einstellungen, Diskriminierung und Rassismus. Zudem wurde gezielt ein Lerntandem-System eingeführt.

Kita Jenzigblick – AWO RV Mitte-West-Thüringen e.V.

Hin zur interkulturell orientierten Einrichtung: Unser Weg zu mehr Vielfalt und Chancengleichheit

Ausgangslage:

Seit ungefähr zwei Jahren war in der Einrichtung eine Tendenz spürbar, welche die Kita und die pädagogischen Fachkräfte vor Neuerungen und auch Herausforderungen stellt. Es werden viele neue Kinder aufgenommen, die einen Flucht- oder Migrationshintergrund haben. Mittlerweile bilden diese Kinder etwa 25 % der Gesamtkinderzahl. Dabei sind vor allem die Sprachbarrieren zu erwähnen, die die Kommunikation mit den Kindern und ihren Eltern erschweren. Diese sprachlichen Barrieren führten in manchen Fällen dazu, dass Kinder aus anderen Herkunftsländern von pädagogischen Angeboten ausgeschlossen bzw. die Eltern zunächst nicht über alle Veranstaltungen informiert werden konnten. Auch die verschiedenen kulturellen Hintergründe schienen, aufgrund von Unkenntnis, Ängste hervorzurufen. Häufig herrschte eine skeptische und manchmal distanzierte Atmosphäre.

Vision:

Die Kita Jenzigblick soll ein Ort der Vielfalt werden, an dem es eine lebendige, ehrliche und wertschätzende Kommunikation über Gemeinsamkeiten und Unterschiede gibt. Ein Ort, an dem Kinder, mit ihren vielfältigen kulturellen Hintergründen, gerechte Chancen zur Teilhabe an Bildung und Miteinander erhalten. Ein Ort, der neugierig macht, andere Bräuche und Gewohnheiten kennenzulernen. Die Ziele waren, in der Kita Jenzigblick eine Willkommenskultur zu schaffen, das Team kompetenter im Umgang mit Eltern und Kindern mit Migrationshintergrund zu machen und die Eltern mit Migrationshintergrund aktiver in das Kita-Geschehen mit einzubeziehen.

Maßnahmen:

Um dieser herausfordernden Situation gerecht zu werden, hat die Kita in Zusammenarbeit mit der Fachstelle für IKÖ einen Projektplan erstellt, der die Bereiche der Qualitätsentwicklung, Personalentwicklung und Organisationsentwicklung abdeckt. Dabei sind viele Ideen entstanden, die bereits in die Tat umgesetzt wurden. Vor geraumer Zeit wurde bereits seitens des Essensanbieters mit einem kultursensiblen Essensangebot reagiert. Die Öffentlichkeitsarbeit der Kita wurde zum Teil dreisprachig (Deutsch/Englisch/Arabisch) gestaltet. Die Bibliothek wurde mit zahlreichen neuen Büchern zur Sprach- und Kulturvielfalt erweitert. Zahlreiche Fachliteratur und Praxismaterial zur Erleichterung des Arbeitsalltags wurde angeschafft.

Eine wichtige Maßnahme war die Vereinfachung von Sprache und Kommunikation. Mit der aktiven Nutzung von Piktogrammen, Übersetzungshilfen, einem Tablet

mit Übersetzungsprogrammen, sind Sprachhindernisse bearbeitet worden. Einmal die Woche findet ein Eltern-Kind-Sprachkurs statt, der das gesellige Zusammensein und das Erlernen der deutschen Sprache fördert. Hierbei werden die Eltern aktiv mit eingebunden.

In Bezug auf die pädagogischen Fachkräfte wurde bereits mit Fortbildungen begonnen, die sich grundlegend mit kindlichen Bedürfnissen, unabhängig von kulturellen Hintergründen, beschäftigen. Zudem wurden Weiterbildungsaktivitäten in Richtung Vielfaltssensibilität in den pädagogisch-methodischen Bereichen der Kita und der Stärkung der Zusammenarbeit mit Familien durchgeführt.

Um eine Nachhaltigkeit zu erreichen, findet ein regelmäßiger Austausch zwischen allen Beteiligten statt.

Ihre Ansprechpartnerinnen in der AWO zum Thema:

Projekt „ZukunftsChancen – Ausbau Demokratie fördernder Strukturen“
Kontakt:
Nadja Körner
Tel: +49 (0)361-511596-27
E-Mail: awo-toleranz@awo-thueringen.de

Fachstelle Interkulturelle Öffnung
Kontakt:
Judith Wiedemann
Tel: +49 (0)3641-8741 110
E-Mail: J.Wiedemann@awo-mittewest-thueringen.de

Team Integration der AJS gGmbH
Kontakt:
Lieselotte Keil
Tel: +49 (0)361-21031754
E-Mail: keil@awo-thueringen.de

© AWO Landesverband Thüringen e.V.
Juri-Gagarin-Ring 160
99086 Erfurt
E-Mail: info@awo-thueringen.de
www.awo-thueringen.de

2/2019

Satz/Grafik:
Sören Lindner / www.lindner-design.de

Abdruck, auch in Auszügen, nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers. Alle Rechte vorbehalten.

www.awo-thueringen.de