

×

Interkulturelle/ Transkulturelle Öffnung

Handreichung für
Vereine und
gemeinnützige
Organisationen

Inhalt

1. Einleitung	S. 1
2. Kurz erklärt: Was bedeutet Interkulturelle / Transkulturelle Öffnung?	S. 2
3. Kurz erklärt: Interkulturalität und Transkulturalität als Begriff	S. 3
4. Kurz erklärt: Interkulturelle/ Transkulturelle Öffnung als Prozess	S. 4
5. Warum ist interkulturelle/ Transkulturelle Öffnung für mich und meinen Verein wichtig?	S. 5
6. Welchen Kompetenzerwerb hat mein Verein durch die interkulturelle/ transkulturelle Öffnung?	S. 6
7. Ganz konkret: Die vier Phasen der interkulturellen/ transkulturellen Öffnung	S. 7
8. Interkulturelles/ Transkulturelles Freiwilligenmanagement	S. 12
9. Checkliste	S. 15
10. Literaturverzeichnis	S. 19



Einleitung

Die Leipziger Vereins- und Organisationslandschaft ist vielfältig. Die Auseinandersetzung mit dem Thema Vielfalt ganz unterschiedlich. Einige Vereine haben sich schon intensiv mit dem Thema der interkulturellen/ transkulturellen Öffnung auseinandergesetzt. Bei anderen sind die ersten Schritte „nebenbei“ passiert, indem beispielsweise Flyer auf verschiedenen Sprachen gedruckt wurden oder Sprachmittlung für Beratungen angeboten wird. Um mögliche Zugangsbarrieren aufzudecken und abzubauen ist jedoch eine umfassende Beschäftigung mit der eigenen Organisation, dem Personal, der Gesellschaft und vorhandenen Netzwerken und Strukturen notwendig. Ein Engagement ermöglicht Menschen nach Flucht oder Migration eigene Fähigkeiten einzubringen, Kontakte zu knüpfen und ihren Lebensort Leipzig mitzugestalten. Eine Partizipation über ein ehrenamtliches Engagement bringt daher viele Vorteile, besonders da der niederschwellige Zugang nicht durch Aufenthaltstitel, Arbeitserlaubnis oder bestimmte Deutschniveaus beschränkt wird. Gleichzeitig haben Vereine Nachwuchsbedarf und können diesen über ein gute aufgestellte transkulturelle Freiwilligenkoordination gewinnen und fördern.

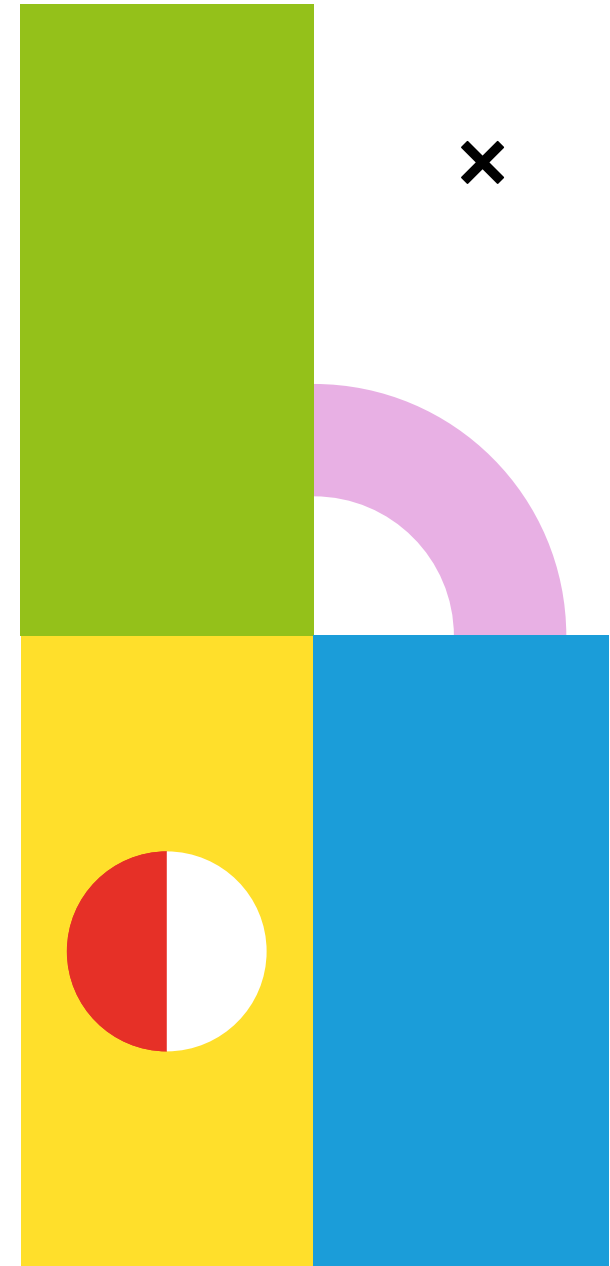
Die Handreichung soll einen ersten Überblick über Begrifflichkeiten, das konkrete Vorgehen und Fragestellungen geben. Der Fokus liegt dabei nicht nur auf der Gewinnung von neuen Zielgruppen sondern auch auf dem Abbau von Barrieren - persönlich und im Verein.



Kurz erklärt: Was bedeutet Interkulturelle/ Transkulturelle Öffnung

Die Wahrnehmung von Angeboten zur Mitgestaltung des eigenen Sozialraumes und sowie das Aufnehmen eines Ehrenamtes in Vereinsstrukturen ist von Zugängen abhängig. Diese können durch bewusste oder unbewusste Barrieren erschwert sein. „Barrieren treffen gerade die Gruppen stärker, die in unserer Gesellschaft durch ungleiche Machtverhältnisse benachteiligt sind“ (AWO Regionalverband Mitte-West-Thüringen e.V., Fachstelle Interkulturelle Öffnung). Dabei werden Personen von Anderen beispielsweise über Ihre geographische Herkunft, Hautfarbe, Religion oder Sprache markiert und zu Gruppen zusammengefasst. "Oft werden diesen Gruppen dann positive und/ oder negative Eigenschaften zugeschrieben und sie werden unterschiedlich behandelt. Dies führt dazu, dass manche Gruppen im Alltag benachteiligt werden und andere Privilegien erfahren – privat, beruflich und gesellschaftlich“ (ebd.).

Interkulturelle bzw. Transkulturelle Öffnung setzt hier an, um bestehende Ungleichheiten abzubauen.





Kurz erklärt: Interkulturalität/ Transkulturalität als Begriff

Interkulturalität bedeutet vereinfacht, das Zusammenkommen von Menschen unterschiedlicher Kulturen, eine Auseinandersetzung mit der "eigenen" und „anderen“ Kultur und der Erarbeitung eines Umgangs miteinander (Handscheck, Sabine, und Hubertus Schröer, 2012, S. 37). In der Realität ist vieles komplexer. Eine Kultur ist kein homogenes Gebilde (Handscheck, Sabine, und Hubertus Schröer, 2012, S. 36) und Kultur ist mehr als die geographische Herkunft. „Jede Person ist Teil verschiedener „Kulturen“ (z. B. Familie, Freundeskreise, Sportverein, Unternehmen usw.), die sie prägen und die sie wiederum prägt“ (AWO Regionalverband Mitte-West-Thüringen e.V., Fachstelle Interkulturelle Öffnung) - Kulturen sind dynamisch. Diese Auflösung der Kulturen und der Blick auf die individuelle Perspektive beschreibt der Begriff Transkulturalität. Bei der interkulturellen Perspektive werden die (zuschriebenen) Systeme und Strukturen einer Person betrachtet, bei der transkulturellen Perspektive mehr die individuelle Erfahrung und die Selbsteinschätzung.

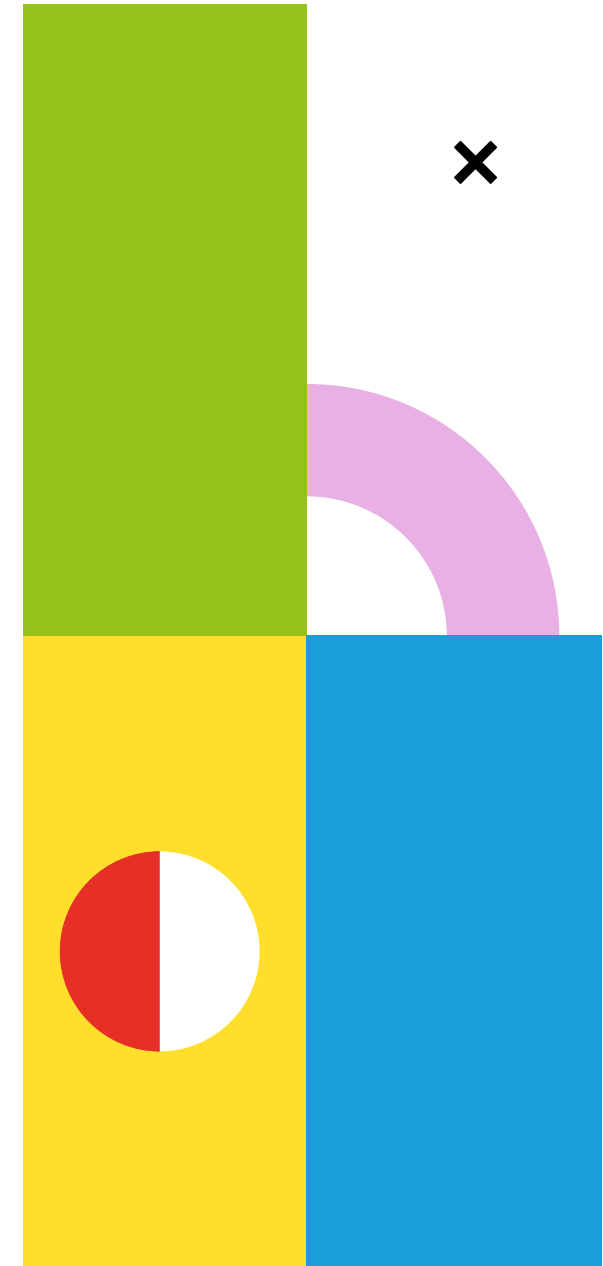
Bei der Öffnung des eigenen Vereines für alle Menschen ist es gut beide Begrifflichkeiten mitzudenken. Es geht vorrangig um die Herausarbeitung von Gemeinsamkeiten sowie Fähigkeiten und Ressourcen. Ausgehend davon können diese gewinnbringend für die eigene Organisation und die gemeinsame Gestaltung Leipzigs genutzt werden.



Kurz erklärt: Interkulturelle/ Transkulturelle Öffnung als Prozess

Interkulturelle bzw. transkulturelle Öffnung ist ein Veränderungsprozess. Er findet auf verschiedenen Ebenen statt und umfasst persönliches und organisationales Lernen. Ziele sind der Abbau von Barrieren im Denken und in den Strukturen, um Personen unterschiedlicher sprachlicher, sozialer und kultureller Herkunft gleiche Teilhabechancen zu ermöglichen (Panesar, 2017, S. 5). Es geht somit bei der interkulturellen/ transkulturellen Öffnung nicht nur um die Gewinnung von neuen Mitgliedern, sondern auch um die Schaffung eines generellen Bewusstseins über Prozesse von Ein- und Ausschluss (Panesar, 2017, S. 9).

Eine Diversitätsstrategie sowie eine Antidiskriminierungspolitik gehören dabei ebenso in den Prozess.



Warum ist interkulturelle / transkulturelle Öffnung für mich und meinen Verein wichtig?

Interkulturelle/ Transkulturelle Öffnung hat viele Vorteile. Hier wird eine Auswahl vorgestellt. Der Kompetenzerwerb für den Verein wird auf der folgenden Seite dargestellt.



Welchen Kompetenzerwerb hat mein Verein durch die interkulturelle/ transkulturelle Öffnung?



Ganz konkret: Die vier Phasen der interkulturellen/ transkulturellen Öffnung

Wie läuft die Umsetzung?
Woran messen wir den Erfolg?

**Monitoring
und
Evaluation**

Wo sind die Barrieren?
Was wünschen sich neue
Zielgruppen? Wo können
wir unsere Qualität
verbessern?

**Bestands-
aufnahme
und
Diagnose**

Mit welchen Schritten
erreichen wir die Ziele?
Wer ist verantwortlich?
Wie gehen wir mit
Widerständen und
Unsicherheiten um?

**Maßnahmen
entwickeln
und
Umsetzen**

Wo wollen wir hin? Wie
sieht die Situation aus, wenn
die Barrieren abgebaut sind?
Was wollen wir erreichen?

Ziele setzen



**Bestands-
aufnahme
und
Diagnose**

Bei der Bestandsaufnahme werden die eigene Person sowie der gesamte Verein mit seinen Strukturen und der personellen Aufstellung kritisch beleuchtet. In der Checkliste finden Sie dazu eine Auflistung möglicher Fragen. Eine weitere Checkliste finden Sie von Rita Panesar unter www.menschen-leben-integration.de/downloads

Als engagierte Einzelperson im Verein fangen Sie bei sich selbst an. Sie können sich überlegen, welche Vorurteile und Privilegien Sie haben und was Sie motiviert ehrenamtlich in Ihrem Verein zu arbeiten. Versuchen Sie herauszufinden mit welchen „Äußerungen und Handlungen Menschen unbewusst zu anderen gemacht werden (Panesar, 2017, S. 19).

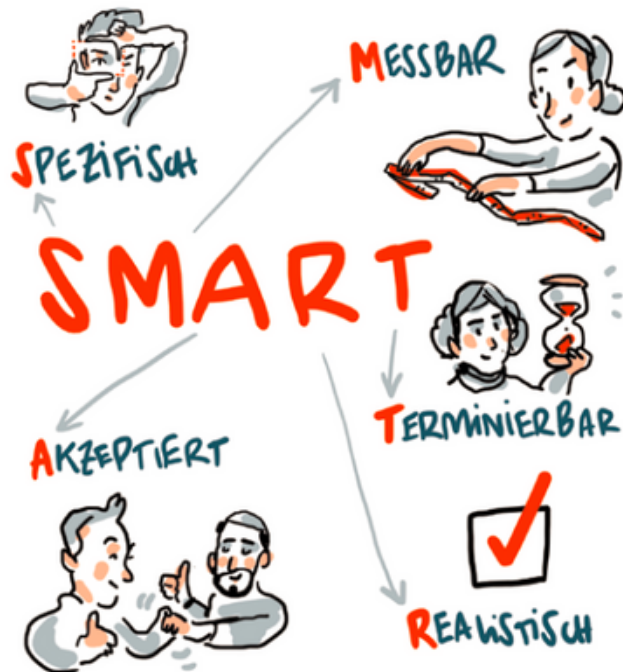
Als Funktionsträger*in können Sie sich überlegen, wer Ihre Veranstaltungen bereits besucht und welche Menschen unterrepräsentiert sind (Panesar, 2017, S. 20).

Als Führungskraft sollten drei Voraussetzungen geschaffen werden:

1. Reservierung eines Budgets
2. Findung einer externen Begleitung und
3. Schaffung einer Steuerungsgruppe zur Betreuung des Prozesses (Panesar, 2017, S. 28).

Besonders wichtig bei der Umsetzung ist die Kommunikation und Überlegung „inwieweit Interkulturelle Öffnung die Erreichung gesetzter Verbandsziele fördert und wie der Prozess an laufende Veränderungsprozesse, etwa Inklusionsprozesse, Verwaltungsreformprozesse, Modernisierungsstrategien, Marketingstrategien und Qualitätsmanagementprozesse anknüpfen kann“ (Panesar, 2017, S. 29).

Von allen Überlegungen der Bestandsaufnahme und der Diagnose gilt es nun zu priorisieren und erste Ziele zu formulieren. Als Hilfe kann die Orientierung an Best Practice Beispielen dienen. Die Ziele sollten **SMART** sein.



Spezifisch: Benennen worum es geht. Unverbindliche "allgemeine Formulierungen" sollen vermieden werden.

Messbar: Ziele so formulieren, dass später objektiv erkennbar ist, ob ein Ziel erreicht wurde oder nicht.

Akzeptiert/Attraktiv: Bei der Zielformulierung bereits den positiven, beabsichtigten Endzustand zu beschreiben.

Realistisch: Ziele formulieren, die Sie durch ihr Verhalten aktiv beeinflussen können. Wichtig ist außerdem, sich erreichbare Ziele zu setzen.

Terminierbar: Bereits bei der Formulierung der Ziele festzulegen, zu welchem Zeitpunkt Sie Ihre Ziele erreicht haben wollen.

Beispiel:

"Statt: Unser Verein möchte mehrsprachige Materialien bereitstellen.» SMARTes Ziel: Bis Ende der kommenden Saison sind drei Informationsmaterialien sowie die Homepage in Englisch und Arabisch veröffentlicht und durch Schlüsselpersonen an die Bewohnerinnen und Bewohner der örtlichen Erstaufnahmestellen und Folgeunterkünfte kommuniziert." (Panesar, 2017, S. 41)

Als Einzelperson können Sie Fortbildungen besuchen und einen Perspektivwechsel üben. Im Verein werden nun Aufgaben verteilt, Netzwerke geschaffen, sowie Kooperationspartner*innen gesucht und mit der Umsetzung begonnen. Dabei hilft die Festlegung von Meilensteinen, die zu bestimmten Terminen erreicht werden. Um strukturelle Veränderungen zu erwirken, müssen eigene Routinen z.B. bei der Einarbeitung überprüft werden.

In dieser Phase können Widerstände entstehen, da Routinen und Muster aufgebrochen werden und dies mit Unsicherheiten und Stress bei Mitgliedern führen kann. Auf diese Widerstände soll reagiert werden. Hilfreich sind dabei die vier Grundsätze.

"1. **Es gibt keine Veränderungen ohne Widerstand!** Widerstand gegen Veränderungen ist etwas ganz Normales und Alltägliches. Wenn bei einer Veränderung keine Widerstände auftreten, bedeutet dies, dass von vornherein niemand an ihre Realisierung glaubt.

2. **Widerstand enthält immer eine verschlüsselte Botschaft!** Wenn Menschen sich gegen etwas sinnvoll oder sogar notwendig Erscheinendes sträuben, haben sie irgendwelche Bedenken oder Befürchtungen.

3. **Nichtbeachtung von Widerstand führt zu Blockaden!** Widerstand zeigt an, dass die Voraussetzungen für ein reibungsloses Vorgehen im geplanten Sinne nicht beziehungsweise noch nicht gegeben sind. Verstärkter Druck führt lediglich zu verstärktem Gegendruck.

4. **Mit dem Widerstand, nicht gegen ihn gehen!** Die unterschwellige emotionale Energie muss aufgenommen – das heißt zunächst ernst genommen – und sinnvoll kanalisiert werden." (Panesar, 2017, S. 60)



Bei der Evaluation und dem Monitoring geht es darum einzelne Schritte nachvollziehbar festzuhalten. Gleichzeitig geht es um die Reflexion, welche Wege gut funktioniert haben, und welche nicht – und warum nicht. Persönlich können Sie sich fragen, was Sie mitgenommen haben, was Sie ausprobieren möchten, wo noch Informationen fehlen. Im Verein ist es wichtig, erreichte Ziele und die Anstrengungen wertzuschätzen. Aufgebaute Netzwerke sollen verstetigt werden. Auch die Öffentlichkeitsarbeit kann über das Projektvorhaben informiert werden um die interkulturelle/ transkulturelle Öffnung sichtbar zu machen.

"Mögliche Auswertungsfragen können sein:

- » Was ist uns gut gelungen?
- » Was hat dazu beigetragen, dass es gut gelungen ist?
- » Wo lagen Stolpersteine und wie haben wir sie gegebenenfalls überwunden?
- » Welche neuen Einblicke haben wir gewonnen? Welche Aha-Erlebnisse gab es?
- » Was lernen wir aus unserem Vorgehen?
- » Was möchten wir uns für die Zukunft vornehmen?"

(Panesar, 2017, S. 60)

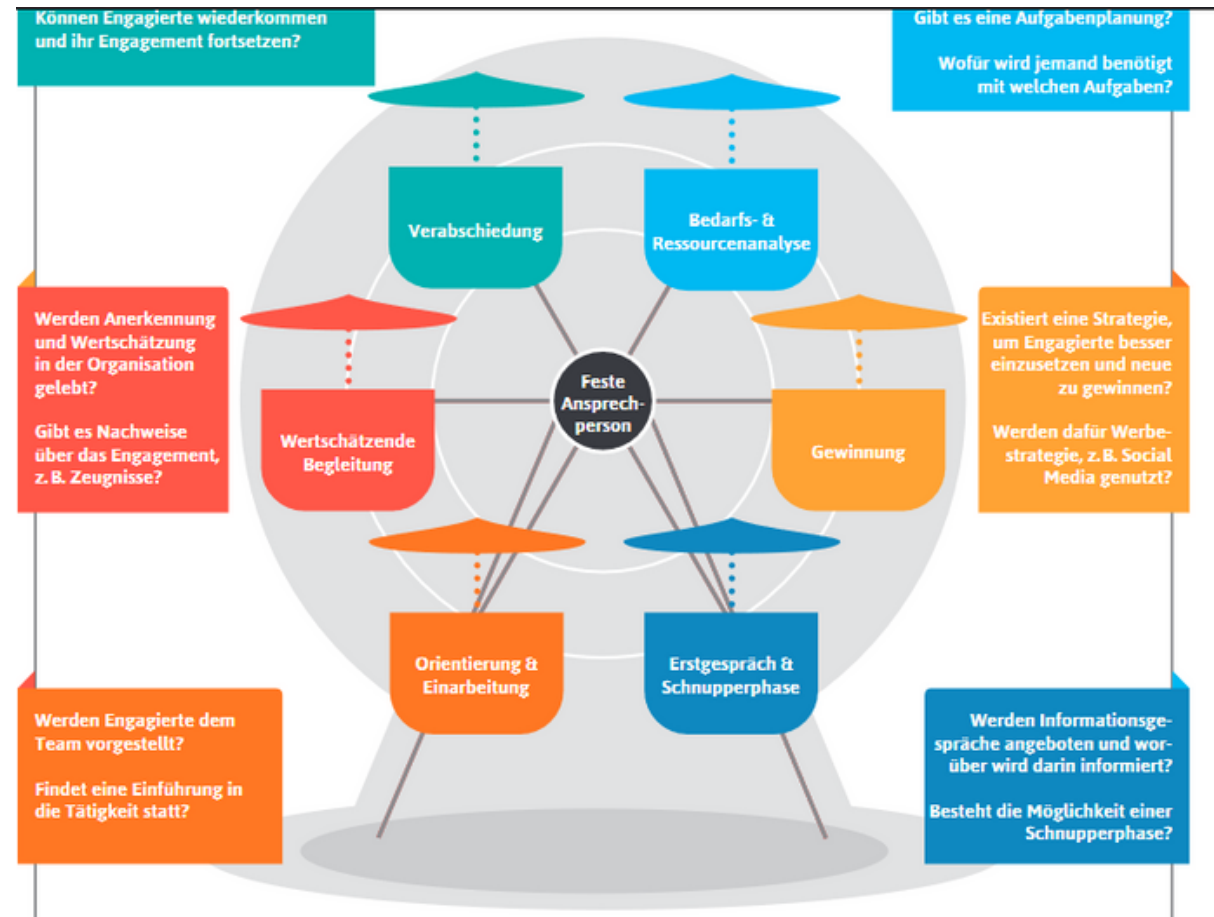


Interkulturelles/ Transkulturelles Freiwilligen Management

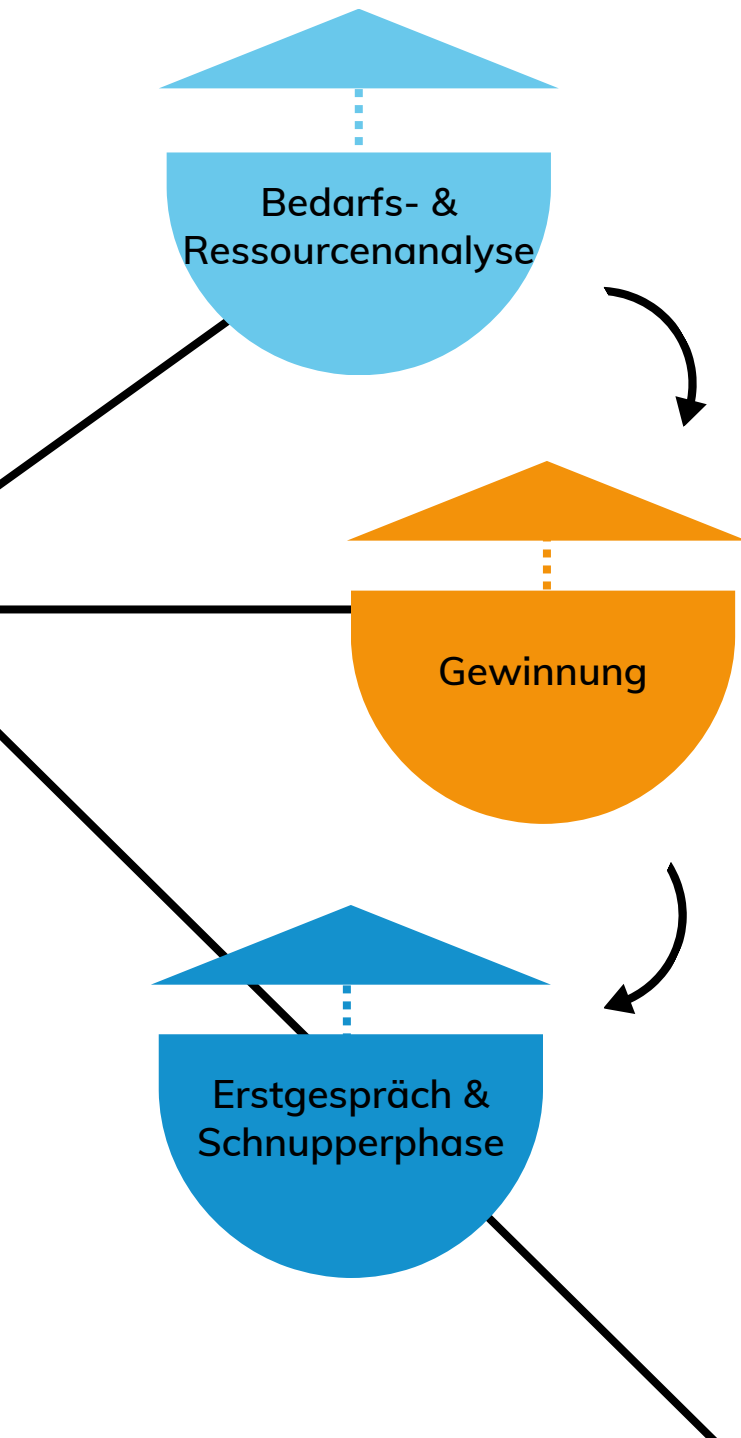
Eine gute Freiwilligenkoordination ist Grundstein einer gelungenen Zusammenarbeit in Vereinen. Menschen nach Flucht oder Migration benötigen ebenso wie Personen mit Deutsch als Muttersprache eine gute Ankommens- und Aufnahmesituation und ein Vertrauensverhältnis zum Erhalt der Motivation und der Zufriedenheit. Ein gutes Modell bietet die Deutsche Akademie für Ehrenamtlichkeit. Ein zentraler Aspekt des Riesenradmodells ist dabei eine feste Ansprechperson. Diese sollte sich mit den Fragen der interkulturellen/ transkulturellen Öffnung bereits beschäftigt haben und sich über mögliche noch vorhandene Barrieren bei der Mitarbeit im Verein bewusst sein.

Info-Videos finden Sie hier:

- <https://vimeo.com/486030664>
- https://www.youtube.com/watch?v=mrlZifCS_Vw&t=112s



basierend auf Akademie für Ehrenamtlichkeit, Förderung von ehrenamtlichem und freiwilligem Engagement, 2018



- Warum arbeiten wir mit Freiwilligen zusammen? Was können Sie zu unserer Organisation beitragen? Was können wir Ihnen bieten?
- Wer übernimmt die Aufgaben? Für welche Aufgaben benötigen wir noch Personen? Welche Kenntnisse und Fähigkeiten benötigen Personen zur Übernahme?
- Ist die Tätigkeit auch mit anderen Sprachkenntnissen möglich bzw. gar nicht an sprachliche Niveaus geknüpft?
- Ist es möglich mit einer geringen Stundenanzahl zu beginnen und sich dann zu steigern? Gibt es niedrigschwellige Angebote z.B. für Menschen mit sprachlicher, körperlicher oder geistiger Beeinträchtigung?
- Stehen wir individuellen Motiven und Ideen von Freiwilligen wohlwollend gegenüber und versuchen, passende Engagements zu ermöglichen?

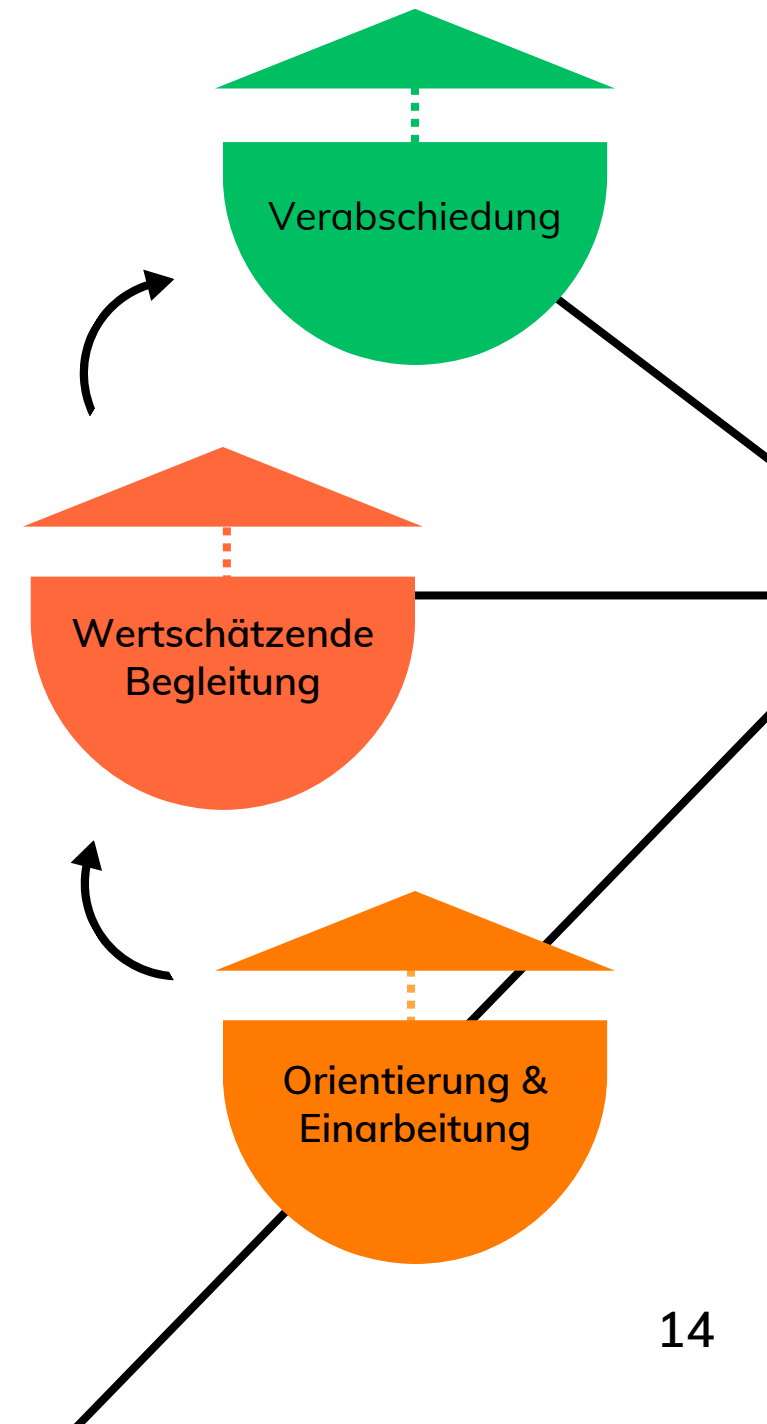
- Gibt es ein Werbekonzept?
- Wer ist die Zielgruppe? Wo ist die Zielgruppe zu finden? Wie und Wann sprechen wir die Zielgruppe an?
- Welche Kanäle benutzen wir?
- Welche Netzwerke haben wir?

- Haben wir einen Ablaufplan/ Leitfaden für Erstgespräche?
- Stellen wir unsere Organisation und die Rahmenbedingungen vor?
- Welche Person führt die Erstgespräche?
- Welche Sprachen können wir anbieten? Haben wir Möglichkeiten für Übersetzungen?
- Welche Begriffe benutzen wir? Können wir diese Begriffe in einfacher Sprache erklären?
- Gibt es die Möglichkeit während des Gespräches Fragen zu stellen?
- Fragen wir nach Erwartungen, Motivation und Erfahrungen der interessierten Person?

- Kann ein Engagement nach Unterbrechung/ Beendigung wieder aufgenommen werden?
- Gibt es ein "Ritual" für Verabschiedungen?
- Gibt es ein abschließendes Dankeschön?
- Gibt es eine Person, die ein Gespräch vor der Verabschiedung führt?
- Gibt es eine Person, die sich um die Erstellung eines Ehrenamtsnachweises kümmert?
- Brauchen andere Ehrenamtliche/ die Gruppe/ das Arbeitsfeld Unterstützung bei der Neu-Organisation und Verarbeitung des Abschiedes?

- Wie werden Anerkennung und Wertschätzung in der Organisation gelebt?
- Gibt es Nachweise über das Engagement z.B. Zeugnisse?
- Gibt es Dankesveranstaltungen für Ehrenamtliche?
- Gibt es die Möglichkeit einer Aufwandsentschädigung?
- Gibt es die Möglichkeit für Feedback?

- Decken wir die vier Phasen der Einarbeitung ab?
 1. Inhaltliche Einführung
 2. Organistorische Einführung
 3. Persönliche Einführung
 4. Begleitende Einarbeitung
- Wann und wie werden neue Engagierte dem Team vorgestellt?
- Wer übernimmt die Einführung in die Tätigkeit?
- Gibt es eine feste Person und Kontaktdaten für Nachfragen bei der Einarbeitung?



Checkliste

Selbstreflexion:

- Was ist meine Motivation für eine Interkulturelle/ Transkulturelle Öffnung?
- Welche Vorurteile habe ich? Woher kommen meine Vorurteile?
- Welche Privilegien habe ich?
- Mit welchen Äußerungen mache Ich Personen zu „Anderen“?

Vorstand:


- Welche Ressourcen haben wir um uns mit dem Thema der Interkulturellen / Transkulturellen Öffnung auseinanderzusetzen?(Finanzielle Ressourcen, Räumlichkeiten, Material)
- Tragen wir als Vorstand eine diskriminierungssensible Haltung und Offenheit für alle Menschen nach außen?

Leitbild:

- Wie positionieren wir uns zu den Themen gesellschaftliche Ungleichheit, Diskriminierung und Rassismus?
- Haben wir diese Themen bereits im Leitbild verankert?

Team:

- Wie divers ist unser Team?
- Welche Sprachen werden in unserem Team gesprochen?
- In welcher Sprache kommunizieren wir?
- Sind wir für die Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Freiwilligen aufgeschlossen?

- 
- Fühlen wir uns auf sprachliche Barrieren vorbereitet?
 - Gibt es kultursensibles Know-How im Team?
 - Gibt es Ansprechpersonen bei Problemen?
 - Wie können wir gewährleisten, dass wir als Organisation diskriminierungssensibel und rassismuskritisch arbeiten?

Angebote:

- Welche Angebote haben wir?
- Wer besucht unsere Angebote und wer nicht?
- Kommen die Zielgruppen zu unseren Angeboten?
- Warum wollen wir Menschen nach Flucht oder Migration als Ehrenamtliche gewinnen? Was ist der Anlass und was ist unser Ziel?

Netzwerke:

- Welche Organisationen / Initiativen vor Ort sind bereits in der ehrenamtlichen Arbeit mit Menschen nach Flucht oder Migration aktiv?
- Welche gesellschaftlichen Akteur*innen sind in diesen Netzwerken vertreten, welche fehlen?
- Wie kommen wir in Kontakt mit Willkommensinitiativen, Migrant*innenorganisationen, Beratungsstellen, Kirchengemeinden, Wohlfahrtsverbänden, Unternehmen und der Kommune?
- Verfügen wir über Multiplikator*innen und Brückenpersonen, die unsere Arbeit unterstützen und in den migrantischen Communities für den Verein werben können?
- Wir haben die Kompetenzen im Bereich X, wer hat Kompetenzen in der Arbeit mit Menschen nach Flucht oder Migration? Wer wäre ein/e mögliche/r Partner*in für uns?

Zusammenarbeit mit Freiwilligen:

- Haben wir eine feste Ansprechperson?
- Wie funktioniert unsere Ehrenamtskoordination?
- Benötigen wir Deutschkenntnisse und warum? Können wir Personen mit wenig Deutschkenntnissen einlernen?
- Welche Aufgaben gibt es in unserem Verein und welche Voraussetzungen benötigen die Freiwilligen?
- Wie kann ein ehrenamtliches Engagement bei uns die gesellschaftliche Teilhabe von Menschen (nach Flucht oder Migration) verbessern?
- Wie kann ein freiwilliges Engagement bei uns das Zusammenleben von Menschen mit und ohne Flucht- oder Migrationserfahrung fördern?
- Welche Unterstützung, Information oder Vernetzung benötigen Freiwillige für ein Engagement bei uns?
- Welche Informationen bieten wir für interessierte Freiwillige nach Flucht oder Migration? Was braucht es noch?
- Welche Informationen benötigen Ehrenamtliche bei Ihrer Tätigkeit mit Menschen nach Flucht oder Migration?
- Können wir den Freiwilligen einen Nachweis über ihre ehrenamtliche Tätigkeit geben?
- Haben wir eine Haftpflicht- und Unfallversicherung für die Freiwilligen?
- Wie werden Freiwillige bei ihrer Tätigkeit bei uns begleitet und fortgebildet?
- Gibt es bei uns regelmäßige Gespräche um Fragen oder Probleme zu klären?
- Gibt es bei Veränderungs- und Aufstiegsmöglichkeiten in unserem Verein?
- Haben wir eine Möglichkeit der Anerkennung für freiwilliges Engagement?

Umfeld:

- Wie wird das Thema „Flucht und Asyl“ in unserer Gemeinde, Stadtrat, Medien diskutiert? Wie ist die Stimmung in welchen Gruppierungen / Milieus / Parteien? Wo gibt es Signale der Solidarität mit Geflüchteten, wo Abschottungstendenzen?
- Wie bekommen wir einen Überblick über Situation von geflüchteten Menschen vor Ort?
- Welche ehrenamtliche Unterstützung wünschen sie sich, welche Bedarfe werden von anderen Stellen genannt?
- Wo gibt es Selbstorganisationen von Geflüchteten/ Migrant*innenorganisationen, die uns hierzu beraten können?

Öffentlichkeitsarbeit:

- Welche Medien nutzen wir und wer nutzt diese Medien?
- Welche Werbewege und -mittel haben sich bewährt und warum?
- Ist migrantisches Engagement bzw. sind migrantische Mitglieder für Interessierte sichtbar?
- Gibt es Informationen in leichter Sprache?
- Gibt es Flyer in verschiedenen Sprachen?
- Beachten wir religiöse bzw. kulturelle Feste?
- Wie gelangen unsere Angebote an interessierte Personen?
- Nehmen wir an Messen oder Stadtteilstesten teil?
- Bieten wir Infoveranstaltungen in Kooperation mit anderen Trägern an?
- Suchen wir Orte auf, an denen sich Menschen nach Flucht oder Migration aufhalten?

Literaturverzeichnis

Angaben ohne Link sind in der Deutschen Nationalbibliothek in Leipzig ausleihbar.

Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland im sjs e.V., Förderung von ehrenamtlichem und freiwilligem Engagement, Begleitheft zum Basiskurs Freiwilligenkoordination, Berlin, 2018; bestellbar unter https://www.ehrenamt.de/Akademie/412_Publikationen.htm

AWO Regionalverband Mitte-West-Thüringen e.V., Fachstelle Interkulturelle Öffnung. Über die Fachstelle, 9. Dezember 2022. <https://www.fs-ikoe.de/ueber-uns/>.

Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen, 2011. Unterwegs! - Anregungen zur interkulturellen Öffnung von Freiwilligenagenturen, 2011

Handschuck, Sabine; Hubertus, Schröer. Interkulturelle Orientierung und Öffnung: Theoretische Grundlagen und 50 Aktivitäten zur Umsetzung. 1. Aufl. Interkulturelle Praxis und Diversity Management. Augsburg: ZIEL, 2012.

Fuchs, Anna. Transkulturelle Herausforderungen meistern: Missverständnisse klären und Kompetenzen stärken. Originalausgabe. rororo 00063. Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, 2022.

Stadt Leipzig, Amt für Statistik und Wahlen, Hrsg. „Migrantenbefragung 2020, Ergebnisbericht“, 30. Oktober 2021.

https://static.leipzig.de/fileadmin/mediendatenbank/leipzig-de/Stadt/02.1_Dez1_Allgemeine_Verwaltung/18_Ref_Migration_und_Integration/Statistik/Migrantenbefragung_Leipzig/Migrantenbefragung_2020_Ergebnisbericht.pdf.

Stadt Leipzig, Referat für Migration und Integration, Leipzig interkulturell. Wegweiser, 2019.

https://static.leipzig.de/fileadmin/mediendatenbank/leipzig-de/Stadt/02.1_Dez1_Allgemeine_Verwaltung/18_Ref_Migration_und_Integration/Wegweiser_Leipzig_interkulturell/Wegweiser_Leipzig_interkulturell.pdf.

Panesar, Rita. Wie interkulturelle Öffnung gelingt Leitfaden für Vereine und gemeinnützige Organisationen. Essen: Edition Stifterverband, Verwaltungsgesellschaft für Wissenschaftspflege mbH, 2017. https://www.ziviz.de/sites/ziv/files/leitfaden_interkulturelle_oeffnung.pdf.

Wallentin, Annette. Neue Engagierte freiwilliges Engagement von geflüchteten Menschen fördern. Berlin: Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen (bagfa) e.V, 2018.

x

Haben Sie Fragen?

Dann melden Sie sich gerne:

Freiwilligen-Agentur Leipzig e.V.
Dorotheenplatz 2
04109 Leipzig
integration@fwal.de
Tel: 0341 / 149 47 28

Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des vom Sächsischen Landtag beschlossenen Haushaltes.

Gefördert durch



STAATSMINISTERIUM FÜR SOZIALES
UND GESELLSCHAFTLICHEN
ZUSAMMENHALT



TOGETHER Engagement bringt
uns zusammen!