

Schlussbericht zum Pilotprojekt **Interkulturelle Öffnung des Cevi Rapperswil-Jona**

Dauer: 2007 - 2008
Verfasst von: Svenja Witzig, Projektleiterin TikK, im Januar 2009

Trägerschaft:

TikK, Kompetenzzentrum für interkulturelle Konflikte

Strassburgstr. 15

8004 Zürich

zuständige Projektleiterin: Svenja Witzig, lic.phil Ethnologin/Soziologin

Projektpartner:

Kinder- und Jugendverein Cevi Rapperswil-Jona

Jump-in, Kinder- und Jugendarbeit Rapperswil-Jona



Foto: Leiterworkshop

Inhaltsverzeichnis

1	AUSGANGSLAGE UND ZIELSETZUNG	4
1.1	Vorgeschichte	4
1.2	Vorhaben und Ziele	5
2	PROJEKTORGANISATION	6
2.1	Beteiligte und Aufgaben	6
2.2	Organisation	7
3	METHODISCHER ANSATZ	7
3.1	Interkulturelle Öffnung	7
3.2	Top-Down Einstieg	7
3.3	Partizipative und prozessorientierte Arbeitsweise	8
4	UMSETZUNG	9
4.1	Übersicht Arbeitsprozesse, Projektphasen und zeitliche Dauer	9
4.2	Beschrieb der Arbeitsprozesse	10
4.2.1	Gründung der Projektgruppe und Konsolidierung	10
4.2.2	Sensibilisierung des Vorstandes	10
4.2.3	Kontaktaufnahme mit Migranten	11
4.2.4	Konsolidierung der interkulturellen Projektgruppe	12
4.2.5	Exkurs: Erste Erfahrungen und Erkenntnisse mit ausländischen Kindern	13
4.2.6	Gewinnung von Kindern mit Migrationshintergrund	13
4.2.7	Sensibilisierung, Weiterbildung und Begleitung der Leiter	14
4.2.8	Verankerung und Abschluss	17
4.2.9	Öffentlichkeitsarbeit und Multiplikation	18
4.2.10	Auswertung und Schlussbericht	19
4.3	Vergleich geplante und umgesetzte Aktivitäten gemäss Projektmatrix	19
5	ZIELÜBERPRÜFUNG UND ABSCHLIESSENDE BEWERTUNG	21
6	ERKENNTNISSE UND EMPFEHLUNGEN	22
7	MITARBEITENDE UND DANK	24
8	AUFWAND UND KOSTEN	25

ANHANG

Anhang I	
Detaillierte Auswertung	26
Anhang I.I. Auswertung mit Leiterschaft	
Anhang I.II. Auswertung mit Projektgruppe	
Anhang I.III Auswertung mit Migranten	
Anhang II	
Detaillierte Übersicht Leiterweiterbildungen	30
Anhang III	
Haltungspapier	31
Anhang IV	
Beispiel von Material für Leiterweiterbildung	32
Anhang V	
Änderungsvorschläge der LeiterInnen aus den Workshops	34

1 Ausgangslage und Zielsetzung

In der Schweiz sind alle großen Jugendverbände wie Pfadi, Jungwacht-Blauring und Cevi von schwindenden Mitgliederzahlen betroffen. Neben dem allgemeinen Geburtenrückgang und einem veränderten Freizeit- und Konsumverhalten hat dies auch mit der Tatsache zu tun, dass Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund in den Jugendvereinen kaum eingebunden sind. Diese machen ca. 25% der jungen Wohnbevölkerung aus, Tendenz steigend. Angesichts der demographischen Entwicklung ist folglich mit einer weiteren Abnahme zu rechnen, sollte es den Vereinen nicht gelingen auch ausländische Kinder und Jugendliche anzusprechen. Diese Problematik ist von allen Vereinen erkannt worden. Bereits an der Delegiertenversammlung der Schweizerischen Arbeitsgemeinschaft der Jugendverbände SAJV von 2001 wurde die Integration von ausländischen Kindern und Jugendlichen thematisiert.

Von einzelnen lokalen und regionalen Vereinen sowie Bundesleitungen wurden Leitbilder entwickelt, Weiterbildungen und Erhebungen durchgeführt, Informationsmaterial übersetzt, Materialkoffer erstellt etc. All diese Maßnahmen führten aber nicht oder kaum zu den gewünschten Resultaten. Die Integration von Kindern mit Migrationshintergrund wird entsprechend als schwierig, aufwändig, frustrierend bis hin zu unmöglich begriffen. Als Gründe werden meistens das fehlende Interesse der Migrationsbevölkerung, die mangelnden Zeitressourcen und Interessen der Jugendvereine, sowie die unprofessionelle und unstrukturierte Vorgehensweise angegeben.

Ein ganzheitliches Umsetzungsprojekt auf lokaler Ebene gab es bisher noch nicht. Das vorliegende Pilotprojekt versucht, diese Lücke zu schließen, indem es die interkulturelle Öffnung eines konkreten Ortsvereins angeht.

Zusammenfassend sei nochmals festgehalten, weshalb die interkulturelle Öffnung der Jugendverbände sinnvoll ist:

1. Für die längerfristige Existenz müssen sich die Jugendverbände den demografischen Veränderungen anpassen und nach Strategien im Umgang mit der kulturellen und religiösen Vielfalt sowie den veränderten Bedürfnissen der potenziellen Mitglieder und ihrer Eltern suchen.
2. Die Jugendverbände verfügen über wichtige Funktionen um die Integration und Gewaltprävention zu fördern, weshalb sie ihre zentrale Rolle in der außerschulischen Jugendarbeit auch bei jugendlichen AusländerInnen¹ wahrnehmen sollten.
3. Der aktive Einbezug von Kindern und Jugendlichen, aber auch von Leitern und Vorstandmitgliedern mit Migrationshintergrund ermöglicht allen, SchweizerInnen und AusländerInnen, auf vielfältige und alltagsnahe Weise die Grundthemen der Jugendverbände wie Toleranz, Frieden und Solidarität hautnah zu gestalten und zu erleben.

1.1 Vorgeschichte

Im Raum Rapperswil-Jona besteht seit einigen Jahren das „Netzwerk Jugend“. Es wird von jump-in, der Kinder- und Jugendarbeit Rapperswil-Jona, koordiniert. Einmal jährlich organisiert jump-in eine vereinsübergreifende Weiterbildung zu relevanten Themen. Im Netzwerk wurde die Problematik der schwindenden Anzahl Mitglieder sowie die geringe Anzahl ausländischer Kinder und Jugendlicher thematisiert. Der Leiter von jump-in, Jürg Wrubel, hatte TikK im Dezember 06 angefragt um eine vereinsübergreifende Weiterbildung zum Thema „Jugendliche mit Migrationshintergrund in die Jugendvereine integrieren“ durchzuführen. TikK schlug vor, der Weiterbildung vorausgehend ein Pilotprojekt mit einem interessierten Jugendverband zur Thematik durchzuführen. Die Idee dahinter war, einerseits konkrete Erkenntnisse zu gewinnen um diese allen Jugendverbänden zugänglich zu machen und andererseits die Thematik unter Einbezug der anvisierten Kinder/Jugendlichen sowie deren Eltern und ausländischer Vereine zu erarbeiten, anstatt an einer Weiterbildung über sie zu sprechen.

¹ Im Bericht wird aus Gründen der Lesbarkeit bei oft auftretenden Begriffen wie Leiter oder Migranten die männliche Form verwendet. Weibliche Personen sind selbstverständlich ebenso eingeschlossen.

Nach erneuter Rückfrage im „Netzwerk Jugend“ stellte sich heraus, dass die Thematik wichtig war aber noch nicht bei allen Jugendvereinen auf ausreichendes Interesse stieß. Da bei einzelnen Vereinen jedoch eine Bereitschaft spürbar war und es sich um eine zentrale Thematik aller Jugendverbände handelt, hatte jump-in beschlossen mit TikK und einem interessierten Jugendverein das Pilotprojekt dennoch anzugehen.

In einem ersten Schritt entwickelte TikK eine Projektskizze. Diese diente als Diskussionsbasis für die Sitzung vom 11.01.2007 mit Jürg Wrubel. In der Folge informierte Herr Wrubel die drei wichtigsten Jugendvereine von Rapperswil-Jona - Pfadi, Jubla und Cevi - über das geplante Vorhaben. Der Cevi, der wegen seiner innovativen Haltung, der strukturellen Kontinuität sowie der fast ausschließlich schweizerischen Zusammensetzung seiner Mitglieder als besonders geeignet betrachtet wurde, nahm das Thema an seiner nächsten Vorstandssitzung auf. In der gemeinsamen Folgesitzung vom 13.02.07 mit TikK, Jump-in und drei Cevi Vorstandsvertretern wurde das Projektvorhaben vertieft, konkretisiert und dem Cevi Fahrplan angepasst.

In der Vorstandssitzung des Cevi vom 17.2.07 wurde das Projektvorhaben ausführlich diskutiert und schließlich einstimmig angenommen. TikK reichte darauf bei der EKA (BFM) und dem Kompetenzzentrum Integration des Kantons St. Gallens Finanzierungsgesuche ein. Beide wurden vollumfänglich gutgeheißen. Dies war der Startschuss für die folgende Projektumsetzung.

1.2 Vorhaben und Ziele

Vorhaben

Das Projekt wollte die Bedingungen schaffen, damit Kinder mit Migrationshintergrund den Weg in den Cevi finden. Dabei wurde der Fokus nicht einseitig auf die Rekrutierung und Integration dieser Kinder gerichtet, sondern eine ganzheitliche interkulturelle Öffnung des Vereins angestrebt. Der Auseinandersetzung mit der Thematik innerhalb des Vereins sollte entsprechend große Priorität eingeräumt werden. In einem ersten Schritt sollte die Öffnung nach innen angegangen, d.h. Sensibilisierungs- und Weiterbildungsarbeit auf Vorstands- und Leitungsebene umgesetzt werden. Dieser Prozess beinhaltete auch Fragen bezüglich Organisation und Inhalte der Cevi-Arbeit. Parallel dazu sollte eine interkulturell zusammengesetzte Projektgruppe, bestehend aus Cevi und ausländischen VertreterInnen gegründet werden. In diesem Gefäß sollte gemeinsam die Öffnungsstrategie gegen außen entwickelt und umgesetzt werden. Das persönliche und aktive Zugehen auf ausländische Eltern und Kinder sollte schließlich zur Aufnahme ausländischer Kinder im Cevi führen. Das Projekt verstand sich als Pilotvorhaben, welches im besten Fall Modellcharakter für andere Jugendvereine haben sollte.

Ziele

Im Rahmen des (ursprünglich) einjährigen Pilotprojektes mit dem Cevi Rapperswil-Jona wurden im Konzept folgende Ziele festgelegt:

- a) Der Cevi hat sich auf strategischer (Vorstand) sowie operativer Ebene (Leiter) mit der interkulturellen Öffnung des Vereins auseinander gesetzt.
- b) Ausländische VertreterInnen sind in die Vereinsstruktur, respektive Projektgruppe, integriert.
- c) Der Kontakt und Dialog zu ausländischen Kindern und Jugendlichen resp. deren Eltern wurde gefunden.
- d) Der Cevi ist bereit für die Aufnahme von ausländischen Kindern und Jugendlichen für die Stufenöffnung im März 2008.
- e) Das Vorgehen und die Erkenntnisse sind aufbereitet und dienen der weiteren Entwicklung der interkulturellen Öffnung von Jugendverbänden.

Bemerkung: In der Zwischenevaluation im November 07 wurde das Projekt um ein Jahr verlängert bis Ende 2008 (siehe Zwischenbericht vom 23.11.07). Der Zeitplan erwies sich als zu ambitioniert.

2 Projektorganisation

2.1 Beteiligte und Aufgaben

Aufgrund der Ausgangssituation schlug TikK ein tripartites Modell vor. TikK übernahm die fachliche und finanzielle Verantwortung um den Cevi zu entlasten. Jump-in wurde zum festen städtischen Partner mit breiter Vernetzung, Know-How und Legitimation. Der Cevi war der zentrale Umsetzungspartner. Die Zuständigkeiten, Rechte und Pflichten der drei Projektpartner wurden in einer internen Kooperationsvereinbarung festgehalten.

Zahlen zum Cevi (stand Ende 2008):

Anzahl Vorstandsmitglieder (ab 21 Jahre, inkl. Abteilungsleitung):	8
Anzahl Leiterinnen und Leiter (14 – 27 Jahre):	24
Anzahl Stufen (=Altersgruppen):	8
Anzahl Mitglieder Mädchen (8 – 14 J.):	51
Anzahl Mitglieder Buben (8 – 14 J.):	39
Anzahl Fröschi (jüngste Kinder, 5 – 7 J.):	24

Beteiligte	Aufgaben
TikK: Projektträger und Fachbegleitung	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung des Konzepts in Zusammenarbeit mit den direkt Beteiligten • Finanzierungsgesuche • Fachliche Begleitung und Beratung des Jugendvereins und jump-in • Moderation der Arbeits- und Austauschitzungen • Konzeption und Durchführung der Workshops mit Leiterschaft und Vorstand • Öffentlichkeitsarbeit im Rahmen von TikK • Systematisierung der gewonnen Erfahrungen und Erkenntnisse • Erstellung des Schlussberichts • Verlängerungsphase: Information der nationalen und regionalen Verbandsleitung
Jump-in: Städtischer Partner	<ul style="list-style-type: none"> • Politische Abstützung • Koordination mit lokalen und regionalen Beteiligten sowie mit TikK • Vernetzung mit bestehenden Gefäßen, Organisationen, Personen etc. • Öffentlichkeitsarbeit lokal bis kantonal
Cevi: Umsetzung	<p>Projektgruppe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeit in der Projektgruppe (PG) und interkulturellen Projektgruppe (IKPG) • Kontaktaufnahme und Zusammenarbeit mit Migrationsbevölkerung • Koordination mit Cevi Vorstand und Leiterschaft • Koordination mit TikK und jump-in • Vernetzung und Kommunikation mit regionalem und nationalem Cevi Verband • Verlängerungsphase: Einreichung Finanzierungsgesuche <p>Vorstand</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teilnahme an Workshops und Sitzungen • Unterstützung der PG und Leiterschaft <p>Leiterschaft</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organisation und Teilnahme an Workshops • Integration und Betreuung der Kinder, übliche Leiteraufgaben
Migranten: Vernetzungspartner	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeit in der interkulturellen Projektgruppe IKPG • Information der ausländischen Wohnbevölkerung

2.2 Organisation

Das zentrale Projektorgan war die **Projektgruppe, PG**. Sie war für die Umsetzung aller Arbeitsprozesse und aller projektrelevanten Fragen zuständig. Die PG traf sich regelmäßig ca. einmal monatlich, je nach Bedarf auch mit kürzeren Intervallen. Die Leitung der PG übernahm ein Cevi Vorstandsmitglied in enger Begleitung von TikK. Die PG bestand aus fünf ständigen VertreterInnen der drei Partnerorganisationen, sowie vier weiteren punktuellen vom Cevi.

- Drei Mitglieder des Cevi Vorstandes
- Fachbegleiterin von TikK
- Leiter der städtischen Kinder- und Jugendarbeit
- Zwei Stufenleiterinnen Cevi
- Ehemaliger und aktueller Abteilungsleiter

Die **Interkulturelle Projektgruppe, IKPG**, war das zentrale Projektorgan für den Öffnungsprozess gegen außen. Sie bestand aus den PG Mitgliedern sowie zwei Vertretern der ausländischen Bevölkerung. Sie traf sich nach Bedarf, im Schnitt alle zwei bis drei Monate.

Für die Durchführung der Workshops in Vorstand und Leiterschaft achtete TikK darauf, dass sie in bereits bestehende Gefäße integriert werden konnten um den Zusatzaufwand für die Freiwilligen möglichst gering zu halten. Die zusätzlichen Anlässe wurden in der Jahresplanung des Cevi möglichst früh eingeplant.

3 Methodischer Ansatz

3.1 Interkulturelle Öffnung

Dem Ansatz der interkulturellen Öffnung geht ein Integrationsverständnis von Chancengleichheit und gegenseitiger Leistung voraus. Es beruht auf der Einsicht, dass die Pluralisierung der Gesellschaft eine Tatsache ist und dass sich Zugewanderte nur dann integrieren können, wenn sie und die Aufnahmegesellschaft sich dafür einsetzen. Dies hat zur Folge, dass sich schweizerische Institutionen mit der Frage beschäftigen, wie sie ihre Systeme verändern oder eben öffnen können, so dass die ausländische Bevölkerung Zugang bekommt. Interkulturelle Öffnung ist somit ein Prozess der Organisationsentwicklung, der im Wesentlichen folgendes beinhaltet:

- Chancengleichen Zugang für alle zu den verschiedenen Dienstleistungen schaffen
- Migrationsspezifische Bedürfnisse erkennen und Angebote entsprechend ausrichten
- Interne Vielfalt und interkulturelle Kompetenzen fördern

Der Öffnungsprozess findet also gegen innen und außen statt und muss alle Ebenen einer Organisation einschließen. Zwangsläufig bedingt die interkulturelle Öffnung viel an Eigenreflexion, da bisherige Abläufe, Strukturen und Einstellungen in Frage gestellt werden und allfällige Veränderungen vollzogen werden müssen. Somit ist die interkulturelle Öffnung immer auch ein konfliktreiches Unterfangen, das auf Widerstände stoßen wird. Aushandlungs-, Konfliktbewältigungs- und Lernprozesse sind integrale Bestandteile von Öffnungsprozessen. Das Projekt basiert methodisch auf diesem Ansatz und Selbstverständnis².

3.2 Top-Down Einstieg

Bei einem Öffnungsprozess stellt sich die Frage, woher dieser initiiert wird. Öffnungsvorhaben stoßen selten bei der Mehrheit von Anfang an auf Einwilligung. Die Erfahrung zeigt, dass Öffnungsprojekte kaum zu Stande kommen, wenn sie davon abhängig gemacht werden, dass alle von Anfang an einverstanden sind. Sie müssen oftmals von den zuständigen Entscheidungsträgern gegen den Willen Einzelner angegangen werden. Der Top-Down Einstieg bedingt folglich, dass eine „Öffnungskultur“ effektiv von oben nach unten getragen wird. Zudem muss die Bereitschaft vorhanden sein, sich mit Widerständen auseinander zu setzen und dies als Teil des Prozesses zu begreifen (siehe oben).

Die Struktur lokaler Cevi-Vereine umfasst den Vorstand (VS) als strategisches Organ, die Leiterschaft (Abteilungsleiter, Stufen- und Gruppenleiter) als operatives Organ sowie die Mitglieder (Kinder und Jugendliche). TikK erachtete es aus den vorhergehenden Überlegungen als Zuständigkeit des Vor-

² Vgl. Fent, Hanspeter. Die interkulturelle Öffnung von Verwaltungsdiensten. Ein wirksames Mittel zur Erreichbarkeit der ausländischen Wohnbevölkerung? 2008. Edition Soziothek. Oder auf www.tikk.ch.

standes über ein solches Projekt zu entscheiden und verzichtete bewusst auf eine Mitbeteiligung der ganzen Leiterschaft in der Entscheidungsfindung.

3.3 Partizipative und prozessorientierte Arbeitsweise

Im Unterschied zum Grundsatzentscheid beim Projekt mitzumachen, basierte die Umsetzung auf einer ausgesprochen partizipativen Arbeitsweise. Dieser Ansatz wurde aus folgenden Gründen gewählt:

- um die Identifikation mit dem Projekt zu fördern und ermöglichen,
- damit Veränderungen von innen heraus entstehen können,
- um zu gewährleisten, dass das Know-How der verschiedenen Beteiligten zum Tragen kommt,
- die unterschiedlichen Kontexte erfasst und berücksichtigt werden.

Bereits das Konzept wurde mit der „Cevi Delegation“ ausführlich besprochen, der Fahrplan dem Cevi Fahrplan angepasst sowie erwünschte Änderungen aufgenommen. Die Zusammenarbeit innerhalb der Projektgruppe, mit den Migranten sowie mit den Leitern war gleichberechtigt und partnerschaftlich. Die Prozessorientierung ergab sich aus dem Ansatz der interkulturellen Öffnung. Organisationsentwicklungsprozesse können nicht rein zielorientiert durchgezogen werden, wenn sie den Anspruch haben, längerfristig getragene Veränderungen zu etablieren. Für das Projektmanagement bedeutet dies konkret, dass die interne Dynamik berücksichtigt, auftauchende Konflikte aufgenommen, Grundsatzdiskussionen geführt, Zusatzschleifen wo notwendig gemacht, sowie der zeitliche Fahrplan der Realität angepasst werden müssen.

4 Umsetzung

In diesem Kapitel werden die einzelnen Arbeitsprozesse der Umsetzung geschildert. Die folgende Übersichtstabelle stellt die Prozesse im zeitlichen Ablauf dar und verdeutlicht visuell, dass an mehreren Prozessen über längere Zeit parallel gearbeitet wurde. Die Prozesse sind drei Projektphasen zugeordnet: In der Initiierungsphase wurden die Grundlagen erarbeitet, die Umsetzungsphase umfasste sämtliche Aktivitäten der Öffnung gegen innen und außen und in der Verankerungsphase ging es um die Nachhaltigkeit und den Abschluss des Projekts.

Anschließend werden die einzelnen Arbeitsprozesse ausführlich beschrieben. Die Ziele, das Vorgehen, die auftauchenden Schwierigkeiten sowie die Ergebnisse von jedem Arbeitsprozess sollen von den Lesern nachvollzogen werden können.

Im letzten Unterkapitel wird die Projektmatrix aus dem Konzept aufgenommen und die geplanten und durchgeführten Aktivitäten gemäß den damals formulierten Indikatoren verglichen.

4.1 Übersicht Arbeitsprozesse, Projektphasen und zeitliche Dauer

Arbeitsprozesse	Gründung der PG und Konsolidierung	Sensibilisierung VS	Kontaktaufnahme mit Migranten	Konsolidierung IKPG	Gewinnung Migrantenkinder	Weiterbildung und Begleitung Leiter	Verankerung und Abschluss	Öffentlichkeitsarbeit/Multiplikation	Auswertung und Schlussbericht	Projektphasen
Zeitlicher Ablauf										
1.Quartal 2007										Phase 1 Initiierung
2.Quartal 2007										
3.Quartal 2007										Phase 2 Umsetzung auf allen Ebenen
4.Quartal 2007										
1.Quartal 2008										
2.Quartal 2008										
3.Quartal 2008										Phase 3 Verankerung und Abschluss
4.Quartal 2008										
1.Quartal 2009										

4.2 Beschrieb der Arbeitsprozesse

4.2.1 Gründung der Projektgruppe und Konsolidierung

Ziel	Bildung einer Projektgruppe bestehend aus den drei Projektpartnern, welche für die gesamte Projektumsetzung verantwortlich ist und sich mit dem Vorhaben identifiziert.
Aktivitäten	Im Cevi Vorstand wurden interessierte Personen gesucht, die bereit waren sich längerfristig zu verpflichten. Neben den VS Mitgliedern gehörte der Abteilungsleiter AL als Verbindung zur Leiterschaft zu Beginn auch zur PG. Die interne Organisation und Arbeitsweise wurde erstellt. Aufgrund personeller Wechsel in der Abteilungsleitung mussten neue Mitglieder integriert werden. Sämtliche Arbeitsprozesse wurden in der PG geplant und die Zuständigkeiten für die Umsetzung verteilt. Diese wurde laufend überprüft bevor die nächsten Schritte in Angriff genommen wurden. Bis zum Schluss setzten die PG Mitglieder alle Schritte des Projekts um.
Schwierigkeiten	Im Projektverlauf kamen stets neue Aufgaben, Probleme, unterschiedliche Erwartungen, Konflikte und Motivationsschübe oder -einbussen hinzu. Diese mussten neben den eigentlichen Projektaufgaben laufend ausdiskutiert sowie Lösungen gefunden werden. Die freiwillige Arbeit der Cevi Vertreter musste respektiert werden und der zeitliche Aufwand für sie in einem tragbaren Rahmen gehalten werden.
Ergebnisse	Der PG gelang es eine engagierte und verbindliche Zusammenarbeit zu etablieren. Keiner der Freiwilligen sprang im zweijährigen Prozess ab. Dank den Auseinandersetzungen, auch mit unliebsamen Fragen, festigte sich die PG zunehmend und entwickelte ein starkes gemeinsames Selbstverständnis. Die Identifikation mit dem Projekt und dem dahinter stehenden Ansatz der interkulturellen Öffnung ist groß. Die PG Mitglieder werden sich weiterhin für den Öffnungsprozess einsetzen.

4.2.2 Sensibilisierung des Vorstandes

Ziel	Öffnung gegen innen durch die Auseinandersetzung mit Chancen und Risiken der interkulturellen Öffnung. Erarbeitung von einem gemeinsamen Verständnis, damit der Öffnungsprozess nach unten getragen wird und sich in der Organisation etablieren kann.
Aktivitäten	<p>Tikk konzipierte für den Gesamtvorstand, inklusive AL, einen Workshop. Dieser fand im April 07 statt und hatte folgende Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausgangssituation und bisherige Erfahrungen von Jugendvereinen • Mehr über die Zielgruppe erfahren • Gemeinsames Verständnis von Integration erarbeiten • Auseinandersetzung mit interkultureller Öffnung • Chancen und Risiken der Öffnung • Rolle der PG und des Vorstandes (Informationsfluss) <p>Die erarbeiteten Chancen und Risiken umfassten das breite Spektrum der Erwartungen und Ängste. Sie wurden zusammengefasst und als Papier, das motivieren und frühzeitig warnen soll, abgelegt. Die drei VS Mitglieder in der PG waren für den kontinuierlichen Rückfluss und Austausch zwischen PG und Vorstand verantwortlich. An allen VS Sitzungen wurde jeweils über das Projekt informiert und beraten.</p> <p>Im April 2008 führte Tikk im VS einen weiteren Workshop durch. Die Vision eines interkulturell geöffneten Vereins sowie die Maßnahmen zur Erreichung wurden konkretisiert. Im Mai folgte eine Krisensitzung aufgrund der Vorkommnisse in der Leiterschaft (siehe Kapitel 4.2.7.). Die heftigen Diskussionen legten die unterschiedlichen Haltungen frei. Einmal mehr musste definiert werden, was unter der interkulturellen Öffnung zu verstehen ist. Es gelang einen Konsens zu</p>

	finden und der VS beauftragte die PG eine Arbeitsgruppe zu bilden um ein Haltungspapier zur interkulturellen Öffnung zu erarbeiten.
Schwierigkeiten	Obwohl alle VS Mitglieder dem Projekt zustimmten, hatten sie persönlich sehr unterschiedliche politische Haltungen zur Thematik. Bei einzelnen VS Mitgliedern gelang es (v.a. zu Beginn) zu wenig, ein Bewusstsein und/oder Bereitschaft zu schaffen, dass es ihre Aufgabe ist, die Öffnung nach innen und aussen zu vertreten. Dadurch entstanden teilweise kontraproduktive Interventionen von VS-Mitgliedern, was kritische Leiter nutzten um den Öffnungsprozess anzugreifen.
Ergebnisse	Alle VS Mitglieder waren bereit sich in ihrer Freizeit zusätzlich mit dem Thema zu beschäftigen. Die Workshops und Sitzungen führten dazu, dass Widerstände und Ängste aufgenommen und abgebaut werden konnten. Trotz unterschiedlichen Haltungen konnte ein Konsens zur Öffnung entstehen, der die Basis für das Haltungspapier war. VS Mitglieder, die sich teilweise kontraproduktiv verhielten, wurden von den anderen aufgefordert vor der Leiterschaft die Öffnung zu vertreten. Darauf gelang es besser, die interkulturelle Öffnung als Teil der strategischen Organisationsentwicklung zu platzieren.

4.2.3 Kontaktaufnahme mit Migranten

Ziel	Öffnung gegen außen durch proaktive Kontaktaufnahme mit ortsansässigen Migranten. Aufbau von gegenseitigem Vertrauen zwecks Bildung einer interkulturellen Projektgruppe.
Aktivitäten	<p>In der PG wurden drei Vorgehensweisen für die Kontaktsuche bestimmt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Präsidenten verschiedener ausländischer Vereine kontaktieren. • persönliche Kontakte der PG Mitglieder zu tibetischen Vertretern und Personen aus Lateinamerika nutzen. • Den interkulturellen Frauentreff Famosa anfragen. <p>Die städtische Kinder- und Jugendarbeit stellte eine Liste der ausländischen Vereine zur Verfügung. Die PG setzte ihren Schwerpunkt bei der südost- und außereuropäischen Bevölkerung. Die Kontaktaufnahme erfolgte telefonisch mit der Bitte um ein persönliches Treffen um die Projektidee vorzustellen und sich kennen zu lernen.</p> <p>Da zu den serbischen, türkischen und tibetischen Vereinsvertretern und Famosa seitens jump-in bereits ein loser Kontakt bestand, übernahm der städtische Vertreter, quasi als Türöffner, die Kontaktaufnahme. Die Cevianer gingen die anderen Personen an. Sämtliche kontaktierten Migranten konnten von einem oder zwei PG Mitgliedern im Anschluss an die Telefonate persönlich getroffen und vorinformiert werden. Im interkulturellen Frauentreff Famosa konnten jump-in und Cevi das Projekt ebenfalls vorstellen. Ziel war es auch hier interessierte Mütter als Mitglieder der PG zu gewinnen und noch keine Kinder. Einige Mütter waren vom Cevi Angebot jedoch so begeistert, dass sie ihre Kinder gleich schicken wollten. Etwas überrumpelt gingen die Cevi-Vertreter darauf ein. So kam es, dass zu einem zu frühen Zeitpunkt und ohne vorgängige gute Koordination mit den Leitern, bereits drei Kinder im Cevi auftauchten. Siehe dazu den Exkurs im Kapitel 4.2.5.</p> <p>An der folgenden Evaluationssitzung wurden in der PG die Ergebnisse ausgetauscht und ausgewertet. Grundsätzlich fanden alle angefragten Personen die Idee interessant, aufgrund anderer Prioritäten oder Zeitmangels waren einige aber an keiner weiteren Zusammenarbeit interessiert. Es ging auch darum zu analysieren, wie die PG anders oder besser hätte vorgehen können. Die PG weitete die Kontaktaufnahme auf weitere Einzelpersonen aus. Dabei ergab sich auch der Kontakt zu einer ausländischen und einer schweizerischen Cevi Mutter. Die PG befand dies im Hinblick auf die Elternarbeit als sinnvolle Ergänzung. TikK versuchte zudem albanische Vertreter ausfindig zu machen. Über die Antenne Uster (Regionalstelle der Kantonalen Integrationsbeauftragten) erhielten wir zwei</p>

	<p>Kontaktpersonen aus der Region. Diese konnten aber keine ortsansässigen AlbanerInnen weiter vermitteln. Der Kontakt mit einem zweiten Tamilen versandete ebenfalls nach zwei Treffen und wiederholten Anläufen.</p> <p>Schließlich lud die PG die verbleibenden interessierten Migranten zu einem ersten gemeinsamen Treffen ein. Die Einladung erfolgte persönlich sowie mit einer schriftlichen Bestätigung.</p>
Schwierigkeiten	Die Kontaktaufnahme brauchte länger als vorgesehen. Dies lag einerseits an den Sommerferien und knappen persönlichen Zeitressourcen, andererseits kostete es einzelne die PG Mitglieder eine gewisse Überwindung um den Hörer in die Hand zu nehmen. Oftmals war zudem ein wiederholtes Anrufen notwendig, weil die Personen schwer anzutreffen waren. Der Aufwand und das Resultat führten bei einigen PG Mitgliedern zwischenzeitlich zu Motivationseinbussen.
Ergebnisse	Dank der Suche entstanden Kontakte zu Migranten, die grundsätzlich an einer Weiterarbeit interessiert waren. Die anderen Migranten konnten immerhin informiert werden. An der ersten gemeinsamen Sitzung nahmen zwei Vertreter der serbischen Schule, ein Mitglied des tamilischen Vereins, ein Peruaner, eine Kubanerin, eine bolivianischen Cevi Mutter und eine Schweizer Cevi Mutter teil.

4.2.4 Konsolidierung der interkulturellen Projektgruppe

Ziel	Etablierung einer verbindlichen Zusammenarbeit mit Migranten zwecks gemeinsamer Entwicklung und Umsetzung von Strategien zur Gewinnung ausländischer Kinder.
Aktivitäten	<p>An den folgenden Sitzungen wurden die Idee und das Vorhaben konkretisiert, Erwartungen geklärt sowie über Themen wie Freizeitverhalten oder Religion ausgetauscht. Wichtige und eindrückliche Aussagen für die PG seitens der Migranten waren zum Beispiel: „Für uns stellen die christlichen Grundwerte des Cevi kein Problem dar. Wir leben in der Schweiz und unsere Kinder sollen diese Kultur und Werte kennen, auch wenn wir eine andere Religion haben.“ Somit zeigten sich die Migranten als offen und widerlegten die im Vorfeld vom Cevi oft genannte Vorannahme, dass nicht reformierte Familien wohl kein Interesse hätten. Dem Cevi war es seinerseits gelungen glaubwürdig zu vermitteln, dass ihre christlichen Grundwerte keinen missionarischen Charakter haben.</p> <p>Bezüglich soziale Kontakte und Spracherwerb meinte der Tamile, es nütze nichts wenn man in x-Sprachkurse gehe und dann mit keinen Schweizern Kontakt habe in der Freizeit. Er kenne viele Leute, die sich mit Sprachkursen bemüht hätten aber aus Mangel an Kontakten Deutsch gar nie anwenden konnten. Darum sei es wichtig, dass die Kinder sich in der Freizeit mischten und nicht nur in der Schule. Er stelle bei vielen tamilischen Familien fest, dass sie stark unter sich blieben. Bei solchen Familien wäre das Cevi Angebot besonders wichtig. Er sei sicher, dass sie nicht informiert seien und nicht per se uninteressiert.</p> <p>Im Laufe der Treffen konkretisierte sich, wer sich vorstellen konnte längerfristig mitzumachen. Dies waren der serbische Präsident, der tamilische Vertreter sowie der Peruaner. Aufgrund eines längeren Auslandsaufenthalts des Peruaners etablierte sich schliesslich mit dem serbischen und tamilischen Migranten eine verbindliche Zusammenarbeit. Die PG diskutierte, ob noch weitere Versuche zu unternehmen seien, insbesondere zur Einbindung einer Migrantin. Man beschloss sich auf die beiden konzentrieren zu wollen und Erfahrungen zu sammeln.</p> <p>Eine wichtige vertrauensbildende Aktivität war die Teilnahme der beiden Migranten an einem Samstagnachmittag Programm. So lernten sie den Cevi-Alltag persönlich kennen.</p>
Schwierigkeiten	Die Migranten haben lange und unregelmäßige Arbeitszeiten sowie viele sonstigen Verpflichtungen. Dies traf ebenfalls, auch wenn in kleinerem Masse, auf die

	Cevianer zu. Eine vorzeitige, gut abgesprochene Planung, Geduld und Verständnis für die jeweiligen Realitäten waren unabdingbar, damit Termine gesetzt und wahrgenommen werden konnten.
Ergebnisse	Es entstand ein Konsens worum es bei einem Kinderverein wie beim Cevi ging und dass dies auch für ausländische Kinder, unabhängig von ihrer Religion, ein gutes Angebot ist. Die Migranten waren bereit sich in der Freizeit für das Projekt zu engagieren. Die interkulturelle Projektgruppe IKPG, bestehend aus den fünf PG Mitgliedern sowie zwei Migranten, traf sich fortan in Ergänzung zur internen PG um die Gewinnung von ausländischen Kindern anzugehen. Beide Migranten brachten nach den Sommerferien 08 ihre eigenen Kinder in den Cevi, welche bis heute mit Freude dabei sind.

4.2.5 Exkurs: Erste Erfahrungen und Erkenntnisse mit ausländischen Kindern

Wie in Kapitel 4.2.3. erwähnt, führte die Vorstellung beim Frauentreff Famosa dazu, dass bereits im Herbst 07 drei ausländische Kinder in den Cevi kamen. Erfreut über das Interesse wurde die Aufnahme der Kinder spontan von der PG in die Wege geleitet. Vorgesehen war die Aufnahme neuer Kinder allerdings erst zu einem späteren Zeitpunkt, da zuvor sowohl die Leiter wie die Eltern gut informiert werden sollten. Es handelte sich um Söhne von allein erziehenden Müttern im Asylverfahren. Während sich die beiden älteren Knaben problemlos in die Stufen einfügten, ergaben sich mit dem Jüngsten Schwierigkeiten. Eine Auseinandersetzung mit einem Schweizer Kind führte dazu, dass die Schweizer Mutter sich bei den Leitern beklagte. Die Leiter wiederum beklagten sich bei der PG, dass sie ungenügend informiert wurden und nun die Probleme ausbaden müssten. Das schwierige Kind befand sich in einer Altersstufe, bei der die Leiter Vorbehalte gegenüber dem Projekt hatten. Die Schwierigkeiten mit dem Kind wurden daher zum Teil auch gegen das Projekt ins Feld geführt, so quasi als Beweis dafür, dass ausländische Kinder für die Leiter zu einem Mehraufwand und Problemen führten.

Der Konflikt wurde von der PG schnell aufgenommen und die Beteiligten in der Konfliktlösung unterstützt. Die Situation konnte weitgehend geklärt werden: Mit den betroffenen Eltern wurde Kontakt aufgenommen. Der ganze Konflikt wurde von TikK als Lernbeispiel an der nächsten Leiterweiterbildung aufgearbeitet. Hierbei war die Klarstellung wichtig, dass nicht kulturelle Gründe das Problem waren sondern eine Verhaltensauffälligkeit, die auch bei Schweizerischen Kindern vorkommen kann. Spannende Diskussionen ergaben sich dadurch, dass einige Leiter von sich aus von ähnlichen schwierigen Beispielen mit Schweizer Kindern erzählten und somit den Vorfall selber entkulturalisierten. Ein gewisser Unmut blieb bei einigen Leitern dennoch bestehen.

Die Schwierigkeiten stellten sich an den folgenden Programmen als weniger gravierend heraus. Der Knabe nahm schließlich auf Wunsch der Mutter am Pfingstlager teil und wurde als erstes ausländisches Kind seit Projektstart mit einem Cevi Namen getauft.

Für die PG war der Vorfall eine wichtige Erfahrung. Einerseits verstand sie ihn als Warnzeichen dafür, dass die Leiter nicht überfordert oder überrumpelt werden dürfen. Andererseits wurde klar, dass solche Vorfälle von Einzelnen gegen das Projekt instrumentalisiert werden können. Gleichzeitig war es ein erster konkreter Erfolg: Drei ausländische Kinder kamen und wurden von den Schweizer Kindern trotz mangelnden Sprachkenntnissen mühelos integriert.

4.2.6 Gewinnung von Kindern mit Migrationshintergrund

Aufgrund der erwähnten Vorkommnisse entschied sich die PG gegen eine breite Werbung bei möglichst vielen Migrantenfamilien. Die festgelegte Stossrichtung war: wenig neue Kinder, Einstieg optimal koordinieren (nach den Sommerferien 08) und die Leiterschaft bei der Betreuung unterstützen.

Ziel	Öffnung des Cevi Angebots für ausländische Kinder durch gezielte Kontaktaufnahme und Information. Integration neuer Kinder in den Cevi.
Aktivitäten	Innerhalb der IKPG wurden Ideen gesammelt und ein Vorgehensplan erstellt. Im Zentrum stand, die Kanäle und Kontakte der beiden Migranten zu nutzen. Mit dem serbischen Präsident wurde an einem regulären Schulabend ein Informati-

	<p>onsabend an der serbischen Schule organisiert. Er informierte vorgängig die Eltern und lud sie ein. Zwei Mitglieder der PG sowie ein Leiter stellten den 14 serbischen Kindern und Eltern den Cevi vor. Darauf schrieben sich sechs Kinder in der Interessentenliste ein. Die Eltern wurden Ende Sommerferien erneut kontaktiert um sie über das erste Programm zu informieren.</p> <p>Der tamilische Vertreter war erst seit kurzem dem tamilischen Verein beigetreten, weshalb er zuerst das Interesse abklären wollte. Weiter informierte er Familien aus seinem persönlichen Umfeld.</p> <p>Die PG teilte jeder Altersstufe ein Mitglied der PG zu. Dieses koordinierte mit den Stufenleitern die Aufnahme der neuen Kinder und Information der Eltern.</p>
Schwierigkeiten	<p>Dem Tamilen gelang es nicht die Vereinsverantwortlichen zu gewinnen. Die PG vermutet, dass seine Position eher umstritten ist und er über zu wenig Legitimation verfügt. Auch bei seinen anderen Abklärungen ergaben sich keine konkreten Kontakte. Er bereute dies und beteuerte sich weiterhin bemühen zu wollen.</p> <p>In der PG war der Wunsch nach mehr Kindern vorhanden, andererseits mussten die Kapazitäten der Stufen und der aktuelle Leitermangel berücksichtigt werden.</p>
Ergebnisse	<p>Die koordinierte Aufnahme nach den Sommerferien erfolgte bei allen Kindern und Stufen reibungslos. Einige der neuen Kinder hatten nach den ersten Programmen kein Interesse mehr, die anderen, inklusive die Töchter des serbischen und tamilischen Vertreters, kommen mit Begeisterung. Total kamen seit den Sommerferien unterschiedlich regelmäßig acht ausländische Kinder.</p> <p>Die Leiter hatten es diesmal vor allem mit Kindern zu tun, die bereits in der Schweiz aufgewachsen sind und Mundart sprechen. Die Erfahrung, dass dies bei den meisten Ausländern der Fall ist, war für die Leiterschaft und das Projekt wichtig. Die Rückmeldungen waren durchwegs positiv.</p>

4.2.7 Sensibilisierung, Weiterbildung und Begleitung der Leiter



Foto: Gruppenarbeit Leiterworkshop

Ziel	Förderung der Öffnung gegen innen durch kontinuierliche Auseinandersetzung, Weiterbildung und operative Begleitung der Leiterschaft damit diese auf die neue Zielgruppe vorbereitet ist.
Aktivitäten	<p>Parallel zu den anderen Arbeitsprozessen führte TikK in regelmäßigen Abständen Leiterworkshops durch. Sie bauten auf folgenden Themen auf:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Orientierungswissen: <ul style="list-style-type: none"> • Grobe Kenntnisse zu Ausländer- und Migrationsfragen. Unterscheiden können zwischen Fakten und allgemein verbreiteten Stereotypen. • Grundlegendes Verständnis von eigener und fremder Kultur sowie Zugehörigkeiten/Identitäten. 2) Sozialkompetenz: <ul style="list-style-type: none"> • Funktion und Wesen von Stereotypen und Vorurteilen verstehen, seine eigenen Vorurteile bewusst wahrnehmen und reflektieren können. • Mehr-, Minderheiten, Ein-, Ausschlussmechanismen verstehen, erkennen und darauf reagieren können. 3) Rollenkompetenz: <ul style="list-style-type: none"> • Seine Rolle als Leiter allen Mitgliedern gegenüber verantwortungsvoll wahrnehmen. • eine aktive interkulturelle Offenheit und Neugier in der Gruppe fördern sowie Anerkennung für andere kulturelle od. religiöse Verhalten/Denkensweisen zeigen, sofern diese nicht den allgemein vereinbarten Verhaltensregeln widersprechen. • Irritationen und Konflikte bei sich selber und in der Gruppe angehen und nicht übergehen. • Bei Verhaltensverstößen unabhängig von Herkunft und Religion vereinbarte Regeln durchsetzen. 4) Hinterfragung und Neugestaltung von Abläufen und Strukturen: <ul style="list-style-type: none"> • Sich bewusst werden wie bisherige Abläufe und Strukturen funktionieren. • Barrieren und Schwierigkeiten erkennen. • Verbesserungsvorschläge entwickeln und umsetzen. <p>Zu Beginn stand eine allgemeine Sensibilisierung, Auseinandersetzung und Selbstreflexion im Zentrum. Bereits in der zweiten Weiterbildung wurde der konkrete Vorfall mit dem erwähnten ausländischen Knaben exemplarisch durchgegangen. Im Laufe der Zeit wurden die Themen immer konkreter und standen im direkten Zusammenhang mit realen Situationen aus der Leitertätigkeit. An den letzten beiden Weiterbildungen ging es hauptsächlich um das Bewusstmachen und Hinterfragen von Abläufen und Strukturen. Die Leiter wurden aufgefordert selber Barrieren und Schwierigkeiten zu benennen sowie in einem zweiten Schritt Lösungen aufzuzeigen. Die Gruppen präsentierten sich gegenseitig ihre Resultate. Anhand von realistischen Rollenspielen wurden die Veränderungsvorschläge eingeübt.</p> <p>Neben den Workshops informierte ein PG Mitglied jeweils an den regulären Leiterhöcks (=Sitzungen) über den Projektverlauf und klärte allfällige Fragen. Einzelne PG Mitglieder leisteten zudem viel Sensibilisierungsarbeit im informellen Rahmen, indem sie mit kritischen Leitern das Gespräch suchten.</p> <p>Für die Begleitung der Leiter im Umgang mit den neuen Kindern wurde ein Göttisystem (jedes PG Mitglied betreute eine Stufe) eingerichtet. Durch die punktuelle Einbindung des Abteilungsleiters in die PG Sitzungen wurde zudem der Austausch zwischen Leiterschaft und PG optimiert. Auftauchende Fragen konnten so von den PG Mitgliedern und Abteilungsleitern aufgefangen werden.</p>
Schwierigkeiten	Die größten Schwierigkeiten während der ganzen Umsetzung ergaben sich mit der Leiterschaft. Sie sind in drei Bereiche zu unterteilen:

	<p>1) Umfang, Methode und Freiwilligkeit</p> <p>Die Leiterarbeit und somit auch Teilnahme an den regulären und projektspezifischen Anlässen ist freiwillig. Es entspricht der Realität von Jugendvereinen, dass nie alle Leiter kommen. Entsprechend konnte kein gemeinsamer Prozess mit allen durchgemacht werden. Mit einer Repetitionsveranstaltung wurde der unterschiedliche Wissenstand ansatzweise ausgeglichen, dennoch gibt es einzelne Leiter, die nicht erreicht werden konnten.</p> <p>Umfang und Methode der Workshops wurden vorsichtig geplant, entsprachen aber nie den Erwartungen aller. Das Alter der Leiter (14 bis 27 Jahre) war ebenso breit wie die Heterogenität der Haltungen und Meinungen. Dies erschwerte die Auswahl der Methoden und Inhalte. Insbesondere der erste Teil (Sensibilisierung und eigene Auseinandersetzung) kam bei manchen Leitern zu unkonkret daher. TikK musste stets einen Kompromiss suchen, damit die Workshops genügend praxisbezogen waren und dennoch die notwendige Reflexion stattfinden konnte.</p> <p>2) Existierende Schwächen</p> <p>Das Projekt brachte bereits vorhandene Schwächen der Leiterarbeit ans Licht. Besonders die Elterarbeit und die Betreuung und Motivation von Kindern wurde von vielen Leitern mangelhaft wahrgenommen. Wenn Kinder plötzlich nicht mehr kamen, fragten die Leiter selten bei den Eltern nach den Gründen und versuchten die Kinder wieder zu motivieren. Diese Schwäche wirkte sich bei der Arbeit mit den neuen ausländischen Kindern und Eltern noch verstärkt aus. Die Vertrauensarbeit mit und Information von Eltern, für die der Cevi neu ist, ist wichtig, denn Kinder brauchen ein motivierendes Umfeld, müssen an die richtigen Treffpunkte gebracht werden etc. Aus mangelnder Information kam z.B. ein Knabe zu einem falschen Treffpunkt, worauf er frustriert war und nicht mehr kommen wollte. Es war schwierig den Leitern aufzuzeigen, dass sie bei den ausländischen Kindern zusätzlich informieren und nachfragen sollten, da sie dies teilweise als Mehraufwand und nicht als selbstverständlichen Teil ihrer Leiterätigkeit betrachteten. Die PG musste einsehen, dass das Anwerben neuer Kinder das kleinere Problem ist als das Dranbleiben.</p> <p>3) Widerstände</p> <p>Als es darum ging zu beschließen, welche Veränderungsvorschläge umgesetzt werden sollte, führten einzelne Themen zu Widerstand und großen Diskussionen. Hier spielten die weiter oben erwähnten kontraproduktiven Interventionen einzelner VS Mitglieder eine große Rolle, da diese die Widerstände anheizten³. Die Veränderung von herkömmlichen Selbstverständlichkeiten wie hochdeutsch statt schweizerdeutsch zu sprechen oder bei muslimischen Kindern den Cervelat zu ersetzen, wurde vereinzelt als nicht zulässige Anpassung an die Ausländer betrachtet. Dahinter standen aber auch Missverständnisse und Ängste, dass der Cevi zu stark verändert werden könnte. Die meisten Leiter waren jedoch offen und sehr pragmatisch eingestellt und sahen in den Anpassungen kein Problem. Sie wiesen die anderen darauf hin, dass man bei einem vegetarischen Kind den Cervelat auch problemlos ersetze und der Cevi seine Identität nicht verliere, nur weil man auf die Bedürfnisse der Mitglieder eingehe. Die meisten äußerten sich jedoch nicht und bleiben bei den Diskussionen passiv. Im Nachhinein drückten aber viele ihren Unmut über die lange Diskussion aus. Sie empfanden sie als unnötig, weil es „ja eh kein Problem“ sei.</p> <p>Die Vorkommnisse wurden in der darauf folgenden VS Sitzung aufgenommen.</p>
--	---

³ Beispiel Hochdeutsch: Die Leiter kamen in den Gruppenarbeiten zum Schluss, dass es sinnvoll sei den automatischen Telefoninformationsdienst für die Samstagprogramme auf hochdeutsch zu besprechen. Als es darum ging dies zu diskutieren, erhob ein VS-Mitglied die Stimme und meinte, schweizerdeutsch sei unsere Sprache und es sei an den Ausländerinnen diese zu verstehen und nicht, dass der Cevi sich ihnen anpasse. Gemäss seiner Rolle als VS-Mitglied, das dem Projekt zugestimmt hat, hätte er den Vorschlag Hochdeutsch zu sprechen viel eher unterstützen sollen. Seine Intervention veranlasste einzelne Leiter gegen das Projekt zu argumentieren, worauf eine lange Diskussion entbrannte, welche und ob Anpassungen zulässig seien.

	Ein Stufenleiter hatte dem Präsidenten eine Mail geschickt und seine Besorgnis um die christlichen Grundwerte sowie seinen allgemeinen Unmut mit dem Projekt geäußert. Der Präsident selber war dem Projekt gegenüber ebenfalls kritisch eingestellt. Verschiedene Vorstandsmitglieder wiesen darauf hin, dass Widerstände aus berechtigten Ängsten und Unsicherheiten entstanden seien. Teilweise beruhten sie aber schlicht auf einer fremdenfeindlichen Haltung. Die Besorgnis um die christlichen Grundwerte bei Personen, denen dies sonst kein Anliegen sei, wurde als Instrumentalisierung gegen das Projekt gewertet. Die Diskussion vom Leiteranlass wiederholte sich quasi im Vorstand. Dadurch fand aber eine wichtige Klärung statt. Schließlich zeigte sich der Präsident einverstanden persönlich mit der PG Leiterin am nächsten Leitertreffen bestehende Missverständnisse zu klären und das Projekt zu vertreten.
Ergebnisse	Durch die kontinuierliche Arbeit mit der Leiterschaft ist Integration bei allen zu einem Thema geworden. Gerade wegen den auftauchenden Konflikten fand eine intensive Auseinandersetzung statt. Die Mehrheit der Leiter begrüßt die Öffnung gegenüber der neuen Zielgruppe und ist ihrerseits bereit Abläufe und Strukturen anzupassen, sofern sie keinen großen Mehraufwand bedeuten. Sie sind sensibilisiert worauf sie im Umgang mit ausländischen Kindern und Eltern achten können. Das Verbesserungspotential bezüglich ihrer allgemeinen Leitertätigkeit wurde angesprochen. Die Arbeit mit den Leitern führte auch im Vorstand zu einer vertieften Auseinandersetzung. Indem der Präsident das Projekt vor den Leitern vertrat, gewann es an Akzeptanz bei den kritischen Leitern. Einzelne Leiter mit einer ausgeprägten ablehnenden Haltung konnten jedoch kaum erreicht werden.

4.2.8 Verankerung und Abschluss

Ziel	Grundlagen schaffen damit Öffnungsprozess strukturell verankert werden kann und die Nachhaltigkeit des Projekts begünstigt wird.
Aktivitäten	<p>In der PG und dem Vorstand herrschte Einigkeit, dass der Prozess auch über das Projekt hinaus weitergehen soll und es nach Auflösung der PG die Aufgabe des Vorstandes ist, dies zu gewährleisten. Im Workshop vom 8.4.08 zum Thema Visionen wurde die interkulturelle Öffnung konkretisiert. TikK forderte den VS auf Maßnahmen und Handlungsfelder zu benennen, die auch in Zukunft umgesetzt werden sollten. Diese Ideen bildeten die Grundlage für die Erarbeitung eines Haltungspapiers. Der VS beauftragte die PG einen Entwurf des Haltungspapiers zu erarbeiten. Eine Arbeitsgruppe innerhalb der PG traf sich während den Sommerferien an zwei Sitzungen und formulierte einen ersten Entwurf. Dieser wurde innerhalb der PG überarbeitet und schließlich allen Vorstandsmitgliedern verteilt. In der VS Sitzung vom 3.11.2008 wurde mit dem Gesamtvorstand jede Passage im Wortlaut durchgegangen. Es stellten sich kleinere Fragen und Änderungswünsche, welche aber die Gesamtausrichtung nicht tangierten. Das Papier wurde einstimmig angenommen.</p> <p>Am 15.12.08 organisierte die PG am jährlichen Leiterfest das Projektabschlussfest. Alle Projektbeteiligten wurden eingeladen und verdankt. Die drei Projektpartner präsentierten einen Rückblick über die Aktivitäten und Ergebnisse sowie einen Ausblick. Ein VS Mitglied stellte den Leitern das Haltungspapier vor und forderte alle auf an der Öffnung weiter zu arbeiten.</p>
Schwierigkeiten	Zu Beginn gingen die Meinungen über die Zukunft der Öffnung und was diese beinhalten sollte noch auseinander. Die PG Mitglieder hatten durch die intensive Projektarbeit einen Lernprozess mitgemacht, an dem die übrigen VS Mitglieder nur am Rande teilnehmen konnten. Erst gegen Ende des Projekts entstanden im Gesamtvorstand ein Konsens und der Wille, das Projekt auf eine nachhaltige Basis zu stellen.
Ergebnisse	Als richtungweisende Grundlage für die Weiterführung des Öffnungsprozesses konnte das Haltungspapier als Zusatz zu den Vereinsstatuten abgesegnet werden. Es nennt konkrete Maßnahmen und soll in drei Jahren evaluiert werden. Eine Maßnahme, die Ernennung einer dauerhaften zuständigen Person für den

	Öffnungsprozess, wurde an der letzten VS Sitzung bereits umgesetzt. Ein bisheriges PG Mitglied wurde dafür ernannt. Seine Aufgaben werden in den Vereinsstatuten noch präzisiert aufgeführt.
--	--



Foto: Workshop mit Vorstand

4.2.9 Öffentlichkeitsarbeit und Multiplikation

Ziel	Das Pilotprojekt in der Öffentlichkeit sowie beim Cevi und anderen Jugendvereinen bekannt machen und allgemein das Thema zu fördern.
Aktivitäten	Die lokale und regionale Presse sowie Fachzeitschriften wurden zu Beginn, während und am Schluss des Projekts von jump-in mit Medienmitteilungen versorgt. Für die lokale und regionale Cevi Presse schrieb die PG ausführliche Artikel. TikK gab für die Fachzeitschrift Sozial Aktuell ein längeres Interview. Auf der nationalen Cevi Website wurde eine Kurzinformation geschaltet. Die lokale Cevi Website wurde durch die Rubrik Integration ergänzt, wo das Projekt ausführlich beschrieben wird. An der Expo der Stadt Rapperswil-Jona konnte die PG eine ppt Präsentation zeigen und die Bevölkerung informieren. Am Integrationsforum Rappi-Jona war der Cevi ebenfalls durch die PG Leiterin vertreten. TikK traf sich zweimal mit der Cevi Bundes- und Regionalleitung um persönlich über das Projekt zu informieren. Ziel war, dass die Bundesleitung das Projekt unterstützt, Interesse für die Multiplikation entwickelt und das Erarbeitete für sich nutzen kann. Die nationale Cevileitung zeigte sich offen und zugleich kritisch. PG Mitglieder konnten das Projekt an den regionalen Leitertreffen vorstellen, wo es zum Teil auf viel Interesse stiess. Auf Anfrage von Jungwacht-Blauring Ostschweiz ging TikK eine Zusammenarbeit mit Jublamundo, eine regionale Interessengemeinschaft, welche die Öffnung

	<p>innerhalb von Jubla fördern möchte, ein. Die Erfahrungen aus dem Cevi Projekt werden genutzt. Im Rahmen eines Vorprojekts wird abgeklärt, wie eine Umsetzung und bei welchen Scharen angegangen werden kann.</p> <p>Der Schlussbericht wird von TikK den großen Jugendverbänden sowie dem Dachverband SAJV zugestellt und ist auf www.tikk.ch einsehbar.</p>
Schwierigkeiten	<p>Auf die Medienmitteilungen reagierten wenige Medien, weshalb eine große Öffentlichkeit nicht erreicht wurde. Das Interesse vom Cevi Schweiz das Thema und die Erfahrungen innerhalb vom Cevi zu verbreiten, ist unklar. Das Angebot von TikK sie im Thema zu unterstützen wurde nicht genutzt. Der Antrag zur Mitfinanzierung des Projekts wurde abgelehnt.</p>
Ergebnisse	<p>Insgesamt wurden vier Zeitungsartikel/Fachbeiträge publiziert. In Rappi-Jona wird das Projekt gemäß Aussagen von jump-in in der Politik und bei ausländischen Vereinen sehr positiv wahrgenommen. Lokal hat der Cevi Rappi-Jona seine Bekanntheit und Image verbessern können. Die nationale und regionale Cevi-Leitung ist über das Projekt informiert. PG Mitglieder möchten die Bundesleitung motivieren das Thema vermehrt zu unterstützen. Eine konkrete Multiplikation innerhalb der Cevi-Strukturen fand bis jetzt nicht statt. Auf die Information seitens PG am letzten Regionaltreffen meldeten aber sechs Abteilungen Interesse an. Mit diesen wird Kontakt aufgenommen. Mit Jubla Ostschweiz befindet sich ein neues Öffnungsprojekt in Abklärung.</p>

4.2.10 Auswertung und Schlussbericht

Das Projekt wurde von TikK während des ganzen Verlaufs laufend beobachtet und ausgewertet. Gegen Schluss fanden Evaluationen mit der Leiterschaft, den beteiligten Migranten sowie innerhalb der PG statt. Der Schlussbericht wurde aus einer Metaebene aus Sicht der Trägerschaft TikK verfasst. Im Anhang sind die detaillierten Aussagen und Sichtweisen der Beteiligten zusammengefasst.

4.3 Vergleich geplante und umgesetzte Aktivitäten gemäß Projektmatrix

Ziele	Geplante Aktivitäten	Indikatoren	Durchgeführte Aktivitäten
<p>Der Cevi hat sich auf strategischer (Vorstand) sowie operativer Ebene (Leiter) mit der interkulturellen Öffnung des Vereins auseinandergesetzt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Durch TikK moderierte Diskussion, Reflexion und Workshops über eigene Haltung, Bilder, Interessen, Absichten des Vorstands etc. Durchführung von Sensibilisierungs- und Weiterbildungsworkshops mit Leitern sowie Thema an Höcks aufnehmen 	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl Sitzungen, Protokolle Internes Integrationsleitbild erstellt 3 Workshop-einheiten durchgeführt zwischen August 07 und Februar 08 Anzahl Höcks zu dieser Thematik Leitfaden für Leiter erstellt 	<ul style="list-style-type: none"> 4 außerordentliche VS Workshop/Sitzungen sowie an allen regulären VS Sitzungen Information und Kurzdiskussion zum Thema Haltungspapier mit Maßnahmen in Ergänzung der Statuten erarbeitet und vom VS einstimmig abgesegnet. 5 Leiter Workshops (Dauer: 2.5 h bis 1-tägig) durchgeführt zwischen Aug 07 und Juni 08. Durchschnittliche Anzahl Leiter: 16 an allen Höcks Kurzinformation mit Diskussion zum Thema Tabelle mit bisherigem Vorgehen und Änderungsvorschlägen erstellt zu allen wichtigen Leiteraufgaben. Kein

			spezieller Leitfaden erstellt, da genereller Leitfaden in Bearbeitung und Resultate aus den Workshops dort integriert werden sollen.
Ausländische VertreterInnen in die Vereinsstruktur resp. Projektgruppe integriert	<ul style="list-style-type: none"> • Identifizierung von interessierten und gut vernetzten Personen mit Migrationshintergrund • Gründung einer interkulturellen Projektgruppe IKPG resp. Erweiterung des Vorstandes 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 bis 3 erwachsene AusländerInnen sind in Vereinsstruktur integriert und partizipieren gleichberechtigt (Sitzungsprotokolle) 	<ul style="list-style-type: none"> • Beständige Zusammenarbeit in der IKPG mit 2 Migranten, einer davon sehr gut, der andere mäßig vernetzt. • Aufnahme von Migranten im VS im Haltungspapier vorgesehen.
Der Kontakt und Dialog zu ausländischen Kindern und Jugendlichen resp. deren Eltern wurde gefunden.	<ul style="list-style-type: none"> • Gemeinsame Entwicklung und Umsetzung einer Informations- und Rekrutierungsstrategie 	<ul style="list-style-type: none"> • Strategiepapier • Anzahl konkrete Kontakte • Anzahl konkrete Anlässe 	<ul style="list-style-type: none"> • Persönliche Kontaktaufnahme und Projektvorstellung mit insgesamt 15 Migranten • In Sitzungen der IKPG wurde Vorgehen gemeinsam entwickelt und protokolliert • Vorstellung bei Famosa und serbische Schule durch Cevi selber, bei tamilischem Verein durch tamilischen Vertreter. • Teilnahme und Vorstellung an der Expo und am Integrationsforum Rappi-Jona
Der Cevi ist bereit für die Aufnahme von ausländischen Kindern und Jugendlichen für die Stufeneröffnung im März 2008.	<ul style="list-style-type: none"> • Unsicherheiten und Herausforderungen auf beiden Seiten werden besprochen • Abbau von allfälligen Barrieren (finanziell, Ernährung etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Aufnahmeverfahren erledigt • Liste neuer Kinder erstellt 	<ul style="list-style-type: none"> • Aufnahme neuer Kinder mit den Stufenleitern koordiniert. • Eltern wurden informiert. • Jede Stufe wird von einem PG Mitglied begleitet bei Fragen. • Konflikte wurden aufgenommen und besprochen. • Für Finanzierungsprobleme und Nahrungstaboos wurden Lösungen gefunden, ebenso für adäquate Information • 8 neue Kinder mit Migrationshintergrund sind eingetragen und nehmen (un)regelmässig am Cevi teil.
Das Vorgehen und die Erkenntnisse sind aufbereitet	<ul style="list-style-type: none"> • Stetige Information und Öffentlichkeitsarbeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl Anlässe, Veranstaltungen, Artikel 	<ul style="list-style-type: none"> • 4 Zeitungsartikel wurden publiziert • Beiträge in internen Me-

<p>und dienen der weiteren Entwicklung der interkulturellen Öffnung von Jugendverbänden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kontinuierliches Monitoring und Systematisierung der Erfahrungen mit lessons learned, best practices, ev. Leitfaden 	<p>etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Systematisierter Erfahrungsbericht 	<p>dien</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kurzinformation auf nationaler Cevi Website und ausführliche Projektvorstellung auf lokaler Cevi Website. • Präsentation an Expo und Integrationsforum Rappi-Jona, an Regionaltreffen Cevi sowie bei Bundesleitung. • Auswertung mit Leitern, Migranten und PG durchgeführt. • Ausführlicher Schlussbericht mit Erkenntnissen und Empfehlungen erstellt. Neben Geldgebern den drei Jugendereinen Pfadi, Cevi, Jubla sowie SAJV zur Verfügung gestellt. Auf www.tikk.ch einsehbar.
--	---	--	---

5 Zielüberprüfung und abschliessende Bewertung

Allgemein lässt sich sagen, dass sich der gewählte Ansatz der interkulturellen Öffnung bewährt hat. Das ganzheitliche Vorgehen hat dazu geführt, dass innerhalb des Cevi auf allen Ebenen eine Auseinandersetzung stattgefunden hat. Gleichzeitig konnte der Kontakt und Dialog gegen außen mit Vertretern der ausländischen Bevölkerung aufgebaut werden, was schließlich dazu geführt hat, dass Kinder mit Migrationshintergrund für den Cevi gewonnen werden konnten. In Form dieses Schlussberichts wurden das Vorgehen und die Erkenntnisse umfassend aufgearbeitet, so dass die Erfahrungen aus dem Pilotprojekt von anderen Jugendvereinen genutzt werden können. Alle gesetzten Ziele wurden somit erfüllt. Der Zeitrahmen wurde allerdings um ein Jahr verlängert, da er sich als zu ambitioniert entpuppte.

Neben den eigentlichen Zielen kamen dank dem Projekt allgemeine wichtige Cevi Themen wie Elternarbeit, Rolle des C im Cevi, Aufgaben des Vorstandes und der Leiterschaft etc. vertieft zur Sprache. Der Öffnungsprozess führte quasi als Nebeneffekt zu wichtigen Erkenntnissen in diesen Bereichen und zeigte auf, wo Handlungsbedarf besteht.

Das Verhältnis von Aufwand und Ergebnisse wertet TikK für einen Öffnungsprozess als angemessen, dies aufgrund folgender Kriterien:

- Es handelte sich um einen Pilot, bei dem man nur auf wenige Erfahrungen zurückgreifen konnte.
- Die Freiwilligkeit und Verfügbarkeit der meisten Beteiligten bestimmte das Tempo.
- Prozessorientierte und partizipative Vorgehen sind immer zeitintensiv.
- Der Nutzen ist nicht nur auf den Cevi Rappi-Jona beschränkt.

TikK betrachtet das Projekt als brauchbares Modell für andere interessierte Vereine. Dabei soll es nicht 1:1 übernommen werden, sondern der jeweiligen Situation angepasst werden.

6 Erkenntnisse und Empfehlungen

Diese Zusammenfassung richtet sich vor allem an interessierte Vereine, die einen Öffnungsprozess angehen möchten. Die Erkenntnisse sind in inhaltliche und organisatorische Aspekte unterteilt, wobei diese Grenzziehung manchmal fließend ist. Die Empfehlungen sind praxisorientiert formuliert und können als eine Art Leitfaden benutzt werden.

Inhaltliche Aspekte

Erkenntnisse	Empfehlung
Es ist möglich bei ausländischen Eltern und Kindern das Interesse für und Vertrauen in traditionelle Schweizer Jugendvereine zu gewinnen. Andere kulturelle oder religiöse Zugehörigkeiten sind kein Ausschlusskriterium. Fehlende Information über und Kontakte zu Jugendvereinen hingegen schon.	Vorannahmen über Zielgruppe überprüfen, indem man den Kontakt und die Zusammenarbeit sucht. Sich nicht hinter der Haltung verstecken, „Migranten hätten eh kein Interesse“ und ihnen damit die Chance zur Teilnahme nehmen. Wahre Gründe für das Ausbleiben von Migranten eruieren und angehen.
Persönliche Kontakte und Vernetzung mit der ausländischen Bevölkerung brauchen ihre Zeit, sind aber sehr effektiv wenn sie einmal erstellt sind.	Die Kontaktaufnahme persönlich gestalten und sorgfältig angehen sowie genügend Zeit einplanen. Nicht enttäuscht sein, wenn es nicht auf Anhieb klappt. Migranten haben im Vergleich zu Schweizern oftmals längere und unregelmäßige Arbeitszeiten. Dies gilt es zu berücksichtigen. Sich bewusst sein, dass wir etwas von Ihnen wollen und sie erst Vertrauen gewinnen müssen. Transparenz und Gleichwertigkeit im Umgang wirken vertrauensbildend.
Dank den Kanälen und der aktiven Mitarbeit von Migranten findet man relativ leicht interessierte Kinder. Die Migranten sind in der Lage die Brücken zu schlagen, die den Vereinen fehlen.	Zusammen mit den Migranten die Informationsstrategie planen und umsetzen. Dabei beachten, dass sie die Spezialisten sind und am Besten wissen, wie man bei ihren Leuten vorgehen soll. Die Information dennoch nicht ihnen alleine abdelegieren, sondern gemeinsam auftreten.
Befürchtungen, dass Kinder wegen ihrem fremden kulturellen oder religiösen Hintergrund zu Konflikten führen könnten, trafen nicht ein. Kulturelle Fragen beschäftigten weit weniger als organisatorische. Die Koordination mit ausländischen Eltern kann aufgrund von sprachlichen Hürden oder Informationsmängeln für die Leiter jedoch aufwändiger sein.	Sich bewusst sein, dass alle Kinder und Eltern grundsätzlich dieselben Bedürfnisse haben. Auftauchende Probleme nicht vorschnell kulturalisieren. Der Sicherstellung von organisatorischen Abläufen wie angepasster Information der Eltern und Betreuung der Kinder mehr Aufmerksamkeit schenken als allfälligen kulturellen Unterschieden. Probleme haben meistens mehr mit Missverständnissen oder unklarer Information zu tun als mit unterschiedlichen Wertauffassungen.
Generell lagen die Herausforderungen und der Hauptaufwand der Arbeit weniger im Zusammenhang mit den Migranten und Kindern (Öffnung gegen außen), sondern viel mehr innerhalb der Organisation (Öffnung gegen innen). Die Auseinandersetzung mit verschiedenen Interessen, Haltungen oder bestehende Schwächen entpuppte sich für den Cevi unerwartet als der wichtigere und herausforderndere Teil.	Die Integration von ausländischen Kindern nicht isoliert angehen, sondern stets mit einer Auseinandersetzung innerhalb des Vereins verbinden. Welche Form diese hat, muss den Möglichkeiten angepasst werden. Die relativ aufwändige Form durch extern moderierte Workshops ist nicht zwingend. Wichtig ist, dass Widerstände und Konflikte als Zeichen von Auseinandersetzung betrachtet und

	angegangen statt übergangen werden. Konflikte als Chance verstehen, nicht als Risiko.
Der Öffnungsprozess bringt allgemein wichtige Themen eines Vereins ans Licht, was der Verein nutzen kann um sich in vielerlei Hinsicht zu verbessern und zu festigen.	Diesen Nebeneffekt nutzen um genauer hinzuschauen und wichtige Themen anzugehen. Erkennen, dass der Öffnungsprozess nicht nur den Migranten zu Gute kommt, sondern für den Verein in vielerlei Hinsicht eine große Chance ist.

Organisatorische/Projektmanagement Aspekte

Erkenntnisse	Empfehlungen
Bei der Leiterschaft wurde der Top-Down Einstieg zum Teil kritisiert. Der Wunsch früher bei der Entscheidung und Planung einbezogen zu werden ist nachvollziehbar und kann/muss je nach Vereinsorganisation stärker berücksichtigt werden.	Alternativ zum Einstieg über den Vorstandsentcheid könnte man im Rahmen von einem Vorprojekt das Thema mit der Leiterschaft aufnehmen und abklären, ob die Mehrheit für das Projekt bereit ist. Wenn ja, folgt das eigentliche Projekt, wenn nein, bleibt es beim Vorprojekt. Dieses Vorgehen hat den Vorteil partizipativer zu sein, es benötigt aber noch mehr Zeit und Ressourcen und bleibt für die Leiter abstrakt. Die Chance eine Mehrheit zu finden, ist eher klein. Es gilt abzuwägen, welcher Einstieg weshalb sinnvoll ist.
Es braucht eine Kerngruppe, die bereit ist am Thema zu arbeiten. Veränderungen in der Zusammensetzung gehören zum Alltag von Jugendvereinen und sind zu bewältigen.	Beim Aufbau der Projektgruppe darauf achten, dass eine gewisse Kontinuität über längere Zeit bestehen kann. Transparent informieren, was der geschätzte Aufwand ist und bei der Planung die Ressourcen der Freiwilligen berücksichtigen. Veränderungen in Kauf nehmen und neue Mitglieder sorgfältig integrieren. Der Konsolidierung der Gruppe Zeit einräumen, damit ein gemeinsames Selbstverständnis entstehen kann.
Je mehr Schlüsselpersonen aus den relevanten Vereinsbereichen in die Kerngruppe einbezogen werden können, je besser ist der Informationsfluss, die Abstützung des Projekts und Lernprozess auf allen Ebenen gewährleistet.	Abklären wer zu den Schlüsselpersonen gehört und versuchen diese von Anfang an einzubeziehen. Wenn nicht alle Schlüsselpersonen dabei sein können, andere Wege suchen um den Informationsfluss gegenüber allen zu gewährleisten.
Bei Vereinen, die allgemein gut organisiert sind und engagierte Mitglieder haben, sind Öffnungsprozesse effizienter durchzuführen. Bestehende Schwächen kommen im Öffnungsprozess an die Oberfläche und verlangsamen ihn. Beispiel: Wenn generelle Themen wie Elternarbeit und Motivation von Kindern bisher wenig geleistet werden, ist dies auch schwierig für die neue Zielgruppe.	Bei Vereinen, die in großen internen Problemen stecken gut überlegen, ob sie einen Öffnungsprozess vertragen. Möglicherweise zuerst das Kerngeschäft stärken und dann die Öffnung angehen. Sich bewusst sein, dass bestehende Schwächen durch den Öffnungsprozess noch deutlicher zum Vorschein kommen. Abschätzen, ob dies für einen „schwachen“ Verein eine Chance bedeutet oder eher ein zu großes Risiko ist.
Die Vernetzung und Zusammenarbeit mit lokalen und externen Fachstellen ist sinnvoll und hilfreich, weil: <ul style="list-style-type: none"> • Der Verein und das Vorhaben über mehr Legitimation verfügen und breiter abgestützt sind. 	Sich Unterstützung holen um sich vor Überforderung und Frustration schützen. Welche Art von Unterstützung kann je nach Situation verschieden sein. Die Vernetzung mit lokalen Fachstellen, die einen Integrationsauftrag haben, ist fast immer sinnvoll. Eine breite Abstützung erhöht den

<ul style="list-style-type: none"> • Bestehende lokale Kontakte und Know-how genutzt werden kann. • Externe fachliche Unterstützung eine Außenansicht, Entlastung und Richtung aufweist. • Der Verein nicht auf sich allein gestellt ist und gleich mehrere Organisationen von den Erfahrungen profitieren können. 	<p>Bekanntheitsgrad und Erfolg. Es gibt kantonale, nationale, private und kirchliche Stellen, die Vereine finanziell unterstützen, z.B. wenn sie externe fachliche Hilfe beziehen wollen.</p>
<p>Allgemein haben sich im Projektmanagement die Faktoren genügend Zeit, Geduld, Flexibilität und Einbezug aller Beteiligten als zentral erwiesen. Dennoch muss für die Beteiligten auch ein Ende absehbar sein, damit ihr Engagement nicht überstrapaziert wird.</p>	<p>Bei der Planung den zeitlichen Ablauf darstellen und das Projekt auf einen absehbaren Zeitraum begrenzen. Im Verlauf mit den Beteiligten Standortbestimmungen machen und gemeinsam entscheiden, ob und für wie lange der Fahrplan verlängert wird. Es darf nicht endlos werden.</p>

7 Mitarbeitende und Dank

Tikk dankt allen Beteiligten für Ihr großes Engagement; allen voran dem Cevi Rapperswil-Jona, der viel Zeit, Energie und Offenheit für dieses Pilotvorhaben eingesetzt hat. Ein spezieller Dank geht an die Mitglieder der interkulturellen Projektgruppe. Diese sind namentlich:

Christa Erni: VS Mitglied Cevi und Leiterin der PG
 Simon Binder, VS Mitglied Cevi und neuer Integrationsverantwortlicher
 Bernhard Krapf, Vizepräsident Cevi
 Stefan Krummenacher, Alt-Abteilungsleiter Cevi
 Lisa Vettiger und Regula Krapf, Stufenleiterinnen Cevi
 Umaharan Vaithilingam, Mitglied des tamilischen Vereins
 Nenad Mitrovic, Präsident serbische Schule und Verein
 Jürg Wrubel, Leiter der städtischen Kinder- und Jugendarbeit, jump-in

Besten Dank auch allen Geldgebern für das Vertrauen und die großzügige Unterstützung.

8 Aufwand und Kosten

Bemerkung:

Der ausgewiesene Aufwand bezieht sich auf die geleistete Arbeit von TikK. Die geleistete Arbeit vom Cevi erfolgte freiwillig und wird hier nicht monetär hochgerechnet. Sie ist jedoch beträchtlich. Der Anteil von jump-in wird von Jürg Wrubel innerhalb seines Auftrages abgerechnet.

Der effektive Aufwand von TikK liegt über dem geplanten. Aufgrund des prozessorientierten Vorgehens ergaben sich viele Arbeitsschritte, die nicht planbar waren, deren Bearbeitung aus Qualitätsgründen aber wichtig ist. TikK ist bereit diesen Mehraufwand in Form von Eigenleistung selber zu tragen.

Budgetiert

Projektkonzept 2007	30900
Zusatzkonzept Projektverlängerung	19062
Total	49962

Aufwand und Ausgaben effektiv

	Anzahl Tage	Aufwand in sFr.
Eintreten, Recherche, Entwicklung Projektskizze, Konkretisierung mit Beteiligten	2	2880
Finanzierungsgesuche	1	1440
Gründung der PG und Konsolidierung	3	4320
Sensibilisierung Vorstand	3	4320
Kontaktaufnahme mit MigrantInnen	3	4320
Konsolidierung IKPG	2.5	3600
Gewinnung von Migrantenkinder	2.5	3600
Weiterbildung und Begleitung der Leiterschaft	7	10080
Verankerung	2.5	3600
Öffentlichkeitsarbeit und Multiplikation	1.5	2160
Auswertung und Schlussbericht	8	11520
Monitoring, Koordination, Administration	6	8640
Reisezeit	6	4320
Spesen pauschal		800
Total	48	65600

Einnahmen

EKA	18900
Kompetenzzentrum Integration Kanton St. Gallen	15000
Kirchgemeinde Rapperswil-Jona	7000
Dietschweiler Stiftung	5000
Evangelisch-Reformierte Kirche Kanton St. Gallen	4000
Total	49900
Differenz = Eigenleistung TikK	-15700

Anhang

Anhang I Detaillierte Auswertung

I.1 Auswertung mit Leiterschaft

Diese Ergebnisse wiedergeben die Meinungen, welche die Leiter an der Auswertungssitzung zum Projekt auf Kärtchen geschrieben und zugeordnet haben.

positiv	negativ
<ul style="list-style-type: none">- Leiterschaft ist jetzt sensibilisiert- Schlussendlich kam das Projekt „normal“ ins Rollen- Cool, dass es 8 Kid's sind- Guter Einstieg ins Thema (erste große Weiterbildung am Leiterweekend)- Nach längerem Hickhack lief es richtig flüssig und gut- Dass man in kleinen Gruppen diskutieren konnte- Die Idee als solches (integrieren)- Viele neue Kinder- Werbung bei ausländischen Schulen/Vereinen- Man/Frau hat was gelernt- Informationen kamen gut rüber- Erfolg wurde sichtbar mit der Anzahl Kindern- Gute Diskussionen über Verbesserungen- Motivierte Kinder- Interaktive Lernelemente- Rollenspiele waren gut und hilfreich	<ul style="list-style-type: none">- Projekt wurde zu Beginn den Leitern zu wenig genau erklärt- Es gab Mehraufwand für Leiter- Teilweise zu sehr à la Schule; Cevi ist freiwillig- Viele neue Kinder- War nicht dabei- Für mich ist der Cevi nicht der richtige Ort für dieses PJ (christlich missionieren...)- Verbreitete schlechte Stimmung im Leiterteam- Lange Vorbereitung- Projekt startete zu schnell und zu intensiv um sich einzuarbeiten

Verbesserungsvorschläge

- Vorgehen mit Leiterschaft besser besprechen
- Leiterschaft fragen ob sie dieses Projekt wollen
- Längere, größere Vorbereitungszeit
- Mehr + früher praktische Probleme bearbeiten (Rollenspiele...)
- Migranten der Projektgruppe sollten in Kontakt mit Leiterschaft kommen
- Sensibilisierung sollte praktischer stattfinden, mehr Cevi+Alltag bezogen
- Theorieblöcke kürzer fassen
- Erst Kids vorbeischicken, wenn Leiterschaft gut informiert ist

Zusätzlich zur Auswertungs-Sitzung hat TikK **Fragebögen** ausgeteilt, die einzeln ausgefüllt werden mussten. Der Rücklauf beschränkt sich auf 13 Leiter.

Fast alle Leiter gaben an, dass sie es gut oder ein bisschen gut finden, dass der Cevi das Thema Integration angegangen ist und dass durch das Projekt Integration effektiv zu einem Thema geworden ist. Dass ausländische Kinder kommen wird ebenfalls von der Mehrheit als positiv gewertet. Ebenso, dass der Cevi sich weiter darum bemühen soll. Im Widerspruch dazu gaben nur fünf Leiter an, dass sie persönlich bereit sind sich im Cevi für das Thema Integration zu engagieren. Der allgemeine Lerneffekt wird mehrheitlich mit „ein bisschen“ bewertet. TikK fragte beim Abteilungsleiter nach, wie der Widerspruch zu erklären sei. Als Ursache wurde weniger fehlendes Interesse am Thema geortet, sondern die Einstellung, möglichst keinen Mehraufwand zu haben, was auf alle Themen zutrefte.

I.II Auswertung mit Projektgruppe

Neben den laufenden Auswertungen an den PG und IKPG Sitzungen füllten die vier ständigen Mitglieder der PG sowie der ehemalige Abteilungsleiter als punktuelles Mitglied einen von TikK erstellten Fragebogen aus. Die Ergebnisse mit den wichtigsten Bemerkungen sind hier zusammengefasst.

	Bewertung	++	+	0	-
1.	Das Projekt „Interkulturelle Öffnung“ hat meine Erwartungen insgesamt erfüllt.	2	3		
1a	Ich bin mit dem Prozess zufrieden.	1	3	1	
1b	Ich bin mit den Resultaten zufrieden.	2	2	1	
1c	<p>Vor allem gut finde ich:</p> <p>Prozess sehr gezielt und geplant aufgebaut, angegangen und durchgeführt. Hätten wir allein als Cevi nie und nimmer geschafft. Dass wir uns genügend Zeit genommen haben. Die Zusammenarbeit innerhalb der PG. Dass es gelang die Thematik im Cevi zu platzieren und dass diese auf fruchtbaren Boden gestoßen ist. Dass ein Haltungspapier daraus entstanden ist und die Thematik mittels einer dafür zuständigen Person auch weiterhin „im Auge behalten“ wird. Dass es gelungen ist Migranten einzubinden. Zusammenarbeit TikK, Cevi, jump-in. Kommunikation in der Projektgruppe war zielgerichtet, fair, klar, gradlinig und meistens effizient. Den für den Cevi neuen Ansatz mit dem Einbezug der Migranten (Eltern und andere Kontaktpersonen) ins Projekt. Auseinandersetzung mit der Thematik von fast allen Leitern und dem Vorstand. Dass überhaupt ein Prozess ins Rollen kam. Beim Cevi wurden „Schwachstellen“ aufgedeckt. Wir lernten uns alle kennen – noch besser.</p>				
1d	<p>Vermisst habe ich:</p> <p>Von Anfang an mehr Kommunikation zwischen PG, VS und Leiter. Aktive Beteiligung von andern Nationalitäten. Ein gewisses Tempo, dass es auch wirklich vorwärts geht, was aber natürlich auch vor allem mit unseren Vereinsstruktur zu tun hat. Dass der Prozess der Sensibilisierung bei gewissen Leitern nur „zu liebe“ dem Projekt gemacht wurde - für „die Sache“ der Integration konnten sich wenige aktiv begeistern.</p>				
2.	Unsere Cevi Abteilung konnte durch das Projekt neue Erfahrungen und Lernprozesse machen.	1	4		
2a	Speziell zur interkulturellen Öffnung und Integration		5		
2b	<p>Zu sonstigen Cevi relevanten Themen, welche:</p> <p>Das Projekt hat einige „Leichen im Cevikeller“ aufgedeckt: Einstellungen, Elternkontakte etc. Zuständigkeiten zwischen Vorstand und AL's. Auseinandersetzung mit dem C im Cevi. Zielsetzung des Vorstandes. Das Verhältnis Kirche Rapperswil-Jona zum Cevi. Jeder war mit seiner persönlichen Haltung selber auch konfrontiert. Eigene Elternarbeit wurde hinterfragt und der christliche Hintergrund, bzw. dessen Stellenwert.</p>				
3.	<p>Auch ich konnte etwas lernen und empfinde das Projekt als persönlichen Gewinn</p> <p>Warum: Es hat meine eigenen Ansichten verändert und mich der Thematik „Integration“ näher gebracht. Dass vieles für mich Selbstverständliches, für viele andere Leute nicht selbstverständlich ist und dass wir gemäss Svenja trotz aller Kritik ein verhältnismässig (in Bezug auf den schweizerischen Schnitt) offener Verein sind. Kleine Details von anderen stark missinterpretiert und verdreht werden können, falls Vorbehalte bestehen und somit immer Vorsicht bei der Kommunikation geboten ist.</p>	3	2		

	Weil ich einen wirklichen Projektverlauf mit allen Ups und Downs verfolgen konnte. Den Verein, der mir am Herzen liegt, kenne ich nun besser. Sehen und erleben, wie ein solches Projekt durchgeführt werden kann, auch bei einem durchwegs „schwierigen“ und „brisanten“ Thema. Einmal mehr wurde mir bewusst wie viel Zeit solche Prozesse brauchen. Ich veranschlage in Zukunft wieder mehr Zeit für die Kontaktarbeit.				
4.	Ich denke, der eingeleitete Prozess hat gute Chancen im Cevi weitergeführt zu werden.		3	2	
4a	Weshalb ja: Es hat Chancen, wenn wirklich verantwortliche Personen am Ball bleiben. Weil der Stein nun rollt... Einbettung in die Struktur. Ganz pragmatisch: Weil die Ausländer einen Anteil von ca. 20% ausmachen und somit zwingend angesprochen werden müssen, wenn der Cevi auch in Zukunft genügend Teilnehmer haben will. Die Ausländer sind ein wichtiger Teil unserer Gesellschaft. Weil Leute in der eigenen Abteilung motiviert sind den Prozess fortzuführen und andere Personen der Region daran interessiert sind.				
4b	Weshalb nein: Von alleine läuft es nicht weiter. Es ist noch nicht "normal" für den Cevi. Wenn keine verbindlichen Leiterweiterbildungen mehr stattfinden, so versandet die Thematik bei einigen Leitern... – es muss nun wirklich jemand am Ball bleiben. Es braucht sicher immer wieder interne „Zugpferde“ für dieses Thema. Ob wir diese unter den Leitern und Vorstandsmitgliedern immer wieder finden, hoffe ich natürlich sehr, aber.... Grosser Aufwand bei relativ kleinem Ertrag. Ermüdende Diskussionen über Sachen, die aus meiner Sicht bei einer Grundhaltung, wie ich sie von einem Cevianer erwarte, nicht geführt werden sollten.				
5.	Ich bin bereit, mich nach meinen Möglichkeiten weiterhin persönlich im Cevi für das Thema Integration zu engagieren.	1	4		
6.	Ich bin mit der fachlichen Begleitung durch TikK insgesamt zufrieden	3	2		
6a	Fachlich	3	2		
6b	Methodisch	3	1	1	
6c	Persönlich/Zwischenmenschlich	4	1		
6d	Vor allem gut fand ich: Die fachliche Kompetenz, welche Svenja mitbrachte. Den Anstoss und das dran bleiben. Hätte der Cevi das selber gemacht, hätte man wegen dem fehlenden Druck den Faden schnell verloren und das Projekt wäre versandet. → Fachliche Projektleitung im Hintergrund. Eingebrachte grundsätzliche Idee der Öffnung. Frau Witzig holte auch unangenehme Themen auf den Tisch. Ist fachlich top qualifiziert. Verfügt über genügend Flexibilität mit den Spannungsfelder in solch einem Projekt umgehen zu können. Mit TikK konnte man sich gut austauschen, die Kommunikation stimmte und floss entsprechend gut. Insgesamt die Inputs, die TikK uns gab: V.a. fachlicher Art. Svenja war sehr engagiert, konnte sich gut in einen solchen Verein hineinbegeben.				
6e	Vermisst habe ich: Die "anfangs" Methoden waren zum Teil für einige Leiter zu schwierig. Das Runterbrechen auf die effektiven Bedürfnisse der Leiter. Einige waren und sind kritisch geblieben, (wobei mir das auch erst im Nachhinein bewusst wurde).				
7	Ich empfehle für solche Projekte externe fachliche Unterstützung bei zu ziehen	4	1		
8	Ich fand es wertvoll, die städtische Kinder- und Jugendarbeit als Partner zu haben. Weshalb: Es gab dem Projekt mehr Gewicht und war für Aussenstehende eine seriöse Sache. Die Kontakte zu den Migranten wären ansonsten wohl nicht zu Stande gekommen, folglich unentbehrlich für das Projekt. Die Zusammenarbeit mit der Stadt hat dem Projekt sicher auch bezüglich Geldgeber	3	1		

	und Vertrauen gegenüber anderen Partnern viel gebracht. Kontakte zu knüpfen, Mithilfe beim Suchen von Adressen, lokalen Hintergrund verstärken.				
9	Für ein nächstes ähnliches Projekt würde ich folgendes beachten/empfehlen: Von Anfang an mehr Zeit einplanen. Die direkten Kontaktflüsse zu den Leitern verbessern. Für die Entscheidungsfrage Projekt ja oder nein, sollte man sich mehr Zeit nehmen und dies bis zur Basis (LeiterInnen) besprechen. Einen genauen Ablauf skizzieren. Eine pragmatischere Vorgehensweise. Direkte Auseinandersetzung mit der Thematik für Leiter über „Learning by doing“ statt großer Sensibilisierung im Vorfeld. Von Anfang an klar kommunizieren, was man im Cevi verändern möchte und was nicht. Eine innerhalb des Leiterkreises respektierte Person müsste das Projekt konsequent vorantreiben, ansonsten kann es als „Fremdkörper“ daherkommen. Stärker auf persönlicher Ebene arbeiten und Missverständnisse frühzeitig im Keim ersticken. Bei den neu eingetretenen Kindern, die Leiter stärker beim Nachfragen und am Ball bleiben unterstützen.				

I.III Auswertung mit Migranten

An der letzten Sitzung der IKPG wurde ein Teil für die mündliche Auswertung seitens der Migranten genutzt. Die Rückmeldung fiel relativ kurz aus, da beide insgesamt sehr zufrieden waren.

Beide fanden den Ablauf des Projekts gut. Sie schätzen es, dass die Stadt das Projekt unterstützte. Die Organisation war gut, sie konnten sich die Termine mit genügend Zeit einrichten. Sie sind froh, dass ihre Töchter nun gerne in den Cevi gehen und müssen sie nicht gross motivieren. Einzig die telefonische Infolinie war manchmal schwer verständlich.

Beide sind bereit weiterhin mit dem Cevi am Thema zu arbeiten. Der Präsident des serbischen Vereins stellt sich auch in Zukunft als Ansprechperson für die serbische Schule zur Verfügung. Werbung könne dort weiterhin gemacht werden Er findet den Austausch mit dem Cevi „eine gute Sache“. Das tamilische Projektmitglied will sein privates Umfeld mehr nutzen um weiterhin Kinder und Eltern zu informieren. Bei dem tamilischen Verein sieht er seinerseits keine Möglichkeiten, was er bedauert. Sie finden es gut, dass der Cevi auch intern mit den Leitern am Thema arbeitet.

Anhang II

Detaillierte Übersicht Leiterweiterbildungen

Die Weiterbildungen (WB) werden hier nach Datum, Dauer, Themen/Inhalt und Anzahl Teilnehmende kurz zusammengefasst. Neben den Leiter nahmen jeweils auch einzelne Vorstandsmitglieder teil. Diese sind in der Anzahl einberechnet.

	Datum	Dauer	Thema/Inhalt	Anzahl TN
WB 1	25.8.2007	1 ganzer Tag im Rahmen von jährlichem Leiterweiterbildungs-weekend	<ul style="list-style-type: none"> Eigene Bezüge zum Thema Stereotypen und Vorurteile Eigen- und Fremdwahrnehmung Quiz „Teste dein Wissen zu Ausländer-, Asyl- und Migrationsfragen“ Mehr/Minderheiten, Integration 	17
WB 2	6.11.2007	19.45 – 22.00, Spezialleiterhöck	<ul style="list-style-type: none"> Rückblick WB 1 und Infos zu Projekt Integrationsübung Aufarbeitung Vorfall neuer Knabe, Umgang mit Konflikten, Rollenspiele 	16
WB 3	23.2.2008	13.00 – 17.00 Repetitionsworkshop für Leiter, die an bisherigen WB's nicht teilnehmen konnten	<ul style="list-style-type: none"> Infos zu Projekt Eigener Bezug Vorurteile Mehr/Minderheit Integration und Kultur Abläufe und Strukturen überdenken und Verbesserungen entwickeln zu den Themen: „Information und Elternarbeit“, „Teilnahme an christlichen Inhalten“, „Gestaltung des Programms“, „Automatische Telefoninformation“ 	9
WB 4	13.5.2008	18.30 – 21.00, Leiterhöck	<ul style="list-style-type: none"> Infos zu Projekt Aktuelle Situation neue Kinder Kapazitäten abklären Ergebnisse der letzten WB vorstellen Bisherige Abläufe und Verbesserungen zu Themen „Umgang mit schwierigem Kind“, Betreuung und Motivation von neuem Kind“ Vorstellung aller Resultate Diskussion und Beschlüsse 	22
WB 5	15.6.2008	13.30 – 16.00 im Rahmen von jährlichem Leiterweiterbildungs-weekend	<ul style="list-style-type: none"> Zusammenfassung der erarbeiteten Verbesserungsvorschläge Einübung und Umsetzung der Vorschläge anhand von Rollenspielen Auswertung und Erkenntnisse 	13

Anhang III Haltungspapier

Haltungspapier des Cevi Rapperswil-Jona zur Einbindung von Personen mit Migrationshintergrund

Unsere Grundlage

In unseren Statuten, Artikel 3, steht: „Der Cevi Rapperswil-Jona steht im Dienste von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen, ungeachtet ihrer sozialen, politischen und konfessionellen Herkunft.“

Traditionell besteht der Cevi aber vor allem aus schweizerischen Mitgliedern, während unsere Gesellschaft heute und in Zukunft multikulturell zusammengesetzt ist.

Als christlicher Kinder- und Jugendverein wollen wir **allen** Menschen mit Nächstenliebe, Offenheit und Toleranz begegnen. Damit dies keine leeren Worte bleiben - und auch Menschen anderer Herkunft den Weg in den Cevi finden - sind wir dazu bereit, konkrete Massnahmen umzusetzen.

Eine passive Offenheit genügt nicht, deshalb machen wir den ersten Schritt!

Begriffsklärung

Gestützt auf das Schweizerische Gesetz⁴, verstehen wir Integration als eine gegenseitige Leistung. Nur wenn sich beide Seiten bemühen, sich mit Respekt begegnen und eine Chancengleichheit anstreben, kann Integration gelingen. Für den Cevi heisst das, dass wir die Integration von ausländischen Kindern und Jugendlichen in den Cevi durch aktive Offenheit erleichtern wollen.

Unsere Vision

Längerfristig soll der Cevi ein Abbild unserer Gesellschaft sein. Es soll „normal“ sein, dass Kinder, Leiter und Vorstandsmitglieder mit unterschiedlicher kultureller und religiöser Herkunft im Cevi Platz haben und ihn aktiv mitgestalten.

Ziele

- Unsere christlichen Grundwerte schliessen andere nicht aus, sondern sollen von allen als Basis für einen respektvollen Umgang verstanden werden.
- Bei unseren Mitgliedern wird eine offene, verantwortungsvolle und tolerante Lebenshaltung gefördert.
- Was wir von den Kindern verlangen, leben die Erwachsenen vor: Leiter und Vorstandsmitglieder setzen sich für die Integration ein.

Massnahmen

Gegen Innen:

- Wir fördern die aktive Auseinandersetzung mit der eigenen und fremden Kultur und Religion.
- Jeder Mensch hat Vorurteile und Ängste: wir thematisieren diese offen und versuchen sie abzubauen.
- Kinder mit Migrationshintergrund motivieren und unterstützen wir bewusst, damit sie später Leitungsfunktionen übernehmen können.
- Im Vorstand wird eine zuständige Person für Fragen der interkulturellen Öffnung bestimmt, welche sich speziell dafür einsetzt und Massnahmen koordiniert.

⁴ Art. 4 zu Integration, Bundesgesetz über Ausländerinnen und Ausländer

1 Ziel der Integration ist ein Zusammenleben der einheimischen und ausländischen Wohnbevölkerung auf der Grundlage der Werte der Bundesverfassung und gegenseitiger Achtung und Toleranz.

2 Die Integration soll längerfristig und rechtmässig anwesenden Ausländerinnen und Ausländern ermöglichen, am wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Leben der Gesellschaft teilzuhaben.

3 Die Integration setzt sowohl den entsprechenden Willen der Ausländerinnen und Ausländer als auch die Offenheit der schweizerischen Bevölkerung voraus.

4 Es ist erforderlich, dass sich Ausländerinnen und Ausländer mit den gesellschaftlichen Verhältnissen und Lebensbedingungen in der Schweiz auseinandersetzen und insbesondere eine Landessprache erlernen.

- Der Vorstand ist bereit, geeignete Vertreter der ausländischen Wohnbevölkerung im Vorstand als vollwertige Mitglieder aufzunehmen.
- Wir sind als Verein bereit, unsere Abläufe, Sprache und Strukturen so anzupassen, dass auch Personen mit Migrationshintergrund sich zurecht finden können. Die Art und Weise der Umsetzung soll zusammen mit den Leiter entwickelt werden.

Gegen aussen:

- Wir suchen den Kontakt zu Organisationen, Vereinen und VertreterInnen von Migranten.
- Unsere Werbung berücksichtigt neben der herkömmlichen Zielgruppe speziell Kinder und Eltern mit Migrationshintergrund und ist auf sie angepasst.
- Wir pflegen eine aktive Elternarbeit unter Berücksichtigung der sprachlichen, kulturellen und religiösen Umstände.

Evaluation

Dieses Haltungspapier wird in drei Jahren, also Ende 2011, evaluiert.

Verabschiedet vom Vorstand am 20.11.08

Anhang IV Beispiel von Material für Leiterweiterbildung

Rollenspiele

Situation 1

Spielpersonen:

1 StuLei

2 GruLei

Serbische Mutter

Ein neues Kind, Sanja, (serbischer Herkunft) kommt zum ersten Mal, es ist hier aufgewachsen, spricht Mundart. Die Eltern sprechen hochdeutsch, aber nicht sehr fließend. Die Mutter, Frau Mitric, bringt es zum ersten Mal an den Treffpunkt.

Anleitung Fragen StuLei und GruLei:

- Wie geht ihr nun vor?
- Wie und worüber informiert ihr die Mutter?
- Wie und wer verbleibt mit ihr?

Anleitung serbische Mutter (Sie versteht nicht immer alles auf Anhieb und fragt manchmal nach)

- Sie möchten wissen was Cevi ist und was man macht
- Wie Kind betreut ist
- Wann und wo die Programme stattfinden

Situation 2

Spielpersonen:

1 StuLei

2 GruLei

Tamilischer Vater

Ein neuer Bub, Ashwar, kommt nach dem 4. Programm nicht mehr. Ihr wisst nicht warum. Seine Eltern kommen aus Sri Lanka und können gebrochen Deutsch. Ihr habt bis jetzt fast keinen Kontakt zu ihnen gehabt. Ihr beschließt die Eltern anzurufen. Frau Siringam nimmt ab und sagt auf gebrochenem Deutsch, sie rufe ihren Mann ans Telefon.

Anleitung Fragen StuLei und GruLei:

- Was sagt ihr nun Herr Siringam?
- Wie erreicht ihr, dass Ashwar wieder kommt?
- Wie verbleibt ihr mit Herr Siringam?

Anleitung Herr Siringam:

- Ashwar habe erzählt, es sei ihm langweilig gewesen das letzte Mal
- Er wisse halt nicht genau was Cevi ist und wo Ashwar nächstes Mal hingehen soll
- Er fände es aber schon gut, wenn er wieder gehen, es habe ihm sonst gefallen

Situation 3

Spielpersonen:

1 StuLei, 2 GruLei

Mutter, Frau Suleiman

Mohammed/Gruppe (die anwesenden Leiter)

Mohammed, ein muslimisches Kind ist in eurer Gruppe. Ihr habt ein Programm mit Cervelat bräteln und einer Andacht vor.

Anleitung Fragen StuLei und GruLei:

- Was sind eure Überlegungen dazu?
- Informiert ihr vor dem Programm die Eltern? Wenn ja wie und worüber?
- Erwähnt ihr gegenüber der Gruppe und Mohammed bezüglich Cervelat und Andacht etwas speziell, was?

Anleitung Mutter:

- Es ist ihr wichtig, dass Mohammed kein Schweinefleisch isst aber dennoch mit den anderen essen kann
- Sie weiss vom christlichen Inhalt vom Cevi, findet das auch gut und respektiert es, möchte aber nicht, dass ihr Kind zu etwas gezwungen wird und dass auch ihre/seine Religion respektiert wird.

Situation 4

Spielpersonen:

1 StuLei, 2 GruLei

Ihr möchtet für eure Stufe die Programme inhaltlich etwas anders gestalten als bisher, mehr über andere Länder und Kulturen berichten und so die Kinder sensibilisieren. Es fehlt euch aber an Ideen.

Fragen:

- Wie kommt ihr an Ideen?
- Wer kann euch weiterhelfen?
- Wo findet ihr Material?

Anhang V

Änderungsvorschläge der LeiterInnen aus den Workshops in Bezug auf Kinder mit Migrationshintergrund

Leiter Weiterbildung vom Sa 23. 2. 08 und Di 13.5. 08

Ergebnisse der Gruppenarbeiten: Veränderungsvorschläge der Leiter zu vorgegebenen Themen

Elterninformation bei neuem Cevi Kind

Gruppe 1

Bisher	Verbessern/ Verändern
Adresszettel Info Schnuppertag Einladung erstes Progi Vorstellen bei Eltern als Leiter Was genau ist Cevi erklären Funktion "Chäschtliausschlag" Elternabend	Infos genauer und miteinander anschauen Chäschtliausschlag Hochdeutsch? -> schriftliche Infos ev. zusätzlich? Sprache? Falls Problem Übersetzer aus Familie od. Umfeld beiziehen 1 Kontaktperson angeben Insider Infos (Cevi-Ausdrücke) klar kommunizieren auf Adresszettel Fragen zu Religion, Ernährung aufnehmen um besser auf Bedürfnisse eingehen zu können?

Gruppe 2

Infobrief was? Wie? Brief für Chäschtliausschlag, wie? Nummer? FAQ's gelegentlich Elternabend	mehr Elterninfos überdenken, was nicht verständlich ist Insiderinfos für alle verständlich ausformulieren Alle Grundinfos auf Flyers und Einladungen und ev. Kontaktnummer dranbleiben, bei Eltern nachfragen gemeinsamer Nachmittag mit Eltern Infobrief für Nachmittag im ersten Jahr Halbjahresplan erarbeiten und abgeben Kinder holen/bringen wo erwünscht und sinnvoll
--	---

Vorschläge organisatorischer Art

Betreuung von neuem Kind

Bisher	Verbessern/ Verändern
Vorstellungsrunde am Anfang des Programms mitnehmen Kärtli	mehr Interesse zeigen nachfragen Kontakt mit den Eltern suchen, Elternabend, reden beim bringen etc. (Kärtli) schriftliche Programmeinladung

Umgang mit schwierigen Kindern

Bisher	verbessern/verändern
Einzelbetreuung ignorieren	Pfeifen benutzen Pyramide besondere Aufgaben erteilen, ins Programm einbinden je nach Situation und Alter individuelle Lösungen suchen

Sprechender Chästlianschlag (Infolinie)

Bisher	Verbessern/Verändern
Mundart, schnell	Chäschtlanschlag auf Schriftdeutsch untereinander austauschen, Kinder oder Eltern falls selbe Schule, Nachbarschaft etc. uns anrufen dürfen

Gestaltung des Programms

Bisher	verbessern/verändern
	Herkunftsspezifische Überlegungen machen: z.B. Cervelat braten mit muslimischem Kind? Verfolgungsjagd mit Flüchtlingskind? Interesse wecken für andere Kulturen und Länder, Bsp. Musik, Essen etc. vorstellen Für kulturelle Werte und Normen sensibilisieren

Vorschläge programmbezogen

Teilnahme an christlichen Inhalten

Bisher	Verbessern/Verändern	Vorschläge grundsätzlicher inhaltlicher Art
<p>alle bei allem dabei (seltene Ausnahmen) Andachten Tradition im "Schnee" nicht Riesen-Thema</p>	<p>PP keine grossen Änderung nötig Evt. Problem Cevi-Gottesdienst Hela-Andachten allgemeiner halten C muss nicht aufgegeben werden</p>	
<p>Weiterer Vorschlag von Fox:</p> <p>Einen Orientierungsplan machen der wichtigsten Treffpunkte für Cevi Progis Eine Liste erstellen, bei der alle Cevi Ausdrücke zusammengefasst und erklärt werden Bsp: HELA, Progi, Höck, StuLei etc</p>		