

Integrationschampions

Die Rolle von Einzelnen im lokalen Umgang mit Ankommen und Integration

Bei der Betrachtung von Migration, Ankommen und Integration spricht man oft von Strukturen. Blickt man auf diese Prozesse vor Ort und wie sie sich gestalten, so fällt auf, dass einzelne Personen viel bewegen können. Strukturen, besonders in ländlichen Gebieten, sind oftmals Netzwerke aus besonders motivierten Personen, die sich dafür einsetzen, dass Ankommen und Integration vor Ort funktionieren. Dabei kann man von Champions der Integration sprechen, wobei der Begriff weniger auf den „Sieg“ über das Thema, sondern mehr die Vorzeigewirkung abzielt.

Handlungsimpulse

Vernetzung als eigene Aufgabe

Die Wirkung von Einzelnen in der lokalen Arbeit ist nicht zu unterschätzen. Ob aus der Verwaltung oder aus dem Ehrenamt, Einzelpersonen können helfen, strukturelle Kooperationshürden/-hemmnisse abzubauen und weitreichende Zusammenarbeit anzustossen. Dabei kommt Ihnen oft eine Vernetzungs- bzw. Koordinationsfunktion zu. Außerdem wirken sie als Vorbild- und Orientierungsfigur für andere. An sie kann man sich wenden und ihnen wird Gehör geschenkt. Zwar kann lokale Arbeit nicht nur durch Einzelpersonen gestemmt werden, doch über sie wird es möglich, eine Vielzahl von Akteuren an einen Tisch zu bringen.

Wir haben unsere Netzwerke. Mit denen können wir aber nur arbeiten, wenn wir Kontakte haben.

Verwaltung, Halle (Saale)

Corona hat viele Netzwerke einschlafen lassen, die wir jetzt mühsam wieder aufbauen müssen.

Verwaltung, Ingelheim am Rhein

Das Ehrenamt im Kontext sehen

Man muss einzelne Engagierte immer vor dem Hintergrund des lokalen Akteursnetzwerk bzw. Verwaltungsgefüge sehen. Für Ehrenamtliche gilt das ebenfalls. Gibt es relativ schwach ausgeprägte Verwaltungsstrukturen, die sich dem Ankommen und der Integration von Neuankömmlingen annehmen, können Ehrenamtliche diese Lücke füllen. Die entstehenden Strukturen sind oftmals informell und fußen auf durchgängigem Engagement von Ehrenamtlichen. Das kann man bei Sprachcafés sehen, die zum großen Teil ehrenamtlich organisiert sind. Über solche Aktivitäten, die oft auf direkte Hilfe abzielen, entstehen informelle Netzwerke, die durch zentrale Ehrenamtliche Bestand haben. Ältere Engagierte, oft Renter*innen, sind häufig solche Figuren, die enormen Zeitaufwand betreiben, um die Angebote aufrechtzuerhalten. Dabei sind solche Strukturen äußerst prekär. Hören zentrale Figuren in informellen Netzwerken auf, droht oft der Zusammenbruch der Zusammenarbeit. Das sieht man am Beispiel der Corona-Pandemie. Hier zogen sich viele Ehrenamtliche zurück bzw. wurden an ihrem Engagement gehindert. Damit brachen in den Jahren der Pandemie viele Netzwerke zusammen und wurden in der Zeit danach nicht oder nur mit enormem Aufwand wiederbelebt. Denselben Effekt hat ein scharf geführter, politischer Diskurs. Dadurch wird das Engagement im Bereich Migration an den Pranger gestellt. Viele Ehrenamtliche ziehen sich dann zurück, da sie sich im privaten Umfeld Kritik ausgesetzt sehen.

Integrationschampions strategisch verankern

Im lokalen Umgang mit Ankommen und Integration kann man die Funktion von Champions strategisch verankern und sie mit Stellen(anteilen) ausstatten. Außerdem sollten lokale Netzwerke nachhaltig ausgerichtet sein, sodass sie weniger auf dem Engagement von Einzelnen basieren und das Miteinander im Fokus steht. Damit wären sie resilenter gegenüber Stellenwechseln oder dem Wegfallen von Ehrenamtlichen.

Wir als Stabsstelle haben ganz andere Möglichkeiten als eine Integrationsabteilung an anderer Stelle in der Verwaltung.

Verwaltung, Saarbrücken

Hintergrund

Haupt- und Ehrenamt zusammendenken

Integrationschampions sind herausgehobene Personen vor Ort, die Prozesse anstoßen und Orientierung bieten. In der Verwaltung ist es oftmals die*der Integrationsbeauftragte. Dieser Position kommt eine Vernetzungsfunktion zu. Champions müssen aber nicht zwangsläufig aus der Verwaltung kommen. Gerade in kleineren Gemeinden und in ländlichen Gebieten erfüllt das Ehrenamt eine wichtige Rolle im Ankommensprozess. Engagierte suchen oft untereinander den Austausch und vernetzen sich somit selbst, nicht selten auch mit der Verwaltung. Personen, die diese Vernetzung vorantreiben, werden ihrerseits dann oft zu Anlaufstellen. Das betrifft oft langjährige Engagierte, oder Freiwillige, die im engen Austausch mit Neuankommenden sind und dann durch Mundpropaganda unter den Neuankommenden zur Anlaufstelle werden.

Wissen als Ressource

Im Austausch mit anderen Akteuren entsteht Kooperation, es wird aber auch wertvolles Wissen über die Situation und mögliche Ressourcen geteilt, die wichtig für das Ankommen vor Ort sind. Im Grunde ballt sich bei diesen Champions das Wissen. Damit werden sie zu Anlaufstellen von Neuankömmlingen, aber auch für andere Akteure. Es geht hierbei um die Rolle von Wissen und die Verteilung des Wissen unter den beteiligten Akteuren im Ankommensprozess. Das gilt nicht nur für kleinere Kommunen. In größeren Städten sieht man solche Dynamiken im Stadtteil oder im Kiez.

Champions und ihre Wirkung

Als zentrale Figuren bieten Integrationschampions Orientierung. Das gilt im Stadtteil und im Alltag für ganz praktische Dinge wie den Weg zur passenden Praxis oder der Anlaufstelle beim Amt. In der Verwaltung selbst äußert sich diese Orientierung oft als Rückenwind. Gerade wenn eine Amtsleitung durch ihre Haltung und Kommunikation eine bestimmte Linie bestärkt, fühlen sich Mitarbeitende mitunter bestätigt in ihrer Arbeit. Das kann für weiterführende Maßnahmen motivieren, den offenen Umgang mit Vielfalt in der Verwaltung stärken und gegen Widrigkeiten resilient machen.

Die Wirkung, die Einzelne entfalten können, ist immer spezifisch für den einzelnen Ort. So kann es sein, dass die örtliche Verwaltung gut vernetzt ist und viel Koordination von Aktivitäten übernimmt. Hier sind es dann auf Integrationsbeauftragte, die in herausgehobener Stellung das Thema bedienen. Verwaltungsintern kann man hierzu feststellen, dass die Position der Integrationsabteilung in der Verwaltungshierarchie eine Rolle spielt. So ist die Integration als Unterabteilung für Diversität oder Chancengleichheit womöglich weniger sichtbar als eine Stabsstelle Integration und Vielfalt, die oft direkt dem*der jeweiligen Oberbürgermeister*in unterstellt ist. Man muss bei der Beurteilung der Wirkung von Einzelnen immer auch das lokale Akteursnetzwerk bzw. Verwaltungsgefüge mit einbeziehen.



Die Forschung hinter den Empfehlungen

Seit 2016 arbeitet das Team um Prof. Dr. Birgit Glorius zu Ankunftsprozessen von Geflüchteten, insbesondere abseits der Metropolen. Dabei verwenden wir qualitative Methoden wie Interviews, Beobachtungen, Fokusgruppendiskussionen und Mappings, sowie quantitative Umfragen. Detaillierte Informationen über die Forschungsprojekte finden Sie hier auf unserer Website: <https://mytuc.org/ysmi>