

Selbsthilfeunterstützung im Bewusstsein von Vielfalt und Diskriminierung: vom Blick auf die Besonderheiten der anderen zum Wahrnehmen der eigenen Privilegien

In München gehören Migrantenselbstorganisationen traditionell zur Selbsthilfelandchaft und machen hier einen großen Teil der unterstützten und geförderten Gruppierungen aus. Das liegt nicht zuletzt auch an den Fördermöglichkeiten dieser Gruppen aus dem Selbsthilfe-Unterstützungsfonds der Kommune. Insofern war und ist die Frage im Selbsthilfezentrum München (SHZ) seit Langem, inwiefern die Selbsthilfe durch die Selbsthilfeunterstützung auch für Menschen anderer Herkunft als gute und hilfreiche Alltagspraxis wahrgenommen werden kann.

In den vergangenen vier Jahren setzte sich das Team des SHZ konkreter und spezifischer mit den Fragestellungen rund um die Themen Migration, Diversität, Rassismus und Diskriminierung auseinander. Es nahm an einem extern begleiteten Organisationsentwicklungs-Prozess mit dem Fokus „Interkulturelle Qualitätsentwicklung“ (IQE) teil, der von der Stadt München angeboten wurde. Dieser Prozess und die Ergebnisse sollen im Folgenden dargestellt werden.

Ein Projekt zum Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund in der Gesundheitsselbsthilfe

Einen Anstoß für die Auseinandersetzung mit den Fragestellungen zum Thema Migration und Selbsthilfe gab ein von den Krankenkassen unterstütztes Aktionsforschungsprojekt zum Thema „Selbsthilfe – Gesundheit – Migration“. Hier arbeitete das SHZ von 2017 bis 2019 mit dem Institut SIM Sozialplanung und Quartiersentwicklung zusammen: Wir stellten fest, dass der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund¹ innerhalb der Gesundheitsselbsthilfe in München auf den ersten Blick relativ klein erschien und gleichzeitig die Anzahl an muttersprachlichen Selbsthilfegruppen, die explizit zu einem Gesundheitsthema arbeiteten, ebenfalls sehr gering war. Daher stellten sich die Fragen, welche Bedeutung das Thema „Migration und Gesundheit“ in Initiativen der nicht-migrantischen Gesundheitsselbsthilfe hatte

¹ Was die Begriffe „Migrant*innen“ bzw. „Menschen mit Migrationshintergrund“ betrifft, diene diese Bezeichnung hier vor allem dazu, zu identifizieren, wie Zugänge und Barrieren für bestimmte Personengruppen wirksam werden. Darüberhinaus ist es offensichtlich eher fragwürdig, inwieweit diese Begriffe zur aussagekräftigen Beschreibung von Einzelnen noch sinnvoll sind.

und wie Migrant*innen in den Bereichen Selbsthilfe und Gesundheit engagiert waren. Die Ergebnisse des Projekts sind in dem hieraus entstandenen Abschlussbericht² nachzulesen.

Er enthält zahlreiche Handlungsempfehlungen für die Selbsthilfeunterstützung, wie Maßnahmen zur Sensibilisierung für kulturelle Vielfalt und für die Erfahrung von Diskriminierung bei den potenziell Engagierten. Außerdem ging es um die Reflexion der Kulturgebundenheit der eigenen Arbeitsweisen und des Konzepts „Selbsthilfe“ als westliche historisch gewachsene Alltagspraxis und natürlich um den Abbau von bestehenden Barrieren, die Menschen von einer Inanspruchnahme von Selbsthilfeunterstützung oder dem Engagement in Selbsthilfegruppen abhalten.

Vom Projekt „Selbsthilfe – Migration – Gesundheit“ zur Teilnahme am IQE-Prozess der Landeshauptstadt München

So sind aus der Frage, wie man Selbsthilfe für Menschen mit Migrationsgeschichte besser zugänglich machen kann bis zum Projektende viele konkrete Handlungsempfehlungen entstanden, die der Abschlussbericht nahelegte. Manche davon konnten die Mitarbeitenden des Selbsthilfezentrums gleich umsetzen, wie die Entwicklung eines Selbsthilfe-Information-Flyers in vereinfachter Sprache oder eines neuen Fortbildungsformates zum Thema „Interkulturelle Sensibilität“ für die Engagierten.

Der andere Teil der Handlungsempfehlungen war dagegen viel umfangreicher und betraf eine grundlegende Betrachtung der gesamten „Kultur“ des Selbsthilfezentrums als Organisation und die damit verbundenen Arbeitshaltungen und -prozesse im Sinne einer Sensibilisierung für Diversität und Diskriminierungen. Um hier genauer hinzusehen und sich systematisch Zeit zur Reflexion und Neuorientierung einzuräumen, bewarb sich das SHZ im Sommer 2019 um die Teilnahme an einem extern begleiteten Projekt zur rassismuskritischen interkulturellen Organisationsentwicklung.

IQE – Organisationsentwicklung zur rassismuskritischen interkulturellen Öffnung

Der sogenannte „IQE-Prozess“ ist ein Angebot der Stadt München und steht für „Interkulturelle Qualitätsentwicklung“. Alle städtisch geförderten Münchner Einrichtungen können sich hier je nach Kapazitäten bewerben, um sich an einem – auf zwei bis drei Jahre angelegten – extern begleiteten Prozess zu beteiligen. Dieser

² *Endbericht des Projekts zum Download:*
https://www.shz-muenchen.de/fileadmin/shz/downloads/Dokumentationen/2019_Selbsthilfe_Gesundheit_Migration_Endbericht_SIM_27Feb_komplett.pdf

beinhaltet einerseits Fortbildungen und Workshops mit einer systemischen Beratung aus dem IQE-Team und ermöglicht andererseits eine Vernetzung mit anderen Einrichtungen, die sich ebenfalls an dem Projekt beteiligen. Jede Einrichtung setzt sich selbst Ziele zur interkulturellen Öffnung, deren Umsetzung von der externen Begleitung unterstützt werden. Das SHZ hat diesen Prozess 2019 begonnen und im Frühjahr 2022 abgeschlossen. Aufgrund der erschwerten Bedingungen durch die Corona-Pandemie hat sich der Prozessverlauf etwas verlängert.

Eine interkulturelle Qualitätsentwicklung sollte im Idealfall immer auf allen Ebenen einer Organisation stattfinden, sodass neben der Geschäftsführung, der Verwaltung und den Fachkräften aus den verschiedenen Arbeitsbereichen im Selbsthilfezentrum auch alle Angebote für die Selbsthilfegruppen und selbstorganisierten Initiativen Teil des Entwicklungsprozesses wurden.

*„Interkulturelle Qualitätsentwicklung (IQE) ist ein Organisations-Entwicklungsprozess mit dem Ziel, Diskriminierung und Barrieren in allen Bereichen der Organisation sichtbar zu machen und ihnen entgegenzuwirken. So können Vielfalt und Chancengerechtigkeit in der Organisation gefördert und gleichberechtigte Zugänge zu Angeboten ermöglicht werden. Die teilnehmenden Einrichtungen analysieren im Prozessverlauf ihre Strukturen, ihre Abläufe und das eigene Handeln rassistisch und intersektional. IQE ist ein langfristiger Prozess, der (selbst-)reflexive Lernprozesse anstößt. Mit Unterstützung durch die IQE-Berater*innen entwickeln die Organisationen Strategien und Maßnahmen.“³*

Mit Blick auf die Vielfalt der Münchner Selbsthilfeszene war für das Team des Selbsthilfezentrums damit klar, dass IQE nicht nur auf allen Ebenen innerhalb der Organisation stattfinden, sondern auch alle Ebenen möglicher Diskriminierungserfahrungen berücksichtigen sollte, also nicht nur die der Herkunft oder Hautfarbe, sondern auch andere Diversitätsebenen wie sexuelle Orientierung, körperliche oder psychische Beeinträchtigung, sozialer Status, Geschlecht, Alter, Religion oder Weltanschauung.

Darüber hinaus wurde im Laufe des IQE-Prozesses immer deutlicher, dass der Begriff der sogenannten „interkulturellen Öffnung“ die Gefahr in sich birgt, Stereotypen und Rassismen zu reproduzieren. Diese Überlegungen haben das Team dazu veranlasst, den Fokus eher auf eine „vielfaltsorientierte“ Öffnung zu setzen. Der Blick richtete sich daher eher auf eine generelle Öffnung der Selbsthilfe und der Selbsthilfeunterstützung für alle Menschen. Entdeckt werden sollte inwieweit ein Zugang zur Selbsthilfe für manche Menschen mit Hürden verbunden ist – sei es, aufgrund ihrer individuellen Lebenslage, bestimmter Eigenschaften oder Bedürfnisse beziehungsweise aufgrund der selbstverständlichen Privilegierungen derjenigen,

³ Definition des IQE-Prozesses der Landeshauptstadt München, Organisationsentwicklung zur rassistisch-kritischen Interkulturellen Öffnung von Einrichtungen, Zugriff am 23.12.2020 unter: <https://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Sozialreferat/Wohnungsamt/Interkult/iqe.html>

die Selbsthilfe entwickelt haben, unterstützen, organisieren oder ins Leben rufen. Ziel des Prozesses war es, diese Hürden offenzulegen, zu reflektieren und, soweit möglich, immer mehr abzubauen.

Steuerungsgruppe, Basisfortbildung und Arbeitskreise

Nach einer Auftaktveranstaltung Ende 2019, zusammen mit denjenigen Einrichtungen, die den Prozess gerade abgeschlossen hatten, begannen im Januar 2020 im SHZ die ersten konkreten Schritte: Acht Mitarbeitende aus allen Arbeitsbereichen und die Geschäftsführung bildeten die sogenannte „Steuerungsgruppe“, die während des gesamten Prozesses gemeinsam an den verschiedenen Maßnahmen und Themen arbeitete. Diese traf sich mit einer Beraterin aus dem IQE-Team regelmäßig zu den sogenannten Prozess-Workshops im Rahmen einer systemischen Organisationsberatung und kommunizierte die Inhalte dann an das gesamte Team.

Neben diesen Workshops fand mit anderen teilnehmenden Einrichtungen ein kollegialer Austausch statt, um einen Außenblick auf die eigene Einrichtung zu bekommen und eventuelle blinde Flecken aufzudecken, vor allem im Hinblick auf mögliche Barrieren.

In einer dreitägigen Basisfortbildung setzte sich diese Steuerungsgruppe gemeinsam mit Steuerungsgruppen aus den anderen teilnehmenden Einrichtungen intensiv mit den Themen Migrationsgesellschaft, Diskriminierung und Rassismus auseinander. Hierbei ging es unter anderem darum, zu verstehen, was Mehrfachzugehörigkeiten sind und wie sie wirksam werden. Außerdem fand eine kritische Auseinandersetzung mit verschiedenen Kulturbegriffen statt. Darüber hinaus wurde die Perspektive der Intersektionalität und die Bewusstwerdung über nicht sichtbare Barrieren in Organisationen vermittelt und diskutiert. Am letzten Tag der Fortbildung lag der Schwerpunkt auf den Themen Rassismus in der Gesellschaft, rassistische Wissensbestände und die Auseinandersetzung mit individuellen sowie strukturellen Macht- und Herrschaftsverhältnissen.

Eine neue Kultur im SHZ: Perspektivenwechsel auf eigene Privilegien und Barrieren

Sowohl in dieser Basisfortbildung als auch bei einem vom IQE-Projekt ausgerichteten Fachtag zu diesen Themen wurde der anstehende Perspektivenwechsel sehr deutlich: der Blick auf die kulturellen Besonderheiten der „anderen“ in einer zunehmend vielfältiger werdenden Gesellschaft sollte auf die eigenen Privilegien und die daraus entstehenden Barrieren und Ausschlüsse gelenkt werden.

Um die Perspektive auf Antidiskriminierung zu vertiefen und eine Sensibilität für Vielfalt sowie die damit verbundenen selbstreflexiven Prozesse anzustoßen und zu

fördern, organisierte die IQE-Steuerung im Verlauf des gesamten Prozesses im SHZ zusätzlich zur Basisfortbildung verschiedene Fortbildungen als Inhouse-Workshops für das gesamte Team („Diversity und Social Justice“, „Diskriminierungsfrei beraten“, Argumentationstraining zum Umgang mit rechten oder rassistischen Aussagen, Online-Fortbildung „Erfolgreich rassistuskritisch veranstalten“).

Die Umsetzung einzelner Maßnahmen der Steuerungsgruppe als Teilmenge des Gesamtteams funktionierten gut. Dennoch wurde bald klar, dass Änderungen in der eigenen Haltung und Lernerfahrungen zum Thema Antidiskriminierung nur durch alle einzelnen Mitarbeitenden sowie eine gemeinsame Reflexions- und Wissensgrundlage im gesamten Team und damit auch nur durch Teamfortbildungen zu gewährleisten waren.

Im Bewusstsein der Handlungsempfehlungen aus dem Projektbericht „Selbsthilfe – Gesundheit – Migration“ und um die Erkenntnisse aus diesen Fortbildungen konkret in einigen Arbeitsfeldern umzusetzen und sie danach auch in der zukünftigen Arbeit im SHZ nachhaltig zu verankern, definierte die Steuerungsgruppe zu Prozessbeginn drei Ziele. Diese wurden dann in Abstimmung mit dem Team durch drei Projektgruppen über den gesamten IQE-Prozess entwickelt und umgesetzt.

Erstes Ziel: Ein neues Leitbild

Das erste und umfangreichste Ziel war die Erstellung eines Leitbildes für die Arbeit im Selbsthilfezentrum. Hierbei sollte es nicht darum gehen, ein schön formuliertes Dokument zu verfassen, das ungenutzt in den Schubladen der Büros lagert. Beabsichtigt war vielmehr einen Prozess der Diskussion und der Reflexion im gesamten Team anzustoßen und zu durchlaufen, um eine gemeinsame Arbeitsgrundlage zur Orientierung und größeren Sicherheit im Umgang mit herausfordernden Situationen zu erhalten. Bei der Entwicklung des Leitbildes waren folgende Fragen ausschlaggebend: Welchen Grundwerten fühlen wir uns als Organisation verpflichtet und wie können wir gewährleisten, dass diese Grundwerte auf allen Ebenen unserer Einrichtung gelebt werden? Welche Rolle spielen wir selbst in der Aufrechterhaltung von diskriminierenden Strukturen und wie können wir konkret dazu beitragen diese zu überwinden? Im Rahmen eines World-Cafés sowie zweier weiterer Workshops entstand mit Begleitung der IQE-Beraterin ein recht umfassendes Leitbild, das zehn Themenfelder beleuchtet und neben einer diversitätssensiblen Haltung und einem von Empowerment geprägten Menschenbild auch die Grundzüge der Selbsthilfe als Grundlage eines gemeinsamen Selbstverständnisses umreißt.

Zweites Ziel: Eine Checkliste für rassismuskritische Veranstaltungsplanung

Ausgangspunkt für die Idee, eine Checkliste für eine rassismuskritische Veranstaltungsplanung des SHZ zu erstellen, war eine Online-Fortbildung zum Thema „Erfolgreich rassismuskritisch veranstalten“.⁴ Auf Grundlage der Seminarinhalte und der eigenen Reflexionen des Teams hinsichtlich des Arbeitsalltags im Selbsthilfzentrum, der bekannten Zielgruppen und Ressourcen wurde im Verlauf eines Jahres eine Checkliste für die Planung von SHZ-Veranstaltungen erstellt. Ziel der Arbeit mit dieser Checkliste ist es, eine rassismuskritische Perspektive dauerhaft in den hausinternen Veranstaltungsplanungen zu verankern und damit eine Struktur zu schaffen, die mögliche Ausschlüsse, Barrieren und Diskriminierungen verhindern kann. Zum Prozessabschluss einigte sich das SHZ-Team darauf, bei jeder neu zu planenden Veranstaltung alle Punkte der neuen Checkliste durchzugehen, gemeinsam zu reflektieren und alle jeweils relevanten Punkte in Abstimmung mit den aktuellen Ressourcen nach Möglichkeit umzusetzen.

Drittes Ziel: Ein neues „Partizipationsformat“

Die Zielsetzung bei der Entwicklung eines neuen Formats für mehr Partizipation bestand darin, ein direktes Feedback zu SHZ-Angeboten von den Selbsthilfe-Aktiven zu bekommen, Partizipation umzusetzen und die Gestaltung der Angebote noch spezifischer auf die Bedürfnisse der Betroffenen auszurichten. Die Steuerungsgruppe entschied sich bei diesem Ziel in der Umsetzung für eine Zusammenarbeit mit der Zielgruppe der Migrantenselbstorganisationen (MSO) und bezüglich der Inhalte für den Bereich des Fortbildungsangebots des SHZ, da diese Nutzergruppe bisher bei den SHZ-Fortbildungen unterrepräsentiert war. Bisher nicht bewusste Zugangsbarrieren sollten im Rahmen von drei Austauschabenden im Gespräch und mithilfe eines kleinen Fragebogens in Erfahrung gebracht werden. Als wichtigstes Thema kristallisierte sich „Räume für Migrantenselbstorganisationen“ heraus. Eine umfassende Online-Befragung unter den sozialen Gruppen aus der SHZ-Datenbank zu diesem Thema ergab in der Folge einen spezifischen und erhöhten Unterstützungsbedarf bei den Engagierten aus den MSO bezüglich eigener Räume in München. Ein Informationsabend sowie weitere Aktivitäten zur Unterstützung bei der Anmietung von neuen Räumlichkeiten für MSO sowie eine inhaltliche und sprachliche Überarbeitung des Fortbildungsprogramms waren konkrete Aktivitäten des SHZ, die sich aus den Ergebnissen dieses neuen Formats ergaben.

⁴ „Erfolgreich rassismuskritisch veranstalten von Noah Sow. Zugriff unter: <https://kurse.noahsow.de/erfolgreich-rassismuskritisch-veranstalten/> am 13.01.2022

Weitere Maßnahmen in „Eigenregie“

Im Rahmen der Arbeit an den drei für den Prozess anvisierten großen Ziele entstanden viele weitere neue Projekte und Arbeitsfelder:

- *Barriereärmere Hausgestaltung*: Durch die Teilnahme an Arbeitskreisen mit anderen Einrichtungen, die ebenfalls das IQE-Programm durchlaufen haben, bot sich jeder Einrichtung die Möglichkeit, den Arbeitskreis in die eigene Einrichtung einzuladen und sich ein Feedback zu den Räumlichkeiten und dem Erscheinungsbild der eigenen Einrichtung bezüglich Barrierefreiheit beziehungsweise Vielfaltssensibilität einzuholen. Auf Grundlage dieses Feedbacks plant das SHZ-Team eine Neugestaltung des Hauses. Im Vordergrund steht hier vor allem die Neugestaltung des Eingangsbereiches.
- *Aushang „Vielfalt und Antidiskriminierung“ im Haus*: Außerdem wurde im Zuge der Leitbilderstellung ein bestehender Aushang mit der SHZ-Hausordnung und Eckpunkten einer diskriminierungskritischen Haltung überarbeitet. Ziel des Aushanges ist es, alle Besucher*innen und Nutzer*innen des Hauses über die inklusiven Werte und eine Vielfalt wertschätzende und -bewahrende Haltung im Selbsthilfezentrum zu informieren beziehungsweise sie bei der Umsetzung dieser Haltung innerhalb der Gruppenarbeit zu unterstützen.
- *Vereinfachte Sprache in SHZ-Publikationen*: Zudem hat sich aus dem Gespräch mit den migrantischen Gruppen im Zuge des Partizipationsformates ergeben, dass die Ausschreibungstexte der SHZ-Fortbildungen im Hinblick auf die Verständlichkeit der Texte regelmäßig überprüft werden sollten. Das Team hat diesen Hinweis für alle SHZ-Publikationen ernst genommen und möchte weiter an einer kontinuierlichen Vereinfachung aller herausgegebenen Texte arbeiten.
- *Fortbildungen für Selbsthilfeengagierte zum Thema Diskriminierung*: Bereits seit 2019 gibt es in jedem Jahr das Angebot einer Fortbildung, die das Thema Vielfalt im Sinne von „Antidiskriminierung und Social Justice“ vermittelt und einen Reflexionsrahmen für Engagierte dazu anbietet. Aus den Erfahrungen mit diesem Format entwickelte das SHZ-Team zusätzlich ein neues Fortbildungsangebot für von Diskriminierung betroffene Engagierte aus Selbsthilfegruppen und selbstorganisierten Initiativen zu Themen wie Antidiskriminierung, „kritisches Weißsein“ und Empowerment für BPoC.⁵

⁵ BPoC ist eine Selbstbezeichnung von Menschen mit Rassismuserfahrung, die nicht als weiß, deutsch und westlich wahrgenommen werden und sich auch selbst nicht so definieren. Quelle: <https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/people-of-color-poc/> aufgerufen am 20.12.2021 um 10:49 Uhr

Diskriminierungskritische Arbeit als Sensibilisierung gegenüber eigenen blinden Flecken

Nach Abschluss des IQE-Prozesses blickt das SHZ-Team auf mehrere Jahre sehr intensiver Auseinandersetzung mit spannenden und gleichzeitig herausfordernden Themen und Projekten zurück. Nun wird es darum gehen, die entwickelten Maßnahmen sinnvoll in alle Arbeitsroutinen der Organisation zu integrieren und damit eine nachhaltige Verstetigung einer antidiskriminierenden, vielfaltsorientierten Perspektive zu erreichen.

Die Ausgangsfrage war, warum sich Menschen mit Migrationserfahrungen „so wenig“ in „unseren“ Gesundheits-Selbsthilfegruppen wiederfinden (können). Dies führte zu einem Prozess der „interkulturellen Öffnung“, der von unterschiedlichen kulturellen Gegebenheiten ausgehend Überlegungen zu notwendigen Veränderungen in der Organisationskultur anstellte. Schließlich endete er mit dem Blick auf uns selber, unsere eigenen Wahrnehmungs- und Privilegierungsmechanismen, die für uns unsichtbar und selbstverständlich sind und konfrontierte uns mit den Konsequenzen, die diese Mechanismen für unsere Arbeit mit anderen Menschen bedeuten. Oder, wie es ein Kollege zum Abschluss des IQE-Prozesses formulierte: *„Ich habe entdeckt, dass ich ein „westeuropäischer, weißer Mann“ bin und damit kaum von Diskriminierung betroffen bin. Das war neu und erschreckend für mich.“*

In vielen Fällen bedeutet diskriminierungskritische Arbeit immer wieder den Wechsel der Perspektive und den Versuch, von einer anderen Position aus auf die eigenen Haltungen zu blicken. Das Entdecken von blinden Flecken, unreflektierten Selbstverständlichkeiten oder unbedacht übernommenen Routinen, die Menschen benachteiligen oder ausschließen, ist nicht immer einfach und oft herausfordernd oder schmerzhaft. Trotzdem ist es lohnenswert, sich auf den Weg zu machen, neu ins Gespräch zu kommen, verschiedene Blickwinkel zu entdecken und sich auszutauschen: sei es innerhalb des Teams, sei es mit Kooperationspartner*innen oder mit den Selbsthilfeengagierten. Ein neues Verstehen birgt immer auch die Freude über ein besseres Zusammenkommen, mehr Verbundenheit und die Chance, im Alten etwas Unerwartetes, Überraschendes zu entdecken.

*Ina Plambeck, Ethnologin M.A.
Ressort Soziale Selbsthilfe mit Schwerpunkt Migration,
Selbsthilfeunterstützung und Kooperationen
Kontakt: ina.plambeck@shz-muenchen.de*

*Eva Parashar, M. A. Ethnologie
Ressort Soziale Selbsthilfe mit dem Schwerpunkt Flucht und Migration, Förderberatungen
Kontakt: eva.parashar@shz-muenchen.de*

Beide: Koordination des IQE-Prozesses im Selbsthilfezentrum München