

Leitbild zur interkulturellen Öffnung der AWO Fulda



Vorbemerkung

Mit dem Leitbild zur interkulturellen Öffnung will der AWO Kreisverband Fulda seiner jahrelangen Arbeit im Feld Migration einen Rahmen geben und sich auf Grundsätze zur interkulturellen Öffnung in allen Arbeitsbereichen des Verbandes für die Zukunft verpflichten.

Das Leitbild zur interkulturellen Öffnung ist wesentlicher Teil des Leitbildes des Kreisverbandes, das im Rahmen des Qualitätsmanagementprozesses vor dem Hintergrund des Leitbildes des Gesamtverbandes formuliert ist. Es wurde in einem Zeitraum von 18 Monaten in einem moderierten, kreativen Prozess von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern und unter Einbeziehung des ehrenamtlichen Vorstands entwickelt. Basis ist das alltägliche Handeln in den Projekten und das Selbstverständnis in unserem täglichen Tun.

Die entwickelten Grundwerte sind gleichermaßen Auftrag, die interkulturelle Arbeit als Verpflichtung zu sehen und ernst zu nehmen. Sie definieren unsere Position in interkulturellen Aufgaben- und Problemfeldern und markieren Rahmen/Grenzen für Handlungsspielräume.

Leitbilder werden nicht für die Ewigkeit geschrieben. Das Leitbild zur interkulturellen Öffnung soll die Zielsetzungen der Verbandsentwicklung für die nächsten Jahre umreißen, auf deren Grundlage in regelmäßigen Abständen das Erreichte evaluiert werden soll. Es richtet sich gleichermaßen nach außen und nach innen.

Der Vorstand des AWO Kreisverbands Fulda begrüßt das erarbeitete Leitbild zur interkulturellen Öffnung. Er sieht darin die Grundlage für einen wertschätzenden Umgang mit Klienten, Mitarbeitern, Vorstand, Ehrenamtlichen und allen Partnern in Stadt und Landkreis Fulda.

Die Grundwerte der Arbeiterwohlfahrt: Solidarität, Toleranz, Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit sind und bleiben die entscheidenden Orientierungspunkte, an denen sich unser praktisches Handeln und unsere gesellschaftspolitische Verantwortung orientieren.

Eingebettet in diese Tradition agiert der AWO Kreisverband Fulda lokal nach seinen persönlichen Grundsätzen und Wertvorstellungen.

- *Die Aktivitäten des AWO Kreisverbands Fulda sind breit gefächert. Sein Ziel ist es, durch Dienstleistungen und offene Angebote die individuellen Fähigkeiten eines jeden Menschen so zu fördern, dass er seinen Beitrag in die Gesellschaft einbringen kann.*
- *Der AWO Kreisverband Fulda, seine Leistungen und Angebote stehen allen Menschen offen, unabhängig von Herkunft, Religion, Hautfarbe, Alter, Geschlecht oder sexueller Ausrichtung.*
- *Wir wollen allen Menschen mit Wertschätzung begegnen und auf Augenhöhe mit ihnen arbeiten. Dabei ist uns es wichtig, ein Vertrauensverhältnis aufzubauen und auch in schwierigen Situationen und Krisenzeiten zu erhalten.*
- *Wir verstehen uns als sozialpolitische Interessensvertretung für eine offene und gerechte Gesellschaft in unserem Gemeinwesen. Dafür vernetzen wir uns mit den Gremien und Entscheidungsträgern in unserer Region.*
- *Unsere MitarbeiterInnen sind stolz auf ihre Arbeit und die dahinter stehenden Werte. Vielfalt und Unterschiede sind unser Reichtum. Wir stellen dabei hohe Ansprüche an uns selbst:*
 - *Engagement für die Menschen*
 - *Authentizität in der eigenen Person*
 - *Hohe Kompetenz, Professionalität und Verlässlichkeit aber auch Flexibilität im täglichen Tun*
 - *In der Sache auf das Ziel orientiert*

Akzeptanz und Förderung von Vielfalt bedeutet nicht Beliebigkeit oder gar Schweigen, wenn die Grundwerte verletzt und die in unserem demokratischen Gemeinwesen gültigen Rechte nicht geachtet werden, egal ob dies durch VertreterInnen der Mehrheits- oder Minderheitskultur erfolgt.

Der offene Diskurs über diese Grundsatzfragen ist elementarer Bestandteil unserer Zielsetzung, die interkulturelle Öffnung in unserem Verband weiter voran zu bringen.

So füllen wir das Leitbild mit Leben



Was meinen wir mit Offenheit?

- Wir versuchen unvoreingenommen den Menschen und unseren Aufgaben zu begegnen
- Wir beschäftigen Menschen unterschiedlicher Nationalitäten/Personenkreise/ Kulturen oder binden diese in unsere Projekte ein
- Individuelle Ressourcen stehen im Vordergrund
- Wir haben flache Hierarchien und offene Türen
- Wie greifen auf einen internen Dolmetscherpool zurück
- Wir fördern die Qualifizierung von Menschen mit Blick auf die individuelle Befähigung (z.B. Stadtteilmütter)
- Es bestehen geringe Zugangsbarrieren zu Angeboten und zu unseren MitarbeiterInnen
- Wir sind anpassungsfähig, auch bei schwierigen Anfragen (Auftraggeber wissen um unsere Flexibilität)
- Wir haben kurze Wege, unbürokratisches Denken und Handeln

Woran machen wir Wertschätzung fest?

- Menschen so ansprechen, dass sie es verstehen
- Offene und klare Kommunikation
- Ansprache mit Namen
- Anliegen ernst nehmen, sich Zeit nehmen
- Nicht beurteilen/verurteilen
- Persönlichkeit achten
- Anregungen umsetzen
- Dankbarkeit zeigen
- Kontakt pflegen
- Den Menschen etwas zutrauen
- „Du“-Anrede untereinander
- Verbindlichkeit in Zusagen und Verabredungen
- Zuverlässigkeit
- Klare und transparente Struktur
- Befähigung als Auftrag
- Vertretungen sicherstellen
- Professionalität in der beruflichen Beziehung
- Nähe/Distanz (keine Bevorzugung aus Sympathie)
- Sachliche Empathie
- Abgrenzung trotz Wertschätzung, realistische Beurteilung
- Freie Arbeitszeitgestaltung (geben und nehmen)

Wie fördern wir individuell? Wodurch fördern wir?

- Hilfebedarf identifizieren, aber nicht in den Vordergrund stellen
- Gleichzeitig Fähigkeiten und Stärken erkennen und benennen
- Glauben und Zutrauen an die Fähigkeiten der Menschen
- Aufzeigen der Möglichkeiten der Hilfe zur Selbsthilfe
- kreativ sein und unkonventionelle Wege gehen, auch konfrontativ
- Selbständigkeit einüben, zur Eigeninitiative verhelfen
- Rückschläge aushalten und gemeinsam (mit dem Klienten) bewältigen
- Rücksichtnahme auf die private und familiäre Situation
- Interne Netzwerke/eigene Vielfalt nutzen
- Individuelle Begegnungen organisieren