



Abschlussbericht über den IQE-Projektzeitraum 2014 – 2017



1. Bericht über die Erreichung der Ziele

Mitarbeitende aus dem Kolping-Bildungswerk München und Oberbayern e.V. und seinen Tochtergesellschaften nahmen an dem IQE-Prozess teil.

Ziel 1:

Das Leitbild des Kolping-Bildungswerkes München und Oberbayern e.V. ist bis zum 01.08.16 hinsichtlich der Positionierung als katholischer Träger in einer vielfältigen Gesellschaft überprüft und überarbeitet.

Das Kolping-Bildungswerk München und Oberbayern e.V. (KBW) hat sich als katholischer Bildungsträger auf die Grundordnung des kirchlichen Arbeitsrechtes berufen. Dementsprechend war eine Mitarbeit im pädagogischen Bereich von Personen, die keiner christlichen Kirche angehören, nur im Einzelfall möglich.

Mit dieser Einschränkung hat sich das KBW bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitenden selbst beschränkt. In den letzten Jahren gewann die inhaltliche Frage aber mehr und mehr an Raum. Als Bildungsträger in der beruflichen Bildungsarbeit gehören Jugendliche und junge Erwachsene unterschiedlicher kultureller Hintergründe und Religionen zu unseren Teilnehmenden. Dieser Vielfalt konnten wir in der Zusammensetzung unseres Personals nicht entsprechen. Bereits angesichts der durch die Flüchtlingskrise ansteigenden Zahl an Teilnehmenden wurde dieses Defizit auch als solches erkannt. Dies wurde umso deutlicher, als wir in Einzelfällen bereits Mitarbeitende aus nicht-christlichen Kulturkreisen angestellt und dabei erfahren haben, wie förderlich ein breites Spektrum innerhalb der Mitarbeitenden in der Arbeit mit Teilnehmenden sein kann.

Diese positiven Erfahrungen haben uns im Rahmen des IQE-Prozesses angeregt, unsere Einstellungspraxis zu verändern. Ziel war es, die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass wir unseren Auftrag als kirchlicher Träger weiter verfolgen, gleichzeitig aber eine offene Haltung gegenüber Mitarbeitenden aus anderen Kulturkreisen und Religionen erarbeiten. Ziel soll es sein, dass wir einen klaren Rahmen erarbeiten, der unseren Mitarbeitenden, die über Personalanstellungen entscheiden, einen verlässlichen Orientierungsrahmen gibt.

Um dieses Ziel zu erreichen, fanden verschiedene vorbereitende Diskussionen in unterschiedlichen Kontexten statt. Zum einen wurden diese Fragen vorbereitend in der Arbeitsgruppe des IQE-Teams besprochen und erste Überlegungen zum Umgang mit Leitbild und Grundordnung angestellt. Die ersten Ergebnisse wurden im Vorstand und Leitungskreis eingebracht. Hier wurden wichtige ergänzende Argumente mit eingeführt und aufgenommen. Nachdem eine Zielrichtung vorgegeben war, wurde diese dem obersten Gremium im KBW, dem Verwaltungsrat, vorgelegt. Auch hier fand die Idee einer interkulturellen Öffnung positive Resonanz.



Dabei war klar, dass weder die kirchliche Grundordnung noch das Leitbild des Deutschen Kolpingwerkes als Grundlagen unserer Arbeit geändert werden können. Nach intensiven und konstruktiven Diskussionen wurden folgende Positionen für die Arbeitsverhältnisse im Kolping-Bildungswerk verabschiedet:

- Basis der Arbeit im Kolping-Bildungswerk bleibt das christliche Menschenbild.
- Darüber hinaus behält auch das Leitbild des Deutschen Kolpingwerkes seine Gültigkeit.
- Wir erwarten von allen Mitarbeitenden, dass sie diese Grundlagen mittragen.
- Basis für unsere Arbeit bilden die allgemein gültigen Menschenrechte.
- Mitarbeitende mit anderem kulturellen / religiösen Hintergrund sind explizit erwünscht, dies gilt auch für pädagogisches Personal.
- Mitarbeitende können Verantwortung und Leitungspositionen übernehmen.
- Einschränkungen gibt es nur für die Geschäftsführungen der Gesellschaften, die Schulleitung sowie den Vorstand.
 - Mitglieder der Geschäftsführung müssen einer christlichen Kirche angehören.
 - Der Vorstand und die Schulleitung (Rektor_in oder Stellvertreter_in) müssen als Repräsentanten des Trägers Mitglieder der katholischen Kirche sein.

Zum anderen wurde das Leitbild des Deutschen Kolpingwerkes an den Stellen, an denen es mit den Standards des IQE-Prozesses nicht übereinstimmt, kommentiert. Das Schulleitbild wurde ebenfalls überarbeitet und an die Standards der IQE angepasst.

Die Ergänzungen / Kommentare zum Leitbild des Deutschen Kolpingwerkes wurden als Information für unsere Mitarbeiter/innen ins Intranet eingestellt.

Für die Erarbeitung unserer Ziele war es hilfreich, dass die Diskussion sehr offen geführt werden konnte. Weder vom Vorstand noch vom Verwaltungsrat wurden einschränkende Stellungnahmen formuliert. Schwierige Fragen wurden direkt benannt.

Ein Vertreter des Vorstands hat in der Arbeitsgruppe 1 mitgearbeitet. Somit konnte der direkte Kontakt zum Vorstand und auch zum Verwaltungsrat sichergestellt werden. Die Diskussionen konnten in diese Gremien direkt eingespielt und deren Rückmeldungen wieder in die Arbeitsgruppe eingebracht werden.

Überrascht waren wir von der sehr positiven Resonanz, die diese Entscheidungen bei den Mitarbeitenden fand. Viele empfanden diese Öffnung als einen wichtigen Schritt des Kolping-Bildungswerkes, sich als moderner Arbeitgeber zu präsentieren. Dies hat z.T. auch die Bindung und Identifikation mit dem Arbeitgeber gefördert.

Konkret hat die Entscheidung, die Kriterien für die Einstellung von Mitarbeitenden zu ändern, dazu geführt, dass die mit Personalentscheidungen befassten Mitarbeitenden einen guten Rahmen haben, an dem sie sich bei Einstellungen orientieren können.

Als ebenso positiv sehen wir die Änderung unserer Anstellungspraxis auch in der Wahrnehmung anderer Bildungsträger und potentieller Mitarbeitenden.



Ziel 2:

Wir stoßen mindestens zwei Maßnahmen mit dem Ziel der interkulturellen Kompetenzerweiterung der Mitarbeiter bis zum 31.12.16 an.

Ausgangssituation:

Seit 2015 wurden innerhalb des Kolping-Bildungswerks München und Oberbayern e.V. konkrete Maßnahmen für Geflüchtete angeboten, aber auch unabhängig von diesen Projekten steigt der Anteil an Jugendlichen mit Flucht- oder Migrationshintergrund in allen Maßnahmen. Mit zunehmender Vielfalt in der Migrationsgesellschaft stehen wir als Unternehmen und besonders unsere Mitarbeitenden vor veränderten Aufgaben mit unterschiedlichen Anforderungen und Chancen. Zu Beginn des IQE-Prozesses war schnell klar, dass die Mitarbeitenden in diesem Bereich Unterstützung brauchen und es nötig ist, alle Mitarbeitenden auf denselben Wissensstand zu bringen.

Bearbeitungsphase:

Die Arbeitsgruppe „Mitarbeitende“, bestehend aus fünf Mitarbeitenden aus vier verschiedenen Tochtergesellschaften, wurde für dieses Ziel aus der IQE-Steuerungsgruppe gegründet. Durch die Teilnahme an verschiedenen Fortbildungen im Rahmen des IQE-Prozesses wurden unterschiedliche Modelle und Ansätze von interkultureller Kompetenzerweiterung betrachtet. Schnell wurde klar, dass eine zweitägige „Basis“- Fortbildung für die Mitarbeitenden und darauf folgende Aufbau-seminare angeboten werden sollen. Nach Betrachtung und Diskussion verschiedener theoretischer Ansätze gab es eine Festlegung auf theoretische Grundlagen. Diese fokussieren sich auf die Kategorien Wissen, Haltung und Fähigkeiten sowie auf die Bereiche Perspektivwechsel, Selbstreflexion, Toleranz, Handlungsstrategien und Anerkennung von Differenz.

Zusätzlich wurden die Kosten der Fortbildung in verschiedenen Umsetzungsformen kalkuliert, der Umfang und Rahmen festgelegt, kompetente Trainerinnen gesucht und dies dem Vorstand und Verwaltungsrat vorgestellt, die der Umsetzung zustimmten.

Für die Zielerreichung war besonders die motivierte Arbeitsgruppe und die Unterstützung und Erfahrung von Frau Kóródi hilfreich.

Schwierig waren die Festlegung auf theoretischen Grundlagen und der Austritt von Mitarbeitenden, die teilweise nicht mehr nachbesetzt wurden. Somit waren vorübergehend nur noch zwei Personen für dieses Ziel zuständig.

Ergebnis:

Eine zweitägige Fortbildung zur interkulturellen Kompetenzerweiterung für alle Mitarbeitenden wurde als neuer Kolpingstandard etabliert. Innerhalb der nächsten drei Jahre sollen alle Mitarbeitenden die zweitägige Fortbildung zur Interkulturellen



Kompetenzerweiterung absolvieren. Deshalb wurden für das Jahr 2017 fünf Termine festgelegt. Ab 2018 sind neben der Fortbildung noch Aufbauseminare geplant.

Das Seminar bietet die Möglichkeit, sich u.a. mit den Themen Interkulturalität und Vielfalt im Rahmen eines gesellschaftlichen wie beruflichen Miteinanders auseinander zu setzen. Im Zentrum stehen die Vielschichtigkeit eigener Identitätsbildung und Gruppenzugehörigkeiten und die Reflektion dieser in Bezug auf das eigene Denken und Handeln. Durch verschiedene Methoden, die sich an den Mitarbeitenden orientieren, gibt es die Möglichkeit eines Perspektivwechsels. Praxiserfahrungen können eingebracht und gemeinsam erarbeitet werden, um neue Handlungsmöglichkeiten für den (beruflichen) Alltag zu erhalten.

Auswirkung:

Dadurch, dass in den Fortbildungen Mitarbeitende aus allen Tochtergesellschaften und Projekten teilnehmen, gab es intern eine stärkere Vernetzung, die sehr positiv auf die tägliche Arbeit wirkt und weiter vertieft wird.

Zusätzlich zu den internen Fortbildungen wird es 2018 einen Fortbildungstermin im allgemeinen Fortbildungsprogramm der Kolping-Akademie Augsburg geben, bei dem alle Kolping-Unternehmen Bayerns zusammenarbeiten.

Ausblick:

Die Fortbildungen 2017 sind gut angelaufen und immer ausgebucht. Die Rückmeldungen sind zum großen Teil positiv. 2018 werden wieder 5 Fortbildungen à 2 Tage angeboten.

Zusätzliche Aufbaumodule ab 2018 sind in Planung.

Mögliche Themen:

- Konfliktlösungsstrategien
- Trauma
- Gruppendynamik
- Lösungsorientierte Beratung
- Sprachsensible Beratung/Unterricht
- Länderinformationen
- Fokus Asylverfahren



Ziel 3:

Alle interkulturellen Netzwerkpartner in München sind bis 31.12.16 bekannt und nach Angebotsschwerpunkten sortiert.

Ausgangssituation:

Da die Mitarbeitenden des Kolping-Bildungswerkes München und Oberbayern e.V. vermehrt mit Menschen mit Migrationshintergrund und Fluchterfahrung arbeiten, hat sich auch die pädagogische Arbeit verändert. Viele Themenstellungen waren für die Mitarbeitenden neu, was eine Vernetzung mit anderen Einrichtungen und Fachstellen aus diesen Bereichen notwendig macht. Aufgrund dessen hat es sich die Arbeitsgruppe „Mitarbeitende“ zum Ziel gemacht, eine Sammlung von verschiedenen interkulturellen Netzwerkpartnern in München zu erstellen und den Mitarbeitenden als Unterstützungsinstrument zur Verfügung zu stellen. Es sollten Einrichtungen aufgeführt sein, die bei speziellen Themen wie z.B. Zwangsverheiratung, Rechtsberatung im Asylverfahren etc. angefragt werden können.

Bearbeitungsphase:

In der Arbeitsgruppe waren wir fünf Personen aus folgenden Bereichen: Kolping-Akademie, Adolf-Kolping-Berufsschule, Berufsschulsozialarbeit, abH / BaE und pass(t)genau, was für die Datensammlung hilfreich war. Zu Beginn überlegten wir, welche Kriterien die Datenbank erfüllen muss, um besser als eine Suchmaschine im Internet zu sein. Dies ist nur möglich, wenn sie mehr hilfreiche Informationen beinhaltet und somit einen Informationsgewinn für die Mitarbeitenden darstellt. Auch Rückmeldungen der Mitarbeitenden sollen in die Datensammlung eingepflegt werden können. Hierbei soll es nicht um eine Bewertung gehen, sondern um Informationen hinsichtlich des Angebots oder z.B. eine Änderung des Ansprechpartners oder der Einrichtungsadresse. Als Nächstes wurde festgelegt, welche Daten wir benötigen und wie diese in verschiedene Kategorien und Kategoriengruppen unterteilt werden können. Nachdem das „Grundgerüst“ stand, fingen wir an, Daten zu sammeln und in die jeweiligen Kategorien einzutragen. Daraus entstand eine Sammlung von ungefähr 300 Datensätzen in Form einer Exceltabelle. Die Schwierigkeit lag an der Verkleinerung der Arbeitsgruppe durch Austritte von Mitarbeitenden und den damit verbundenen zeitlichen Mehraufwand für die verbleibende Gruppe. Des Weiteren bereitete es Probleme, sinnvolle Kategorien zu erstellen, um eine gute Suche zu ermöglichen. Bei der technischen Umsetzung der Datenbank kam es zu erneuten Überarbeitungsprozessen der Daten und zeitlichen Verzögerungen. Die Umsetzung der Datensammlung sollte dann in Form einer Datenbank im Intranet allen Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt werden. Für die technische Umsetzung der Datenbank arbeiten wir mit einem Fachinformatiker zusammen.



Ergebnis:

Eine Exceltabelle mit über 300 Datensätzen wurde erstellt, diese ist nach verschiedenen Kategorien, d.h. Angebotsschwerpunkten unterteilt. Derzeit sind wir mit dem Informatiker in Kontakt und versuchen die Umsetzung der Datenbank technisch zu realisieren.

Auswirkungen:

Die technische Umsetzung der Datenbank im Intranet ist noch nicht erfolgt und somit noch nicht für alle Mitarbeitende zugänglich. Deswegen bleibt noch offen, welche Auswirkungen die Datenbank auf die Mitarbeitenden und Teilnehmenden der Einrichtungen von Kolping haben wird. Für den Arbeitskreis dagegen wurden schon Informationen und Netzwerkpartner zugänglich gemacht und genutzt.

Ausblick

Für die weitere Umsetzung ist die Erstellung einer neuen Arbeitsgruppe geplant, die die erste Testphase der Datenbank im Intranet begleiten und Rückmeldungen einpflegen.



Ziel 4:

Wir erstellen bis September 2017 einen Methodenkoffer zur Förderung eines toleranten und respektvollen Miteinanders in den verschiedenen Kolpinginstitutionen, welcher mindestens drei Umsetzungspläne enthält.

Seit Dezember 2014 beschäftigt sich das Kolping-Bildungswerk München und Oberbayern e.V. (KBW) im Prozess der interkulturellen Qualitätsentwicklung mit den unterschiedlichen Anforderungen und Chancen der zunehmenden Vielfalt in der Migrationsgesellschaft.

Als Bildungsträger in der beruflichen Bildung gehören Jugendliche und junge Erwachsene in verschiedenen Lebenslagen mit unterschiedlichen Unterstützungsbedarfen, soziokulturellen Hintergründen, Nationen, Glaubensrichtungen und Herkunft zu unseren Teilnehmenden.

Um die Mitarbeitenden des KBW bei dieser Herausforderung zu unterstützen und gleichzeitig dem Bildungs- und Erziehungsauftrag des Lehrplans zu entsprechen, wurde ein Methodenkoffer als Materialsammlung erarbeitet. Diesem liegt das gleiche Verständnis von Interkulturalität zugrunde wie der Fortbildung „Interkulturelle Kompetenzerweiterung“ (siehe Ziel 2).

Die Steuergruppe „Methodenkoffer“ setzte sich zunächst aus sechs Personen zusammen, die sich das Ziel gesetzt haben, konkrete „Unterrichtseinheiten“ zu entwerfen. Dadurch, dass die Mitarbeitenden in verschiedenen Einrichtungen des KBW tätig waren, war es möglich, dass eine Bandbreite an räumlich, zeitlich und inhaltlich flexiblen Umsetzungsplänen erarbeitet wurde.

Durch die Halbierung der Steuergruppe durch Mitarbeiteraustritte wurde die Ausarbeitung des Ziels erheblich erschwert. Sowohl die Vielfalt an Ideen, als auch die Berücksichtigung der jeweiligen Gegebenheiten, mussten reduziert werden.

Der Methodenkoffer besteht aus folgenden Inhalten:

1. Handbuch
2. Religionen der Welt
3. Gestaltungsmöglichkeiten
4. Außerschulische Lernorte / Referenten
5. Materialien zur Integration
6. Trainings und Projekte

Förderlich in der Zusammenarbeit mit der IQE Projektleitung war die Hilfestellung bei der Berücksichtigung und Formulierung von interkulturellen Aspekten. Als schwierig erwies sich allerdings die unterschiedliche Auffassung zwischen Theorie und Praxis. Diese langwierige thematische Auseinandersetzung führte die Steuergruppe auf Irrwege und brachte enorme zeitliche Verzögerungen mit sich.



Entstanden ist dennoch ein gut gefüllter Methodenkoffer, der allerdings bislang noch keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt und sich derzeit in der Erprobungsphase befindet.

Im Zuge der Nachhaltigkeit arbeiten die Mitarbeitenden unter Anleitung der Steuergruppe an dem Methodenkoffer weiter. Dabei gelten die Prinzipien der Kollegialität und der Kultur des Austauschs.

Sowohl die Lehrenden als auch die Teilnehmer_innen sollen durch das IQE-Projekt im Allgemeinen und den Methodenkoffer im Speziellen, die Möglichkeit bekommen, sich selbst zu reflektieren und die vielfältige Gemeinschaft als gegenseitige Bereicherung zu sehen. Grundlage dazu ist, respektvoll und sensibel miteinander umzugehen, wobei jede_r das Recht hat, ihre / seine Identität in allen Bezügen selbst zu definieren.



2. Wirkung / Vernetzung / Zukunft

- a) Welche Ergebnisse hat der IQE-Prozess im Kolping-Bildungswerk und seinen Tochtergesellschaften erzielt?
- Mit dem IQE-Prozess und der daraus erstandenen Schulungsreihe haben wir erstmals ein Projekt initiiert, an dem sich Mitarbeitende aus allen Gesellschaften des Kolping-Bildungswerkes beteiligten. Im gegenseitigen Austausch erfuhren die Mitarbeitenden mehr über die Arbeit und Aufgaben in den anderen Einrichtungen. Das Projekt förderte somit gegenseitiges Verständnis für die Aufgaben, Belange und unterschiedlichen Herausforderungen.
 - Was in der IQE-Projektgruppe begann, wird jetzt in der verpflichtenden Fortbildung für unsere Mitarbeitenden weiter fortgesetzt. Damit sich die Mitarbeitenden auch untereinander besser kennenlernen, wird darauf geachtet, dass die Teilnehmer der Fortbildung möglichst aus unterschiedlichen Gesellschaften und hier jeweils auch aus verschiedenen Maßnahmen kommen.
 - In der IQE-Arbeitsgruppe, die sich mit der Erstellung der Datenbank befasste, konnte der Blick über die eigene Einrichtung hinaus ebenso betont werden. Bei der Suche nach relevanten Anlaufstellen und Kontakten wurde immer wieder versucht, auch die Interessen der weiteren Abteilungen zu berücksichtigen und die für sie relevanten Informationen zu sammeln.
 - Im Laufe des IQE-Prozesses genehmigte der Verwaltungsrat die Einrichtung einer Stabstelle „Migration und Flüchtlinge“. Diese ist dem Vorstand direkt zugeordnet und hat unter anderem die Querschnittsaufgabe, Kontakte zu allen wichtigen Einrichtungen und Stellen aufrechtzuerhalten, die sich mit der Thematik der interkulturellen Arbeit befassen. Zudem wird an dieser Stelle die interkulturelle Fortbildung für die Mitarbeitenden koordiniert.
 - Wenngleich nur ein Teil unserer Mitarbeitenden in direktem Kontakt mit Flüchtlingen arbeitet, wurde das Thema der interkulturellen Arbeit als wichtiges Element für die eigene Arbeit erkannt. Allein die Tatsache, dass wir an der Adolf-Kolping-Berufsschule Schüler_innen aus über 50 Nationen beschulen, zeigt, wie wichtig es war, sich auf diesen Weg zu begeben und den Prozess der Interkulturellen Qualitätsentwicklung zu eröffnen.
 - Für die Mitarbeitenden, die im Flüchtlingsbereich arbeiten, wurde ein Supervisionsangebot installiert.
 - Viele Mitarbeitende haben bereits ihr Interesse an Schulungen zu weiteren Themen der interkulturellen Arbeit angemeldet. Hier werden wir entsprechend unseren Möglichkeiten reagieren und weitere Schulungen anbieten.
 - Angemerkt sei hier, dass unser Angebot der interkulturellen Schulung bereits auch von anderen Kolping-Bildungswerken für deren Mitarbeitende angefragt wurde.



b) Über die verschiedenen Kontakte im Prozess, die Teilnahme an IQE-Veranstaltungen, die Teilnahme an den einrichtungsübergreifenden Arbeitskreisen, die Präsenz bei Veranstaltungen anderer Träger konnte ein breites Netzwerk aufgebaut werden. Zu unseren Netzwerkpartnern zählen u.a.

- Refugio
- Referat Migration und Flüchtlinge der Caritas
- Sozialpsychiatrischer Dienst
- INKOMM – Projektzentrum interkulturelle Kommunikation der AWO München
- Treffam – Treffpunkt Familie International der Inneren Mission
- Institut für Psychoanalyse und Psychotherapie München

Über die hauseigene Schulung wurde ein guter Kontakt zu den interkulturellen Trainerinnen geknüpft, die wiederum über ein breites Netzwerk verfügen. Hier ist z.B. VIA Bayern – Verband für interkulturelle Arbeit e.V. zu nennen.

Über die Fortbildung „Lernen weiß zu sein“ konnten Kontakte zu „Phoenix e.V.“ hergestellt sowie ein Zugang zu Bündnissen und Fachliteratur in der antirassistischen Arbeit eröffnet werden.

c) Zukunft der interkulturellen Öffnung in Ihrer Einrichtung

Als Bildungswerk werden wir uns auch weiterhin für eine interkulturelle Öffnung engagieren. Das Thema wird vom Vorstand und Verwaltungsrat als wichtiges und zentrales Handlungsfeld erachtet. Die Basisfortbildung wird auch weiterhin für alle Mitarbeitende als verpflichtende Schulung angeboten. Ziel ist es, dass künftig alle Mitarbeitende, die mehr als drei Jahre bei uns beschäftigt sind, an dieser Fortbildung teilgenommen haben.

Über die Basisfortbildung hinaus werden auch in loser Form weitere Module zum interkulturellen Training angeboten. Die thematische Ausrichtung soll dabei den Wünschen unserer Mitarbeitenden entsprechen.

Der Methodenkoffer als Arbeitsmittel für alle Einrichtungen wird kontinuierlich ausgebaut. Die einzelnen Themenblöcke werden sukzessive ausgearbeitet, sodass für die Arbeit mit den Teilnehmenden leicht einsetzbare und für die Bedürfnisse unserer Teilnehmenden geeignete Arbeitsmittel und Methoden vorhanden sind. Diese können schnell und ohne größere Vorbereitung eingesetzt werden.

Es wird nach Formen gesucht, wie der Austausch unter den Mitarbeitern gefördert werden kann. Hier könnte z.B. der Bildungsausschuss genutzt werden. Dies ist eine drei Mal im Jahr stattfindende Reihe, an der interessierte Mitarbeitende aus allen Einrichtungen teilnehmen können. Die Mitarbeitenden können ihre Themen und Fragen im kollegialen Austausch oder bei Bedarf auch in moderierter Weise ansprechen. Fallweise kann auch ein externer Referent eingeladen werden.



Als letzter, aber nicht unwichtigster Punkt, ist hier die Öffnung unserer Mitarbeiterschaft zu nennen. Wir dürfen uns nicht damit begnügen, dass wir unser Leitbild geöffnet und Menschen aus anderen Kulturen und mit anderem religiösen Hintergrund zur Mitarbeit eingeladen haben.

Hier ist noch ein Stück Arbeit zu leisten, damit sich mehr potentielle Interessierte trotz unterschiedlicher Herkunft bei einem Träger katholischer Prägung bewerben. Dies bleibt eine spannende Aufgabe und Herausforderung.

3. Kontaktadresse

Kolping-Bildungswerk München und Oberbayern e.V.

Alfred Maier (Vorstand)

Adolf-Kolping-Str. 1

80336 München

089 – 599 457 84

alfred.maier@kolpingmuenchen.de