

Anke Krause & Regine Schallenberg-Diekmann

Einen Kieselstein in den Fluss werfen

Anti-Bias-Arbeit im europäischen Netzwerk

Die Arbeit mit dem Anti-Bias-Ansatz kann mit einem Kieselstein verglichen werden, den man ins Wasser wirft: Eine Welle zieht einen Kreis, dann einen nächsten und immer weitere Kreise (Louise Derman-Sparks in Wagner 2001). Einer dieser Kreise, der durch den Wurf des Kieselsteins in den Teich Europa entstanden ist, ist das Netzwerk¹ DECET. Dabei sind die Mitglieder des Netzwerks selber zu Kieselsteinen geworden, die in jedem Land neue Kreise ziehen und das Wasser in Bewegung bringen.

Ein Netzwerk – Was ist das?

Der Begriff Netzwerk gehört heute zum allgemeinen Sprachgebrauch. Überall ist die Rede von Netzwerken: In der Wirtschaft, um Unternehmen zu bezeichnen, die deutschlandweit oder weltweit arbeiten; in politischen Initiativen, Friedens- oder Umweltinitiativen, in denen Menschen sich zusammen tun, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen. In der Soziologie und Psychologie gehört der Begriff „soziale Netzwerke“ zum festen Bestandteil bestimmter Arbeitsbereiche, die die Vielfalt von Beziehungen zwischen Menschen erforschen. Genau genommen bezeichnet der Begriff Netzwerk die offenkundige Tatsache, dass jede Person eine Vielfalt von Beziehungen unterhält, die höchst unterschiedlich sein können. In dem Begriff Netzwerk steckt auch die Idee, dass wir mit einer bestimmten Anzahl von Personen eine Beziehung haben, die wir um Hilfe bitten können, um mit ihrer Unterstützung etwas zu erreichen, das wir alleine nicht erreichen können. Zum Beispiel können wir ein Mitglied unseres Netzwerks bitten, den Kontakt mit jemandem herzustellen, der uns helfen kann oder den wir gerne kennen lernen möchten. Häufig werden uns das Ausmaß und die Grundlage unserer Kontakte erst unter besonderen Umständen bewusst (vgl. Sarason et al 1977, S. 3).

Die Vorstellung, dass Menschen mit anderen sozial verknüpft sind, kann man sich bildhaft als ein nachlässig geknüpftes Fischernetz vorstellen. „Menschen werden als Knoten dargestellt, von denen Verbindungsbänder zu anderen Menschen laufen, die

¹ DECET – Diversity in Early Childhood Education and Training (dt. Übersetzung: Respekt für die Vielfalt in der frühpädagogischen Praxis, Aus- und Fortbildung)

wiederum als Knoten symbolisiert werden.“ (Keupp 1987, S. 12) Dabei ist jede Person direkt oder indirekt mit allen anderen Personen verbunden. Stellt man sich nun seinen eigenen Freundes- und Bekanntenkreis vor, dann wiederum alle Freunde und Bekannten der eigenen Freunde und Bekannten, dann alle Freunde und Bekannten der Freunde und Bekannten und so weiter, so kommt man letztendlich auf ein die Welt umspannendes Netz von Beziehungen. Ein wichtiges Merkmal in solchen Netzen ist, wie aktiv die Beziehungen sind oder vielmehr, wie sehr man in der Lage ist, Beziehungen zu aktivieren, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Der Satz: „Wir müssen uns vernetzen“ drückt also den Wunsch nach gegenseitiger Unterstützung und Zusammenarbeit aus.

Sich gegenseitig dabei zu unterstützen, den Anti-Bias-Ansatz in Europa bekannt zu machen und weiter zu entwickeln, war die Idee der Gründer und Gründerinnen des DECET Netzwerkes. In vorhergehenden Projekten hatten sie bereits die Erfahrung gemacht, wie an- und aufregend der Austausch mit Kollegen in anderen europäischen Ländern ist und welche Möglichkeiten in der gemeinsamen Arbeit stecken. Unabhängig voneinander hatten sich verschiedene Projekte in verschiedenen europäischen Ländern mit dem Anti-Bias-Ansatz beschäftigt, einige bereits in grenzüberschreitenden Kooperationen. Als sich nun einige dieser „Aktivisten“ auf einer Konferenz kennen lernten und merkten, wie hilfreich es war, Erfahrungen auszutauschen und Ideen aus anderen Ländern für die eigene Arbeit aufzugreifen, dauerte es nicht lange, bis die Idee zur Gründung eines europäischen Netzwerkes geboren wurde.

DECET - ein europäisches Netzwerk

Das Netzwerk DECET (Diversity in Early Childhood Education and Training) wurde 1998 gegründet. Gemeinsam waren allen Gründungsmitgliedern die Arbeit mit dem Anti-Bias-Ansatz und der Wunsch, diesen Ansatz im europäischen Kontext umzusetzen, ihn weiter zu entwickeln und seine Bedeutung für die frühkindliche Erziehung einem breiten Fachpublikum zugänglich zu machen. Die niederländische Bernard van Leer Foundation² unterstützte die Entstehung des Netzwerkes und ist bis heute Hauptförderer und Partner. Die Stiftung fördert weltweit Projekte mit dem Ziel, die Lebens- und Entwicklungsbedingungen von Kindern zwischen 0 und 8 Jahren in sozial und wirtschaftlich benachteiligten Lebenssituationen zu verbessern..

Ein Hauptanliegen der Gründungsmitglieder des Netzwerkes war, sich in der Zusammenarbeit nicht auf den Austausch von Erfahrungen und Wissen zu beschränken, sondern über gemeinsame Projekte zu konkreten Ergebnissen zu kommen.

² www.bernardvanleer.org

Die erste Phase des Netzwerkes (1998 – 2000) war durch „Aufbauarbeiten“ gekennzeichnet. Das Netz wurde geknüpft, indem Verbindungswege bereitet wurden. Der wichtigste Schritt in dieser Phase war die Sensibilisierung von Fachkräften in Aus- und Fortbildung und von Entscheidungsträgern in Kommunen für die Grundsätze des Anti-Bias-Ansatzes. Ein wichtiges Ereignis war 1998 das gemeinsame Training unter Leitung von Louise Derman-Sparks, der Mitbegründerin des Anti-Bias-Approach. Zu diesem Training waren Teilnehmer und Teilnehmerinnen aus ganz Europa eingeladen. Ziel war es, den Ansatz zu fundieren, zu verbreiten und gleichzeitig neue Partner für das Netzwerk zu gewinnen. Die Internet-Seite des Netzwerkes³ wurde entwickelt, auf der sich das Netzwerk und die Partnerorganisationen mit ihren Ressourcen präsentieren.

Die zweite Phase (2001 – 2003) markierte einen weiteren wichtigen Schritt in der Entwicklung des Netzwerkes. Drei Projekte waren ab jetzt die Schwerpunkte der gemeinsamen Arbeit. Ihr übergreifendes Ziel war, allen Netzwerkpartnern und anderen Interessierten weitere Ressourcen für die eigene Anti-Bias-Arbeit zur Verfügung zu stellen. In Untergruppen wurde an folgenden „Workpacks“ gearbeitet:

- Workpack 1 („Training Approach Diversity and Equity in Early Childhood“) zur Entwicklung eines europäischen Trainingsansatzes, der auf den bereits vorhandenen Fähigkeiten, dem Wissen und den methodischen Erfahrungen der Partner im Netzwerk gründete.
- Workpack 2 („Best Practice“) zur Erstellung einer Videodokumentation von Beispielen guter Praxis aus mehreren europäischen Ländern, die das Anliegen von DECET „Equity and Respect for Diversity“ (Gleichwertigkeit/Gleichwürdigkeit und Respekt für die Vielfalt) veranschaulichen.
- Workpack 3 („Dissemination“) zur Sammlung und Übersetzung schriftlicher Arbeitsmaterialien und Texte, die bereits veröffentlicht und von den Netzwerkpartnern mit Erfolg in der Aus- und Fortbildung erprobt worden waren.

Wesentlich in allen drei Projekten war der Austausch zwischen den Partnern. Gegenseitige Besuche und gemeinsam durchgeführte Fortbildungen in den jeweiligen Organisationen gaben allen die Möglichkeit, sich besser kennen zu lernen, Fortbildungskonzepte zu diskutieren und auszutauschen und gemeinsam an einem europäischen Ansatz zu „Gleichwertigkeit und Respekt für Vielfalt“ zu arbeiten.

Ende 2003 wird es als Ergebnis ein Methodenhandbuch für Fort- und Ausbildung in englischer Sprache geben, ein mehrsprachiges Video mit Praxisbeispielen und eine

³ www.decet.org

Sammlung von Texten mit Übersetzungen in mehrere Sprachen. Alle Materialien werden die Anti-Bias-Arbeit unterstützen und das Lernen voneinander in Europa erleichtern.

Die dritte Netzwerkphase (2003 – 2006) greift die Erfahrungen der vorhergehenden Phase auf und vertieft sie. Ein europäisches Fortbildungskonzept wird weiterentwickelt und erprobt, vorhandene Trainingsmethoden werden ausgewertet und verbessert und eine Sammlung aktueller Forschungsfragen und Forschungsergebnisse und der Austausch mit Experten und Expertinnen stehen auf der Agenda. Parallel dazu wird die Einbeziehung von Entscheidungsträgern auf nationaler und europäischer Ebene angestrebt. Um die Anliegen des Anti-Bias-Ansatzes in die Kindertageseinrichtungen zu integrieren, müssen auch Politiker auf allen Ebenen von seiner Bedeutung überzeugt werden.

Nachdem das Netzwerk anfangs von einer der Gründungsorganisationen koordiniert wurde, geht es inzwischen darum, weitere Partner in verantwortliche Rollen einzubeziehen. Das Prinzip dabei ist, Verantwortung mit konkreten Arbeitsaufgaben zu verbinden. Wer für eine Netzwerkphase die Leitung eines Projektes („workpack“) übernommen hat, gehört – gemeinsam mit der koordinierenden Organisation⁴ - zur Steuerungsgruppe („steering group“) des Netzwerkes. Diese Steuerungsgruppe trifft kleinere Entscheidungen, bereitet Partnertreffen vor und setzt Entscheidungen der „General Meetings“ (jährliche Treffen aller Netzwerkpartner) um. Mit Beginn einer neuen Netzwerkphase wechselt die Zusammensetzung der Steuerungsgruppe, so dass im Laufe der Zeit jeder Partner eine verantwortliche Rolle übernehmen kann.

Wer ist das Netzwerk?

Zur Zeit sind neun europäische Länder im Netzwerk repräsentiert: Belgien, Dänemark, Deutschland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Irland, die Niederlande und Spanien. Die meisten Länder sind mit einer Organisation vertreten, Ausnahmen sind Belgien (mit je einer Partnerorganisation aus dem flämischsprachigen und dem französischsprachigen Teil Belgiens), Frankreich (zwei Organisationen) und Großbritannien (eine Organisation und ein assoziiertes Mitglied). Die Mitgliedsorganisation vertreten die vielfältigen Arbeitsbereiche im Bereich der Frühpädagogik: Einige Organisationen sind Institute, die an Universitäten angegliedert sind. Andere sind sogenannte NGOs (Non-government-organisations - Nicht-Regierungs-Organisationen) wie Verbände, Vereine und andere gemeinnützige Trägerorganisati-

⁴ Die für die Gesamtkoordination des Netzwerkes zuständige Partnerorganisation wird ebenfalls für den Zeitraum einer Netzwerkphase von den Mitgliedern gewählt.

onen. Es gibt Erzieherfachschulen und auch Organisationen, die die Interessen von Eltern und Minderheiten vertreten.

Mitgliedsorganisationen in DECET (Stand April 2003)

ACEPP (Association Collectifs Enfants Parents et Professionnels) ist eine Organisation, die die Interessen von Elterninitiativ-Kitas vertritt. Hauptsitz ist in Paris, Frankreich.

ESSSE (Ecole de Service Social du Sud Est) ist eine Fachhochschule für Erzieherinnen, Sozialarbeiter und medizinisches Fachpersonal in Lyon, Frankreich.

ISTA (Institut für den Situationsansatz) ist ein Institut zur Aus- und Fortbildung, Forschung und Praxisentwicklung nach dem Situationsansatz in der Internationalen Akademie gGmbH an der Freien Universität Berlin, Deutschland.

JPS (Jydsk Paedagog Seminarium) ist eine Fachhochschule für Erzieherinnen und Sozialarbeiter in Risskov, Dänemark.

KCCN (Kent Childcare Network) in Kent, Großbritannien, ist ein Netzwerk von Beratungsstellen und Fortbildungsangeboten für Eltern und Fachkräfte.

MUTANT ist eine Fortbildungs- und Beratungsstelle in Utrecht, Niederlande, die sich auf die Arbeit mit Minderheiten spezialisiert hat.

PAVEE POINT TRAVELLERS´ CENTRE in Dublin, Irland, ist eine Interessenvertretung von in Irland ansässigen „Travellers“, deren Situation mit der von Sinti und Roma vergleichbar ist.

SCHEDIA (RAFT) ist eine Agentur, die hauptsächlich mit Minderheiten in Athen, Griechenland, arbeitet und deren Schwerpunkt in der künstlerischen Arbeit liegt.

UAB (Universidad Autónoma de Barcelona) in Barcelona, Spanien.

ULG (Université de Liège) in Liège, Belgien.

VBJK (Vormingscentrum voor de Begeleiding van het Jonge Kind) in Gent, Belgien, ist ein Bildungsinstitut, angegliedert an die Universität von Gent .

Alle Mitglieder im Netzwerk haben sich verpflichtet, in ihrem eigenen Land Netzwerke zur Verbreitung und Entwicklung des Anti-Bias-Ansatzes aufzubauen. Ein europäisches Netzwerk ist auf eine starke Basis angewiesen, aus der es Anregungen, Fragen und Erfahrungen für die eigene Arbeit schöpfen kann. Nur so zieht der Kieselstein Kreise und immer weitere Kreise, bis der Teich in Bewegung gerät...

Was bedeutet Netzwerkarbeit auf europäischer Ebene konkret? Welche Erfahrungen machen Mitglieder aus Belgien, Dänemark, Deutschland, Irland, Spanien, Griechenland, den Niederlanden, Großbritannien und Frankreich, wenn sie sich auf gemeinsame Ziele verständigen und in Projekten kooperieren? Was passiert, wenn Menschen so unterschiedlicher Kulturen und Sprachen aufeinander treffen und sich mit ihren verschiedenen Konzepten und Berufserfahrungen begegnen? Welche Stolpersteine gibt es, welche Herausforderungen? Und welche Auswirkungen hat diese europäische Kooperation für die Erzieherinnen in Deutschland?

Der Blick über den Tellerrand

Das Entscheidende auch im DECET Netzwerk ist zweifellos die gegenseitige Unterstützung, das Ziehen an einem Strang, das die einzelnen Partnerorganisationen stärkt. So kann man sich gemeinsam ehrgeizige Ziele setzen, die für den einzelnen Partner schwerlich erreichbar wären. Das gilt insbesondere für die Politikberatung auf nationaler und internationaler Ebene. Das gilt aber auch für Impulse zur praktischen Arbeit in den Kindertageseinrichtungen: Das Netzwerk DECET hat eine Vielzahl von neuen und konkreten Ideen in die deutsche Kita-Praxis gebracht, z.B. Familienwände in den Gruppenräumen, die Arbeit mit Persona Dolls oder kreative Aktivitäten zur Sensibilisierung für unterschiedliche Hautfarben. Die Partner haben wichtige Impulse und methodische Anregungen für eine vorurteilsbewusste Zusammenarbeit zwischen Erzieherinnen und Eltern aus unterschiedlichen Kulturen gegeben. Wesentliche Grundlage sind immer die inhaltlichen und methodischen Anregungen zur Selbst- und Praxisreflexion in den Teams. Gleichzeitig konnten die deutschen Partner ihre inhaltlichen und methodischen Kenntnisse und Erfahrungen mit den neuen Anregungen verknüpfen und ihrerseits den Partnerorganisationen Impulse geben.

Die Erzieherinnen aus Berlin sind von der Begegnung mit ihren französischen Kolleginnen⁵ fasziniert. Da in den französischen Eltern-Kind-Einrichtungen Erzieherinnen und Eltern stets gemeinsam die Kinder betreuen, nehmen dort Eltern selbstverständlich auch an den Teamfortbildungen teil – und nun auch an der Begegnung mit den deutschen Erzieherinnen. Auf Anhieb ist nicht zu erkennen, ob es sich bei der französischen Gesprächspartnerin um eine Kollegin oder eine Mutter handelt – so gut sind die Eltern informiert, so versiert stellen sie die gemeinsame Arbeit dar. Dieses Erlebnis eröffnet den deutschen Kolleginnen neue Perspektiven auf Formen selbstverständlicher Zusammenarbeit zwischen Erzieherinnen und Eltern – Formen, die vorher kaum denkbar waren.

Wie dieses Beispiel zeigt, geht es manches Mal gar nicht um die bahnbrechende neue Idee, sondern um den Perspektivenwechsel, um die etwas andere Sichtweise, die manchem Problem seine Schwere und Unlösbarkeit nimmt. Dabei zeigen sich Unterschiede in der Verwendung von Begriffen, die wiederum bestimmte Bedeutungen transportieren. So ist im deutschen Sprachgebrauch von pädagogischen Fachkräften häufig von „Problemen“ die Rede. Die Kollegen und Kolleginnen der DECET-Partnerorganisationen und auch Louise Derman-Sparks sprechen hingegen kaum von „problems“, sondern von „challenges“, von Herausforderungen.

⁵ Erzieherinnenaustausch in 2002 im Rahmen des GRUNDTVIG-Projekts zur Elternbeteiligung, an dem vier DECET-Partnerorganisationen mitarbeiten.

Statt in „Problemen“ in „Herausforderungen“ zu denken, verändert den Zugang zu sozialer Praxis: Ein „Problem“ entsteht, wenn die bisher gepflegten Verhaltens- und Handlungsweisen nicht mehr zum gewünschten Erfolg führen. Das Problem sind dann entweder die Anderen, die eigenen Schwächen oder die immer schlechter werdenden Umstände. Die Folge dieser Sichtweise auf eine Veränderung ist, dass ich alle meine Energie darauf verwende, die Anderen, mich selbst oder die Umstände wieder in „mein bewährtes System“ einzupassen. „Herausgefordert zu sein“ heißt hingegen: Ich stehe in einer Situation, die ich noch nicht kenne und von der ich noch nicht weiß, wie ich sie angehen und vielleicht bewältigen kann. Sie verlangt von mir, mich auf Neues einzulassen. Ich bin mit meinen Kräften aufgefordert, eine neue Lösung gemeinsam mit Anderen zu finden. In der Herausforderung liegt auch das Vertrauen in die Fähigkeit, neue Wege zu finden. Die Herausforderung eröffnet neue Erfahrungen und einen Zugewinn an Fähigkeiten.

Die Problemsicht ist eine Defizitsicht. Sie benennt, was alles fehlt zum Glück. Sie macht unglücklich, ist rückwärts gewandt und verschlingt Energie. Die Perspektive auf die Herausforderung ist visionär. Sie zeigt auf, was (noch) nicht ist, aber nötig wäre. Sie spornt an und weist in die Zukunft. Sie macht (vielleicht) glücklich und bringt Energie. Dieser Perspektivenwechsel kann den Alltag erleichtern: Herausforderungen anzunehmen und neue Wege zu beschreiten macht einfach mehr Spaß, als sich unentwegt mit Problemen herumzuschlagen.

Inzwischen haben viele Erzieherinnen in Deutschland – und natürlich auch in den anderen Partnerländern – Ideen und Anregungen aus den Partnerorganisationen aufgegriffen, haben sie auf die eigene Situation übertragen, verändert und weiter entwickelt. Sie hatten den Mut, sich den Herausforderungen des Zusammenlebens mit Kindern und Eltern in neuer Weise zu stellen.

Die Idee der Familienwände – Fotos der Familien der Kinder sind in der Kita präsent – hat eine Gruppe von Erzieherinnen so umgesetzt: Jedes Krippenkind sieht an der Wand direkt über seinem Schlafplatz eine schön dekorierte Fotocollage mit all den Menschen, die ihm wichtig sind. Manches Kind streichelt vor dem Einschlafen noch einmal versunken darüber.

Die eigenen Ansprüche als Maßstab

Das DECET Netzwerk muss sich an seinen eigenen Zielsetzungen messen lassen; denn es ist ein Netzwerk, das in seinem Leitbild hohe Wertschätzung gegenüber dem jeweils Anderen und den Respekt vor den eigensinnigen Sichtweisen des Gegenübers einfordert. Das fällt nicht immer leicht. Auch die Netzwerkpartner ertappen sich hin und wieder bei Gedanken wie „Das ist ja typisch griechisch, irisch, hollän-

disch, deutsch...“, erkennen aber immer wieder, dass die Zuschreibungen nicht funktionieren. Man hat mit Partnerorganisationen zu tun, nicht mehr – wie am Anfang – mit Einzelpersonen, zu denen sich eine intensive Beziehung aufgebaut hat. Die Partnerorganisationen entsenden mehrere Personen, die so unterschiedlich sind, dass stereotype Vorstellungen nicht mehr aufrecht zu erhalten sind.

Die deutsche Partnerorganisation wurde gebeten, zeitweise die Koordination des Netzwerkes zu übernehmen, weil die Erfahrung mit einem Partnertreffen in Deutschland gezeigt habe, dass „die Deutschen“ gut organisieren können. Einerseits forderte das die deutschen Partner heraus, weiterhin diszipliniert, zielorientiert und gut strukturiert zu sein – andererseits hatten sie anfangs hin und wieder den Eindruck, dass den anderen Partnern genau dies zu viel Druck erzeugt und zu einengend ist. Durch die Zusammenarbeit wurde nicht nur deutlich, dass die deutschen Partner keineswegs perfekt im Organisieren sind, sondern es wuchs auch das gegenseitige Vertrauen.

Ein wirkliches Manko im Netzwerk ist, dass sämtliche Partnerländer bisher nahezu ausschließlich von Angehörigen der dominanten Bevölkerungsgruppen repräsentiert werden. Die Partner haben sich zum Ziel gesetzt, die eigenen Ansprüche auch innerhalb des Netzwerkes konsequent zu realisieren. Dies wird eine der größten Herausforderungen der nächsten Jahre werden. Damit ist auch verbunden, dass Diejenigen, die bisher von der europäischen Zusammenarbeit profitiert und persönliche Beziehungen und Freundschaften geknüpft haben, bereit sind, auf erworbene Privilegien zu verzichten und Platz zu machen für Andere. Hier gibt es Parallelen zu vielen anderen internationalen Organisationen. Mitglieder der dominanten Gesellschaften haben Privilegien und deshalb mehr Möglichkeiten, ihre eigene Infrastruktur (technische Ausstattung wie Telefon oder Internetzugang, aber auch qualifizierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen) in ein Netzwerk einzubringen. Das bringt materielle Vorteile für das gesamte Netzwerk, es stabilisiert aber auch die Macht der dominanten Gruppen. Diese Mechanismen grenzen Minderheiten aus. Eben das ist die Wirkung von institutioneller Diskriminierung. In den „General Meetings“ des DECET wird es daher in Zukunft um Öffnung gehen, um Öffnung für Minderheitenangehörige aus den Partnerorganisationen, die ihre eigenen Interessen und Sichtweisen selbst im Netzwerk repräsentieren. Diese Frage wird zum Prüfstein für das Netzwerk: An den gefundenen Lösungen wird sich zeigen, wie ernsthaft die Mitglieder das DECET-Leitbild auch dann verfechten, wenn es erhebliche personelle und organisatorische Konsequenzen innerhalb ihrer Organisationen nach sich zieht.

Sprache und Kommunikation

Die Vielfalt der Sprachen, die im Netzwerk vertreten sind, ist eine weitere Herausforderung. Sprecher und Sprecherinnen von Minderheitensprachen wie Griechisch, Dä-

nisch, Deutsch, Flämisch, Spanisch, die im Netzwerk außer ihnen selbst niemand spricht, müssen stets eine der beiden Arbeitssprachen verwenden, vor allem Englisch und in zweiter Linie Französisch. Nicht alle DECET-Mitglieder sprechen gleich gut Englisch und „native speakers“, also Menschen, die mit der englischen Sprache aufgewachsen sind, haben einen unschätzbaren Vorteil.

Manchmal versucht ein Partner, der mit der französischen Sprache aufgewachsen ist, sich den Umstand zu Nutze zu machen, dass alle in der Kleingruppe mehr oder weniger gut Französisch sprechen. Dadurch ist er im Vorteil. Andere, die besser Englisch als Französisch können, geraten ins Hintertreffen. Letztlich wird in der Kooperation deutlich, dass eine partnerschaftliche Kommunikation am ehesten gewährleistet ist, wenn sich beide Partner auf eine fremde Sprache einlassen müssen.

Bei der Übersetzung von Netzwerk-Materialien werden gezielt Minderheitensprachen berücksichtigt, um auch in den kleineren Ländern eine Verbreitung der Leitgedanken zu gewährleisten.

Das in englischer Sprache abgestimmte „mission statement“, das Leitbild des Netzwerkes, übersetzt jede Partnerorganisation in ihre eigene Sprache. Von Anfang an war klar, dass dies keine wortwörtliche Übersetzung sein könnte. Während die Niederländer von „Erziehung ohne Vorurteile“ sprechen, haben wir für die deutsche Übersetzung den Begriff „Vorurteilsbewusste Erziehung“ gewählt. In der deutschen Übersetzung ist auch von einer „Kultur des Aufwachsens“ die Rede – ein Begriff, der durch den 10. Kinder- und Jugendbericht geprägt wurde, der in anderen europäischen Land jedoch nicht bekannt ist. Die Engländer sprechen von Rassismus und antirassistischer Arbeit - in einigen westlichen europäischen Ländern durchaus negativ besetzte Begriffe.

Doch es geht nicht nur um das Beherrschen von Sprache – es geht auch darum, wie man die Sprache verwendet. Es geht um Kommunikationskultur.

Zu den Aufgaben des Koordinationsteams gehört es auch, einzufordern, dass Vereinbarungen eingehalten werden. Da wird schon mal in sehr direkter Art ein „freundlicher, aber klarer“ Brief in englischer Sprache formuliert. Die Wörter stimmen im Prinzip, tappen jedoch manchmal ein klein wenig daneben. Die irische Partnerin beschwert sich bei der Niederländerin über „den Ton“. Hätte ihr ein „native speaker“ diesen Brief geschrieben, würde sie nie wieder mit ihm sprechen! Daraufhin schicken die Deutschen einen erklärenden Brief hinterher, der ausführlich beschreibt, in welcher Situation sie sich befinden. Erst auf diesen zweiten Brief reagieren die Belgierinnen und die Französischen – den ersten fanden sie so „schockierend“, dass sie ihn ignorierten.

Vieles kann geklärt werden und im Lauf der Zeit entwickeln die Partner mehr Sensibilität und ein Gespür für einander. Dies ist aber nur möglich, wenn sich alle von den

eigenen Vorstellungen distanzieren können und auf die Perspektive und Herangehensweise der anderen Partner im Netzwerk einlassen.