

Orientierungshilfen für Integrations-
lotsenprojekte im WIR-Programm
des Landes Hessen



Leitfaden Basisqualifizierung für ehrenamtlich
engagierte WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen

Inhaltsverzeichnis für alle Module und den Methodenkoffer



Einleitung



Modul 1 - Kennenlernen, Biografie, Motivation und Erwartungen



Modul 2 - Migration und Integration



Modul 3 - Rolle und Aufgaben



Modul 4 - Werte und Haltungen



Modul 5 - Rahmenbedingungen



Modul 6 - Interkulturelle Kommunikation



Modul 7 - Lokale Netzwerke



Modul 8 - Grenzen



Methodenkoffer

Vorwort des Staatsministers für Soziales und Integration



Kai Klose
Staatsminister für Soziales
und Integration

Sehr geehrte Interessierte,

mit dem vorliegenden Leitfaden für Basisqualifizierungen ehrenamtlich engagierter WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen wurde ein weiteres wichtiges Vorhaben des Landes umgesetzt, um diese besondere Form des gesellschaftlichen Engagements in Hessen weiter zu fördern und zu unterstützen.

Mit dieser neuen Handreichung wird erstmals ein Rahmen für die Qualifizierungsmaßnahmen abgesteckt, die die künftigen Integrationslotsinnen und -lotsen in Hessen durchlaufen müssen: Insgesamt sind das acht Module, die auf der Grundlage bisher gemachter Erfahrungen und mit wissenschaftlicher Beratung entwickelt wurden. Ergänzt werden die Module durch Seminarpläne und einen Methodenkoffer.

Damit werden den Trägern wertvolle Instrumente an die Hand gegeben, um Integrationslotsinnen und -lotsen für ihr anspruchsvolles Engagement fitzumachen – und so die Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund am Integrationsprozess zu ermöglichen, zu gestalten und zu begleiten.

Neben diesem Leitfaden werden Ihnen in einer weiteren „Kernprofil“-Broschüre die spezifischen Rahmenbedingungen und notwendigen Kompetenzen hessischer WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen vorgestellt.

Ich hoffe, dass Sie viele hilfreiche Anregungen für eigene Ideen und Projekte finden.

An dieser Stelle danke ich allen, die an den Handreichungen und damit auch an der künftigen Ausbildung unserer Lotsinnen und Lotsen mitgewirkt haben – insbesondere dem „Kompetenzzentrum Vielfalt – WIR-Lotsen“.

Ihr

Kai Klose

Hessischer Minister für Soziales und Integration



Leitfaden

Leitfaden Basisqualifizierung für ehrenamtlich engagierte WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen Einleitung



Inhaltsverzeichnis

Einleitung – Warum ein Leitfaden?	3
Warum Basisqualifizierungen?	4
Hinweise zur Durchführung einer Basisqualifizierung	4
Inhalte der Module	7
Unterrichtseinheiten im Überblick	9
Vorschläge zur Seminarplanung	11
▶ Basisqualifizierung mit 20 Unterrichtseinheiten	11
▶ Basisqualifizierung mit 30 Unterrichtseinheiten	13
▶ Basisqualifizierung mit 36 Unterrichtseinheiten	15
▶ Basisqualifizierung mit 36 Unterrichtseinheiten Schwerpunkt: Bildung und Erziehung	17
▶ Basisqualifizierung mit 36 Unterrichtseinheiten Schwerpunkt: Gesundheit	19
Die Methoden im Überblick	21
▶ Methoden für den Seminareinstieg	21
▶ Inhaltliche Methoden	22
▶ Methoden für den Seminarabschluss	23
Hinweise zu Abkürzungen und Begriffen	24
Impressum	25



Einleitung - Warum ein Leitfaden?

Mit diesem Leitfaden wird ein gemeinsamer Rahmen für die Gestaltung von Basisqualifizierungen geschaffen, die angehende WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen auf ihren ehrenamtlichen Einsatz vorbereiten sollen. Er bietet Trägern, insbesondere von neuen WIR-Integrationslotsenprojekten, wertvolle Anregungen und eine gute Orientierung. Der Leitfaden orientiert sich am Kernprofil der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen¹, das die gemeinsame Basis des Integrationslotsenengagements im hessischen Landesprogramm WIR abbildet.

Die Förderrichtlinie zum Landesprogramm WIR² lässt viel Freiraum für die Gestaltung der lokalen Qualifizierungsangebote. Es ist einerseits wichtig, diesen Freiraum zu erhalten, um bedarfsgerecht den Gegebenheiten und Anforderungen vor Ort Rechnung zu tragen. Andererseits sind gemeinsame Seminarinhalte und verbindliche Standards unerlässlich, um das freiwillige Engagement der ehrenamtlichen WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen zu unterstützen und lokal zu stärken.

Für wen?

Der Leitfaden wendet sich an alle, die mit der Gestaltung und Durchführung von Basisqualifizierungen befasst sind, also die lokalen Projektkoordinationen sowie die Projektverantwortlichen bei Vereinen, Kommunen und Landkreisen ebenso wie die Dozentinnen und Dozenten, die Qualifizierungen bzw. einzelne Module durchführen.

Wofür? Und warum?

Der Leitfaden ist nicht nur für die Konzeptionierung von Basisqualifizierungen in neuen Projekten gedacht, sondern und gerade auch für die, die ihre bisherigen Konzepte einer kritischen Überprüfung unterziehen oder aktualisieren wollen. Zielgruppen, Aufgabenschwerpunkte und Rahmenbedingungen des Engagements von WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen befinden sich in einem ständigen Veränderungsprozess. Daraus ergeben sich neue Anforderungen und Themen, die sich in den Basisqualifizierungen sinnvollerweise ebenfalls wiederfinden sollen.

Was beinhaltet er?

Der Leitfaden stellt eine Bandbreite von Themen vor, die für die inhaltliche Gestaltung einer gelungenen Basisqualifizierung in Betracht kommen bzw. vom Hessischen Ministerium für Soziales und Integration als wichtige Inhalte empfohlen werden. Die Erfahrungen der vergangenen knapp 15 Jahre des etablierten Integrationslotsenansatzes in Hessen zeigen, dass die in diesem Leitfaden aufgegriffenen Themen sich nach dem tatsächlichen Bedarf aktiver Integrationslotsinnen und -lotsen richten. In der Praxis hat sich gezeigt, dass beispielsweise Grenzen setzen sowie die Kenntnis über ihre Rolle und ihren Auftrag Integrationslotsinnen und -lotsen das Engagement vor Ort erleichtern. So soll der Leitfaden vor allem zur Weiterentwicklung anregen, Hinweise geben und Möglichkeiten aufzeigen. In acht Modulen sind daher die Themen beschrieben, die für das freiwillige Engagement von ehrenamtlichen WIR- Integrationslotsinnen und -lotsen von vorrangiger Bedeutung sind.

Was bietet er?

Der Leitfaden enthält zu jedem Modul eine theoretische Einführung und damit eine Hinleitung zum Thema inklusive Lernziele sowie einen Praxis- und Methodenteil. Im Praxisteil sind Ideen und Vorschläge in den Seminarplänen und didaktische Hinweise zu finden, um die ausgewählten Inhalte teilnehmendenorientiert zu vermitteln. Der Leitfaden soll somit auch Dozentinnen und Dozenten bei der Gestaltung von Seminareinheiten zu verschiedenen Themen unterstützen. Zu jedem Modul werden Methoden vorgestellt oder es wird auf Alternativen im „Methodenkoffer“ verwiesen. Ebenfalls sind Kopiervorlagen enthalten.



Das Spektrum möglicher Aufgabenfelder für WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen ist groß. Deshalb ist es wichtig, die Inhalte und Arbeitsformen auszuwählen, die am besten zum eigenen lokalen Ansatz passen, und gegebenenfalls zielgruppenbezogen zu modifizieren.

Damit sollte der Leitfaden insgesamt als Fundgrube verstanden werden, aus der das ausgewählt werden kann, was für die eigene Basisqualifizierung wichtig und hilfreich ist. Daher ist der Leitfaden als „Ringhefter“ aufbereitet, der individuell und für die eigene fachliche Arbeit reduziert bzw. erweitert werden kann. Die jedem Modul zugeordneten Symbole dienen der einfacheren Handhabbarkeit. Alle Unterlagen sind als Download verfügbar.

Warum Basisqualifizierungen?

Seit vielen Jahren fördert die Hessische Landesregierung unter anderem die Basisqualifizierung von ehrenamtlichen Integrationslotsinnen und -lotsen. Diese Qualifizierungsmaßnahmen werden von den Trägern der lokalen Integrationslotsenprojekte organisiert und durchgeführt. Vorrangiges Ziel ist es, durch dieses Qualifizierungsangebot vor allem die Handlungspotenziale der ehrenamtlichen Integrationslotsinnen und -lotsen zu stärken und ihnen die nötigen Kompetenzen für ihr Integrationslotsenengagement mitzugeben sowie sie mit den Rahmenbedingungen vertraut zu machen. Dies auch vor dem Hintergrund, dass gerade die Unterstützung geflüchteter Menschen sie vor besondere – auch emotionale – Herausforderungen stellen kann. Die Basisqualifizierungen dienen ebenfalls dazu, Erfahrungen auszutauschen, voneinander zu lernen und sich zu vernetzen.

Die Qualifizierungsbausteine beinhalten theoretische Inhalte, trainieren in Form von Rollenspielen und haben einen hohen praktischen Anteil. Bei der Erarbeitung der Inhalte ist es sinnvoll, sich auf die eventuell sehr unterschiedlich zusammengesetzten Gruppen einzustellen, die Inhalte den Teilnehmenden anzupassen, um sie in der Gruppe gewinnbringend für alle zu bearbeiten.

Hinweise zur Durchführung einer Basisqualifizierung

Die Basisqualifizierung ist ein großes Lernfeld für alle Beteiligten, von den Teilnehmenden bis hin zu den Dozentinnen und Dozenten und den Trägern, die die Basisqualifizierung organisieren. Seminare für und mit Menschen mit vielfältigen kulturellen Hintergründen durchzuführen, bedeutet für alle Herausforderung und Bereicherung zugleich. Daher ein paar Hinweise für eine erfolgreiche Durchführung:

Auswahl geeigneter Dozentinnen und Dozenten

Entsprechend den Förderrichtlinien des Landesprogramms WIR sollen die Dozentinnen und Dozenten fachliche Kenntnisse für ihre Tätigkeit besitzen. Vorteilhaft sind dabei:

- Erfahrungen in der Erwachsenenbildung
- Kenntnisse der organisatorischen und institutionellen Schnittstellen vor Ort
- Kenntnisse von Migrations- und Integrationsprozessen
- Wissen über Gruppendynamik
- Interkulturelle Kompetenzen
- Reflexionsfähigkeit
- Methodenkompetenz
- Kenntnisse in der Durchführung unterschiedlicher Onlineformate



Zusammenstellen der Inhalte

Die Basisqualifizierung wird in unterschiedlichsten Gruppenkonstellationen durchgeführt. Das bedeutet, dass bei Bedarf von den jeweiligen Modulen abgewichen werden kann. Die darin enthaltenen Themen und Methoden müssen demzufolge an die Bedürfnisse und Kompetenzen der Gruppe und an die Gruppengröße angepasst werden. Auch gilt zu beachten, dass der Umfang von Basisqualifizierungen unterschiedlich sein kann. Die Mindestvoraussetzung sind 20 Übungseinheiten, maximal 36 Übungseinheiten sind förderfähig. Der Gesamtumfang des Leitfadens ist größer, jedoch zeigen die Beispiele für Schulungspläne mögliche Varianten auf.

Unterschiedliche Lernerfahrungen mitdenken

Bei Gruppenarbeitsaufgaben ist zu bedenken, dass Teilnehmende möglicherweise keine Erfahrung mit Gruppendiskussionen und selbstständigem Arbeiten in Gruppen haben. Daher kann es an der einen oder anderen Stelle hilfreich sein, Arbeitsaufträge niedrigschwellig und klar zu formulieren bzw. Arbeitsmaterial in leichter Sprache zu verwenden und mit Bildmaterial zu arbeiten.

Zeitpunkt für die Seminare

Da Basisqualifizierungen allen Interessierten offenstehen sollen, wird empfohlen, frühzeitig, zum Beispiel bei einem Infoabend, entsprechend den Bedürfnissen der Teilnehmenden, den geeigneten Zeitpunkt der Basisqualifizierung abzustimmen. Das kann zum Beispiel vormittags sein, in den Abendstunden oder am Wochenende bei mehrheitlich Berufstätigen.

Kurze Checkliste:

- Zeitpunkt für die Seminare festlegen (abhängig vom Teilnehmendenkreis)
- ausreichend großen Seminarraum reservieren, evtl. Zusatzräume für Gruppenarbeiten
- Beschilderung des Raums, sodass er von den Teilnehmenden gut gefunden wird
- Moderationskoffer, ausreichend Stifte und Moderationskarten für die Teilnehmenden
- Flipchart mit ausreichend Papier
- Pinnwand, Pinnnadeln, gegebenenfalls passendes Papier
- technisches Equipment bei Onlineseminaren
- Namenskartchen
- Getränke und Pausensnack



Notizen



Leitfaden

Inhalte der Module



Modul 1 – Kennenlernen, Biografie, Motivation und Erwartungen

Zu Beginn der Basisqualifizierung geht es um das gegenseitige Kennenlernen aller Beteiligten. Ziele unter anderem sind, eine gute Lernatmosphäre zu schaffen, ein Team zu bilden, die eigene Motivation wahrzunehmen und Erwartungen zu formulieren. Der Verlauf und die Inhalte der Qualifizierung werden vorgestellt.



Modul 2 – Migration und Integration

Migration ist ein globales Phänomen. In diesem Modul geht es um die vielfältigen Gründe der Migration und das Integrationsverständnis. Die vorgeschlagenen Methoden in den Seminarplänen führen häufig zu Aha-Erlebnissen und neuen Erkenntnissen.



Modul 3 – Rolle und Aufgaben

Die Aufgaben einer Integrationslotsin und eines -lotsen bringen es mit sich, dass die Ehrenamtlichen sich in einer besonderen Rolle befinden: in der der Brückenbauerin bzw. des Brückenbauers. Sich dieser Position und Herausforderungen bewusst zu werden und dies zu üben, das gehört zum Ziel des Moduls.



Modul 4 – Werte und Haltungen

Im Prozess der Integration sind Werte und Haltungen von allen Beteiligten von Bedeutung. Sie können verbindend, aber auch trennend sein. Sich der eigenen Werte und Haltungen bewusst zu werden, sich anderen Positionen zu öffnen und die gemeinsamen und verbindenden Werte zu erarbeiten, sind die Lernziele dieses Moduls.



Modul 5 – Rahmenbedingungen

Was dürfen und können ehrenamtliche WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen tun? Wie läuft das Engagement vor Ort ab? Was zeichnet ehrenamtliches Engagement aus und wie sehen die Rahmenbedingungen aus? Auch rechtliche Fragen, die Abläufe und die Koordination der Lotsentätigkeit sowie Kooperationen und lokale Strukturen werden in diesem Modul behandelt.





Modul 6 – Interkulturelle Kommunikation

Kommunikation findet auf vielen Ebenen statt. In diesem Modul werden Techniken der Gesprächsführung vermittelt. Auch wird das eigene Kommunikationsverhalten in den Blick genommen. Die vorgeschlagenen Methoden sensibilisieren für kulturell bedingte Kommunikationsgewohnheiten und die sich daraus ergebenden möglichen Missverständnisse



Modul 7 – Lokale Netzwerke

Funktionierende Netzwerke spielen für die Tätigkeit der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen eine große Rolle. Die lokalen Kooperationsnetzwerke kennenzulernen sowie zu ihrem Ausbau und ihrer Pflege beizutragen, sind Themen des Moduls. Es geht darüber hinaus auch darum, welche Rolle die Integrationslotsinnen und -lotsen darin einnehmen können.



Modul 8 – Grenzen

Grenzen zu erkennen und einzuhalten ist in vielfacher Hinsicht entscheidend für den Erfolg der Integrationslotsentätigkeit. Dass die Tätigkeit Grenzen hat und welche es sind, kann anhand der vorgeschlagenen Inhalte in diesem Modul erarbeitet werden. Ziel ist es, die Grenzen kennenzulernen, die durch die Richtlinien des Landesprogramms WIR und durch das lokale Projekt gesetzt werden, sich über mögliche Grenzüberschreitungen und Reaktion darauf im Klaren werden und individuelle Grenzen ziehen zu können.



Methodenkoffer

Übergreifende und ergänzende Möglichkeiten, um den Teilnehmenden der Basisqualifizierung die Seminarinhalte näherzubringen, sind im Methodenkoffer zu finden. Der Überblick auf Seite 21 zeigt weitere Alternativen auf, die Methoden einzusetzen.



Unterrichtseinheiten im Überblick

Mögliche Veranstaltungsformate	Unterrichtseinheiten
Tagesveranstaltung (z. B. 9:00 – 16:30 Uhr)	10
Halbtagesveranstaltung (z. B. 9:00 – 13:30 Uhr)	6
Abendveranstaltung (z. B. 17:00 – 20:00 Uhr)	4



Modul 1

Kennenlernen, Biografie, Motivationen und Erwartungen Unterrichtseinheiten

Seminarplan 1	Kennenlernen	4
Seminarplan 2	Biografie	4
Seminarplan 3	Motivation und Erwartung	5

Modul 1: Gesamt 13 Unterrichtseinheiten



Modul 2

Migration und Integration Unterrichtseinheiten

Seminarplan 1	Migration	5
Seminarplan 2	Integration (Kurzform)	4

Modul 2: Gesamt 9 Unterrichtseinheiten



Modul 3

Rolle und Aufgaben Unterrichtseinheiten

Seminarplan 1	Rolle und Aufgaben	4
---------------	--------------------	---

Modul 3: Gesamt 4 Unterrichtseinheiten



Modul 4

Werte und Haltung Unterrichtseinheiten

Seminarplan 1	Wertevielfalt	4
	Erweiterung: Kultur und Ehrenamt	1
Seminarplan 2	Gleichstellung der Geschlechter und Antidiskriminierung	4

Modul 4: Gesamt 9 Unterrichtseinheiten





Modul 5

Rahmenbedingungen

Unterrichtseinheiten

Seminarplan	Rahmenbedingungen	Unterrichtseinheiten
		4

Modul 5: Gesamt 4 Unterrichtseinheiten



Modul 6

Interkulturelle Kommunikation

Unterrichtseinheiten

Seminarplan 1	Gesprächsführung	Unterrichtseinheiten
		4
Seminarplan 2	Aspekte interkultureller Kommunikation	Unterrichtseinheiten
		3,5

Modul 6: Gesamt 7,5 Unterrichtseinheiten



Modul 7

Lokale Netzwerke

Unterrichtseinheiten

Seminarplan	Lokale Netzwerke	Unterrichtseinheiten
		3

Modul 7: Gesamt 3 Unterrichtseinheiten



Modul 8

Grenzen des ehrenamtlichen Integrationslotsenengagements

Unterrichtseinheiten

Seminarplan	Grenzen	Unterrichtseinheiten
		3

Modul 8: Gesamt 3 Unterrichtseinheiten

Gesamtzahl der Unterrichtseinheiten: 52,5



Vorschläge zur Seminarplanung

Basisqualifizierung mit 20 Unterrichtseinheiten

Schulungsthemen Basisqualifizierung	Inhalte	Siehe im Leit- faden unter:	Anzahl Unter- richtseinheiten
Kennen- lernen Rolle und Aufgaben	• Kennenlernen • Ziele und Inhalte der Basisqualifizierung • meine Rolle als WIR-Integrationslotsin bzw. -lotse • Aufgaben und Ablauf der Lotsentätigkeit • Rahmenbedingungen	Modul 1 Modul 3 Modul 5	4
Migration und Integration	• Was wird unter Integration verstanden? • Werte, Haltung, Gesetzesgrundlagen	Modul 2 Modul 4	4
Interkultur- elle Kommu- nikation	• Reflektieren des eigenen Gesprächs- verhaltens • Grundlagen und Techniken der Gesprächsführung • Bedeutung kultursensibler Hilfe zur Selbsthilfe	Modul 6 Modul 2	4
Lokale Netz- werke und Koopera- tionspartner	• Kennenlernen lokaler und regionaler Be- ratungs- und Unterstützungsstellen und deren Aufgaben • Zusammenarbeit mit hauptamtlichen Partnern wie Behörden, Verwaltung und andere Träger • ggf. Einladung von relevanten Netzwerk- partnern	Modul 7	4
Eigene Angebote entwickeln Grenzen Ausblick	• Aufgabenfelder aufzeigen • Entwickeln eigener Vorhaben • Grenzen • Auswertung und Ausblick	Modul 3 Modul 8	4
			Gesamt: 20 UE

Hinweis:

Eine Basisqualifizierung mit 20 Unterrichtseinheiten ist geeignet, wenn ...

- der Projektträger bereits vor Ort tätig ist,
- die Integrationslotsinnen und -lotsen (ILOs) in der Kommune bekannt sind,
- die neu qualifizierten ILOs auf bestehende Strukturen zurückgreifen können.



Notizen



Basisqualifizierung mit 30 Unterrichtseinheiten

Schulungsthemen Basisqualifizierung	Inhalte	Siehe im Leit- faden unter:	Anzahl Unter- richtseinheiten
Kennen- lernen	• Kennenlernen • Ziele und Inhalte der Basisqualifizierung • eigene Herkunftsbiografie beleuchten • Gruppenregeln	Modul 1	4
Rolle und Aufgaben	• meine Rolle als WIR-Integrationslotsin/-lotse • Aufgaben und Ablauf der Lotsentätigkeit • Ehrenamt in den Kulturen • Rahmenbedingungen • ggf. Erfahrungsbericht anderer Lotsin-nen/Lotsen	Modul 3 Modul 4 Modul 5	6
Migration und Integration	• Phasen der Integration • Was wird unter Integration verstanden? • Werte, Haltung, Vielfalt, Gesetz, Geschlechterrollen	Modul 2 Modul 4	4
Interkultur- elle Kommu- nikation	• Reflektieren des eigenen Gesprächsverhaltens • Grundlagen und Techniken der Gesprächsführung • Grenzen kommunizieren • Bedeutung kultursensibler Hilfe zur Selbsthilfe	Modul 6 Modul 8 Modul 2	6
Lokale Netz- werke und Koopera- tionspartner	• Einführung in gesellschaftliche Strukturen, wie beispielsweise Arbeits-, Sozial-, Gesundheits-, Renten- und Bildungssystem • Kennenlernen von lokalen und regionalen Beratungs- und Unterstützungsstellen und deren Aufgaben • Zusammenarbeit mit hauptamtlichen Partnern wie Behörden, Verwaltung und andere Träger • ggf. Einladung von relevanten Netzwerkpartnern	Modul 7	6
Eigene Angebote entwickeln Ausblick	• mögliche Aufgabenfelder definieren • Entwickeln eigener Vorhaben • Grenzen • Auswertung und Ausblick	Modul 3 Modul 8	4
			Gesamt: 30 UE



Notizen



Basisqualifizierung mit 36 Unterrichtseinheiten

Schulungsthemen Basisqualifizierung	Inhalte	Siehe im Leit- faden unter:	Anzahl Unter- richtseinheiten
Kennen- lernen	• Kennenlernen • Ziele und Inhalte der Basisqualifizierung • eigene Herkunftsbiografie beleuchten • Gruppenregeln	Modul 1	4
Biografie- arbeit	• Reflektion des eigenen Integrationsweges • Welche Erfahrungen auf diesem Weg nutzen mir in meiner Lotsentätigkeit, welche Erfahrungen behindern mich vielleicht?	Modul 1 Modul 2	4
Migration und Integration	• Migration, Flucht, Asyl • Zuwanderungsgeschichte • Was wird unter Integration verstanden? • Phasen der Integration	Modul 2	4
Umgehen mit Ver- schiedenheit (Diversität) und Diskrimi- nierung	• eigene Erfahrungen mit „anders sein“, sich diskriminiert oder ausgegrenzt fühlen • Reflektieren des eigenen Wertesystems • Geschlechtsspezifische Rollenbilder • Gleichstellung und Antidiskriminierung	Modul 2 Modul 4	4
Rolle und Rahmenbe- dingungen	• meine Rolle als WIR-Integrationslotsin/-lotse • Ehrenamt in den Kulturen • Rahmenbedingungen • Berichte aus der Praxis von erfahrenen Lotsen bzw. Lotsinnen	Modul 3 Modul 4 Modul 5	4
Aufgaben und Tätig- keitsfelder	• Aufgaben und Ablauf der Lotsentätigkeit • mögliche Tätigkeiten und Einsatzfelder: Wie stelle ich mich mir eine Zukunft als ILO vor?	Modul 3	4
Interkultur- elle Kommu- nikation	• Reflektieren des eigene Gesprächsverhaltens • Grundlagen und Techniken der Gesprächsführung • Bedeutung kultursensibler Hilfe zur Selbsthilfe	Modul 6 Modul 4	4



Lokale Netzwerke und Kooperationspartner	• Kennenlernen lokaler und regionaler Beratungs- und Unterstützungsstellen und deren Aufgaben • Zusammenarbeit mit hauptamtlichen Partnern wie Behörden, Verwaltung und andere Träger • Kennenlernen wichtiger Kooperationspartner, ggf. Einladung von relevanten Akteuren vor Ort	Modul 7	4
Eigene Angebote entwickeln	• Entwickeln eigener Vorhaben • Grenzen als ILO wahrnehmen und einhalten • Zusammenführung mit den aktiven ILOs • Auswertung und Ausblick	Modul 3 Modul 8	4
Grenzen			
Ausblick			
			Gesamt: 36 UE

Hinweis:

- Spezifische Seminarinhalte sind in den Modulen nicht ausführlich beschrieben. Das Kompetenzzentrum Vielfalt – WIR Lotsen führt eine Liste mit Referentinnen und Referenten, die zu Schwerpunktthemen angefragt werden können, oder man lädt geeignete lokale Fachkräfte ein.
- Das Kennenlernen von Unterstützungsangeboten vor Ort ist hilfreich, um einerseits wichtige Ansprechpersonen kennenzulernen und andererseits, um sich als Integrationslotsinnen und -lotsen bekannt zu machen.
- Erfahrungsberichte aus der Praxis erfahrener Integrationslotsinnen und -lotsen unterstützen in der Rollenfindung und bestärken die neuen, ihre Grenzen zu wahren.



Basisqualifizierung mit 36 Unterrichtseinheiten Schwerpunkt: Bildung und Erziehung

Schulungsthemen Basisqualifizierung	Inhalte	Siehe im Leit- faden unter:	Anzahl Unter- richtseinheiten
Kennen- lernen	• Kennenlernen • Ziele und Inhalte der Basisqualifizierung • Motivation • Gruppenregeln	Modul 1	4
Zusammen- leben der Kulturen	• Phasen der Integration • Reflektion des eigenen Integrationsweges • Regeln und Unterschiede in verschie- denen Kulturen und Religionen • kulturell bedingte Familien- und Erzie- hungsbilder	Modul 2 Modul 1 Modul 4	4
Interkultur- elle Kommu- nikation Teil I	• eigenes Gesprächsverhalten reflektieren • Grundlagen und Techniken der Ge- sprächsführung • Bedeutung kultursensibler Hilfe zur Selbsthilfe	Modul 2 Modul 6 Modul 4	4
Werte und Haltung	• Reflektieren des eigenen Wertesystems • geschlechtsspezifische Rollenbilder, Männerrollen, Frauenrollen • Gleichstellung und Antidiskriminierung	Modul 4	4
Rolle, Auf- gaben und Rahmenbe- dingungen	• meine Rolle als WIR-Integrationslotsin bzw. -lotse • Aufgaben und Ablauf der ILO-Tätigkeit • Rahmenbedingungen • Neutralität und Schweigepflicht	Modul 3 Modul 5	4
Erziehungs- und Bil- dungs- system in Deutschland	• Kita, Schule, Bewerbung, Berufswahl, Arbeitsmarkt • Bildungs- und Berufsperspektiven • Hilfesystem für Familien: Erziehungsbe- ratung und Jugendamt	Modul 7	4
Interkultu- relle Kommu- nikation Teil II	• Umgang mit Tabus und Regeln • unterschiedliche Erziehungsstile, Um- gang mit Autorität • Gesprächsführung anhand von Beispielen • Grenzen als ILO wahrnehmen und ein- halten	Modul 2 Modul 6 Modul 8	4
Lokale Netz- werke und Koopera- tionspartner	• Übersicht über die Förder- und Beratungsangebote in der Kommune und deren Aufgaben • Gesundheitssystem und Ansprechpartner • Kennenlernen wichtiger Kooperations- partner, ggf. Einladung von relevanten Akteuren vor Ort	Modul 7	4



Eigene Angebote entwickeln Ausblick	• mögliche Aufgabenfelder definieren • eigene Angebot entwickeln • Zusammenführung mit den aktiven ILOS • Auswertung und Ausblick	Modul 3	4
			Gesamt: 36 UE

Hinweis:

- Spezifische Seminarinhalte sind in den Modulen nicht ausführlich beschrieben. Das Kompetenzzentrum Vielfalt – WIR Lotsen führt eine Liste mit Referentinnen und Referenten, die zu Schwerpunktthemen angefragt werden können, oder man lädt geeignete lokale Fachkräfte ein.
- Das Kennenlernen von Unterstützungsangeboten vor Ort ist hilfreich, um einerseits wichtige Ansprechpersonen kennenzulernen und andererseits, um sich als Integrationslotsinnen und -lotsen bekannt zu machen.
- Erfahrungsberichte aus der Praxis von erfahrener Integrationslotsinnen und -lotsen unterstützen in der Rollenfindung und bestärken die neuen, ihre Grenzen zu wahren.



Basisqualifizierung mit 36 Unterrichtseinheiten Schwerpunkt: Gesundheit

Schulungsthemen Basisqualifizierung	Inhalte	Siehe im Leit- faden unter:	Anzahl Unter- richtseinheiten
Kennen- lernen	• Kennenlernen • Ziele und Inhalte der Basisqualifizierung • Motivation • Gruppenregeln	Modul 1	4
Zusammen- leben der Kulturen	• Phasen der Integration • Reflektion des eigenen Integrationsweges • Migration und Gesundheit	Modul 2 Modul 4	4
Rolle, Auf- gaben und Rahmenbe- dingungen	• meine Rolle als WIR-Integrationslotsin/-lotse • Aufgaben und Ablauf der ILO-Tätigkeit • Neutralität, Schweigepflicht • Rahmenbedingungen	Modul 3 Modul 4 Modul 5	4
Interkultu- relle Kommu- nikation	• eigenes Gesprächsverhalten reflektieren • Grundlagen und Techniken der Gesprächsführung • Gesprächsführung und Umgang mit Konflikten	Modul 6 Modul 8	4
Einführung in das Gesund- heitssystem	• Gesundheitssystem und Vorsorgemaßnahmen • Krankenkassen und Versicherungen	Modul 7	4
Seelische Gesundheit	• psychosoziale Grundkenntnisse • Stressprävention und psychische Gesundheit • psychosomatische Störungen • Hilfsangebote	Modul 7	4
Prävention	• gesunde Ernährung und Bewegung • Umgang mit Alkohol-, Nikotin- und Medikamentenkonsum • rund um die Frau: Geburt, Schwangerschaft, Wechseljahre • Kindergesundheit	Modul 7	8



Eigene Angebote entwickeln	• Grenzen als ILO wahrnehmen und einhalten • mögliche Aufgabenfelder definieren • Entwickeln eigener Angebote • Zusammenführung mit den aktiven ILOs, • Auswertung und Ausblick	Modul 3 Modul 8	4
Ausblick			
			Gesamt: 36 UE

Hinweis:

- Spezifische Seminarinhalte sind in den Modulen nicht ausführlich beschrieben. Das Kompetenzzentrum Vielfalt – WIR Lotsen führt eine Liste mit Referentinnen und Referenten, die zu Schwerpunktthemen angefragt werden können, oder man lädt geeignete lokale Fachkräfte ein.
- Das Kennenlernen von Unterstützungsangeboten vor Ort ist hilfreich, um einerseits wichtige Ansprechpersonen kennenzulernen und andererseits, um sich als Integrationslotsinnen und -lotsen bekannt zu machen.
- Erfahrungsberichte aus der Praxis von erfahrener Integrationslotsinnen und -lotsen unterstützen in der Rollenfindung und bestärken die neuen, ihre Grenzen zu wahren.



Die Methoden im Überblick

Methoden für den Seminareinstieg

Methode	Beschreibung in	empfohlen für
Kennenlernspiele - verschiedene Varianten	Koffer	
Einfache Vorstellungsrunde	Koffer	Modul 1
Kreuzwortnamen	Koffer	Modul 1
Kalenderblatt-Vorstellung	Koffer	Modul 1
Nachbar/Nachbarin begrüßen	Koffer	Modul 1, 3
Name-Verb-Bewegung	Koffer	Modul 1
Schlüsselrunde	Koffer	Modul 1
Schwarze Liste	Koffer	Modul 1
Autogramm-Bingo	Koffer	Modul 1
Ampelspiel	Modul 8	Meinungs- und Stimmungsbild abfragen
Aufstellung nach Systemmerkmalen	Modul 2	Modul 1, alle
Begriffsdomino	Modul 2	alle
Biografisches Arbeiten mit mitgebrachten Gegenständen	Modul 1	Modul 2
Countdown	Koffer	Modul 1, 3, 8
Deine Brücke als Geste	Modul 1 (Seminarplan S. 26)	Modul 3, 8
Gruppenfindung nach Zahlen	Koffer	Modul 5, 8
Interview zu zweit	Modul 1	zur Themeneinführung, Modul 2
Körperorientierte Auflockerungsübung	Koffer	Modul 1
Nähe und Distanz	Modul 8 Seminarplan S. 13)	
Positionsabfrage	Koffer	Modul 2, 3, 6, 8
Tabu	Modul 2	
Vier-Ecken-Methode	Modul 1	Modul 4



Die Methoden im Überblick

Inhaltliche Methoden

Methode	Beschreibung in	empfohlen für
Ausstellungsbesuch	Modul 1	Modul 2
Ehrenamt in den Kulturen	Modul 4	Modul 1, 3
Erzählcafé	Koffer	Modul 2, 8
Familiennetze	Modul 2	Modul 3
Geschlechtsspezifische Rollenbilder	Modul 4	Modul 3
Ideensammlung	Koffer	Modul 1, 3
Kartenabfrage	Modul 8	zur Themenein- führung
Kommunikationsgewohnheiten	Modul 6	Modul 8
Kugellager	Koffer	zur Themenein- führung, Modul 1, 3, 6
Kurzvortrag	Koffer	Modul 1, 2, 4, 5, 6, 7
Lebensfluss	Koffer	Modul 1, 2
Perspektivenwechsel	Modul 6	Modul 4
Plakat erstellen	Modul 1	Modul 2
Recherche	Koffer	Modul 2, 5, 7
Ressourcen - Quellen meiner Kraft	Koffer	Modul 1, 8
Rollen und Kompetenzen im Team	Modul 5	Modul 1, 3
Rollenspiel (thematisch aufbereitet)	Koffer	Modul 3, 6, 8
Schritt nach vorn	Modul 3	Modul 4
Standpunkt und Bewegung	Koffer	zur Themenein- führung
Thesenbild	Modul 2	Modul 3, 8
Werte und Haltung	Modul 4	Modul 3
Wertehierarchie	Modul 4	Modul 8
Wörtersalat	Koffer	Modul 4
Vier Seiten der Diskriminierung	Modul 4	
Zeitleiste Zuwanderung	Modul 2	



Die Methoden im Überblick

Methoden für den Seminarabschluss

Methode	Beschreibung in	empfohlen für
Seminarabschlüsse gestalten - verschiedene Varianten	Koffer	
Gegenstandsassoziation	Koffer	Modul 3, 8
Handrückmeldung	Koffer	Modul 2, 4
Ich schenk dir eine Geschichte	Koffer	
Mündliche Rückmeldung	Koffer	Modul 5
Daumenabfrage	Koffer	Modul 1, 2, 3
Zielscheibe	Koffer	Modul 4, 8 Einzelauswertung und für den Abschluss



Hinweise zu Abkürzungen und Begriffen

Aus Platzgründen wurde entschieden, in den Seminarplänen einige Abkürzungen zu verwenden:

evtl. – eventuell

ggf. – gegebenenfalls

BQ – Basisqualifikation

TN – Teilnehmende

UE – Unterrichtseinheit

ILO – Integrationslotsin bzw. -lotse, Mehrzahl ILOs

Im Leitfaden werden, wo möglich, genderneutrale Begriffe verwandt. Es werden alle Geschlechteridentitäten angesprochen.

Endnoten

¹ Kompetenzzentrum Vielfalt – WIR Lotsen 2019: Orientierungshilfe für Integrationslotsenprojekte im WIR-Programm des Landes Hessen. Kernprofil der WIR – Integrationslotsinnen und -lotsen. Hrsg.: Hessisches Ministerium für Soziales und Integration, Wiesbaden (www.kompetenzzentrum-vielfalt-hessen.de/integrationslotsen/material/).

² <https://integrationskompass.hessen.de/sites/integrationskompass.hessen.de/files/F%C3%B6rderrichtlinie%20zum%20Landesprogramm%20WIR%202019.pdf> (zuletzt aufgerufen am 18.12.2019).



Impressum

Autorin und Autor:
Dr. Jürgen Schumacher
Sozialwissenschaftliche Beratung
Lucia Rutschmann
Kompetenzzentrum Vielfalt – WIR Lotsen

Redaktion:
Sigrid Jacob und Monika Präse
Kompetenzzentrum Vielfalt – WIR Lotsen

Wiebke Schindel und Heike Würfel
Hessisches Ministerium für Soziales
und Integration Referat VI 2 -
Landesprogramm WIR

Kompetenzzentrum Vielfalt – WIR Lotsen
Domstraße 81 | 63067 Offenbach
Telefon 069 82367233
wir-lotsen@lagfa-hessen.de
www.kompetenzzentrum-vielfalt-hessen.de

Ein Projekt von:



Gefördert von:
Hessisches Ministerium
für Soziales und Integration



Oktober 2020





Modul 1: Kennenlernen, Biografie, Motivationen und Erwartungen





Modul 1: Kennenlernen, Biografie, Motivationen und Erwartungen

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis

Einführung

Warum sollten die Themen Kennenlernen, Biografie, Motivationen und Erwartungen der Teilnehmenden in der Basisqualifizierung behandelt werden?	3
Gegenstand des Moduls „Kennenlernen, Biografie, Motivationen und Erwartungen der Teilnehmenden“	4
Methodische und didaktische Hinweise	7
Lernziele des Moduls im Überblick	8
Quellenhinweise	9

Seminarplan I: Kennenlernen

Methode: Interview zu zweit	11
Kurzvortrag: Ziele und Inhalte der Basisqualifizierung	17
Kurzvortrag: Gruppenregeln	19
	21

Seminarplan II: Biografie

Methode: Biografisches Arbeiten mit mitgebrachten Gegenständen	23
	27

Seminarplan III: Motivationen und Erwartungen

Vier-Ecken-Methode: Einstieg in das Thema Motivation	29
Kurzvortrag: Motive für freiwilliges Engagement	33
Methode: Plakat erstellen	35
Methode: Ausstellungsbesuch	37
	39





Warum sollten die Themen Kennenlernen, Biografie, Motivationen und Erwartungen der Teilnehmenden in der Basisqualifizierung behandelt werden?

Es versteht sich nahezu von selbst, dass Personen, die miteinander lernen und sich dann später im praktischen Integrationslotsenengagement auch gemeinsam engagieren wollen, sich bis zu einem gewissen Grad kennenlernen sollten. Es schafft eine Vertrauensbasis und erleichtert den Umgang miteinander, wenn man in etwa weiß, mit wem man es zu tun hat.

Für das ehrenamtliche Engagement als WIR-Integrationslotsin oder -lotse ist dies von besonderer Bedeutung, denn ein Großteil der Teilnehmenden wird nach Abschluss in Teams zusammenarbeiten. Ein methodisch angeleitetes einander Kennenlernen ist deswegen auch ein erster Schritt zum „Teambuilding“.

Das einander Kennenlernen kann sich je nach der Konzeption der einzelnen Basisqualifizierung auf verschiedene Bereiche beziehen und unterschiedlich weit in die private und persönliche Sphäre hineingehen. Die Biografien der Teilnehmenden, ihre Motivationen für und ihre Erwartungen an das Integrationslotsenengagement im WIR-Programm sind dabei drei Bereiche, die auf jeden Fall berücksichtigt werden sollten.

Lernen findet nicht nur in der Basisqualifizierung statt, sondern ist auch später im praktischen Integrationslotsenengagement erforderlich. Kompetenzen und Fähigkeiten müssen kontinuierlich weiterentwickelt und aktualisiert werden. Dabei spielt informelles Lernen eine wichtige Rolle. Es kann maßgeblich dadurch gefördert werden, dass die Biografien der Beteiligten in Grundzügen bekannt sind¹.

Die Motivationen für ein ehrenamtliches Integrationslotsenengagement können recht unterschiedlich sein. Es ist für die Steuerung der WIR-Integrationslotsenprojekte wichtig, diese Motivationen zu kennen. Dies gilt einerseits, um ihnen entgegenzukommen und sie auf diese Weise zu erhalten, andererseits aber auch, um an Motivationen zu arbeiten, die im Integrationslotsenengagement nicht erfüllt werden können.

Ebenso wichtig ist es, die Erwartungen der zukünftigen WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen zu kennen. Dies gilt sowohl für die Erwartungen an die Themen und Arbeitsformen der Basisqualifizierung als auch für die Erwartungen an die Bedingungen im Integrationslotsenengagement.

Die Erwartungen in Bezug auf das ehrenamtliche Engagement als WIR-Integrationslotsin oder -lotse können sich auf die Motivationen für das Engagement, aber auch auf die vorhandenen Rahmenbedingungen beziehen. So kann es zum Beispiel vorkommen, dass Engagierte, die stark durch den Wunsch nach Anerkennung motiviert sind, hohe Erwartungen an die Dankbarkeit der Ratsuchenden haben, die sich nicht immer erfüllen. Ebenso kann es im Bereich der Rahmenbedingungen zum Beispiel unrealistische Erwartungen an das Maß der hauptamtlichen Unterstützung geben.

Somit sprechen gute Gründe dafür, Biografien, Motivationen und Erwartungen in der Basisqualifizierung zu thematisieren und zu diskutieren.





Gegenstand des Moduls „Kennenlernen, Biografie, Motivationen und Erwartungen der Teilnehmenden“

Dimensionen des einander Kennenlernens

Ein strukturiertes einander Kennenlernen sollte verschiedene Dimensionen und Ziele dieses Lernschrittes in den Blick nehmen. Der Methodenkoffer zu diesem Modul bietet hierzu eine Palette von Gestaltungsmöglichkeiten.

Erstens sollten sich die Teilnehmenden untereinander kennenlernen. Dies schafft eine vertrauensvolle Lernatmosphäre in der Basisqualifizierung und legt eine gute Basis für eine spätere Zusammenarbeit der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen in Teams.

Zweitens sollte die Kursleitung die Teilnehmenden kennenlernen, weil dies eine bedarfsgerechtere und punktgenauere Gestaltung des weiteren Kursverlaufs gestattet. Fragen und Themen, die einer vertiefenden Diskussion bedürfen, können so früh erkannt und dann später wieder aufgegriffen werden.

Drittens sollten die Verantwortlichen des jeweiligen WIR-Integrationslotsenprojekts, insbesondere die hauptamtlichen Koordinatorinnen und Koordinatoren und die Teilnehmenden, sich kennenlernen. Dies bietet sich zum Beispiel in Zusammenhang mit der Vorstellung und Diskussion der Rahmenbedingungen² des örtlichen Projektes an.

Viertens sollten die Teilnehmenden im weiteren Kursverlauf ausgewählte Akteurinnen und Akteure vor Ort kennenlernen. Dies können bereits aktive WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen und darunter insbesondere die koordinierenden Lotsinnen und -lotsen sein. Weitere wichtige Ansprech- oder Kooperationspartnerinnen und -partner aus dem lokalen Netzwerk der Integrationsarbeit können hinzukommen, zum Beispiel Vertreterinnen oder Vertreter wichtiger Behörden und Fachdienste.

Biografische Hintergründe der Teilnehmenden

In der Basisqualifizierung sollte sich die Gruppe mit der Frage auseinandersetzen, welche Lebenswege die Teilnehmenden bislang durchlaufen haben, wohin sie sich entwickeln wollen und welche Rolle das Engagement als WIR-Integrationslotsin oder -lotse in diesem Zusammenhang spielen soll. Dies beinhaltet also sowohl die Frage nach der bisherigen Biografie als auch die nach den weiteren biografischen Perspektiven.

Einige Aspekte der Biografien der Teilnehmenden sind für das ehrenamtliche Engagement als WIR-Integrationslotsin oder -lotse von besonderer Bedeutung. Zu nennen sind hier

- Bildung und Beruf,
- Familie,
- Migration sowie
- ehrenamtliches Engagement.

Bildung und Beruf

Der Bildungsverlauf und der berufliche Werdegang der Teilnehmenden sind gute Ansatzpunkte, um herauszuarbeiten, welche Kompetenzen und Fähigkeiten die einzelnen Teilnehmenden in ihr ehrenamtliches Engagement als WIR-Integrationslotsin oder -lotse einbringen können und ob sie dies wollen. Es kann auch sein, dass Teilnehmende in ihrem ehrenamtlichen Engagement bewusst einen Kontrast oder ein Gegengewicht zu ihrer beruflichen Tätigkeit suchen.





Kennenlernen, Biografie, Motivationen und Erwartungen

Einführung

Viele und insbesondere jüngere Teilnehmende wollen sich durch das Integrationslotsenengagement in ihren Kompetenzen und Fähigkeiten weiterentwickeln und auch dies kann sowohl im Kontrast zu einer beruflichen Tätigkeit oder auch gleichgerichtet damit geschehen. In beiden Fällen stellt sich damit die Frage, welche Gestaltungsmöglichkeiten im Integrationslotsenengagement genutzt werden können, um diesen Perspektiven im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten Rechnung zu tragen. Der erste Schritt dazu ist, solche Entwicklungsperspektiven in der Basisqualifizierung zu formulieren und zu diskutieren.

Familie

Die Eltern-Kinder-Beziehung und ihre Rolle im Integrationsprozess sowohl der Kinder als auch der Eltern spielt in vielen WIR-Integrationslotsenprojekten eine wichtige Rolle³. Die Vermittlung zwischen Kita bzw. Schule und Elternhaus ist dabei ein zentraler Aspekt. Im Rahmen der Befassung mit den Biografien der Teilnehmenden ist es deswegen von großem Interesse, ob die Teilnehmenden selbst Eltern sind und welche Erfahrungen sie gegebenenfalls mit Integrationsprozessen in Kita und Schule gemacht haben.

Ebenfalls thematisiert werden sollten familiäre Rollenmuster und insbesondere die Frage, inwieweit diese hierarchisch oder egalitär orientiert sind, denn das Kernprofil der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen verpflichtet sie darauf, die Gleichstellung der Geschlechter anzuerkennen⁴.

Migration

Es bringt eine Reihe von Vorteilen mit sich, wenn Integrationslotsinnen und -lotsen einen Migrationshintergrund haben⁵. Nach der Definition des Statistischen Bundesamtes hat „eine Person ... einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde“⁶. Diese Definition umfasst also auch die sogenannte zweite Generation, also Personen, deren Eltern zugewandert sind.

Teilnehmende, die selbst zugewandert sind, haben viele Integrationsschritte, bei denen WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen Ratsuchende begleiten und unterstützen, in der Vergangenheit selbst durchlaufen. Sie haben dabei Erfahrungen gemacht, die für das Integrationslotsenengagement nutzbar gemacht werden können.

Allerdings können diese Erfahrungen recht unterschiedlich sein, je nachdem, ob man vor vielen Jahren als sogenannte Gastarbeiterin bzw. Gastarbeiter, ob man im vergangenen Jahrzehnt durch Anwerbung für einen „Mangelberuf“ nach Deutschland gekommen ist⁷ oder ob man aus dem Heimatland geflüchtet ist und in Deutschland Asyl beantragt und/oder erhalten hat⁸.

Teilnehmende, die als alteingesessene Deutsche keine eigene Migrationserfahrung haben, betrachten die Integration von Zugewanderten in Deutschland nicht selten unter einem anderen Blickwinkel. Die Basisqualifizierung sollte dazu genutzt werden, die unterschiedlichen Perspektiven auf Migration und Integration herauszuarbeiten und im Hinblick auf das Integrationslotsenengagement zu diskutieren.

Dabei kann ein Rückblick auf die Familiengeschichte der alteingesessenen deutschen Teilnehmenden Gemeinsamkeiten aufdecken, denn in vielen von deren Familien wird es aller Wahrscheinlichkeit nach Migrationserfahrungen geben, sei es im Rahmen der Vertreibung aus den ehemaligen deutschen Ostgebieten, im Rahmen der Zuwanderung während der Industrialisierung oder durch Auswanderung nach Übersee.





Ehrenamtliches Engagement

WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen engagieren sich ehrenamtlich, das heißt nicht gegen Entgelt. Die pauschale Aufwandsentschädigung, die sie erhalten können⁹, ist als unbürokratische Erstattung für entstandene Kosten gedacht und macht das Integrationslotsenengagement keineswegs zu einer Erwerbstätigkeit.

Wie im Modul 4 „Ehrenamt, Werte und Haltungen“ genauer beschrieben wird, unterscheidet sich das ehrenamtliche Engagement in einer Reihe von Hinsichten charakteristisch von einer Erwerbstätigkeit. Von daher es sinnvoll, im Rahmen der Befassung mit den Biografien die Frage zu erörtern, wer unter den Teilnehmenden bereits persönliche Erfahrungen mit ehrenamtlichem Engagement gesammelt hat und wie diese aussehen.

Wer bislang keine Erfahrung mit ehrenamtlichem Engagement hat, kann von den Erfahrungen derjenigen profitieren, die sich bereits ehrenamtlich engagieren oder früher engagiert haben.

Motivationen der Teilnehmenden

Die Motivationen für ein ehrenamtliches Engagement können, wie bereits eingangs erwähnt, recht unterschiedlich sein. Um einen Eindruck von der Spannweite dieser Motivationen zu vermitteln, kann der Freiwilligensurvey¹⁰, die umfassendste empirische Untersuchung zum ehrenamtlichen Engagement in Deutschland, herangezogen werden. Im Fragebogen des Freiwilligensurvey 2014 werden folgende Motivationen unterschieden:

- die Gesellschaft zumindest im Kleinen mitgestalten;
- mit anderen Menschen zusammenkommen;
- Ansehen und Einfluss im eigenen Lebensumfeld gewinnen;
- durch das Engagement auch beruflich vorankommen;
- Qualifikationen erwerben, die im Leben wichtig sind;
- durch das Engagement etwas dazuverdienen;
- das Engagement macht Spaß;
- mit Menschen anderer Generationen zusammen sein¹¹.

Die Liste ist keineswegs vollständig, sondern stellt eine Auswahl von möglichen Motivationen dar, die im Freiwilligensurvey abgefragt wurden. Zu den allgemeinen Motivationen treten solche hinzu, die spezifisch für einen Engagementbereich sind. Im Bereich „Integration von Zugewanderten“ kann dies zum Beispiel das Motiv sein, zu einer Willkommenskultur für Zugewanderte beizutragen.

Es kann auch Motivationen geben, die nicht in Einklang mit den Leitlinien der hessischen Integrationspolitik stehen und deswegen einem Engagement als WIR-Integrationslotsin oder -lotse entgegenstehen. Beispielhaft genannt sei hier ein Integrationsverständnis, das sich um eine einseitige Anpassung der Zugewanderten an die deutsche Kultur bemüht, statt sich an einer kulturellen Vielfalt auf der Basis gemeinsamer Grundwerte zu orientieren. Die Darstellung der Grundlinien der hessischen Integrationspolitik ist Gegenstand des Moduls 2 „Migration und Integration“.

Es ist keineswegs sicher, dass sich die Teilnehmenden über alle Motivationen bewusst sind, die sie an das Engagement als WIR-Integrationslotsin oder -lotse herantragen. Es empfiehlt sich deswegen, dass die Teilnehmenden ihre Motivationen im gemeinsamen Gespräch formulieren und mit anderen diskutieren.





Kennenlernen, Biografie, Motivationen und Erwartungen

Einführung

Erwartungen der Teilnehmenden

Auch die Erwartungen der Teilnehmenden an das Engagement als WIR-Integrationslotsin oder -lotse können recht unterschiedlich sein. Sie können sich auf die eigenen Motivationen beziehen, aber auch auf die Rahmenbedingungen der Tätigkeit. Es ist aber auch möglich, dass Teilnehmende ohne konkrete Erwartungen in die Basisqualifizierung hineingehen und gewissermaßen abwarten, was auf sie zukommt.

Gibt es konkrete Erwartungen, so besteht natürlich die Gefahr, dass diese enttäuscht werden. Wenn dies geschieht, wirkt es sich auf die Nachhaltigkeit des Engagements aus. Ehrenamtliche, deren Erwartungen sich nicht erfüllen, werden eher geneigt sein, ihr Engagement zu beenden.

Von daher bilden die Erwartungen der Teilnehmenden einen wichtigen Hintergrund für den weiteren Verlauf der Basisqualifizierung. Dies gilt in zwei Richtungen: Wenn die Erwartungen der Teilnehmenden erfüllt werden oder die Bedingungen für diese Erfüllung verbessert werden können, dann sollte diese Möglichkeit genutzt werden, um die Nachhaltigkeit des Engagements zu erhöhen. Umgekehrt sollten unrealistische Erwartungen diskutiert und auf diese Weise angepasst werden. Dazu benötigt man zunächst einmal Informationen über die Erwartungen und diese können im Rahmen dieses Moduls gewonnen werden.

Methodische und didaktische Hinweise

In keinem anderen Modul der Basisqualifizierung spielt das, was die Teilnehmenden mitbringen, eine so große Rolle wie in diesem einleitenden Modul. Es ist eine wichtige didaktische Herausforderung, eine vertrauensvolle Kommunikationssituation zu schaffen, in der die Teilnehmenden zu einem offenen Austausch über ihre Lebensgeschichten, Motivationen und Erwartungen bereit sind.

Teilnehmendengruppen der Basisqualifizierung können in Bezug auf Herkunft, Alter, Geschlecht und viele andere Merkmale ganz unterschiedlich zusammengesetzt sein. In jeder Teilnehmendengruppe kann ihre spezifische Zusammensetzung kreativ genutzt werden.

So empfiehlt es sich zum Beispiel, in einer relativ homogenen Gruppe von jungen Müttern, die sich in Kitas oder Grundschulen als WIR-Integrationslotsinnen engagieren wollen, didaktisch anders vorzugehen als in Gruppen, in denen Teilnehmende mit ganz unterschiedlichen Hintergründen zusammenkommen.

In homogenen Gruppen ist es ein guter Ansatzpunkt, nach Gemeinsamkeiten in den Erfahrungen und Perspektiven zu fragen und daran anzuknüpfen. In heterogenen Gruppen hingegen kann man in hohem Maße die Möglichkeit nutzen, dass die Teilnehmenden im Austausch voneinander lernen und erfahren, dass es hinsichtlich des ehrenamtlichen Integrationslotsenengagements auch ganz andere Hintergründe und Perspektiven als ihre eigenen gibt.

Partnerinterviews, in denen sich jeweils zwei Teilnehmende mit unterschiedlichen Hintergründen gegenseitig befragen und dann die gewonnenen Erkenntnisse der Gesamtgruppe der Teilnehmenden vorstellen, sind hier eine interessante Möglichkeit.

Kleingruppenarbeiten, in denen jeweils ein Teil der Teilnehmenden mit ähnlichen Hintergründen Besonderheiten und charakteristische Merkmale der jeweiligen Kultur herausarbeitet und dann gegenüber der Gesamtgruppe präsentiert, sind eine weitere Option.





Kennenlernen, Biografie, Motivationen und Erwartungen

Einführung

Lernziele des Moduls im Überblick

Am Ende der Basisqualifizierung sollten die Teilnehmenden im Themenbereich Biografie, Motivationen und Erwartungen folgende Kenntnisse und Fähigkeiten gewonnen, vertieft oder aktualisiert haben:

- Sie haben die anderen Teilnehmenden besser kennengelernt und einen Einblick in die Vielfalt von biografischen Hintergründen, Motivationen und Erwartungen erhalten.
- Sie haben sich insbesondere mit der Migrationsgeschichte der Teilnehmenden befasst.
- Sie haben ihre bisherigen Erfahrungen im ehrenamtlichen Engagement in die Gruppe eingebracht oder sie haben einen Einblick in die Eigenheiten des ehrenamtlichen Engagements im Vergleich zu einer Erwerbstätigkeit erhalten.
- Sie haben gelernt, die eigenen Motivationen und Erwartungen zu formulieren und sie zu reflektieren.
- Sie haben die Motivationen und Erwartungen anderer Teilnehmender so weit kennengelernt, dass sie sich deren Unterschiedlichkeit bewusst sind.
- Sie haben erfahren, dass das Integrationslotsenengagement auch als kontinuierlicher Lernprozess zu verstehen ist.





Quellenhinweise

Endnoten

¹ Vergleiche Dausien 2011.

² Vergleiche Modul 5.

³ So gaben in der hessenweiten Bestandsaufnahme der Basisqualifizierungen im Jahr 2015 17 von insgesamt 19 befragten Projekten an, im Bereich „Kindertagesstätten“ tätig zu sein, 16 von 19 Projekten waren im Bereich „Schule“ aktiv (vgl. Schumacher/Arha 2016, Seite 20).

⁴ Vergleiche Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2019, Seite 23.

⁵ Dieser wird auch in der Förderrichtlinie zum WIR-Programm in den Blick genommen, in der es heißt: „Integrationslotsinnen und -lotsen ... sind ehrenamtliche Multiplikatoren und Begleiter, nach Möglichkeit mit Migrationshintergrund ...“ (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2018, Seite 3).

⁶ Statistisches Bundesamt, Webseite Migrationshintergrund (<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Glossar/migrationshintergrund.html>, abgerufen am 23.11.2019).

⁷ Einen Überblick über die Anwerbung ausländischer Fachkräfte gibt die Bundesagentur für Arbeit auf der Webseite „Fachkräfte aus dem Ausland“ (<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitskraefte/fachkraefte-ausland>, abgerufen am 23.11.2019).

⁸ Weiterführende Informationen zu den Themen Migration und Integration sind im Modul 2 des Leitfadens für die Basisqualifizierung zu finden.

⁹ Die genauen Regelungen dazu sind der Förderrichtlinie zu entnehmen (vergleiche Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2018, Seite 4).

¹⁰ Vergleiche Simonson und andere 2016a.

¹¹ Vergleiche Simonson und andere 2016b, Seite 47.

Literatur und Quellen

Dausien, Bettina (2011): „Biografisches Lernen“ und „Biografizität“. Überlegungen zu einer pädagogischen Idee und Praxis in der Erwachsenenbildung. In: Hessische Blätter für Volksbildung 02/2011 Seite 110-125. (https://www.wbv.de/journals/zeitschriften/hessische-blaetter-fuer-volksbildung/artikel/shop/detail/name/_/0/1/HBV1102W110/facet/HBV1102W110////////nb/0/category/736.html, abgerufen am 29.10.2019).

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (2018): Förderrichtlinie zum Landesprogramm „WIR - Wegweisende Integrationsansätze Realisieren“. Wiesbaden, 10. Dezember 2018. (<https://integrationskompass.hessen.de/sites/integrationskompass.hessen.de/files/F%C3%B6rderrichtlinie%20zum%20Landesprogramm%20WIR%202019.pdf>, abgerufen am 22.11.2019).

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (2019): Kernprofil der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen (Langfassung). Orientierungshilfen für Integrationslotsenprojekte im WIR-Programm des Landes Hessen. Wiesbaden, September 2019. (https://www.kompetenzzentrum-vielfalt-hessen.de/site/assets/files/1064/broschuere_kernprofil_lang_web_2019_barrierefrei.pdf, abgerufen am 15.9.2019).

Schumacher, Jürgen / Arha, Feben (2016): Bestandsaufnahme, Analyse und Empfehlungen für Qualifizierungen und Schulungen ehrenamtlicher Integrationslotsinnen und -lotsen zur Förderung einer Willkommens- und Anerkennungskultur in Hessen. Im Auftrag des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration. Wiesbaden, 2016. (https://integrationskompass.hessen.de/sites/integrationskompass.hessen.de/files/Bestandsaufnahme%20Lotsen-Qualifizierung%20BHE%2B-%2009_2016-pdf_1.pdf, abgerufen am 22.11.2019).

Simonson, Julia / Vogel, Claudia / Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.) (2016a): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014. Deutsches Zentrum für Altersfragen (DZA) Berlin, 2016. (<https://www.bmfsfj.de/blob/93916/527470e383da76416d6fd1c17f720a7c/freiwilligensurvey-2014-langfassung-data.pdf>, abgerufen am 27.11.2019).

Simonson, Julia / Ziegelmann, Jochen P. / Vogel, Claudia / Hameister, Nicole / Müller, Doreen / Tesch-Römer, Clemens (2016b): Deutscher Freiwilligensurvey 2014. Erhebungsinstrument. Berlin: Deutsches Zentrum für Altersfragen. (https://www.dza.de/fileadmin/dza/pdf/fdz/FWS2014_Erhebungsinstrument.pdf, abgerufen am 27.11.2019).







Kennenlernen, Biografie, Motivationen und Erwartungen - Seminarplan

Seminarpläne

Seminarplan I: Kennenlernen

Inhalt:

Die Basisqualifizierung (BQ) beginnt optimalerweise mit einer offiziellen Begrüßung eines/r Verantwortlichen der Verwaltung oder der Politik. Dies kann die Integrationsbeauftragte einer Kommune oder jemand Verantwortliches aus dem betreffenden Dezernat sein. Je bedeutender diese Person ist, desto wertschätzender wird dies von den Teilnehmenden wahrgenommen. Es ergibt gegebenenfalls auch Sinn, wenn sich neben der Dozentin bzw. dem Dozenten weitere Referentinnen bzw. Referenten vorstellen. Die Dozentin bzw. der Dozent stellt den Ablauf, die Inhalte und Ziele der Qualifizierung vor. Es werden organisatorische Fragen geklärt, wie beispielsweise Seminarzeiten, Räumlichkeiten, Umgang mit Fehlzeiten, Protokollführung etc. Es gibt vielfältige Methoden, um das gegenseitige Kennenlernen zu fördern und gleichzeitig Anfangssituationen in Seminaren zu gestalten (weitere Möglichkeiten im Methodenkoffer). Im weiteren Verlauf des Seminars werden gemeinsam Gruppenregeln erarbeitet.

Ziele:

- Überblick über die Ziele, Ablauf und Inhalte der Basisqualifizierung
- Kennenlernen der Teilnehmenden
- Schaffen einer guten Lernatmosphäre
- Erarbeiten von gemeinsamen Gruppenregeln, um den Gruppenfindungsprozess anzuregen

Raum/Material:

Der Raum sollte für Gruppenarbeiten und das Arbeiten im Stuhlkreis geeignet sein. Flipchart, Moderationsmaterial, Moderationswand, Gong oder Ähnliches als Signal für Gruppenwechsel.

Dauer:

Gesamtdauer des Workshops: Halbtagesveranstaltung oder Kursabend, ca. 4 Übungseinheiten







Kennenlernen, Biografie, Motivationen und Erwartungen - Seminarplan

Seminarpläne

Seminarplan I: Kennenlernen

Zeit (min)	Ablauf	Inhalt	Methoden Material
20	Begrüßung	• offizielle Begrüßung der Teilnehmenden (TN) - möglichst durch jemanden aus Magistrat oder Verwaltung sowie Träger • Begrüßung durch Dozentin bzw. Dozent • Skizzierung Seminarablauf	- Seminarinformationen auf Flipchart
15	Einstieg	• Bildung von Zweierpaaren durch Zusammenfinden mit Gegenständen, inklusive Dozentin bzw. Dozent	Interview zu zweit
50 - 60	Kennenlernen durch gegenseitiges Vorstellen	• Paare interviewen sich gegenseitig • gegenseitige Vorstellung in der Gesamtgruppe • Dozentin bzw. Dozent notiert Informationen (Name, Interesse, Lieblingspeise ...) • Abgleich der Namen auf TN-Liste, um Fehler auszu-schließen Wichtig: auf Schreibweise der Namen, Aussprache, Geschlecht, Zuordnung von Vor- und Nachnamen achten, evtl. Bedeutung erfragen	Gegenstände in einem Koffer, jeweils in doppelter Ausführung - Schaubild mit Interviewfragen - Namensliste - Moderationswand mit der Überschrift: Welche Stärken/Kenntnisse/Fähigkeiten bringe ich ein? - Ggf. regionale Verortung auf der Landkarte, wo wohne ich ...
15	Zusammenfassung	• Zusammenfassung der Ergebnisse • Ergänzung aus der Gruppen hinzufügen	Pinnwand
15	Pause		





Kennenlernen, Biografie, Motivationen und Erwartungen - Seminarplan

Seminarpläne

Zeit (min)	Ablauf	Inhalt	Methoden Material
20	Kurzvortrag: Inhalte der Basisqualifizierung alle	- Vorstellung des Programms, des Ablaufs und der Ziele der Qualifizierung - Zeit für "Fragen" und für Besonderheiten einplanen, zum Beispiel, „ich kann an dem Termin nicht“, „ich kann immer erst eine Viertelstunde später“ etc. - Kinderbetreuung klären	Kurzvortrag → Methodenkoffer Anhang Ziele und Inhalte der BQ - Flipchart vorbereiten mit Zielen der BQ, Ablauf, Termine und Inhalten der BQ
30	Übung Gruppenregeln festlegen alle	- Vorschläge der TN zu Gruppenregeln notieren - Ideen sammeln, diskutieren und nach Wichtigkeit mit Klebepunkten bewerten - Gruppenregeln bei nachfolgenden Workshops aufhängen und ggf. ergänzen oder verändern	Ideensammlung → Methodenkoffer Anhang zu Gruppenregeln und Teamkillern - Pinnwand - Moderationskarten
5	Hausaufgabe alle	Tipp: Das Thema Biografie anschließen. Die TN werden gebeten, einen Gegenstand oder eine Geschichte zum nächsten Seminar mitzubringen: - Was hat mir beim Ankommen hier oder im Ausland geholfen? - Gibt es besondere Ereignisse? - Was war hilfreich und was war hinderlich?	
10	Abschluss alle	- kurze Rückmelde-runde mit der Methode Daumenfeedback - Ausblick auf das nächste Thema/Modul und Verabschiedung	Daumenfeedback → Methodenkoffer





Kennenlernen, Biografie, Motivationen und Erwartungen - Seminarplan

Seminarpläne

Hinweise:

- Es gibt eine Vielzahl von Methoden, um das gegenseitige Kennenlernen zu fördern, einige davon haben wir im Methodenkoffer aufgeführt. Die im Seminarplan gewählte Übung wurde aus folgenden Gründen gewählt: Es fällt leichter beim ersten Treffen, jemand anderen als sich selbst vorzustellen. Die Zweierkonstellation stellt persönliche Nähe her und es ist der erste Schritt, in der Gruppe etwas zu präsentieren. Zudem ist diese Übung zum Kennenlernen eine sehr lebhafte Runde und kann somit hilfreich sein, die Anfangsspannung zu minimieren.
- Interkulturelles Lernen in Bezug auf die Methode „Interview im Zweierpaar“: Die Assoziationen zu den symbolischen Gegenständen sind zum Teil kulturabhängig. Einige Symbole können einigen Teilnehmenden vollkommen unbekannt sein, zum Beispiel Geduldsspiel oder Kaleidoskop. Oder aber sie werden sehr unterschiedlich ausgelegt.
- Bei der Übung zum Kennenlernen gilt ein besonderes Interesse der Sprachenvielfalt. Freude bereiten natürlich die Lieblingsspeisen, die aber auch immer Anlass zur Überprüfung eigener Bilder geben: Lieblingsspeise Kartoffeln = typisch deutsch, Vorliebe für Tintenfisch = das ist doch nicht deutsch, Sauerkraut beim Türken = das kann doch nicht sein, Reis = Armut, das kann ich verstehen, Teigtaschen gibt es überall in der Welt = Hauptsache es schmeckt, aber unser Rezept ist einmalig ...
- Die Fragestellung „Was brauche ich ...?“ kann im umgangssprachlichen Bedeutungszusammenhang missverständlich beantwortet werden. So können Antworten so ausfallen: „Ich brauche nicht zu meckern“ oder aber „Ich brauche keine Regenjacke, wenn es regnet, ich nehme lieber einen Schirm.“ Diese oft sehr beiläufigen und kleinen Sequenzen in der Kommunikation bieten, wenn sie wahrgenommen und von der Dozentin bzw. dem Dozenten thematisiert werden, vielfältige Möglichkeiten interkulturellen Lernens.

Tipp:

Bei der Vorstellungsrunde notiert die Dozentin bzw. der Dozent aufmerksam die Namen. Beim nächsten Mal werden alle Teilnehmenden mit dem Vornamen begrüßt. Wenn die Dozentin bzw. der Dozent dies schafft, ist das ein hoher Beweis von Wertschätzung und wird sicherlich entsprechend honoriert.







Methode: Interview zu zweit

Beschreibung:

Diese Methode eignet sich gut zum Kennenlernen und Kontakt herstellen, wenn eine Basisqualifizierung beginnt. Die Dozentin bzw. der Dozent bittet die Teilnehmenden, Paare zu bilden. Idealerweise kennen sie sich nicht. Zu vorher festgelegten Fragen oder Themen interviewen sie sich gegenseitig. Sie haben hierfür 5 bis 10 Minuten Zeit. Die Themen bzw. Fragestellungen werden vorab ans Flipchart geschrieben oder auf Arbeitsblättern ausgeteilt. Bei einer ungeraden Zahl an Teilnehmenden wird eine Dreiergruppe gebildet. Nach der Interviewrunde stellt das Gegenüber die Partnerin, den Partner vor. Dabei lernen sich die Teilnehmenden in der Gruppe kennen und verlieren anfängliche Hemmungen. Es entsteht eine lockere und entspannte Atmosphäre. Des Weiteren kann die Methode zur Einführung in ein neues Seminarthema genutzt werden (Partnerinterview zu einem bestimmten Thema). Das Interview im Zweierpaar hat den Vorteil, dass es einem meist einfacher fällt, jemand anderen vorzustellen als sich selbst.

Dauer:

10 bis 15 Minuten für die Interviewrunde, je nach Gruppengröße 50 Minuten im Plenum

Gruppengröße:

8 bis 20 Personen

Ziele:

Übung zum gegenseitigen Kennenlernen in der Gruppe. Die Zweierkonstellation stellt persönlichen Kontakt her und es ist der erste Schritt, etwas über die anderen zu erfahren. Ziel ist es auch, eine gute Ausgangssituation für das nachfolgende gemeinsame Lernen zu schaffen. Die Methode bietet eine erste Gelegenheit, in der Gruppe etwas zu präsentieren.

Material:

Gegenstände in einem Koffer oder einer Schachtel. Diese Symbole sind jeweils in doppelter Ausführung vorhanden. Es können sein: Kompass, Kaleidoskop, Spiegel, Geduldsspiel, Auto, Bild, Sanitär, Uhr, Stuhl, Schlüssel, Kreisel, Glöckchen, Lupe. Entweder als echte Gegenstände oder als Fotos oder Postkarten.





Kennenlernen, Biografie, Motivationen und Erwartungen - Methode

Methoden

Ablauf:

Die Zusammensetzung der Partnerschaften geschieht über die Auswahl von Gegenständen aus dem Koffer oder der Schachtel. Je nach Teilnehmendenzahl ist der Koffer mit jeweils zwei gleichen Gegenständen (10 Teilnehmende = 5 mal 2 gleiche/ähnliche Gegenstände) gefüllt. Fordern Sie die Teilnehmenden auf, aus dem Koffer spontan einen Gegenstand herauszunehmen. Zwei Personen stellen sich nun beispielsweise beim Kennenlernen gegenseitig die folgenden Fragen:

- Wie ist dein Name? (Vor- und Nachname, Übersetzung und Bedeutung erfragen)
- Wie ist dein Familienstand? (Alter, Kinder)
- Welchen Beruf hast du?
- Welches ist dein Herkunftsland? (Einreisedatum, Auslandserfahrungen)
- Wie viele Sprachen sprichst du?
- Was ist deine Lieblingsspeise?
- Nenne eine Aufgabe aus deinem Leben, für die du eine Lotsin / einen Lotsen gebraucht hättest.
- Warum nimmst du an der Qualifizierung teil?

Hinweis: Die Methode eignet sich auch, um in ein neues Thema einzuführen. Bereiten Sie passende Fragen vor, die auf die neuen Inhalte hinführen.

Quelle: Jan-Torsten Kohrs, Ulrich Müller: Paar-Interview. Seite 85-86. Herausgeber: Felsenweg-Institut der Karl Kübel Stiftung/Nationales Zentrum Frühe Hilfen (NZFH).





Kurzvortrag: Ziele und Inhalte der Basisqualifizierung

Bevor die Integrationslotsinnen und -lotsen (ILOS) ihre Tätigkeit aufnehmen, nehmen sie an einer Basisqualifizierung (BQ) teil:

Ziele der Basisqualifizierung sind:

- Gezielte Vorbereitung auf den Einsatz
- Kennenlernen und Aufbau der ILO-Gruppe
- Meine Rolle als ILO – wer bin ich als ILO?
- Reflexion und Verarbeitung eigener Integrationserfahrungen
- Förderung der Vernetzungsstrukturen in der Gruppe
- Knüpfen von Netzwerken, Kenntnisse über lokale und regionale Strukturen, Stellen, Akteurinnen und Akteure
- Stärkung der Kommunikationsfähigkeit durch Erfahrungsaustausch im Team
- Wissenserweiterung – Vermittlung und Diskussion von Expertenwissen

Neben dieser Basisqualifizierung wird es auch im weiteren Verlauf Vertiefungsseminare geben zur Vertiefung der Basisinhalte und zur Spezialisierung. In den einzelnen Seminarblöcken werden Erfahrungen ausgetauscht, reflektiert und weitergegeben. Es können auch Tandem-Projekte in der Basisqualifizierung angestoßen werden. Hier begleiten erfahrene ILOS neue ILOS bei Fragen und Informationen.

Die Qualifizierungsbausteine beinhalten theoretische Inhalte, trainieren in Form von Rollenspielen und haben einen hohen praktischen Teil. Bei der Erarbeitung der Inhalte steht im Vordergrund, sich auf die eventuell sehr unterschiedlich zusammengesetzte Gruppe einzustellen, die Inhalte an die Teilnehmenden anzupassen und in der Gruppe gewinnbringend für alle zu bearbeiten.

Im Anschluss an die Basisqualifizierung kann in einem gemeinsamen Workshop aller ILOS eine Bestandsaufnahme über den „Ist-Stand“ der Integration und mögliche Handlungsbedarfe und Einsatzmöglichkeiten stattfinden. Empfehlenswert ist, im Anschluss an die Basisqualifizierung verschiedene Vereine, Bildungseinrichtungen, Beratungsstellen und andere Institutionen zu besuchen. Hier können die ILOS sich und ihre Arbeit vorstellen und erste Kontakte knüpfen.

Nachfolgend ein beispielhafter Ablaufplan einer Basisqualifizierung, der individuell angepasst werden kann.





Kennenlernen, Biografie, Motivationen und Erwartungen - Methode

Methoden

Ablauf		Datum, Ort, Uhrzeit
1. Block	Einstieg – Biografie – Erfahrungen und Fähigkeiten	
2. Block	Ehrenamt Integrationslotsin bzw. -lotse: Grenzen – Loslassen, Freiräume – Belastungen, Nähe – Distanz, Hilfe zur Selbsthilfe, Zusammenarbeit Ehrenamt – Hauptamt	
3. Block	Kommunikation und Gesprächsführung, Umgang mit konflikthafter Situationen, Kooperationsfähigkeit und Mittlerposition in der Lotsentätigkeit	
4. Block	Interkulturelle Kompetenz und Kultursensibilität, Wissen um die Vielfalt der unterschiedlichen Kulturen/Religionen/Herkunftsländer	
5. Block	Kennenlernen der hauptamtlichen Partner (Behörden, Verwaltungen, Bildungsträger) und ihrer Aufgaben, Zusammenarbeit mit diesen Organisationen	
6. Block	Austausch mit Ämtern, Beratungsstellen und Institutionen vor Ort	
7. Block	Kennenlernen des Sozialraums, der Freizeit- angebote und der Region (eventuell als erstes Netzwerk-Treffen der Gruppe)	
8. Block	offizieller, feierlicher Abschluss der Qualifizierung mit Übergabe der Zertifikate	Feier im Rathaus (oder Ähnliches)





Kurzvortrag: Gruppenregeln

Gemeinsame Regeln, die von allen Teilnehmenden (TN) der Gruppe zu Beginn der Basisqualifizierung erarbeitet werden, schaffen Verbindlichkeit und sind auch hilfreich für die spätere Zusammenarbeit im Team. Hier ein (unvollständiges) Beispiel:

Beispiele für Gruppenregeln:

- man hilft einander und macht sich Mut
- andere Meinungen tolerieren und akzeptieren
- zuhören und aufeinander eingehen
- persönliche Angriffe und Beleidigungen vermeiden
- kein Gruppenmitglied ausgrenzen
- pünktlich erscheinen und aktiv mitmachen
- Themen und Aufgaben beachten
- zielstrebig arbeiten und diskutieren
- auftretende Probleme offen ansprechen
- Versprechen halten
- die aufgestellten Regeln beachten
- Konflikte in der Gruppe taktvoll, aber vorrangig behandeln

Auch eine Negativliste kann gegebenenfalls eingebracht werden. Sie kann zuerst ausgehängt werden, um die Teilnehmenden anzuregen, eine entsprechende Positivliste zu erstellen. Diese Art der Anregung manipuliert zwar etwas, aber mit Humor!

Einige Teamkiller:

- Gehe immer davon aus: Du bist der/die Beste!
- Auch wenn du zu spät kommst: Besser als gar nicht!
- Deine Arbeit machst du, wann du willst, natürlich müssen sich die anderen nach dir richten.
- Rede in jede Pause hinein!
- Gerechtigkeit ist nicht zu erreichen, schon gar nicht bei der Arbeitsaufteilung!
- Ignoriere Konflikte in der Gruppe!
- Erzähle eine Anekdote nach der anderen!
- Greife nie in das Gruppengeschehen ein!
- Fühle dich immer persönlich angegriffen!
- Erteile ungefragt deine Topratschläge!
- Lasse die anderen nie ausreden: Scheue dich nie, Gesprächsteilnehmende zu korrigieren und zu unterbrechen!
- Rede nie von dir selbst, bleibe sachlich und ernst, jeder Witz verdirbt die Stimmung.







Seminarplan II: Biografie

Inhalt:

Im Seminarplan Biografie geht es um die persönlich-individuellen Erfahrungen mit Migration und Integration. Bei Migrationserfahrungen in den früheren Generationen einer Familie kann es sein, dass in den Familien viele Sprachen gesprochen werden. Auch gibt es schon vor der Einreise nach Deutschland Integrationserfahrungen, die nutzbar gemacht werden können. Denn eine Definition der ersten bzw. zweiten Generation, die sich ausschließlich auf das Leben in Deutschland bezieht, ist manchmal zu kurz gegriffen. Dies führt dazu, dass die vorherigen familiären Erfahrungen nicht mehr wahrgenommen und so auch nicht genutzt werden. Ganz wesentlich ist auch, die Erfahrungen binationaler Partnerschaften und Auslandserfahrungen im Allgemeinen abzufragen. Es gibt eine Vielfalt methodischer Zugänge für biografisches Arbeiten, wie zum Beispiel: kreative Gestaltung, bei der die Teilnehmenden malen oder basteln (→ Methode Lebensfluss → Methodenkoffer) oder die ihren Schwerpunkt im Sprechen und Erzählen hat (→ Methode Erzählcafé → Methodenkoffer) oder die Assoziation mit Gegenständen (→ Methode Biografisches Arbeiten mit mitgebrachten Gegenständen).

Ziele:

- Reflektieren der eigenen Erfahrungen im Migrationsprozess
- eigene Haltungen und Werte wahrnehmen
- Entdecken und Diskutieren von Gemeinsamkeiten und Unterschieden
- Benennen von Erfahrungen und diese als vorhandenes Wissen begreifen

Raum/Material:

Der Raum sollte für Gruppenarbeiten und das Arbeiten im Stuhlkreis geeignet sein. Flipchart, Moderationsmaterial, Moderationswand, Gong oder Ähnliches als Signal für Gruppenwechsel.

Dauer:

Gesamtdauer des Workshops: Halbtagesveranstaltung oder Kursabend, ca. 4 Übungseinheiten







Kennenlernen, Biografie, Motivationen und Erwartungen - Seminarplan

Seminarpläne

Seminarplan II: Biografie

Zeit (min)	Ablauf	Inhalt	Methoden Material
15	Begrüßung	• persönliche Begrüßung der TN durch die Dozentin bzw. den Dozenten, möglichst (Vor-)Namen • Bitte an die TN, das Fähnchen mit ihrem Namen in das Herkunftsland auf der Weltkarte zu stecken • Vorstellung Seminarablauf • eventuell offene Punkte aus dem vorangegangenen Seminar klären	- Pinnwand mit Weltkarte - Fähnchen mit Namen der TN - Flipchart mit Info zum Ablauf
5-10	Einstieg	• Erläuterung, warum Übungen mit biografischem Charakter durchgeführt werden • für TN ist die Auseinandersetzung mit der eigenen Biografie eine wichtige Grundlage für ihre spätere Lotsentätigkeit • Einladung an die TN, sich auf biografisches Arbeiten einzulassen	
90-120	Übung eigene Biografie bezüglich der Herkunft reflektieren alle	• Dozentin bzw. Dozent erklärt die Aufgabe und beginnt selbst • Vorstellung der Geschichte des eigenen Namens, soweit bekannt (zum Beispiel Esra, ich komme aus einem moslemischen Elternhaus, meine Eltern haben mir einen Namen mit religiösem Bezug gegeben, Esra bedeutet ...) • TN beschreiben ihren mitgebrachten Gegenstand anhand der Fragen zu „Brücken/Bremsen“ • Ergebnisse auf Moderationskarten festhalten	Biografisches Arbeiten mit mitgebrachten Gegenständen - Pinnwand gegliedert in: Brücken der Integration: Was war/ist hilfreich beim Ankommen? Was wünsche ich mir? Bremsen der Integration: Was war/ist hinderlich beim Ankommen? Was ist meine Befürchtung? - Moderationskarten





Kennenlernen, Biografie, Motivationen und Erwartungen - Seminarplan

Seminarpläne

Zeit (min)	Ablauf	Inhalt	Methoden Material
15	Abschluss alle	- Aufstellung der TN im Kreis - Ein/e TN beginnt mit der Darstellung seiner/ihrer Brücke in Form einer Körperhaltung, einer Geste oder einer Bewegung. - Alle TN übernehmen diese Darstellung - Fortsetzung durch weitere TN.	Deine Brücke als Geste <i>Anmerkung: Diese Methode ist nicht beschrieben, da sie sich nebenstehend von selbst erklärt</i>
10	Wiederholung alle	- nochmalige Vorstellung der im vorherigen Seminar erarbeiteten Gruppenregeln - Abfrage von Ergänzungs- und Änderungswünschen	- Pinnwand mit Gruppenregeln aus dem vorhergehenden Seminar
10-20	Abschluss alle	Fragen könnten sein: - Was fandest du am heutigen Thema reizvoll? - Was wirst du heute Abend zuhause von diesem Seminar erzählen? - Was nimmst du mit für deine Lotsentätigkeit? Ausblick auf das nächste Modul und Verabschiedung der TN.	Kugellager (→ Methodenkoffer) vorbereitete konkrete Fragen

Hinweise:

- Methoden der biografischen Arbeit stoßen Prozesse der persönlichen Auseinandersetzung an. Eine gute Einleitung von biografischen Methoden ist erforderlich, damit sich die Teilnehmenden gut darauf einlassen können. Dazu gehört, den Sinn und Zweck, sich mit der eigenen Biografie auseinanderzusetzen, sowie das Vorgehen und die Weiterarbeit genau zu erklären. Diese Transparenz lässt den Teilnehmenden die Wahl, sich an bestimmten Übungen auch nicht zu beteiligen. Das Prinzip der Freiwilligkeit hat hier eine große Bedeutung.
- Alternative Methoden im → Methodenkoffer, zum Beispiel Methode Lebensfluss, Erzählcafé oder Ressourcen - Quellen meiner Kraft, die aufgrund ihres geringen biografischen Tiefgangs eingesetzt werden können.





Methode: Biografisches Arbeiten mit mitgebrachten Gegenständen

Beschreibung:

Bei der biografischen Arbeit geht es darum, die eigenen Lebenserfahrungen zu reflektieren und sie mit anderen zu teilen. Vielleicht relativiert sich manches oder es tauchen Aspekte in einem anderen Blickwinkel auf, die nun neu erzählt werden. Die mitgebrachten persönlichen Gegenstände (siehe Hausaufgabe aus dem vorhergehenden Treffen) regen bereits beim Aussuchen zuhause die Auseinandersetzung mit dem Thema an. Man kommt also „vorbereitet“ in das Seminar und hat eine Geschichte zu diesem Gegenstand, die man in der Gruppe dann erzählt. Die Methode eignet sich gut im Zusammenhang mit Migration, da Gegenstände aus dem Heimatland mitgebracht werden, die vielleicht sonst niemand kennt. Bei den sogenannten Einheimischen kommen bei genauer familiärer Betrachtung oft auch Migrations- und Integrationserfahrungen zum Vorschein und bei vielen nach Deutschland Zugewanderten entdeckt man, dass sie zum Beispiel durch die Minderheitenerfahrungen im Herkunftsland im Grunde über ein hohes Potenzial an Integrationsfähigkeit verfügen. Dieser Integrationshintergrund sollte mehr Berücksichtigung finden. Bei Mehrfach-Migrationserfahrungen in den Generationen einer Familie stellt sich oft heraus, dass in den Familien viele Sprachen gesprochen werden. Dies kann ein Anknüpfungspunkt sein für die Frage: „Was habt ihr in der Familie gemacht und wie seid ihr damit umgegangen?“ Zum Beispiel, dass man die Großmutter nicht versteht, aber doch mit ihr kommuniziert hat, oder dass Familienmitglieder eine Sprache gelernt haben ohne einen Sprachkurs. Ganz wesentlich ist auch, die Erfahrungen binationaler Partnerschaften und Auslandserfahrungen von Einheimischen abzufragen.

Dauer:

120 Minuten

Gruppengröße:

6 bis 15 Personen

Ziele:

- sich mit der eigenen Herkunftsbiografie auseinandersetzen als Voraussetzung für eine ehrenamtliche Tätigkeit
- eigene Haltungen und Werte wahrnehmen
- Fähigkeit zur Selbstreflexion stärken, den Zusammenhang von eigenen biografischen Erfahrungen und ehrenamtlicher Aktivitäten bewusst wahrnehmen

Material:

ein von zuhause mitgebrachter persönlicher Gegenstand





Kennenlernen, Biografie, Motivationen und Erwartungen - Methode

Methoden

Ablauf:

Schildern Sie zu Beginn des Seminars das geplante Vorgehen der Methode „Biografisches Arbeiten mit mitgebrachten Gegenständen“. Im vorhergehenden Seminar wurden die Teilnehmenden gebeten, einen Gegenstand mitzubringen, der sie mit ihrer eigenen Migrationsgeschichte verbindet. Danach berichten die Teilnehmenden der Reihe nach über ihre Erfahrungen im Migrationsprozess und stellen ihre persönlichen Mitbringsel vor. Sie beschreiben, warum sie den Gegenstand mitgebracht haben und was sie damit verbinden in Bezug auf ihre eigene Migrationserfahrung. Mitgeteilt werden kann auch beispielsweise, wann man eingereist ist bzw. wie lange man schon in Deutschland lebt.

Dem folgt „Brücken und Bremsen der Integration“ mit zum Beispiel diesen Fragen:

Brücken der Integration:

- Was war/ist hilfreich beim Ankommen?
- Was wünsche ich mir?

Bremsen der Integration:

- Was war/ist hinderlich beim Ankommen?
- Was war/ist meine Befürchtung?

Bei allen Teilnehmenden fassen Sie die Hauptmerkmale zusammen und führen immer wieder auf die beiden Punkte „Brücke“ und „Bremse“ zurück. Diese werden notiert und an der Moderationswand festgehalten.

Didaktischer Hinweis:

Diese Übung kann sehr emotional werden. Alle sollten Zeit haben, persönliche Bedürfnisse und den persönlichen Bedarf auszudrücken. Nachfragen und Kommentare sind erlaubt, aber keine Lösungen oder Ratschläge.

Quelle: Christina Müller-Wille: Materialien für das Basismodul Qualifizierung im ehrenamtlichen Integrationsengagement. Seite 30. Herausgeber: Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung. Oktober 2016.





Seminarplan III: Motivationen und Erwartungen

Inhalt:

Es gibt eine Vielzahl an unterschiedlichen Motivationen, aus denen heraus Menschen sich entscheiden, ehrenamtlich tätig zu werden. Das zeigt sich auch bei den Teilnehmenden der Basisqualifizierung. Die Motive sind einerseits ganz uneigennützig begründet wie beispielsweise, dass der gesellschaftliche Zusammenhalt vor Ort gestärkt wird oder dass man für die Unterstützung, die man selbst in der Vergangenheit erfahren hat, etwas zurückgeben möchte. Auch spielen persönliche Motive im ehrenamtlichen Engagement oft eine große Rolle. Diese sind unter anderem: neue soziale Kontakte knüpfen, andere Kulturen kennenlernen oder eigene Fähigkeiten weiterentwickeln. Manche Motivationen sind ungeeignet, beispielsweise, wenn Menschen selbst mehr Hilfe benötigen, als sie in der Lage sind zu geben. Solche Motivationen können den Kontakt mit den Ratsuchenden aus der Balance bringen. In diesem Seminar werden die Teilnehmenden angeregt, ihre eigenen Motivationsaspekte zu reflektieren und diese in der Gruppe auszutauschen.

Ziele:

- Reflektieren der persönlichen Motivationsanliegen (was erhoffe ich mir - was erwarte ich)
- Motivation beleuchten, die dem Gemeinwohl dient
- Austausch über die verschiedenen Motivationsaspekte und Erwartungshaltungen ermöglicht ein vertieftes Kennenlernen und fördert die Gruppenzusammengehörigkeit

Raum/Material:

Der Raum sollte für Gruppenarbeiten und das Arbeiten im Stuhlkreis geeignet sein. Flipchart, Moderationsmaterial, Moderationswand, Gong oder Ähnliches als Signal für Gruppenwechsel.

Dauer:

Gesamtdauer des Workshops: Halbtagesveranstaltung oder Kursabend, ca. 5 Unterrichtseinheiten







Kennenlernen, Biografie, Motivationen und Erwartungen - Seminarplan

Seminarpläne

Seminarplan III: Motivationen und Erwartungen:

Zeit (min)	Ablauf	Inhalt	Methoden Material
10	Begrüßung	- Begrüßung der TN - Vorstellung Seminarablauf - evtl. offene Punkte aus dem vorangegangenen Seminar klären	- Flipchart mit Infos zum Ablauf
15	Einleitung I Bewegung im Raum alle	- Bitte an TN, aufzustehen und durch den Raum zu gehen - Anleitung der Bewegung durch Vormachen	körperorientierte Auflockerungsübung (→ Methodenkoffer) - leerer Raum, ohne Stühle und Tische
30	Einleitung II Motivation Kleingruppe	Überleitung zur nächsten Übung. Dabei gibt es Fragen, zu denen sich die TN zuordnen können. - Wer hat mich motiviert, ILO zu werden? - Was hat mich motiviert? - Was möchte ich mit meinem Engagement bewirken?	Vier-Ecken-Methode - Gong - Klingel oder Ähnliches als Signal für den Gruppenwechsel - Moderationskarten mit vorbereiteten Fragen
20	Austausch Abfrage der Motivation alle	- Auswertung der Ergebnisse - Sichtbarmachen der Motivation der TN je nach interkultureller Zusammensetzung der Gruppe: typisch türkisch, typisch iranisch, typisch deutsch, typisch äthiopisch usw.	- Anhang Motive für freiwilliges Engagement - Moderationswand - Moderationskarten - Stifte
30	Abfrage Erwartungen	Bezogen auf die Tätigkeit als ILO werden nun die Erwartungen abgefragt: - das wünsche ich mir - das bringe ich ein - das befürchte ich	Ideensammlung (→ Methodenkoffer) - Moderationswand mit Fragen, aufgeteilt in drei Spalten - Moderationskarten - Stifte





Kennenlernen, Biografie, Motivationen und Erwartungen - Seminarplan

Seminarpläne

Zeit (min)	Ablauf	Inhalt	Methoden Material
15	Pause		
90	Vertiefung eigene Motive und Erwartungen reflektieren alle	• nach Austausch zum Thema Darstellung der Motivationen und der Erwartungen auf einem Plakat • Beschreibung der Methode, anschließend Vorstellung des Plakats wie bei einer Ausstellung • Reflektion in der Gruppe	Plakat erstellen Ausstellungsbesuch - genügend weiße Papierbogen in A4/A3 - verschiedene Stifte - Scheren, Kleber, Zeitungen, buntes Papier, Wollreste etc.
15	Abschluss	• Zusammenfassung des Seminars • Gruppenabfrage mit zum Beispiel folgenden Fragen: - Wie motiviert fühlt ihr euch nun? - Konntet ihr über die Erwartungen der anderen TN etwas erfahren? - Fandet ihr die Methoden passend zum Thema? - Möchtet ihr noch mehr zu den Themen erarbeiten? • Ausblick auf das nächste Modul/Thema • Verabschiedung	Daumenabfrage (→ Methodenkoffer)

Hinweis:

Die Abfrage der Erwartungen ist spannend, da alle Teilnehmenden dazu einen Beitrag leisten. Über die Summe der Erwartungen lassen sich Erwartungsschwerpunkte erkennen. Zudem wird allen Teilnehmenden deutlich, wo Motivation und Interessenlage der anderen liegen. Somit kann auch verhindert werden, dass die Basisqualifizierung und die Lotsentätigkeit an sich an den Interessen der Teilnehmenden vorbeigeht.

Die Erwartungsabfrage und die Arbeit zu den Motivationsaspekten sollten keinesfalls als reines Begrüßungsritual genutzt werden. Sie sind vielmehr Ausdruck des echten Interesses an den Teilnehmenden und deren Erwartungen und sollten immer mal wieder im Laufe der Basisqualifizierung Beachtung finden.





Vier-Ecken-Methode: Einstieg in das Thema Motivation

Beschreibung:

Die Vier-Ecken-Methode eignet sich gut, um in ein Thema einzuführen. Mittels Moderationskarten werden auf dem Boden Orte, sogenannte Ecken, definiert, die für bestimmte Positionen zu einer Frage stehen. Diese können beispielsweise sein: „Ich möchte neue Kontakte knüpfen“ oder „Ich möchte andere Kulturen kennenlernen“. Zu unterschiedlichen Aspekten, die Teilnehmende motiviert haben, an der Basisqualifizierung teilzunehmen, können sie sich zuordnen. Kommentierung aus den entstandenen Grüppchen heraus, Gespräch innerhalb der Grüppchen oder Fragen an die anderen Grüppchen sind möglich. Wir empfehlen, zwei bis drei Fragerunden durchzuführen – das bedeutet, dass pro Fragerunde vier verschiedene Kleingruppen gebildet werden, in denen alle zu Wort kommen.

Dauer:

drei Fragen à 7 bis 10 Minuten, je nach Kleingruppengröße, ca. 30 Minuten

Gruppengröße:

mind. 8 Personen bis max. 20 Personen

Ziel:

Die Teilnehmenden kommen über die Gemeinsamkeit in ihrer Kleingruppe schnell ins Gespräch und werden an das Thema herangeführt. Die individuelle Interpretation der Frage regt zum Austausch an.

Material:

Vorbereitete Fragen auf Moderationskarten. In den Ecken des Seminarraumes sollte die Möglichkeit bestehen, dass sich dort jeweils eine Kleingruppe austauschen kann.

Ablauf:

Die Methode lebt von der Spontaneität der Gruppe und sollte nicht allzu ausführlich eingeführt werden. Stehen Sie am besten auf und bitten Sie die Teilnehmenden, in die Mitte des Raums zu kommen. Formulieren Sie die erste Frage und erläutern Sie kurz die Methode. Bitten Sie anschließend die Teilnehmenden, danach rasch ihren jeweiligen Ort in ihrer „Ecke“ aufzusuchen. Regen Sie an, dass alle Personen in der Kleingruppe zu Wort kommen. Man kann dies auch steuern, indem jede Person 2 bis 3 Minuten Redezeit erhält, bevor es in der Kleingruppe in einen kurzen Austausch geht. Die Auskünfte der Teilnehmenden sollten nicht bewertet werden. Was sichtbar geworden ist, kann nach jeder Fragerunde und am Ende von den Teilnehmenden und/oder der Dozentin bzw. dem Dozenten kurz beschrieben und zusammengefasst werden.





Kennenlernen, Biografie, Motivationen und Erwartungen - Methode

Methoden

Mögliche Ansätze für Fragen und Antworten der Vier-Ecken-Methode

	Ecke 1	Ecke 2	Ecke 3	Ecke 4
Wer hat dich motiviert, ILO zu werden?	Familie – Ehemann/Ehefrau	Freundes- und Bekanntenkreis	Stadtteilbüro/ Verein/Organisation	sonstiges Umfeld oder: Hat mir jemand davon abgeraten, an der Basisqualifizierung teilzunehmen?
Was hat dich motiviert?	Ich möchte etwas Sinnvolles tun.	Ich möchte neue soziale Kontakte/ Freundschaften knüpfen.	Ich möchte andere Kulturen kennenlernen.	Ich möchte eigene Fähigkeiten weiterentwickeln und neue Kompetenzen erwerben.
Was möchtest du mit deinem Engagement bewirken?	Ich möchte den gesellschaftlichen Zusammenhalt vor Ort stärken.	Ich möchte der Gesellschaft für die Hilfe und Unterstützung, die ich selbst in der Vergangenheit erfahren habe, etwas zurückgeben.	Ich möchte mit meinem Engagement ein Signal gegen Fremdenfeindlichkeit setzen.	Ich möchte die Verständigung zwischen den Kulturen verbessern.

Quelle: Lothar Scholz / Iris Möckel. Methoden Kiste. Herausgeber: Bundeszentrale für politische Bildung / bpb.





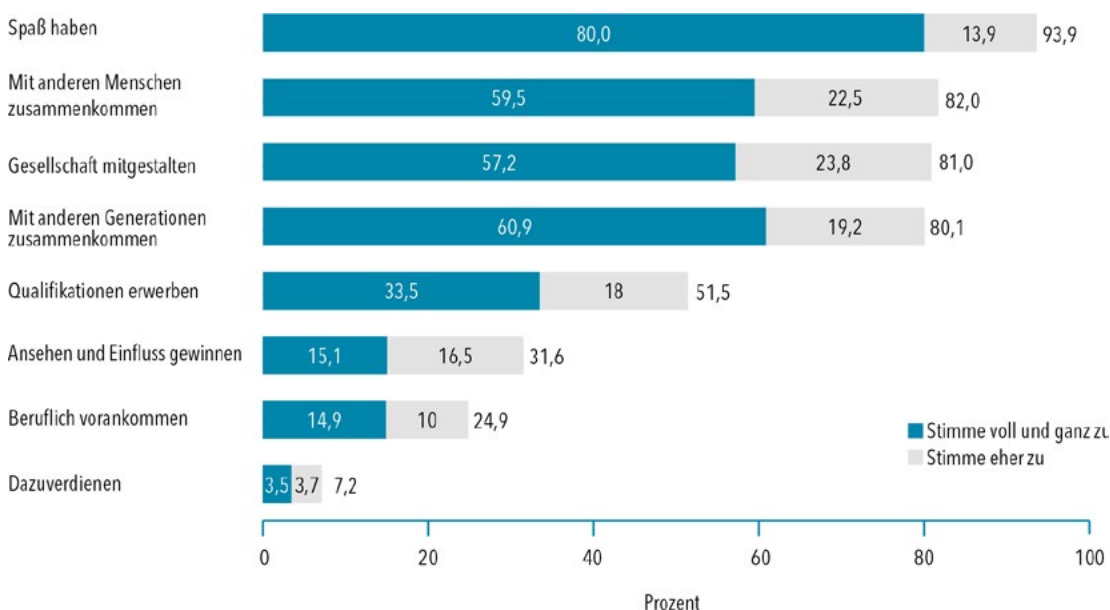
Kurzvortrag: Motive für freiwilliges Engagement

Die Motive der Engagierten sind vielfältig. Besonders wichtig ist den Engagierten, etwas zu tun, das ihnen Freude bereitet

Von den Engagierten werden vor allem Motive für ihre freiwillige Tätigkeit genannt, die sich auf das eigene Wohlbefinden oder auf soziale Aspekte beziehen (Abbildung). Mit 93,9 Prozent stimmen die meisten Personen der Aussage voll oder eher zu, dass ihr Engagement ihnen Spaß macht (davon 80 Prozent volle Zustimmung). Daneben möchte die überwiegende Mehrheit der Engagierten mit anderen Menschen zusammenkommen (82 Prozent), die Gesellschaft mitgestalten (81 Prozent) und mit Menschen anderer Generationen zusammen sein (80,1 Prozent). Motive, die sich eher auf einen materiellen, beruflichen oder einen Statusgewinn durch das Engagement beziehen, werden deutlich seltener genannt. So gibt gut die Hälfte der Engagierten an, durch ihr Engagement Qualifikationen erwerben zu wollen, die im Leben wichtig sind (51,5 Prozent). Nur noch 31,5 Prozent wollen Ansehen und Einfluss gewinnen und etwa ein Viertel hofft, durch das Engagement beruflich voranzukommen. Das am wenigsten wichtige Motiv ist das finanzielle: Insgesamt 7,2 Prozent geben an, durch ihr Engagement etwas dazuverdienen zu wollen.

Für die große Mehrheit der Engagierten steht also im Mittelpunkt, etwas zu tun, das ihnen Freude bereitet, dass sie etwas mit anderen Menschen zusammen tun können und dabei einen kleinen Beitrag für die Gesellschaft leisten können. Dabei ist ihnen weniger wichtig, ihre Stellung in der Gesellschaft oder auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern oder finanziell zu profitieren, auch wenn diese Motive trotzdem für viele eine – wenn auch untergeordnete – Rolle spielen.

Angaben der freiwillig Engagierten zu den Motiven für ihr Engagement, 2014



Quelle: Freiwilliges Engagement in Deutschland, Zusammenfassung zentraler Ergebnisse des Vierten Deutschen Freiwilligensurveys, Seite 38.







Methode: Plakat erstellen

Beschreibung:

Ein Plakat zu erstellen ist eine bildhafte Methode, bei der die Teilnehmenden ohne zu sprechen ein Thema bearbeiten. Diese Methode regt die Teilnehmenden an, sich kreativ mit einem Thema oder einer Fragestellung auseinanderzusetzen. Sie eignet sich gut für Teilnehmende, die sich verbal nicht so gut ausdrücken können oder wollen. Plakate können je nach Themenstellung entweder in Einzelarbeit oder in Kleingruppen erstellt werden. Bevor man anregt, ein Plakat zu erstellen, sollte die Fragestellung angerissen oder in das Thema eingeführt worden sein.

Dauer:

30 bis 45 Minuten

Gruppengröße:

nicht relevant

Ziel:

Durch kreatives Gestalten können Themen erarbeitet und zusammengefasst werden. Die Methode eignet sich auch zum Herauskitzeln von tiefer gelagerten Positionen und regt zur Diskussion innerhalb von Gruppen an.

Material:

ruhiger Arbeitsgruppenraum mit Tischen, Material zum Basteln: genügend weiße Papierbogen in A4/A3 zur Auswahl, Buntstifte, Wachsmalstifte, Moderationsstifte, Wollfäden, Scheren, Kleber, Zeitungen, Zeitschriften, Prospekte, buntes Papier - wenn vorhanden, auch Stoffreste, Holzreste, Draht, Schnur, Kunststoffreste und vieles mehr etc.

Hinweis:

Achten Sie bei der Auswahl der Materialien auf die Zusammensetzung der Gruppe und besorgen Sie entsprechend Zeitschriften, Tageszeitungen, Werbematerial, Kalender oder Bilder. Diese können beispielsweise in der jeweiligen Landessprache und/oder dem kulturellen oder religiösen Hintergrund der Teilnehmenden sein.

Ablauf:

Alle Materialien werden übersichtlich auf einem Tisch ausgebreitet. Die Teilnehmenden werden nun gebeten, jeweils ein eigenes Plakat zum vorgegebenen Thema, zum Beispiel Motivation und Erwartung, zu erstellen. Bitten Sie die Teilnehmenden, ihren Namen einen guten Platz auf dem Bild zu geben, um dann von da aus das Bild zu entwickeln. Ermuntern Sie die Teilnehmenden, in den Materialien zu stöbern und das Passende für sie auszuschneiden und es dann auf ihr Plakat zu kleben. Erwähnen Sie: „Alles kann - nichts muss!“ „Es gibt keinen Leistungsdruck, das ist euer Plakat, das ihr mit nach Hause nehmen könnt.“ Während der Erstellung achten Sie bitte darauf, dass es im Raum ruhig ist und nicht gesprochen wird. Wenn abzusehen ist, dass die meisten aus der Gruppe fertig sind, fordern Sie die restlichen





Kennenlernen, Biografie, Motivationen und Erwartungen - Methode

Methoden

Teilnehmenden auf, auch ihr Plakat in ein paar Minuten zu beenden. Anschließend kommen Sie in der großen Runde wieder zusammen.

Alle Teilnehmenden, die mögen, stellen ihr Plakat vor. Wer mag, kann seinem Bild einen Titel geben. Wenn genügend Zeit ist, kann man die Plakate auch aufhängen oder auf den Boden legen und eine „Ausstellung“ machen. Die Teilnehmenden haben Zeit, sich die einzelnen Werke anzuschauen. Danach stellen alle ihre Plakate gegenseitig vor und erhalten Feedback von anderen Teilnehmenden.

Variation:

Wenn beispielsweise der interkulturelle Austausch das Thema ist, bitten Sie die Teilnehmenden, Gruppen nach ethnischer Herkunft zu bilden. Die jeweiligen Gruppen sollen dann ein Plakat anfertigen, das etwas von ihrem Herkunftsland wiedergibt. Alle Materialien werden nach freier Auswahl eingesetzt. Die einzelnen Plakate werden von den Gruppen anschließend vorgestellt und die kulturellen Eigenarten erläutert.

Hinweis:

Die Plakate können für alle sichtbar aufgehängt und Fragen dazu von den Teilnehmenden gestellt werden (siehe auch → Methode Ausstellungsbesuch). Weisen Sie auf die Verschiedenheit der vielen Arbeiten hin. Es gibt viele Möglichkeiten, sich einem Thema zu nähern. Achten Sie darauf, dass politisch nicht korrekte Aussagen der Werke (Diskriminierung, Rassismus, Sexismus ...) offen angesprochen werden. Denn im Sinne eines demokratischen Grundverständnisses sind derartige Äußerungen nicht tragbar, siehe dazu auch das → Kernprofil der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen.

Quelle: Christina Müller-Wille: Materialien für das Basismodul Qualifizierung im ehrenamtlichen Integrationsengagement. Seite 41. Herausgeber: Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung. Oktober 2016.





Methode: Ausstellungsbesuch

Beschreibung:

Die Methode eignet sich zur Präsentation von Gruppenergebnissen oder auch für Ergebnisse, die in Einzelarbeit erstellt wurden. Die Ergebnisse eines Themas werden sichtbar dargestellt, regen zum Austausch an und können so dokumentiert und gesichert werden.

Dauer:

pro Plakat 5 Minuten

Gruppengröße:

ab 5 Personen

Ziel:

strukturierter Austausch von Einzel- oder Gruppenarbeitsergebnissen, gute Übungsmöglichkeit, um vor einer kleinen Gruppe Inhalte zusammengefasst zu präsentieren

Material:

Raum mit Präsentationsfläche

Ablauf:

Jede Kleingruppe/Einzelperson stellt ihre Ergebnisse in einem Plakat an einem für sie vorgesehenen Platz aus. Ein Mitglied jeder Kleingruppe oder die Einzelperson hält sich an dieser Station auf und steht den „Galeriebesucherinnen und -besuchern“ für Fragen zur Verfügung. Danach rotieren alle im Uhrzeigersinn im 5-Minuten-Rhythmus von Station zu Station.





Kennenlernen, Biografie, Motivationen und Erwartungen

Impressum

Autorin und Autor:
Dr. Jürgen Schumacher
Sozialwissenschaftliche Beratung
Lucia Rutschmann
Kompetenzzentrum Vielfalt - WIR Lotsen

Redaktion:
Sigrid Jacob und Monika Präse
Kompetenzzentrum Vielfalt - WIR Lotsen

Wiebke Schindel und Heike Würfel
Hessisches Ministerium für Soziales
und Integration Referat VI 2 -
Landesprogramm WIR

Kompetenzzentrum Vielfalt - WIR Lotsen
Domstraße 81 | 63067 Offenbach
Telefon 069 82367233
wir-lotsen@lagfa-hessen.de
www.kompetenzzentrum-vielfalt-hessen.de

Ein Projekt von:



Gefördert von:
Hessisches Ministerium
für Soziales und Integration



Februar 2020





Modul 2: Migration und Integration





Modul 2: Migration und Integration

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis

Einführung

Warum sollten die Themen Migration und Integration in der Basisqualifizierung behandelt werden?	3
Gegenstand des Moduls „Migration und Integration“	4
Migration	4
Flucht	5
Integration	6
Asyl	7
Methodische und didaktische Hinweise	7
Lernziele des Moduls im Überblick	8
Quellenhinweise	9

Seminarplan I: Migration

Methode: Begriffsdomino	11
Methode: Tabu	15
Kopiervorlage: Tabu	19
Kurzvortrag: Migration, Flucht, Asyl	20
Methode: Zeitleiste Zuwanderung	21
Kurzvortrag: Zuwanderungsgeschichte nach 1945	25
Methode: Familiennetze	27
Kopiervorlage: Familiennetze	33

Seminarplan II: Integration

Methode: Aufstellung nach Systemmerkmalen	37
Kurzvortrag: Die fünf Phasen der Integration	41
Methode: Thesenbild	43
Was verstehen wir unter Integration?	45
Kopiervorlage: Thesen	47
Was verstehen wir unter Integration?	47





Warum sollten die Themen Migration und Integration in der Basisqualifizierung behandelt werden?

Die Integration von Zugewanderten ist das generelle Ziel, zu dessen Erreichung das Engagement der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen beiträgt. Migration ist der globale gesellschaftliche Prozess, der die Integration in einem anderen Land erforderlich macht.

Die neue Umgebung, in der diese Integration stattfindet, ist vorrangig der soziale Nahraum: die Stadtgesellschaft oder Gemeinde, die persönlichen Beziehungen im Wohnumfeld, die Angebote der Integrationsförderung vor Ort und die Vereine und Initiativen der lokalen Zivilgesellschaft. Hier bringen die Zugewanderten die Vielfalt und die unterschiedlichen Präigungen aus ihren Heimatgesellschaften ein.

Dies ist genau die Ebene, auf der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen aktiv werden. Beide Themen, Migration und Integration, sind mithin von grundlegender Bedeutung für das ehrenamtliche Integrationslotsenengagement. Dabei sollten vor allem folgende Aspekte berücksichtigt werden:

Orientierungswissen

Zunächst sollten die Teilnehmenden mit einem Orientierungswissen über die grundlegenden Fakten sowie die historischen und aktuellen Entwicklungen in den Bereichen Migration und Integration ausgestattet werden. Dieses Wissen kann den Teilnehmenden in ihrem zukünftigen Engagement als WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen dabei helfen, den Rat-suchenden die jeweils richtigen Schritte zu empfehlen, und sie dabei zu unterstützen, diese Schritte erfolgreich zu gehen.

Gemeinsames Verständnis

Die Meinungen und Haltungen zu Migration und Integration sind in der Bevölkerung sehr unterschiedlich, und dies kann auch in der Gruppe der Teilnehmenden der Fall sein. Insbesondere kann man mit dem Begriff Integration unterschiedliche Zielsetzungen verbinden. Auf der Grundlage des zuvor ermittelten Orientierungswissens sollte deswegen eine Positionsbestimmung vorgenommen und daran gearbeitet werden, ein gemeinsames Verständnis von Integration zu erzielen, das sich in den Rahmen der Leitlinien der hessischen Integrationspolitik und der jeweiligen lokalen Integrationskonzepte und -strategien einfügt.

Argumentationskompetenz

WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen müssen nicht selten die Zielsetzungen ihres Engagements gegenüber Personen vertreten, denen der Ansatz der Integrationsarbeit und hier insbesondere des ehrenamtlichen Integrationslotsenengagements nicht bekannt ist oder die ihm ablehnend gegenüberstehen. Es ist deswegen wichtig, das gemeinsame Verständnis von Integration in einer Weise zu entwickeln, die die Teilnehmenden befähigt, in Diskussionen überzeugend zu argumentieren.

Bezüge zum Kernprofil

Die Behandlung der Themenbereiche Migration und Integration sollte auch dazu beitragen, die in der Broschüre „Kernprofil der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen“ niedergelegten Haltungen zu entwickeln und zu stärken. Dies gilt insbesondere für die Profilelemente „Partnerschaftlichkeit“¹, „Befähigung und Hilfe zur Selbsthilfe“², „Gleichrangigkeit der Herkunftsländer, Kulturen und Religionen“³, „Gleichberechtigung bzw. Gleichstellung der Geschlechter“⁴ sowie „Toleranz gegenüber verschiedenen Lebensentwürfen“⁵.





Gegenstand des Moduls „Migration und Integration“

Im Bereich der Migration sollten die verschiedenen Formen der Migration deutlich werden. Dies bezieht sich auf die Gründe, aus denen Menschen ihre Heimatländer verlassen, ebenso wie auf die Perspektiven, die sie mit ihrer Zuwanderung nach Deutschland verbinden. Die Flucht vor Verfolgung und damit die Zuwanderung von Geflüchteten spielt seit 2015 und auch gegenwärtig, im Herbst 2019, in Hessen, Deutschland und auch weltweit eine wichtige Rolle und sollte deswegen berücksichtigt werden.

Im Bereich der Integration sollte ein erster Fokus auf der Tatsache liegen, dass es eine ganze Palette unterschiedlicher Integrationsverständnisse mit entsprechend unterschiedlichen Zielsetzungen gibt.

Ein zweiter Fokus sollte sich auf die staatlichen Programme und Maßnahmen zur Förderung der Integration von Zugewanderten richten. In Hessen ist das weitgefächerte Spektrum der integrationspolitischen Maßnahmen seit 2014 im WIR-Programm des Landes gebündelt, in dem auch die Förderung der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen angesiedelt ist. Einen Überblick gibt die Broschüre „Zukunftsweisende Integrationspolitik in Hessen. Das Landesprogramm WIR“⁶.

Das Programm wurde Schritt für Schritt inhaltlich und finanziell ausgebaut und hat gute Erfolge erzielt.⁷ Detaillierte Informationen zum Fortschritt der Integration in Hessen liefern Text- und Tabellenband des vierten Hessischen Integrationsmonitors.⁸

Analog zur Befassung mit Flucht sollten im Bereich der Integration die Bedingungen und Möglichkeiten für Personen mit „Flüchtlingsstatus“ genauer betrachtet werden, weil die Rahmenbedingungen der Integration für Geflüchtete oft wesentlich andere sind als für andere Zugewanderte.⁹

Migration

Es sollte zunächst ein Verständnis darüber vermittelt werden, dass Migration ein globales Phänomen ist und historisch betrachtet zumindest bis in die Zeit der sogenannten Völkerwanderung¹⁰ und damit mehr als eineinhalb Jahrtausende zurückgeht.¹¹ Migration ist kein Ausnahmezustand, sondern gesellschaftliche Normalität.

Sowohl die globale als auch die historische Dimension können anhand der Wanderungsbewegungen von und nach Deutschland und insbesondere von und nach Hessen deutlich gemacht werden. In vielen Fällen lassen sich aussagekräftige Quellen und Daten auch auf der lokalen Ebene der einzelnen WIR-Integrationslotsen-Projekte recherchieren.¹²

So kann deutlich gemacht werden, dass Deutschland und Hessen bereits seit Jahrhunderten Flüchtlinge aufgenommen haben. Dies lässt sich gut am Beispiel der Zuwanderung protestantischer Hugenotten Ende des 17. Jahrhunderts veranschaulichen.¹³

Ebenso kann gezeigt werden, dass Deutschland und Hessen seit Jahrhunderten auch Auswanderungsland sind und die Gründe für diese Auswanderung den Gründen der gegenwärtigen Zuwanderung nicht unähnlich sind.





Es sollte deutlich werden, warum Menschen aus ihren Heimatländern auswandern. Dies kann sein:

- die Flucht aus, wie im Asylgesetz formuliert: „begründeter Furcht vor Verfolgung wegen (...) [ihrer] Rasse, Religion, Nationalität, politischen Überzeugung oder Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe“¹⁴ oder, wie in den vergangenen Jahren stärker in den Fokus gerückt: wegen ihrer sexuellen Orientierung,
- Vertreibung durch die Machthabenden im Heimatland oder der Heimatregion,
- wirtschaftliche Not bis hin zur Bedrohung durch den Hungertod,
- die Suche nach einem Ausweg aus der Perspektivlosigkeit und nach besseren wirtschaftlichen, politischen und persönlichen Entfaltungsmöglichkeiten.

Ebenso sollte thematisiert werden, dass die Zuwanderung nach Deutschland auf unterschiedlichen Rechtsgrundlagen basiert: Während sich

- Geflüchtete um die Anerkennung ihres Status als Flüchtlinge bemühen müssen,
- genießen Bürgerinnen und Bürger der Europäischen Union Freizügigkeit¹⁵,
- Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler aus den Nachfolgestaaten der Sowjetunion aufgrund ihrer Deutschstämmigkeit zuwandern können¹⁶ und
- Personen, die in einem Beruf arbeiten oder sich in einem Beruf ausbilden lassen wollen, in dem in Deutschland Fachkräftemangel besteht, im Rahmen von Anwerbeabkommen zuwandern können. Dies waren in der Vergangenheit die sogenannten „Gastarbeiter“¹⁷ und gegenwärtig werden zum Beispiel in den Pflegeberufen Fachkräfte und Ausbildungsinteressierte aus dem Ausland angeworben.¹⁸

Folgende Zahlen geben einen Überblick über die momentane Zuwanderungssituation: Im Jahr 2018 wurden in Deutschland 161.931 Erstanträge auf Asyl gestellt.¹⁹ Das sind weniger als in den vier Jahren davor. Die vorliegenden Zahlen bis einschließlich Juli 2019 lassen einen weiteren leichten Rückgang des Jahreswertes für 2019 erwarten.

Im selben Jahr 2018 sind insgesamt 635.537 EU-Staatsbürgerinnen und -Staatsbürger nach Deutschland eingewandert²⁰, also mehr als dreimal so viele Menschen wie im selben Jahr einen Erstantrag auf Asyl gestellt haben. Allein aus Rumänien, dem EU-Land, aus dem die meisten Menschen nach Deutschland zuwanderten, waren es 194.615 Personen.

Ebenfalls wurden für Zugewanderte aus „Drittstaaten“, das sind die Länder außerhalb der Europäischen Union, zahlreiche (befristete) Aufenthaltserlaubnisse und (unbefristete) Niederlassungserlaubnisse erteilt, davon 137.640 zum Zwecke der Ausbildung, 139.508 zum Zwecke der Erwerbstätigkeit sowie 446.013 aus familiären Gründen.²¹

Geflüchtete sind also bei Weitem nicht die größte Gruppe unter den Zugewanderten und es ist für die WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen wichtig, das gesamte Spektrum der Zuwanderung mit ihren jeweils unterschiedlichen Unterstützungsbedarfen im Blick zu haben.

Flucht

Eine von der Lebenssituation der betroffenen Menschen her besondere Gruppe unter den Zugewanderten sind die Geflüchteten. Es ist empfehlenswert, den Teilnehmenden deutlich zu machen, warum dies so ist und ihnen dazu grundlegende Kenntnisse über das weltweite Fluchtgeschehen in den vergangenen Jahren und mit Blick auf die Zukunft zu vermitteln.

Flucht ist nicht nur ein Thema, das die Geflüchteten mit Blick auf ihre eigenen Erfahrungen in der Vergangenheit beschäftigt, sondern die Situation in den Heimatländern und die Fluchtwege sind für viele Geflüchtete auch momentan von großer Bedeutung, weil sie noch Angehörige in den Herkunftsländern oder auf den Fluchtrouten haben. Es sollte erarbeitet und diskutiert werden,





- welchen Repressalien und Gewalttätigkeiten die Geflüchteten in ihren Heimatländern ausgesetzt waren bzw. ihre Angehörigen noch sind,
- auf welchen Wegen und unter welchen Belastungen sie nach Deutschland gelangt sind,
- welche Perspektiven und Hoffnungen in Bezug auf Bildung, Arbeit und Familiennachzug sie mit der Flucht nach Deutschland verbinden sowie
- welche Traumatisierungen sie in ihrem Herkunftsland und bei ihrer Flucht erlitten haben.

Integration

Wie bereits erwähnt, gibt es eine ganze Palette unterschiedlicher Verständnisse von Integration. In dieser Palette markiert das Verständnis von Integration als Assimilation der Zugewanderten an die gegebenen gesellschaftlichen Verhältnisse den einen Pol, während die Leitidee eines gleichberechtigten Nebeneinanders aller Kulturen in Form einer multikulturellen Gesellschaft den anderen Pol bildet.

Integration im Sinne einer Anpassung oder Assimilation würde bedeuten, dass die deutsche Gesellschaft unverändert bleiben kann und die Zugewanderten sich in diese Gesellschaft einfügen, ihre Werte und Haltungen übernehmen und ihre Herkunftskultur allmählich aufgeben.

Hingegen bedeutet Integration im Sinne einer multikulturellen Gesellschaft, dass alle Bürgerinnen und Bürger ihre jeweilige Lebensweise uneingeschränkt weiterführen können und die Lebensweise der alteingesessenen Deutschen nur eine unter vielen ist. Die Gesellschaft insgesamt ändert sich dadurch grundlegend. Sie entwickelt sich im günstigen Fall zu einem Miteinander der unterschiedlichen Lebensweisen, im ungünstigen Fall entstehen Parallelgesellschaften, in denen die verschiedenen Lebensweisen nebeneinander her und mit nur geringen Verbindungen zueinander weitergepflegt werden.

Konflikte zwischen den verschiedenen Lebensweisen sind in diesem Modell unvermeidlich. Insbesondere gibt es Werte und Haltungen, die nicht mit dem Grundgesetz vereinbar sind. Im Modell einer multikulturellen Gesellschaft müsste diese Tatsache toleriert werden.

Zwischen diesen beiden Polen ist das Integrationsverständnis der Hessischen Landesregierung verortet, das im Integrationsplan niedergelegt ist:

„Die Vielfalt der Bevölkerung in Hessen führt dazu, dass unsere Gesellschaft ein neues gemeinsames WIR benötigt, ein WIR, das zukunftsgerichtet ist: Die Unterscheidung nach Herkunft in ‚die einen‘ und ‚die anderen‘ ist nicht mehr tragfähig.“²²

„Integration vollzieht sich innerhalb unserer Wertegemeinschaft. Sie ist das Fundament unserer Gesellschaft. Das Grundgesetz und die Menschenrechte bilden die Grundlage für ein Miteinander, das auf Rechtsstaatlichkeit und Freiheit, Gleichberechtigung und Respekt sowie auf Wertschätzung und Toleranz beruht.“

In unserer vielfältigen Gesellschaft darf die Herkunft nicht das bestimmende Merkmal sein. Heute zählt, was uns verbindet: die Werte unserer Verfassung, die die Basis unserer offenen Gesellschaft sind. Diese Werte sind nicht verhandelbar. Uns eint der Respekt vor dem Leben und der Würde jedes einzelnen Menschen.“²³





Asyl

Geflüchtete können bereits als Asylberechtigte anerkannt sein, sie können sich im Verlauf des Verfahrens (einschließlich der Einlegung von Rechtsmitteln nach einem ersten ablehnenden Bescheid) befinden oder sie können trotz eines ablehnenden Asylbescheids im Wege der Duldung in Deutschland einstweilen bleibeberechtigt sein.

Festzuhalten ist, dass so lange, wie die Geflüchteten keine dauerhafte Bleibeberechtigung haben, alle Integrationsbemühungen unter Vorbehalt stehen und damit erschwert sind.

Das Asylverfahren ist sehr komplex und kann im Rahmen der Basisqualifizierung nur in seinen Grundzügen vermittelt werden. Insbesondere erscheint es wichtig, die einzelnen Schritte des Verfahrens und die jeweiligen Rechtsgrundlagen der Entscheidungen zu thematisieren. Eine nützliche Quelle dafür ist der Leitfaden des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge zu diesem Thema.²⁴

Für das Engagement der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen noch wichtiger ist es, einen Überblick darüber zu haben, welche Ansprüche auf soziale Leistungen Geflüchtete auf der Grundlage ihres jeweiligen Aufenthaltsstatus haben. Orientierende Informationen hierzu sind zum Beispiel einem Leitfaden des Paritätischen Gesamtverbands zu entnehmen.²⁵ Neben dem groben Überblick ist es weiterhin sehr wichtig, die entsprechenden Anlaufstellen im Hilfesystem mit ihren Funktionen und Möglichkeiten zu kennen. Für die lokale Ebene der einzelnen WIR-Integrationslotsenprojekte ist dies Gegenstand eines eigenen Moduls, das die WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen als Teil des lokalen Netzwerks in den Blick nimmt.²⁶

Methodische und didaktische Hinweise

Grundlegendes Orientierungswissen

In diesem Modul wird Wissen zu komplexen Themen vermittelt. Dies kann im zeitlich begrenzten Rahmen einer Basisqualifizierung nur auf einem grundlegenden Niveau geschehen. Es geht hier um Orientierungswissen, für das die Regel „So viel wie nötig, so wenig wie möglich“ gelten sollte.

Zielgruppenbezug

Zielgruppenbezug sollte, wie in der Einleitung zum Leitfaden²⁷ ausgeführt, ein grundlegendes Gestaltungskriterium für die Basisqualifizierungen sein. Im Rahmen des vorliegenden Moduls bedeutet dies, dass die Themenbereiche Flucht und Asyl dann einen hohen Stellenwert haben sollten, wenn die Zielgruppe zu einem hohen Anteil aus Geflüchteten besteht.

Stehen andere Zielgruppen im Vordergrund, zum Beispiel junge Mütter aus den ehemaligen Anwerbestaaten für „Gastarbeiter“, die im Rahmen des Familiennachzugs nach Deutschland gekommen sind, oder Zugewanderte aus den südosteuropäischen Ländern, so sollten die Schwerpunkte dementsprechend anders gesetzt werden.

Übungsfeld für Informationsrecherchen

Die Recherche von Informationen gehört ebenso zum Programm der Basisqualifizierung²⁸ wie deren Vermittlung. Zusammenarbeit im Team ist ein Grundsatz, der nicht nur als Idee vermittelt, sondern im Idealfall auch praktisch erprobt werden sollte. Die im Rahmen des Moduls 2 angestrebte Wissensvermittlung eignet sich sehr gut dafür, die Fähigkeiten Informationsrecherche, Gruppenarbeit und Präsentation zu erproben und zu entwickeln.





Anknüpfung an persönliche Erfahrungen

Wo möglich, sollte eine Verknüpfung der thematisierten Entwicklungen mit den persönlichen und familiären Erfahrungen sein, die Gegenstand des Moduls 1 waren.²⁹

Personen aus dem lokalen Netzwerk in die Informationsvermittlung einbinden

Im Modul 7 geht es um WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen als Teil des kommunalen Integrationsnetzwerks. Eine Möglichkeit besteht hier darin, Personen aus dem Netzwerk in die Basisqualifizierung einzuladen.³⁰ Auch hier bietet sich eine Verknüpfung an, indem man zum Beispiel eine Expertin oder einen Experten aus dem lokalen Netzwerk bittet, kurz über die Grundlagen des Asylrechts zu referieren.

Lernziele des Moduls im Überblick

Am Ende der Basisqualifizierung sollten die Teilnehmenden im Themenbereich Migration und Integration folgende Kenntnisse und Fähigkeiten gewonnen, vertieft oder aktualisiert haben:

- Sie haben in großen Zügen einen Überblick über die Migration in Deutschland und insbesondere in Hessen in historischer Perspektive. Dies betrifft sowohl die Einwanderung nach als auch die Auswanderung aus Deutschland und insbesondere Hessen.
- Sie haben in großen Zügen einen Überblick über das derzeitige Migrationsgeschehen in Deutschland und insbesondere Hessen. Er umfasst die Herkunftsregionen, Migrationsgründe und Bleibeperspektiven der in den vergangenen Jahren zugewanderten Menschen.
- Sie sind insbesondere in Grundzügen mit dem weltweiten Fluchtgeschehen und den Pfaden und Bedingungen der Flucht nach Deutschland vertraut.
- Sie haben Sensibilität dafür entwickelt, dass man sich gemeinsam für Integration engagieren, damit aber unterschiedliche Ziele verfolgen kann, sodass eine Verständigung nötig ist.
- Sie haben ein Verständnis davon, dass es weder zumutbar noch realistisch ist, die Zugewanderten im Sinne einer Assimilation zu einer einseitigen Anpassung an die deutsche Gesellschaft und zur Aufgabe ihrer Herkunftskultur zu veranlassen.
- Sie haben ein Verständnis davon, dass die voraussetzungslose Anerkennung einer Gleichberechtigung aller in Deutschland vertretenen Kulturen im Sinne einer multikulturellen Gesellschaft die Gefahr eines Konflikts mit dem Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland und den grundlegenden Werten der europäischen Moderne mit sich bringt.
- Sie kennen den Ablauf des Asylverfahrens in groben Zügen. Neben dem groben Überblick ist es auch wichtig, die entsprechenden Anlaufstellen im Hilfesystem zu kennen. Sie haben grundlegende Kenntnisse darüber, mit welchen Rechten und Leistungsansprüchen die unterschiedlichen Formen der Aufenthaltsberechtigung verbunden sind.
- Sie können vor dem Hintergrund des gewonnenen Orientierungswissens ihre persönliche Migrations- und Integrationsbiografie besser reflektieren und einordnen.





Quellenhinweise

Endnoten

- ¹ Vergleiche Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2019a, Seite 21.
- ² Vergleiche Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2019a, Seite 22.
- ³ Vergleiche Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2019a, Seite 23.
- ⁴ Vergleiche Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2019a, Seite 23.
- ⁵ Vergleiche Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2019a, Seite 24.
- ⁶ Vergleiche Asyl auf Seite 6.
- ⁷ Vergleiche Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2018b.
- ⁸ Vergleiche Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2018 und 2018a.
- ⁹ Vergleiche Migration weiter unten und Asyl auf Seite 6.
- ¹⁰ Vergleiche von Rummel, Philipp / Fehr, Hubert 2011.
- ¹¹ Vergleiche Bundeszentrale für politische Bildung 2007.
- ¹² Für die historische Perspektive sei beispielhaft auf den Artikel „Auswanderung“ im Stadtlexikon Darmstadt. (vergleiche <https://www.darmstadt-stadtlexikon.de/a/auswanderung.html>, abgerufen am 10.7.2019) verwiesen. Eine Literaturliste zur Auswanderung aus Hessen ist auf der Website GenWiki zu finden, (http://wiki-de.genealogy.net/Literatur_zur_hessischen_Auswanderung, abgerufen am 11.6.2019).
- ¹³ Vergleiche zum Beispiel Wunderer 2008.
- ¹⁴ Asylgesetz § 3 Absatz (1) Satz 1.
- ¹⁵ Vergleiche Webartikel „Niederlassungsfreiheit“ der Bundesregierung (<https://www.bundesregierung.de/breg-de/service/niederlassungsfreiheit-615796>, abgerufen am 11.6.2019).
- ¹⁶ Vergleiche Eisfeld 2013.
- ¹⁷ Vergleiche Seifert 2012.
- ¹⁸ Vergleiche Make it in Germany. Portal der Bundesregierung für ausländische Fachkräfte (<https://www.make-it-in-germany.com/de/>, abgerufen am 11.7.2019).
- ¹⁹ Vergleiche Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2019a, Seite 6.
- ²⁰ Vergleiche Graf 2019, Seite 5.
- ²¹ Vergleiche Graf 2019a, Seite 12.
- ²² Vergleiche Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2017, Seite 16.
- ²³ Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2017, Seite 15.
- ²⁴ Vergleiche Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2019.
- ²⁵ Vergleiche Voigt 2016.
- ²⁶ Vergleiche Modul 7.
- ²⁷ Vergleiche Einleitung Leitfragen.
- ²⁸ Vergleiche Modul 6.
- ²⁹ Vergleiche Modul 1.
- ³⁰ Vergleiche Modul 7.

Literatur und Quellen

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2019): Ablauf des deutschen Asylverfahrens. Ein Überblick über die einzelnen Verfahrensschritte und rechtlichen Grundlagen. Nürnberg 2019 (https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/das-deutsche-asylverfahren.pdf?__blob=publicationFile, abgerufen am 12.7.2019).

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2019a): Aktuelle Zahlen zu Asyl, Ausgabe Juli 2019 (http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/aktuelle-zahlen-zu-asyl-juli-2019.pdf?__blob=publicationFile, abgerufen am 30.8.2019).

Bundesrepublik Deutschland (2018): Asylgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 2.9.2008 (BGBl. I Seite 1798), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 4.12.2018 (BGBl. I Seite 2250) geändert worden ist (https://www.gesetze-im-internet.de/asylvfg_1992/BJNR111260992.html, abgerufen am 10.7.2019).

Bundeszentrale für politische Bildung (2007): Chronik „Migrationsgeschichte und Integrationspolitik in Deutschland“, veröffentlicht am 30.11.2007 (<https://www.bpb.de/lernen/grafstat/projekt-integration/134770/chronik-migration-und-integration-in-deutschland?p=all>, abgerufen am 11.7.2019).

Eisfeld, Alfred (2013): (Spät-)Aussiedler in Deutschland. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): Aus Politik und Zeitgeschichte 12/13-2013, veröffentlicht am 18.3.2013 (<https://www.bpb.de/apuz/156779/spaet-aussiedler-in-deutschland>, abgerufen am 11.7.2019).

Graf, Johannes (2019): Freizügigkeitsmonitoring: Migration von EU-Staatsangehörigen nach Deutschland. Jahresbericht 2018. Hrsg. vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg Juli 2019 (http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/BerichtsreihenMigrationIntegration/Freizueigkeitsmonitoring/freizueigkeitsmonitoring-jahresbericht-2018.pdf?__blob=publicationFile, abgerufen am 30.8.2019).





Migration und Integration

Einführung

Graf, Johannes (2019a): Wanderungsmonitoring: Bildungs- und Erwerbsmigration nach Deutschland. Jahresbericht 2018. Berichtsreihen zu Migration und Integration, Reihe 1. Nürnberg: Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg Juli 2019 (http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/BerichtsreihenMigrationIntegration/Wanderungsmonitoring/wanderungsmonitoring-jahresbericht-2018.pdf?__blob=publicationFile, abgerufen am 2.9.2019).

Hanewinkel, Vera / Oltmer, Jochen (2017): Historische Entwicklung der Migration nach und aus Deutschland. Webartikel auf: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.) Migrationsprofil Deutschland (<http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/laenderprofile/256269/historische-entwicklung>, veröffentlicht am 20.9.2017, abgerufen am 11.7.2019).

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (2017): Hessischer Integrationsplan. Für eine Kultur des Miteinander in Respekt und gegenseitiger Anerkennung. Integration geht uns alle an. Wiesbaden, im Dezember 2017 (https://soziales.hessen.de/sites/default/files/media/hmdis/hessischer_integrationsplan.pdf, abgerufen am 28.5.2019).

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (2018): Der Hessische Integrationsmonitor, Fortschreibung 2018 (Textteil), Wiesbaden Mai 2018 (https://www.hessen.de/sites/default/files/media/him_end.pdf, abgerufen am 16.9.2019).

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (2018a): Der Hessische Integrationsmonitor, Fortschreibung 2018 (Tabellenteil), Wiesbaden Mai 2018 (<https://integrationskompass.hessen.de/sites/integrationskompass.hessen.de/files/HIM%2BFortschreibung%2B2018%2BTabellenteil.pdf.pdf>, abgerufen am 16.9.2019).

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (2018b): Vierter Hessischer Integrationsmonitor vorgestellt. Pressemitteilung vom 16.5.2018 (<https://soziales.hessen.de/pressearchiv/pressemitteilung/vierter-hessischer-integrationsmonitor-vorgestellt-0>, abgerufen am 16.9.2019).

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (2019): Bevölkerung mit Migrationshintergrund, Wiesbaden Januar 2019 (https://integrationskompass.hessen.de/sites/integrationskompass.hessen.de/files/Bev%C3%B6lkerung%20mit%20Migrationshintergrund%20aktualisiert%20012019_0.pdf, abgerufen am 27.8.2019).

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (2019a): Kernprofil der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen (Langfassung). Orientierungshilfen für Integrationslotsenprojekte im WIR-Programm des Landes Hessen. Wiesbaden September 2019, (https://www.kompetenzzentrum-vielfalt-hessen.de/site/assets/files/1064/broschuere_kernprofil_lang_web_2019.pdf, abgerufen am 15.9.2019).

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (ohne Jahr): Qualifizierung und Einsatz von ehrenamtlichen Integrationslotsinnen und -lotsen.

Integrationskompass (<https://integrationskompass.hessen.de/f%C3%B6rderprogramm/qualifizierung-und-einsatz-von-ehrenamtlichen-integrationslotsinnen-und-%E2%80%93lotsen>, abgerufen am 6.8.2019).

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (ohne Jahr): Zukunftsweisende Integrationspolitik in Hessen. Das Landesprogramm WIR. Wiesbaden ohne Jahr vermutlich 2019 (https://integrationskompass.hessen.de/sites/integrationskompass.hessen.de/files/e-Hessen_Flyer_F%C3%B6rderprogramm_WIR_ES.pdf.pdf, abgerufen am 16.9.2019)

Von Rummel, Philipp / Fehr, Hubert (2011): Die Völkerwanderung. Stuttgart 2011.

Seifert, Wolfgang (2012): Geschichte der Zuwanderung nach Deutschland nach 1950. Webartikel auf: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.) Dossier: Deutsche Verhältnisse, veröffentlicht am 31.5.2012 (<https://www.bpb.de/politik/grundfragen/deutsche-verhaeltnisse-eine-sozialkunde/138012/geschichte-der-zuwanderung-nach-deutschland-nach-1950?p=all>, abgerufen am 11.7.2019).

Voigt, Claudius (2016): Soziale Rechte für Flüchtlinge. Herausgeber: Der Paritätische Gesamtverband, erschienen im Dezember 2016 (https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/doc/sozialeleistungen-fluechtlinge-2016_web_18.01.2017.pdf, abgerufen am 12.7.2019).

Wunderer, Hartmann (2008): Hugenotten in Hessen. Unterrichtsmaterial, Ernst Klett Verlag GmbH, Leipzig 2008 (https://www2.klett.de/sixcms/media.php/229/411171_ab_huge.pdf, abgerufen am 11.7.2019).





Seminarplan I: Migration

Inhalt:

In diesem Modul geht es im ersten Schritt um Wissensvermittlung und im Weiteren darum, dieses Wissen mit eigenen Erfahrungen zu verknüpfen. Die Themenfelder Migration, Flucht und Asyl sind schwer gegeneinander abzugrenzen. Um eine sachliche und zielorientierte Auseinandersetzung mit den Themen zu erreichen, werden die Teilnehmenden mit den grundlegenden Begriffen vertraut gemacht. Dies ermöglicht den Teilnehmenden, ihre Grundkenntnisse zu erweitern, und trägt dazu bei, dass die Begriffe differenzierter verwendet werden können. Darüber hinaus werden unterschiedliche Migrationsbewegungen und deren Problemlagen aufgezeigt und erörtert. Somit kann möglichen Missverständnissen und Vorurteilen entgegengewirkt werden. Es wird eine erste Sensibilisierung dafür angebahnt, dass wir alle kulturell unterschiedlich geprägt sind und es keinen „Normalfall“ gibt.

Ziele:

- Auseinandersetzen mit den oben genannten Begrifflichkeiten, um sie später im Alltag als WIR Integrationslotsin oder -lotse sicher verwenden zu können
- Vermitteln des geschichtlichen Hintergrunds der deutschen Migrationsgeschichte ab 1945, mit regionalem Bezug
- Entwickeln von Verständnis und Empathie für unterschiedliche Zielgruppen, wie beispielsweise Russlanddeutsche, Gastarbeiterinnen bzw. Gastarbeiter oder Geflüchtete
- Akzeptieren der eigenen, vertrauten Kultur und diese als nur eine Spielart von Kultur zu betrachten

Raum/Material:

Der Raum sollte für Gruppenarbeiten und das Arbeiten im Stuhlkreis geeignet sein. Flipchart, Moderationsmaterial, Moderationswand, Gong oder Ähnliches als Signal für Gruppenwechsel.

Dauer:

Gesamtdauer des Workshops: ca. 5 Unterrichtseinheiten





Migration Notizen

Notizen





Seminarplan I: Migration

Zeit (min)	Ablauf	Inhalt	 Methoden  Material
10	Begrüßung	- Begrüßung der TN - Vorstellung Seminarablauf - eventuell offene Punkte aus dem vorangegangenen Seminar klären	 - Flipchart mit Info zum Ablauf
15	Einstieg Mit den Begrifflichkeiten zum Thema vertraut machen Einzelarbeit Kleingruppen	- Auseinandersetzung mit den zentralen Begriffen „Migration, Flucht, Asyl, Integration“ - anschließend Austausch zu den Begriffen in Kleingruppen	 Begriffsdomino  - Kopiervorlage - Begriffsdomino - Schere - leere Blätter - Bunt- oder Wachsmalstifte - Klebestifte
30	Vertiefung alle	- Aufgreifen und Vertiefen der Begrifflichkeiten aus dem Einstieg - je nach Kenntnisstand in der Gruppe kann der Kurzvortrag auch vor dem Begriffsdomino gehalten werden	 Kurzvortrag zu Migration, Flucht und Asyl  - Visualisierung der Inhalte zum Beispiel mit Moderationskarten an der Pinnwand - Handout
10	Pause		
60	Theorieteil Darstellung von Zuwanderung mit regionalem Bezug alle Kleingruppen	- Darstellung der Zuwanderungsgeschichte von 1945 bis heute - in Kleingruppen reden die TN über ihre eigenen Erfahrungen - Wesentliches wird im Plenum (alle) besprochen - gegebenenfalls Ergänzung der Timeline	 Zeitleiste Zuwanderung  - Übersicht Migrationsgeschichte in Deutschland nach 1945 - Zeitleiste mit Jahreszahlen - Moderationskarten mit Kategorien
10	Pause		





Migration Seminarplan

Seminarpläne

Zeit (min)	Ablauf	Inhalt	Methoden Material
90	Übung Sensibilisierung für die unterschiedliche kulturelle Prägung Einzelarbeit Kleingruppe alle	• Verdeutlichung der kulturellen Prägung aller Menschen, auch die Unterschiede innerhalb scheinbar gleicher Gruppen • Bearbeitung der Kopien in Einzelarbeit • anschließender Austausch in selbstgewählten Kleingruppen von 3-4 Personen • nach 45 Minuten werden die Ergebnisse im Plenum mitgeteilt und zusammengefasst	Familiennetze - Kopiervorlage „Familiennetze“
15	Abschluss alle	Zur Auswertung des Moduls kann eine Beurteilung über den Kenntnisstand, die Befindlichkeit und die Stimmung in der Gruppe hilfreich sein. Wir schlagen hier folgende Fragen vor: • ich fand die Menge an Theorie: zu viel/zu wenig • die Erklärungen waren: zu schwer/zu leicht • über meine Familie zu sprechen, fiel mir: leicht/schwer • gegebenenfalls: ich fühle mich in der Gruppe: gut/weniger gut Die Dozentin bzw. Dozent gibt einen Ausblick auf das nächste Modul und verabschiedet die TN.	Postitionsabfrage → Methodenkoffer - Kreppband - Schnur - Moderationskarten

Hinweis:

Je nach Zusammensetzung, Zeitbudget und Spielfreude in der Gruppe kann nach dem Begriffsdomino das Thema vertieft werden durch die Methode → Tabu.

Vertiefende Literaturhinweise:

Gloe, Markus / Schmidt, Harald / Kopp, Martin / Müller, Julius / Müller, Kerstin / Muth, Katharina (2016): Information für Unterrichtende: Migration, Flucht, Asyl. Hrsg. Bundeszentrale für politische Bildung. Bonn 2016.

Geyer, Robby / Möckel, Iris (verantw.) / Schillings, Nina (2013): Verstehen wir uns richtig? Politische Begriffe einfach erklärt. Hrsg. Bundeszentrale für politische Bildung. Bonn 2013.

Wolf, Gisela / Goltz, Jutta (2015): Woher komme ich? Reflexive und methodische Anregungen für eine rassismuskritische Bildungsarbeit. Hrsg. Diakonisches Werk der evangelischen Kirche in Württemberg e.V. Stuttgart 2015.





Methode: Begriffsdomino

Beschreibung:

Diese Methode führt spielerisch in ein Thema ein. Begrifflichkeiten oder Themenkomplexe werden kurz und knapp umrissen, dadurch wird es möglich, sie zuzuordnen. Somit kann man sie klarer und differenzierter gegeneinander abgrenzen. Die Teilnehmenden lernen mithilfe des Begriffsdominos zentrale Begriffe kennen.

Dauer:

20 bis 30 Minuten

Gruppengröße:

6 bis 16 Personen

Ziel:

- Kennenlernen und vertiefen zentraler Begriffe
- Vermitteln von Fachwissen, kann als Argumentationshilfe genutzt werden
- Erworbene Kompetenzen ermöglichen sicheres Auftreten in der späteren Lotsentätigkeit

Material:

Aus der Kopiervorlage Karten mit den Begrifflichkeiten vorbereiten, Blätter A4 oder A3, Klebestifte, Buntstifte

Ablauf:

Schneiden Sie die Begriffskarten auseinander und trennen Sie die Begriffe von den Erklärungen. Teilen Sie je ein Set an jeweils einen Teilnehmenden aus. Nun erhalten die Teilnehmenden ca. 10 Minuten Zeit, die Begriffe und Erklärungen so aneinanderzulegen, dass sie inhaltlich zueinander passen. Die Teilnehmenden gehen zu zweit oder zu dritt zusammen und vergleichen die Ergebnisse. Nun werden die Begriffe mit den passenden Erklärungen in der gleichen Farbe angemalt und auf ein Blatt Papier aufgeklebt. In der Gesamtgruppe können dann abschließend die Erfahrungen ausgetauscht und das erworbene Wissen vertieft werden. Die Blätter können am Ende mitgenommen werden.

Variante:

Begriffsvorschläge zum Thema Migration – Asyl – Flucht: Migration, Ausländer/-innen, Migrationshintergrund, Gastarbeiter/-innen, (Spät-)Aussiedler/-innen, Flüchtlinge, Asyl, Willkommenskultur/Anerkennungskultur

Didaktische Hinweise:

Diese Methode eignet sich sowohl als Eröffnung, um in einen Themenkomplex einzusteigen, oder auch zur weiteren Ausdifferenzierung nach einem Kurzvortrag. Wichtig ist, dass Sie als Dozentin bzw. Dozent einen weiteren Kurzvortrag davor oder danach halten. Dieser sollte abwechslungsreich visuell gestaltet sein und in leicht verständlicher Sprache gehalten werden, sodass die Teilnehmenden gut folgen können.

Quelle:

Gloe, Markus / Schmidt, Harald (2016): Migration, Flucht, Asyl – Information für Unterrichtende. Hrsg. Bundeszentrale für Politische Bildung. Bonn 2016.





Kopiervorlage: Begriffsdomino

(Spielkarten zum Ausschneiden)

 Migration	Wohnsitzverlagerung, bei der ein festgelegter Raum mein/ein Staat, nicht verlassen wird
Flüchtling	Schutz vor Gefahr und Verfolgung sowie die (zeitlich begrenzte) Aufnahme der Verfolgten
Menschen mit Migrationshintergrund	Geschichtliche Bezeichnung für Arbeitsmigranten, die in den 1950er- und 1960er-Jahren von der Bundesrepublik angeworben wurden
Binnenmigration	Menschen, die im Falle der Bundesrepublik eine andere als die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen
Ausländer/-innen	Personen, die selbst eine ausländische Staatsbürgerschaft besitzen oder besessen haben, bzw. ein oder beide Elternteile einen ausländischen Pass besitzen oder besessen haben
Gastarbeiter/-innen	Menschen mit deutschen Wurzeln aus Mittel- und Osteuropa sowie aus den Nachfolgestaaten der ehemaligen Sowjetunion, die in die Bundesrepublik kommen





Kopiervorlage Begriffsdomino

(Spielkarten zur eigenen Beschriftung und zum Ausschneiden)

 Asyl	Gleichberechtigte Teilhabe an Bildung, Arbeit, Politik, staatlichen Leistungen und dem gesellschaftlichen Leben
(Spät-)Aussiedler/-innen	Person, die sich aus Furcht vor Verfolgung aus rassistischen Gründen oder wegen ihrer Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder wegen ihrer politischen Überzeugung außerhalb des Landes befindet, dessen Staatsangehörigkeit sie besitzt, und den Schutz dieses Landes nicht in Anspruch nehmen kann
Integration	Positive Haltung von Politik, Unternehmen, Bildungseinrichtungen, Sportvereinen und weiteren gesellschaftlichen Institutionen sowie einzelnen Personen gegenüber Migranten
Willkommens-/Anerkennungskultur	Ein auf längere Zeit ausgerichteter Wohnortwechsel von Individuen oder Gruppen

Quelle:

Gloe, Markus / Schmidt, Harald (2016): Migration, Flucht, Asyl – Information für Unterrichtende. Hrsg. Bundeszentrale für Politische Bildung. Bonn 2016. Seite 22.





Kopiervorlage: Begriffsdomino

(Spielkarten zum Ausschneiden)

✂





Methode: Tabu

Beschreibung:

Tabu ist ein Spiel, in dem es darum geht, anderen Teilnehmenden Begriffe zu erklären. Dabei dürfen aber die Begriffe selbst und weitere Wörter oder deren Bestandteile nicht verwendet werden.

Dauer:

20 bis 40 Minuten

Gruppengröße:

6 bis 16 Personen

Ziel:

Durch spielerische Umschreibung der Begriffe vertiefen die Teilnehmenden die Begriffe, erhalten Sicherheit und können die Themen weiter differenzieren.

Material:

Karten aus der Kopiervorlage ausschneiden, Stifte, Sanduhr oder Timer am Handy

Ablauf:

Die Teilnehmenden suchen sich drei Begriffe aus und entwickeln für jeden der Begriffe eine eigene Karte für das Tabuspiel. Dabei sollten möglichst die Begriffe draufstehen, die mit dem Oberbegriff oft verbunden werden. Der Oberbegriff, den es zu erraten gilt, ist der Begriff „Spätaussiedler/-in“, siehe Beispielkarte. Es werden zwei Gruppen gebildet. Eine Gruppe stellt den Begriff „Spätaussiedler/-in“ vor, ohne dass sie den Hauptbegriff und die Unterbegriffe benennt. Die Teilnehmenden müssen den Begriff umschreiben. Errät die gegnerische Gruppe innerhalb von zwei Minuten den Begriff, bekommt sie die Karte, wenn nicht, behält die Gruppe sie.

Didaktische Hinweise:

Es ist möglich, dass die Teilnehmenden sich selbst Begriffe ausdenken, oder die Dozentin bzw. der Dozent kann Karten vorbereitet mitbringen. Hierzu kann jeweils die Kopiervorlage verwendet werden. Es sollte darauf geachtet werden, dass der Schwierigkeitsgrad der Begriffe dem Sprachniveau der Teilnehmenden angepasst ist.

Quelle:

Gloe, Markus / Schmidt, Harald (2016): Migration, Flucht, Asyl – Information für Unterrichtende. Hrsg. Bundeszentrale für Politische Bildung. Bonn 2016.





Kopiervorlage: Tabu

(Spielkarten zum Ausschneiden)



Spätaussiedler/-in
Vertriebene
deutsche Wurzeln
Osteuropa
ehem. Sowjetunion

Geflüchtete
Verfolgung
Aufenthaltserlaubnis
Asylantrag
Behörde

Lotse/Lotsin
vermitteln
lotsen
helfen
beraten

Schule
Lehrer/-innen
Klasse
Abschluss
Unterricht





Kurzvortrag: Migration, Flucht, Asyl

Das Themenfeld Migration, Flucht, Asyl verlangt nach begrifflicher Trennschärfe, um einen zielorientierten und problembezogenen Diskurs zu ermöglichen. Ohne Präzision der Begriffe drohen Missverständnisse und ein Verharren auf Allgemeinplätzen. Des Weiteren wird eine erste Sensibilisierung dafür angebahnt, dass wir alle kulturell unterschiedlich geprägt sind.

Migration:

Der dem lateinischen „migrare“ (wandern, auswandern, reisen) entstammende Begriff „Migration“ bedeutet zunächst einmal lediglich den auf einen längeren Zeitraum (mindestens 6 Monate) angelegten Wohnortwechsel von Individuen oder Gruppen. Die Migrationsforschung hat in den vergangenen Jahren unter den Schlagworten „Globalisierung“ und „Individualisierung“ eine erhöhte Mobilität von Individuen konstatiert. Auch wenn dieser Trend einer Zunahme der räumlichen Veränderung über administrative Grenzen hinweg als jüngeres Phänomen eingeordnet wird, ist nicht von der Hand zu weisen, dass Migrationsphänomene integrale Bestandteile der Menschheitsgeschichte sind. Unser Planet wäre ohne Wanderung von Bevölkerungsgruppen schlicht nicht besiedelt worden.

Binnenmigration:

Als Binnenmigration bezeichnet man die Migration innerhalb einer festgelegten Region, etwa eines Staates oder einer politischen Verwaltungsgliederung. Die Binnenmigration unterscheidet sich also von der transnationalen Migration dadurch, dass in der Regel keine Staatsgrenzen überschritten werden (zum Beispiel Abwanderung von Arbeitskräften von Ostdeutschland nach Westdeutschland). In die EU betreffenden Kontexten wird jedoch inzwischen auch bei Staatsgrenzen überschreitenden Wanderungen innerhalb der EU von Binnenmigration gesprochen, wie beispielsweise die Anwerbung ausländischer Fachkräfte in der Pflege.

Ausländer/-innen:

Als Ausländer/-innen werden solche Menschen bezeichnet, die im Falle der Bundesrepublik eine andere als die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen. Laut Angaben des Statistischen Bundesamts lag die Zahl der Ende 2015 im Ausländerzentralregister (AZR) registrierten Ausländerinnen und Ausländer in der Bundesrepublik Deutschland bei 9,11 Millionen.

Migrationshintergrund/Migrationserfahrung/Migrationsgeschichte:

Da viele ehemalige Ausländer/-innen inzwischen die deutsche Staatsbürgerschaft angenommen haben, hat sich die Unterscheidung zwischen deutscher und ausländischer Nationalität nicht nur in der Statistik als unzureichend erwiesen. Von einem Migrationshintergrund spricht man dann, wenn die Personen selbst eine ausländische Staatsbürgerschaft besitzen oder besessen haben bzw. ein oder beide Elternteile einen ausländischen Pass besitzen oder besessen haben. Nach dem Mikrozensus 2014 leben ca. 16,4 Millionen Personen mit Migrationshintergrund in der Bundesrepublik. Fast 10 Millionen von ihnen besitzen einen deutschen Pass und ca. ein Drittel aller Menschen mit Migrationshintergrund ist in Deutschland geboren. Heute wird eher zwischen Menschen mit bzw. ohne eigene Migrationserfahrung bzw. Migrationsgeschichte unterschieden, um einer Stigmatisierung über mehrere Generationen hinweg entgegenzuwirken.





Gastarbeiter/-innen:

Als nach dem zweiten Weltkrieg in der Bundesrepublik Arbeitskräfte fehlten, wurden „Gastarbeiter/-innen“ angeworben. Zwischen 1955 und 1973 kamen 14 Millionen Arbeitsmigranten und Arbeitsmigrantinnen nach Deutschland. Die Bundesrepublik schloss entsprechende Anwerbeabkommen mit mehreren Staaten. Die „Gastarbeiter/-innen“ waren daran beteiligt, Deutschland wiederaufzubauen und leisteten einen nicht unerheblichen Beitrag zum deutschen „Wirtschaftswunder“. Als es in den Jahren 1966/1967 zu einer Rezession kam, ging die Anwerbung zurück. Als es im Jahr 1973 zu einer Wirtschaftskrise infolge der Ölkrise kam, wurde ein entsprechender Anwerbestopp verhängt. Mit dem Begriff „Gastarbeiter/-in“ war die Idee verbunden, dass diese nach einiger Zeit wieder in ihre Heimat zurückkehren würden. Doch ein Großteil dieser Arbeitskräfte blieb dauerhaft in Deutschland und viele holten ihre Familien nach. Schon in den 1970er-Jahren wurde der Begriff als beschönigend kritisiert und wird deshalb eigentlich nicht mehr oder nur in Anführungszeichen gebraucht. Heute bezeichnet man solche Menschen, die nach Deutschland kommen, weil man sie als Arbeitskräfte benötigt, als Arbeitsmigranten und Arbeitsmigrantinnen.

(Spät-)Aussiedler/-innen:

Deutschstämmige aus Mittel- und Osteuropa sowie aus den Nachfolgestaaten der ehemaligen Sowjetunion werden als (Spät-)Aussiedler/-innen bezeichnet. Seit 1950 sind etwa 4,5 Millionen Menschen als (Spät-)Aussiedler/-innen nach Deutschland gekommen. Da sie automatisch die deutsche Staatsangehörigkeit bekommen, werden sie in den amtlichen Statistiken nicht gesondert erfasst. Trotz zum Teil anfänglich großer Integrationsprobleme in den Schulen oder bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt weisen Studien nach, dass sie mittlerweile zu den am besten integrierten Migrantengruppen in Deutschland zählen.

Flüchtling:

Artikel 1 der Genfer Flüchtlingskonvention (GFK) definiert einen Flüchtling als eine „Person, die sich aus der begründeten Furcht vor Verfolgung aus rassistischen Gründen oder wegen ihrer Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder wegen ihrer politischen Überzeugung sich außerhalb des Landes befindet, dessen Staatsangehörigkeit sie besitzt, und den Schutz dieses Landes nicht in Anspruch nehmen kann oder wegen dieser Befürchtungen nicht in Anspruch nehmen will“ (Artikel 1 GFK). Wird man in der Bundesrepublik als Flüchtling nach der GFK anerkannt, so erhält man zuerst eine auf drei Jahre befristete Aufenthaltserlaubnis, anschließend dann den Anspruch auf die unbefristete Niederlassungserlaubnis. Im Rahmen internationaler humanitärer Hilfsaktionen nimmt Deutschland ein Kontingent an Flüchtlingen auf, die sogenannten Kontingentflüchtlinge. Sie müssen kein Asyl beantragen, erhalten aber im Gegenzug auch nur ein befristetes Bleiberecht, und zwar bis die Situation in ihrem Heimatland von Deutschland als befriedet eingestuft wird.

Zuwanderung:

Der Begriff „Zuwanderung“ ist speziell in Deutschland entstanden, um den Begriff „Einwanderung“ zu umgehen. Das Wort lässt sich in keine andere Sprache der Welt übersetzen.

Asyl:

Der Begriff „Asyl“ kommt aus dem Griechischen und bedeutet Unterkunft. Er steht erst einmal für Schutz vor Gefahr und Verfolgung sowie die (temporäre) Aufnahme der Verfolgten. Artikel 16a des Grundgesetzes räumt politisch Verfolgten das Recht auf Asyl in der Bundesrepublik ein. Mit einer Anerkennung als Asylberechtigter gemäß Art. 16a GG erhalten die Menschen zunächst eine auf drei Jahre befristete Aufenthaltserlaubnis, danach erwerben sie einen Anspruch auf die unbefristete Niederlassungserlaubnis.





Integration:

Als Integration gilt die möglichst chancengleiche Partizipation der Migrantinnen und Migranten an den zentralen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens. Diese reichen von Erziehung und früher Bildung in der Familie und in vorschulischen öffentlichen Einrichtungen über schulische Bildung, berufliche Ausbildung und ein durch Arbeit und deren Ertrag selbstbestimmtes, nicht transferabhängiges Leben bis hin zur politischen Partizipation und zur Teilhabe an den verschiedensten Schutz- und Fürsorgesystemen im Rechts- und Wohlfahrtsstaat. Integration ist also als ein Prozess der Herstellung von Teilhabe zu verstehen.

Willkommenskultur/Anerkennungskultur:

Zunächst einmal kann unter Willkommens- bzw. Anerkennungskultur die positive Haltung von Politik, Unternehmen, Bildungseinrichtungen, Sportvereinen und weiteren gesellschaftlichen Institutionen gegenüber Migranten verstanden werden. Nach Lesart des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) bildet die Willkommenskultur ein zeitlich aufeinander abfolgendes Geschwisterpaar mit der Anerkennungskultur. Das Bundesamt gliedert den modellhaften Zuwanderungsprozess in drei Phasen. In den beiden zeitlich vorgelagerten Phasen der „Vorintegration“ und „Erstorientierung“ ist die Willkommenskultur staatlicher und gesellschaftlicher Institutionen darauf ausgerichtet, den Zuwanderern und Zuwanderinnen einen freundlichen Erstempfang zu bereiten. Darauf folgt eine Phase der „Etablierung in Deutschland“, während der die Anerkennungskultur zum Tragen kommt. Kritisch angemerkt werden kann, dass die Willkommens- und Anerkennungskultur von staatlicher Seite oktroyiert werde. Dessen ungeachtet finden Messungen der Willkommens- und Anerkennungsbereitschaft in verschiedenen Ländern der Europäischen Union statt, die Deutschland zuletzt tatsächlich als vergleichsweise aufnahmebereit und offen klassifizierten.

Quelle:

Gloe, Markus / Schmidt, Harald (2016): *Migration, Flucht, Asyl - Information für Unterrichtende*. Hrsg. Bundeszentrale für Politische Bildung. Bonn 2016. Seiten 15-20.





Migration Notizen

Notizen





Methode: Zeitleiste Zuwanderung

Beschreibung: In dieser Übung geht es um die Vermittlung von Ereignissen der Zuwanderung in Deutschland nach 1945 anhand eines Kurzvortrags mit Methodenkarten. Neben der gesamtdeutschen Zuwanderungsgeschichte werden auch die regionalen Zuwanderungsereignisse auf der Zeitleiste dargestellt. Durch den regionalen Bezug kann verdeutlicht werden, wie Zuwanderung auch von lokalen Eigenheiten geprägt ist. Hier können die Teilnehmenden erste Rückschlüsse zu ihrer Geschichte ziehen. Im Anschluss wird das Gelernte in Kleingruppenarbeit mit eigenen Erfahrungen verknüpft.

Dauer:

60 Minuten

Gruppengröße:

6 bis 20 Personen

Ziel:

- Deutschland als Einwanderungsland erfahrbar machen
- Vermittlung von Wissen zu regionalen Zuwanderungsereignissen
- Herstellung beruflicher und persönlicher Bezüge zum Thema

Material:

Zeitleiste, Tabelle zur deutschen Migrationsgeschichte, eigene Rechercheergebnisse zur Migrationsgeschichte vor Ort, gegebenenfalls Bildmaterial zur Veranschaulichung, Moderationskarten, Flipchartpapier, Stifte

Ablauf:

Die Teilnehmenden sitzen im Halbkreis. In der Mitte befindet sich die Zeitleiste mit den Jahreszahlen. Tragen Sie ausgewählte Ereignisse zu den einzelnen Phasen und Kategorien vor und platzieren Sie diese auf der Zeitleiste. In einem zweiten Schritt legen Sie in einer anderen Farbe Karten dazu, die die lokalen Zuwanderungsbezüge aufzeigen.

Kurzvortrag:

Informationen zur lokalen Zuwanderung finden sich in der Regel auf den städtischen Internetseiten beispielsweise unter Amt für Zuwanderung und Integration oder dem Amt Statistik und Stadtforschung. In Wiesbaden beispielsweise wird ein Integrationsmonitoring geführt, das den Verlauf des Integrationsprozesses in der Stadt beschreibt.

Nach dem Kurzvortrag gehen die Teilnehmenden zu dritt zusammen und bearbeiten folgende Fragestellung: Was ist mein persönlicher/beruflicher Bezug zum Thema Migration? Hierbei werden die Ergebnisse mit maximal 3 Stichpunkten auf Moderationskärtchen festgehalten. Zeitaufwand: 5-10 Minuten. Anschließend tragen sich die Kleingruppen im Plenum gegenseitig die Ergebnisse vor.

Didaktische Hinweise:

Nehmen Sie sich ausreichend Zeit, vorab eine Auswahl an Ereignissen vorzunehmen und die inhaltliche Ausrichtung und den Umfang an Informationen an die jeweilige Zielgruppe anzupassen. Ansonsten besteht die Gefahr, dass die Aufmerksamkeit der Teilnehmenden nachlässt. Wir haben Ihnen eine ausführliche Auflistung zur Verfügung gestellt. Hier können Sie eine für Ihre Situation passende Auswahl treffen. Auch hier gilt die Maxime: Weniger ist mehr. Unverzichtbar ist allerdings die Kategorie „Phasen der Einwanderung“. Achten Sie darauf, dass die Tabelle nach Möglichkeit aktuell gehalten wird.





Notizen



Kurzvortrag: Zuwanderungsgeschichte nach 1945

1945 bis 1961: Einwanderung von Deutschen

Ökonomische und gesellschaftspolitische Situation

- 1945 bis 1949: kein funktionierender Staat, Bevölkerung verarmt und ist auf sich zurückgeworfen

Arbeitsmigration

- 1955: erste angeworbene italienische Arbeiter

Flucht und Asyl

- 1949: Grundrecht auf Asyl, begründet aus den humanitären und historischen Verpflichtungen der BRD
- 1951: Abkommen über die Rechtsstellung der Flüchtlinge, „Genfer Flüchtlingskonvention“

Aussiedler/Vertriebene

- 1952: Gründung „Bund der Vertriebenen“, Gründung von Landsmannschaften
- Bis 1960: 12 Millionen Flüchtlinge und Vertriebene aus osteuropäischen Staaten, ca. 25 % der Gesamtbevölkerung
- Bis 1961: 3,1 Millionen Menschen kommen aus der DDR in die BRD, 400.000 Menschen wandern in die DDR aus

1955 bis 1973: Staatlich organisierte Anwerbung

Ökonomische und gesellschaftspolitische Situation

- Ab 1961: Wiederaufbau, Wirtschaftswunder und Vollbeschäftigung
- 1961: Bau der Berliner Mauer und fehlender Zuzug ostdeutscher Arbeitskräfte

Politische (Re-)Aktionen

- Anwerbeverträge (1955: Italien, 1960: Spanien, Griechenland, 1961: Türkei, 1963: Marokko, Südkorea, 1964: Portugal, 1965: Tunesien, 1968: Jugoslawien)
- 1965: Verabschiedung des Ausländergesetzes

Arbeitsmigration

- 1955-1973: 14 Millionen Männer und Frauen kommen als Arbeitsmigrant/-innen in die BRD, 11 Millionen kehren zurück in ihre Heimatländer
- DDR: ab 1965 geringe Anwerbung in sozialistischen Bruderländern (Polen, Ungarn, Kuba, Vietnam, Angola, Mosambik)

Flucht und Asyl

- Asylbewerber/-innen kommen vornehmlich aus den Ostblockstaaten aufgrund politischer Ereignisse (Ungarn-Aufstand, Prager Frühling) sowie aus Diktaturen im europäischen Raum und in Lateinamerika, Anerkennungsquote liegt bei 80 %





1973 bis 1989: Begrenzung der Einwanderung

Ökonomische und gesellschaftspolitische Situation

- 1973: Erste „Ölkrise“, Anstieg der Arbeitslosigkeit; Rezession führt zu heftigen Diskussionen über volkswirtschaftliche Kosten und Nutzen der Arbeitsmigration
- 1980er-Jahre: zivilgesellschaftliche Anstrengungen, Migrant/-innen in die deutsche Gesellschaft zu integrieren
- Aufkeimen von Rechtsextremismus, 1983: Gründung der Partei „Die Republikaner“

Arbeitsmigration

- Ab 1973: Anwerbestopp verstärkt den Familiennachzug und Daueraufenthalt, 1973: 3,97 Millionen, 1989: 4,9 Millionen Ausländer/-innen, davon 1,7 Millionen Arbeitnehmer/-innen
- Restriktive Gesetzgebung zum Familiennachzug (Erhöhung des Nachzugsalters)
- Ab 1986 hat die DDR verstärkt durch Staatsverträge Arbeiter aus Vietnam, Kuba, Algerien, Angola, Mosambik angeworben, 1989 leben dort 90.000 Vertragsarbeiter

1989 bis 1992: Politisch geförderte Einwanderung von Spätaussiedler/-innen und restriktive Asylpolitik

Ökonomische und gesellschaftspolitische Situation

- 1989: Öffnung des „Eisernen Vorhangs“, Mauerfall
- 1990: Wiedervereinigung, Zuzug von 111.150 Rumäniendeutschen nach dem Sturz Ceausescus
- Ab 1991: Krieg in Ex-Jugoslawien, fast 10 Jahre lang
- Politische und öffentliche Debatten, die Zahl der Asylbewerber/-innen zu reduzieren
- Anstieg der Ausländerfeindlichkeit in der Bevölkerung, Wahlerfolge der Republikaner
- 1992: Höhepunkt der Einwanderung mit ca. 1,5 Millionen Zuzügen, davon ca. 440.000 Asylbewerber/-innen

Politische (Re-)Aktionen

- 1990: Reform des Ausländergesetzes, Erleichterung der Einbürgerung und mehr Rechtssicherheit für Zuwanderer/Zuwanderinnen
- 1990: Schengener Abkommen: Ausweiskontrollen nur an Europas Außengrenzen
- 1990: Anwerbestopp-Ausnahmeverordnung, um den Bedarf an billigen Arbeitskräften abzudecken

Aussiedler/Vertriebene

- 1989/1990: Flucht und Übersiedlung von ca. 582.000 DDR-Bürgern
- Geförderte Einwanderung, „Status-Deutsche“ aus dem ehemaligen Ostblock
- 1990: starker Zuzug von Aussiedler/-innen (Einreise von 440.000)





1992 bis 2000: Negativer Einwanderungssaldo, negatives Klima

Ökonomische und gesellschaftspolitische Situation

- 1992 bis 1996: Anstieg der Arbeitslosigkeit auf 12 %, bei Migrant/-innen ca. doppelt so hoch
- Zuwanderung, Begrenzung, Integration und Rückkehr sind gesellschaftspolitische Themen

Politische (Re-)Aktionen

- 1993: „Asylrechtsreform“, schränkt das Recht auf Asyl ein (Asylkompromiss)
- 1993: Quotenregelung für Spätaussiedler/-innen auf 200.000 pro Jahr
- 1998: Vorrangprinzip auf dem Arbeitsmarkt für Deutsche, EU-Bürger/-innen und Gleichgestellte, weiterhin Arbeitsverbot für Asylbewerber

Flucht und Asyl

- Nach Änderung des Asylrechts Rückgang der Asylanträge, 1992: ca. 440.000, 1999: ca. 138.319
- 1992 bis 1996: Bürgerkriegsflüchtlinge aus dem ehemaligen Jugoslawien
- Asylbewerberleistungsgesetz tritt in Kraft, „Essenspakete“, Sach- statt Geldleistungen

Aussiedler/Vertriebene

- 1991 bis 2006: rund 1,9 Millionen einreisende Spätaussiedler/-innen werden aufgrund der wachsenden Anzahl zunehmend als „Problemgruppe“ wahrgenommen

2000 bis 2005: Erste wichtige Schritte in Richtung Anerkennung der Migrationsgesellschaft

Ökonomische und gesellschaftspolitische Situation

- Ab 2000: Arbeitslosigkeit liegt bei 10 % und ist bei der migrantischen Bevölkerung doppelt so hoch
- Arbeitskräftemangel im Bereich Ingenieurwesen, IT, Pflege/Medizin, Handwerk
- 2005: Anteil der ausländischen Bevölkerung liegt bei 8,8 %, 7,3 Millionen, „Migrationshintergrund“ als Kategorie wird eingeführt
- Anschlag vom 11.9.2001, Angst vor Islamismus, wachsender antimuslimischer Rassismus
- Diskussion um Sicherheit wird mit Debatte über Einwanderung verknüpft

Politische (Re-)Aktionen

- 2000: Reform des Staatsangehörigkeitsrechts, Erwerb der deutschen Staatsangehörigkeit durch Geburt, das heißt doppelte Staatsangehörigkeit bis zum 23. Lebensjahr





2006 bis 2014: Integrationskonzepte, Zuwanderung aus Süd- und Osteuropa, EU-Krise

Ökonomische und gesellschaftspolitische Situation

- „Leitkultur“-Debatte um fehlende Integrationsbereitschaft und sogenannte Parallelgesellschaften
- Ab 2005: allmähliche Anerkennung Deutschlands als Einwanderungsland
- 2010: Bundespräsident Wulff: „Der Islam gehört zu Deutschland!“
- 2001 bis 2011: Morde des NSU/Nationalsozialistischer Untergrund an Migranten, Tätersuche im migrantischen Milieu

Politische (Re-)Aktionen

- 2006: 1. Integrationsgipfel 2006: 1. Deutsche Islamkonferenz, Konferenzen finden jährlich statt
- 2006: das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) tritt in Kraft, „Antidiskriminierungsgesetz“
- 2007: Bundesländer erstellen eigene Integrationspläne

Arbeitsmigration

- Zuwanderung von Pflege- und Fachkräften aus EU- und Drittstaaten
- Ab 2010: Finanzkrise in Griechenland, Spanien, Italien, Portugal
- Ab 2011: junge, gut ausgebildete Neuzuwanderer und Neuzuwanderinnen aus den EU-Krisenländern
- Ab 2013: EU-Freizügigkeit für Bulgarien und Rumänien, medial aufgeheizte Diskurse um „Armutszuwanderung“ und „Unterwanderung der sozialen Systeme“

Flucht und Asyl

- Ab 2014 bis 2016: aktuelle Konflikte lassen Asylanträge steigen
- Flüchtlinge 2014: neue Krisenherde, (Kontingent-)Flüchtlinge aus Syrien
- EU-Abschottungspolitik, Frontex

Aussiedler/Vertriebene

- 4 Millionen (Spät-)Aussiedler/-innen leben in Deutschland, ca. 80 % sind nicht hier geboren





Ab 2015: Flüchtlingsströme und ihre Folgen

Ökonomische und gesellschaftspolitische Situation

- Herbst 2015: Flüchtlinge aus dem Nahen Osten und Afrika warten in Budapest auf Weiterreise nach Deutschland und Österreich
- 5.9.2015: Bundeskanzlerin Angela Merkel entscheidet, die Grenzen zu öffnen. „Wir schaffen das!“ – große Bereitschaft in Deutschland, Geflüchteten zu helfen (Willkommenskultur)
- Zuwanderung 2015: 1,1 Millionen Menschen, davon 890.000 Asylsuchende, bundesweit entstehen Erstaufnahmeeinrichtungen, Kommunen erhalten Zuweisungen von anerkannten Geflüchteten
- Neben starker Willkommenskultur auch Anwachsen der Fremdenfeindlichkeit
- Steigende Wahlerfolge der AfD
- 2017: fast jede vierte Person in Deutschland hat Migrationshintergrund

Politische (Re-)Aktionen

- Seit 2015 Änderungen des Asylrechts: Asylbeschleunigungsgesetz, Verschärfung des Asylrechts
- 2016: Integrationsgesetz für erleichterten Zugang von Asylbewerbern zum Arbeitsmarkt
- Zuwanderungsgesetz: Gewährung von Familiennachzug, bei Ausländern mit engerer Begrenzung

Arbeitsmigration

- Anstieg der Erwerbsmigration durch Fachkräftezuwanderung, 2015: 51.000, 2016: 60.900

Flucht und Asyl

- 2015: 477.000 Asylanträge
- Reduzierung des Zuzugs nach Europa nach Schließung der Westbalkanroute und des EU-Türkei-Abkommens 2016
- 2017: Rückgang auf 198.000 Asylanträge

Quellen:

Wolf, Gisela / Goltz, Jutta (2015): *Woher komme ich? Reflexive und methodische Anregungen für eine rassismuskritische Bildungsarbeit*. Hrsg. Deutsches Diakonisches Werk der evangelischen Kirche in Württemberg e. V., Stuttgart 2015. Seiten 46-52.

Malteser Migrationsbericht 2017 – Zuwanderung nach Deutschland von 1945 bis heute.

Migrationsbericht 2016/2017: Zentrale Ergebnisse. Hrsg. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg 2019.





Notizen





Methode: Familiennetze

Beschreibung: Menschen, die zu dominanten Gruppen gehören, sind sich oft nicht bewusst, dass auch sie kulturell geprägt sind, denn sie nehmen sich als „normal“ wahr. Auf der Grundlage von vorgegebenen Fragen erfolgt eine Auseinandersetzung mit den eigenen Vorstellungen von Familie. So erkennen die Teilnehmenden die kulturelle Gedrängtheit aller Menschen. Mit der Übung wird die kulturelle Prägung aller Menschen deutlich und auch die Unterschiede innerhalb scheinbar gleicher Gruppen.

Dauer:

60 bis 90 Minuten

Gruppengröße:

6 bis 20 Personen

Ziele:

- Reflexion der eigenen Prägung
- Gemeinsamkeiten erkennen und Unterschiede wertschätzen lernen
- Die Unterschiede von unterschiedlichen Familienbildern bei unterschiedlichen Menschen wahrnehmbar machen, denn diese können eine Quelle von Diskriminierung sein
- Ein besseres gegenseitiges Verständnis für Gewohnheiten, Weltanschauungen und Praktiken der verschiedenen Familienkulturen schaffen

Material:

Kopiervorlage „Familiennetze“

Ablauf:

Führen Sie den Ablauf der Übung zunächst mit dem Überblick zur Zeitstruktur ein: 15 Minuten Einzelarbeit, 45 Minuten Kleingruppenarbeit, anschließend Austausch im Plenum mit ca. 30 Minuten. Dann bekommen die Teilnehmenden die Kopien „Familiennetze“ mit dem Hinweis, dass sie 15 Minuten Zeit haben, ihr Netz auszufüllen. Dabei geht es nicht darum, alles vollständig zu bearbeiten, sondern für sich persönlich die relevanten Bereiche auszuwählen. Fordern Sie danach die Teilnehmenden auf, sich in selbstgewählten Kleingruppen von 3 bis 4 Personen auszutauschen. Alles, was in der Kleingruppe besprochen wird, wird vertraulich behandelt. Die Teilnehmenden müssen für sich entscheiden, was und wie viel sie erzählen. Hierfür haben sie 45 Minuten Zeit. In den Kleingruppen tauschen sich die Teilnehmenden zu einer Frage nach der anderen gemeinsam aus. Dabei sollten alle die Gelegenheit bekommen, zu jeder Frage etwas zu sagen, bevor es zur nächsten Frage geht. Während der Übung sind Verständnisfragen erlaubt. Die Teilnehmenden sollten nicht in die Versuchung kommen, andere Familiennetze in den Kategorien „richtig“ oder „falsch“ zu beurteilen oder sonstige Kommentare fallen zu lassen. Der Austausch soll zum aktiven Zuhören und zur Wertschätzung von Gemeinsamkeiten und Unterschieden anregen.





Nach 45 Minuten bitten Sie die Teilnehmenden, für die weitere Auswertung wieder ins Plenum zurückzukommen. Beginnen Sie den Austausch damit, dass die Teilnehmenden zunächst die Gefühle und Gedanken während der Einzelarbeit schildern und gehen dann anschließend auf die Zusammenarbeit in der Kleingruppe ein. Einige Fragen eignen sich als Anregung zur Reflexion der Erfahrungen im Plenum. Die Fragen sind abhängig davon, was Sie in diesem Moment des Seminars in dieser Gruppe herausarbeiten möchten.

- Wie war es für dich, über das Thema Familie zu sprechen und von dir zu erzählen?
- Wie war es, den anderen aktiv zuzuhören?
- Wie hast du in der Gruppe den Aspekt „Gleiches und Verschiedenes“ bezüglich Familie, klassisches Familienbild versus alternative Familienbilder, Rollenzuschreibungen, Bräuche, Rituale etc. erlebt?
- Welches Familienbild wird in der Gesellschaft gefördert und wie passt dieses Bild zu meinem eigenen Bild und Erleben von Familie?

Didaktische Hinweise:

Diese Übung benötigt einen vertrauensvollen Rahmen und sollte vom Ablauf gut platziert sein. Sie ist nicht geeignet für kurze Seminarsettings. Durch die Übung können Emotionen berührt werden, daher ist es wichtig, den Teilnehmenden einen Gesprächsraum anzubieten. Weisen Sie alle Teilnehmenden darauf hin, dass sie von sich sprechen und nicht in der Übung bewerten. Betonen Sie, dass alles im Rahmen der Vertraulichkeit besprochen wird.

Achten Sie darauf, dass nicht verallgemeinert wird, zum Beispiel durch Zuordnungen verschiedener Vorstellungen von Familie zu einer Nationalkultur. Stattdessen können die angehenden WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen hier erkennen, warum es so wichtig ist, sich für die unterschiedlichen Familienkulturen des Ratsuchenden zu interessieren.

Je nach Sprachkenntnissen der Teilnehmenden kann die Kopiervorlage auch mit weniger oder anderen Fragen ausgestattet sein. Gegebenenfalls können einzelne Fragen auch zeichnerisch dargestellt werden, zum Beispiel welche Feste feiern wir zu Hause?

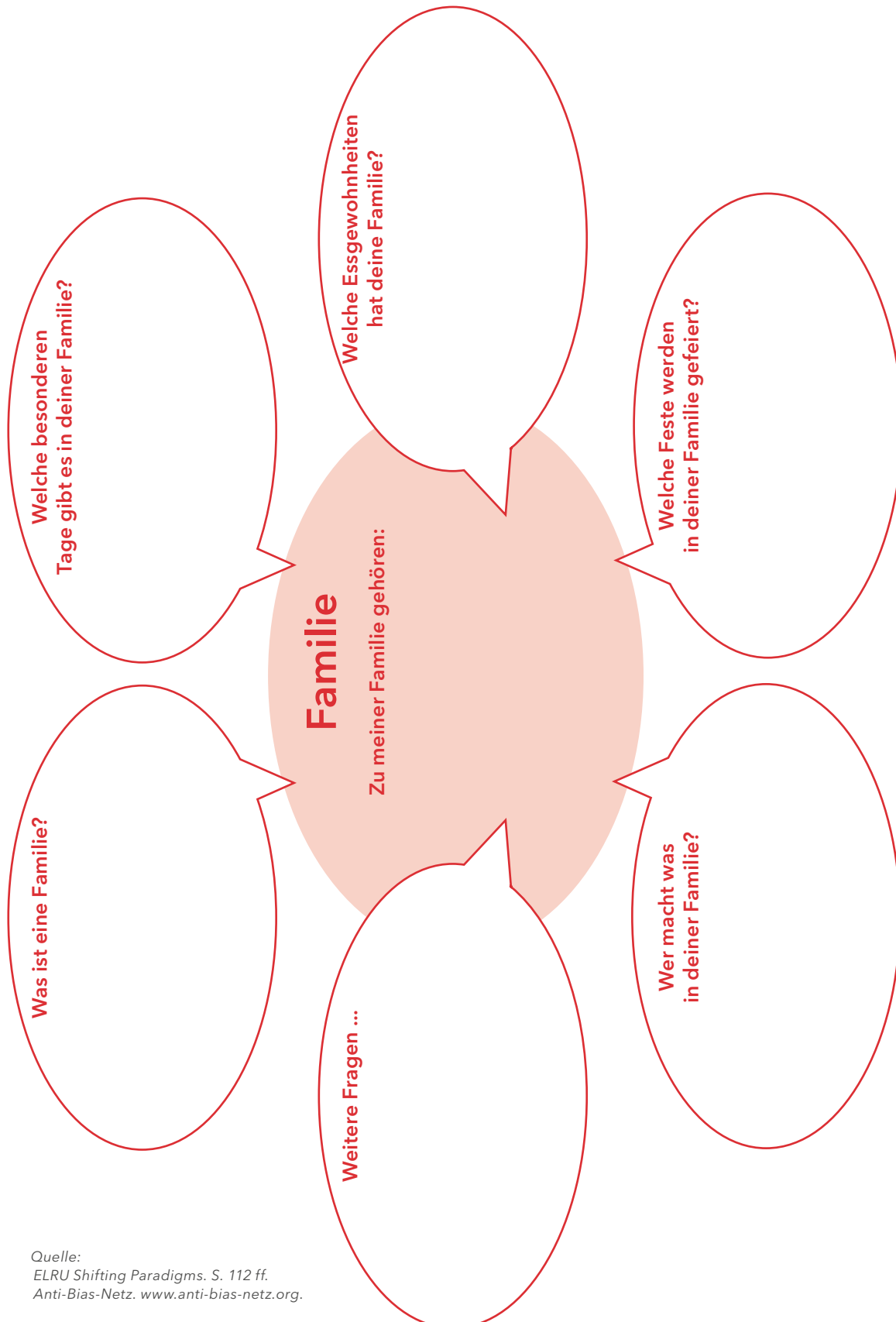
Quelle:

Wolf, Gisela / Goltz, Jutta (2015): *Woher komme ich? Reflexive und methodische Anregungen für eine rassismuskritische Bildungsarbeit*. Hrsg. Diakonisches Werk der evangelischen Kirche in Württemberg e. V. Stuttgart 2015.





Kopiervorlage: Familiennetze



Quelle:
ELRU Shifting Paradigms. S. 112 ff.
Anti-Bias-Netz. www.anti-bias-netz.org.





Migration Notizen

Notizen





Seminarplan II: Integration

Inhalt:

In diesem Modul geht es darum, neben dem Überdenken des eigenen Migrationsprozesses einen Austausch über den aktuellen Diskurs zum Thema „Integration“ zu ermöglichen. Die Teilnehmenden erhalten Einblicke zu unterschiedlichen Sichtweisen auf Integration. Die Auseinandersetzung mit dem Thema Integration sowohl auf gesellschaftlicher Ebene als auch auf einer persönlichen Ebene ermöglicht den Teilnehmenden, zu prüfen, in welchen Aspekten sich die vorgetragenen Inhalte mit ihren eigenen Erfahrungen decken bzw. widersprechen.

Ziele:

- Reflektieren der eigenen Integrationserfahrungen
- Unterschiedliche Integrationsansätze aufzeigen und diskutieren, um später im Lotsenalltag angemessen reagieren zu können
- Kennenlernen der geltenden Leitlinien des Landesprogramms WIR, die für ein Engagement als kommende WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen maßgeblich sind
- Akzeptieren der eigenen, vertrauten Kultur und diese als nur eine Spielart von Kultur zu betrachten

Raum/Material:

Der Raum sollte für Gruppenarbeiten und das Arbeiten im Stuhlkreis geeignet sein. Flipchart, Moderationsmaterial, Moderationswand, Gong oder Ähnliches als Signal für Gruppenwechsel.

Dauer:

Gesamtdauer des Workshops: ca. 5 Unterrichtseinheiten, kann auf 4 Unterrichtseinheiten verkürzt werden, wenn man die Vertiefung bei den Integrationsphasen weglässt.





Notizen



Seminarplan II: Integration

Zeit (min)	Ablauf	Inhalt	 Methoden  Material
10	Begrüßung	• Begrüßung der TN • Vorstellung Seminarablauf • eventuell offene Punkte aus dem vorangegangenen Seminar klären	 - Flipchart mit Info zum Ablauf
30	Einstieg alle	Die Dozentin bzw. der Dozent beschreibt einen „virtuellen Globus“ im Raum, die TN positionieren sich zu Fragen wie: • Aus welchem Herkunftsland kommst du? • Wo wohnst du? • etc.	 Aufstellung nach Systemmerkmalen  - Moderationskarten - Schnur - Kreppband
30	Kurzvortrag Theorie zu den Phasen der Migration alle	• Kurzvortrag mit Gesprächscharakter mittels PPT zu den fünf Phasen der Migration • zwischendurch oder am Ende können Fragen gestellt werden • Erfahrungen können mitgeteilt werden	 Kurzvortrag „Phasen der Migration“  PPT Phasen der Migration → unter www.kompetenzzentrum-vielfalt-hessen.de/integrationslotsen/material
40	Vertiefung Einzelarbeit Kleingruppe alle	Im Anschluss an den Kurzvortrag sind verschiedene Methoden zur Vertiefung möglich. Dabei kann die Dozentin bzw. der Dozent die Gruppe durch aus in die Entscheidung einbeziehen, welche Auswahl getroffen werden soll: • offene Gesprächsrunde in der Gesamtgruppe: Finden sich die TN mit ihren Erfahrungen in den dargestellten Inhalten wieder? Was würden sie anders beschreiben? • in der Kleingruppe mit der Methode „Erzählcafé“ • als Interview im Zweierpaar • als Einzelvertiefung mit der Methode Collage	 Interview im Zweierpaar → Methodenkoffer  Erzählcafé und Lebensfluss → Methodenkoffer  Collage → Methodenkoffer





Zeit (min)	Ablauf	Inhalt	Methoden Material
20	Pause		
60-90	Übung Was verstehen wir unter Integration? Kleingruppe alle	• diskutieren der unterschiedlichen Integrationsansätze in Kleingruppen • diese bildlich oder in einem Ranking anordnen • gegebenenfalls Beispiele aus dem Alltag dazu erarbeiten • Vorstellung der Ergebnisse im Plenum	Thesenbild - Kopiervorlage: Thesen zu Integration
20	Abschluss	Hier passt die Abschlussrunde mit der Methode der „Handrückmeldung“. Es ist hilfreich, auf einem Flipchart einen Handumriss mit den zu den Fingern passenden Fragestellungen zu zeichnen.	Handrückmeldung → Methodenkoffer - Flipchart mit großer aufgezeichneter Hand

Hinweis:

Der theoretische Inhalt zu den fünf Phasen der Migration, die Integrationsprozesse beschreiben, kann sehr hilfreich sein. So können Teilnehmende erfahren, dass sich der Zuwanderungsprozess auf mehrere Phasen verteilt und der Anfang schon vor dem eigentlichen Wegzug beginnt. Diese Phasen sind mit unterschiedlichen emotionalen Höhen und Tiefen verbunden, sodass sich jede/r Zugewanderte auch einmal im „Tal der Tränen“ befindet, in dem er/sie zeitlich individuell verbleibt. Der Austausch in der Gruppe macht unterschiedliche Prozesse und Umgangsweisen sichtbar.

Einige Teilnehmende, die sich in diesem Tal befanden, berichteten, dass das Erlernen der deutschen Sprache für sie zu diesem Zeitpunkt sehr schwer war. Wenn sie nach einiger Zeit die Basisqualifizierung oder einen Sprachkurs dann wiederholten und sie sich nicht mehr in dem Tal befanden, war die Aufnahmefähigkeit ganz anders. Ihnen fiel das Erlernen der deutschen Sprache nicht mehr so schwer wie zuvor.

Diese und andere Eindrücke und Erkenntnisse sind sehr hilfreich für das folgende eigenständige ehrenamtliche Engagement.

Hinweis:

Das Thema Integration ist ein Querschnittsthema in der Basisqualifikation und spielt in den meisten Modulen eine Rolle. Im Laufe der BQ können weitere Thesen gesammelt werden und gegebenenfalls kann das Thesenplakat zu einem späteren Zeitpunkt noch einmal aufgegriffen und ergänzt werden.

Vertiefende Literatur:

Terkessidis, Mark (2017): *Nach der Flucht: Neue Ideen für die Einwanderungsgesellschaft. [Was bedeutet das alles?]*. Stuttgart 2017.

El-Mafaalani, Aladin (2018): *Das Integrationsparadox: Warum gelungene Integration zu mehr Konflikten führt*. Köln 2018.





Methode: Aufstellung nach Systemmerkmalen

Beschreibung:

Die Aufstellung nach Systemmerkmalen ist eine Methode in Bewegung und eignet sich gut, um in ein Thema auf spielerische Art einzuführen. Hierbei ist es wichtig, die Fragen auf das nachfolgende Thema abzustimmen. Die unten angeführten Fragen eignen sich gut für Themen wie beispielsweise Integration, Migration, Flucht. Die Methode eignet sich für einen Einstieg in ein Tagesseminar, aktiviert die Teilnehmenden und ist eine gute Übung, um miteinander vertraut zu werden.

Dauer:

je nach Anzahl der Fragen 20 bis 30 Minuten

Gruppengröße:

6 bis 20 Personen

Ziel:

- Teilnehmende aktivieren, motivieren, einladen, sich auf ein folgendes Thema einzulassen
- Lockert Stimmung auf und lädt ein, sich spielerisch kennenzulernen
- Erfahrungen, Meinungen, Stimmungen und Beziehungen werden für alle in kurzer Zeit sichtbar

Material:

Moderationskarten, Stifte, Schnur, Kreppband

Ablauf:

Fordern Sie die Teilnehmenden auf, sich im Raum zu verteilen. Nun stellen Sie jeweils Fragen, zu denen sich die Teilnehmenden aufstellen sollen. Nach jeder Fragestellung und Positionierung findet ein Austausch bzw. eine Unterscheidung statt über Besonderheiten oder Gemeinsamkeiten. Steht jemand der Teilnehmenden allein, wird diese Person besonders beachtet.

Durchgang 1: Als gedachter Globus

Beschreiben Sie nun einen gedachten Globus mit den entsprechenden Himmelsrichtungen und dem Veranstaltungsort in der Mitte des Raumes. Verteilen Sie Moderationskarten mit den vier Himmelsrichtungen im Raum. Bitten Sie die Teilnehmenden, sich zu folgenden Fragen jeweils aufzustellen:

- Positionierung nach dem Herkunftsland: Woher kommst du? - Wo bist du geboren?
- Positionierung nach jetzigem Wohnort: Stell dich bitte dorthin, wo du zurzeit lebst.

Hier entsteht viel Bewegung, bis die einzelnen Teilnehmenden ihre Position gefunden haben. Erdkundliche Distanzen können zuweilen nicht eingehalten werden oder werden auch korrigiert.





Durchgang 2: Auf einer Linie gedacht

Beschreiben oder legen Sie eine Linie auf den Boden, zum Beispiel mit einem Seil, einem Kreppband oder mit zwei Moderationskarten, die als Pole dienen.

- Wer hat in wie vielen Ländern (länger als ein halbes Jahr) gewohnt?
- An einem Ende der Linie stehen Personen, die noch keine Auslandserfahrung haben, am anderen Ende die mit den meisten Auslandserfahrungen.
- Wie viele Sprachen sprichst du (eine, zwei, drei, mehr)?
- Wer hat Kontakt zu Menschen aus ein, zwei, drei verschiedenen Ländern?

Durchgang 3: Verständigung ohne Worte - in einer Linie

Ermuntern Sie die Teilnehmenden, zum Abschluss der Übung folgende Aufgaben, ohne zu sprechen, zu lösen. Die Teilnehmenden teilen mit Zeichensprache ihr Alter bzw. den Anfangsbuchstaben ihres Vornamens mit und finden ihre Positionen in Aufstellung in einer Linie.

- Nach Alter
- Nach den Anfangsbuchstaben des Vornamens

Didaktische Hinweise:

Manchmal sind kleine Korrekturen notwendig. Doch in der Regel funktioniert die Organisation bzw. die Verständigung auf eine bestimmte Reihenfolge in der Gruppe ganz gut. Bei den Vornamen geht die alphabetische Reihenfolge zum Teil bis in den dritten oder gar letzten Buchstaben (Mehmet, Miriam, Mohamed oder Christel, Christian, Christina). Bei der Auswertung für die einzelnen Systembildungen innerhalb der Übung benötigt man Zeit, damit in der Gruppe Kommentierungen von Zusammensetzung oder auch einzelne Positionen benannt werden können.

Quelle:

Müller-Wille, Christina (2007): Integrationslotsen Handbuch. Basislehrgang zur Qualifizierung Integrationslotsinnen und Integrationslotsen. Seite 29. Osnabrück 2007.





Kurzvortrag: Die fünf Phasen der Integration

Carlos E. Sluzki stammt aus Argentinien und ist Professor für Klinische Psychiatrie an der University of California in Los Angeles und Leiter der Psychiatrischen Dienste des Santa Barbara Cottage Hospital in Kalifornien. Sluzki untersucht die psychologischen Phasen der Migration und ihre Auswirkungen. Der Verlauf eines Migrationsprozesses kann in fünf Stadien unterteilt werden, wobei sich jedes dieser Stadien durch charakteristische Abläufe und typische familiäre Bewältigungsmuster auszeichnet. Diese wiederum lösen ebenso typische Konfliktsituationen mit entsprechenden Symptomkomplexen aus. Er benennt Interventionspunkte, die unterschiedliche Strategien erfordern, und kommt zu dem Schluss, dass trotz der großen Breite der Erfahrungen aus den unterschiedlichen Kulturen und Zuwanderungsbedingungen Migrationsprozesse sowohl über kulturelle Grenzen hinweg als auch innerhalb ähnlicher Kulturräume eine erstaunliche Regelmäßigkeit aufweisen.

1. Vorbereitungsphase:

Der Vorlauf zur Migration beginnt dann, wenn von einzelnen Familienmitgliedern erste Schritte getan werden, sich mit Auswanderung zu beschäftigen. Diese Schritte können im Austausch von Briefen bestehen oder der Beantragung von Visa, aber auch in jedem anderen Bemühen, um eine Auswanderung zu konkretisieren. Der zeitliche Ablauf dieser Phase variiert je nach äußeren Umständen, hängt aber genauso von Lebensstil und Zeitrhythmus der einzelnen Familie ab. Im Verlauf dieses Vorbereitungsstadiums gibt es erste „Aufs“ und „Abs“, die sich in kurzer freudiger Euphorie einerseits, aber auch in kurzen Perioden von Angst, Enttäuschung oder Überlastung äußern können.

2. Migrationsakt:

Ablauf und Stil des Migrationsaktes können beträchtlich variieren. Es gibt Familien, die alle Brücken abbrechen und die Migration als etwas Endgültiges und Unwiderrufliches erleben. Es gibt andere, die sich jahrelang versichern, dass sie „nur für eine Zeit“ migrieren und dann zurückkehren, wie unwahrscheinlich dies auch sein mag. Einige Familien legen sich von Anfang an auf ein bestimmtes Land fest, in dem sie leben wollen. Andere planen Probenphasen ein, um dann zwischen verschiedenen Ländern zu wählen.

3. Phase der Überkompensation:

Die Belastungen der Migration sind nicht während der ersten Wochen und Monate nach Ankunft am größten. Im Gegenteil, die Betroffenen sind sich häufig nicht über die Anforderungen dieser Prozesse und ihrer enormen Wirkung im Klaren. In der Anfangszeit unmittelbar nach der Migration hat das Überleben, sprich die Erfüllung der Basisbedürfnisse, oberste Priorität. Es wundert daher nicht, dass Verdrängung oder Verleugnung von Unstimmigkeiten zwischen Erwartungen und Realität dann am größten sind, wenn die Einflüsse widersprüchlicher Erfahrungen ebenfalls am größten sind. Häufig ist zu beobachten, dass Neuimmigranten eine besonders scharfe Beobachtungsgabe zeigen, während ihre generelle Bewusstheit zu Komplexitäten eher reduziert erscheint. Tatsächlich schaffen es die meisten Familien, über Monate einen relativ gut funktionierenden Anpassungsprozess zu etablieren. Konflikte treten eher in den Hintergrund, allenfalls erscheinen familientypische Regeln und Stile etwas akzentuierter. Eine Bewältigungsstrategie, die dann gelegentlich gewählt wird, ist die kollektive Pflege des Mythos „Wir werden ja bald in unsere Heimat zurückkehren“. Familien hängen dann in besonderer Weise an den Normen und Werten des Heimatlandes und weigern sich, sich auf die neue Welt einzulassen. Auch diese Strategie trägt nur begrenzte Zeit, bis die Träume und Sehnsüchte unter dem Druck der Realität zusammenbrechen, was dann heftige Krisen auslösen kann.





4. Phase der Dekompensation:

Diese bewegte Phase ist belastet mit Konflikten, Symptomen und Schwierigkeiten. Die Mehrzahl der Migrantenfamilien, die in beratende oder therapeutische Institutionen kommen, können auf die eine oder andere Weise in dieser Phase angesiedelt werden. Während dieser Zeit ist die Herausforderung für jüngst migrierte Familien, eine neue Realität zu gestalten und sowohl die Kontinuität der Familie zu erhalten als auch ihre Anpassungsfähigkeit an die neue Umwelt. Diese beiden Facetten des gleichen Ziels können miteinander konkurrieren und erfordern daher sinnvolle Kompromisse zu ihrer Realisierung. Tatsächlich ist es eine häufige und notwendige Anpassung, bestimmte familiäre Gewohnheiten zu erhalten, auch wenn sie von dem neuen Kontext abweichen. Gleichzeitig kann es notwendig sein, andere Gewohnheiten aufzugeben, da sie zu stark gegen die Werte der neuen Kultur verstoßen. Diesen Ausgleich zu schaffen ist heikel und schwierig. Diese gemeinsame Aufgabe ist komplex und schmerzhaft, aber unausweichlich. Nicht selten schleicht sich dann die Krise über den Nachwuchs in die Familie ein. Kinder passen sich der neuen Kultur und der neuen Sprache (verbal und nonverbal) viel schneller an als ihre Eltern. Ein Zusammenprall von Werthaltungen ist die Folge, der den Kern der Familie treffen kann.

5. Phase der generationenübergreifenden Anpassungsprozesse:

Familien vermitteln als wichtigstes Sozialisierungsmedium nicht nur die Normen und Gebräuche ihrer Kultur im Allgemeinen, sondern auch ganz spezielle Stile, Sitten, Werte und Mythen, die die ganz eigene Familiensicht und -geschichte widerspiegeln. Es überrascht daher nicht, dass jede Verzögerung eines familiären Anpassungsprozesses offensichtlich wird, wenn eine neue Generation in dem Aufnahmeland nachwächst. Was auch immer von der ersten Generation vermieden wurde, wird in der nächsten wieder aktuell, meistens in Form eines Generationenkonflikts.

Quelle

Sluzki, Carlos E. (2001): *Psychologische Phasen der Migration und ihre Auswirkungen*. Bonn 2001. Seiten 101-115.





Methode: Thesenbild

Was verstehen wir unter Integration?

Beschreibung:

Aussagen über politische Sachverhalte werden oft verkürzt und pointiert zugespitzt. zum Beispiel in Thesenform. Meinungen werden so auf den Punkt gebracht. Sie können als reduzierte Darstellung von Standpunkten dienen, aber auch als Auslöser für tiefer gehende sachliche Argumentationen. Die Thesen sind eine gute Grundlage für Diskussionen und können Perspektiven verändern. Daher ist es sinnvoll, in einzelnen Modulen mit Thesen zu arbeiten. Die jeweiligen Thesen können die Teilnehmenden selbst recherchieren. Oder die Dozentin bzw. der Dozent stellt Thesen bereit. Je nach Zusammensetzung der Gruppe muss darauf geachtet werden, wie der Stand der Deutschkenntnisse ist, wie diskutierfreudig und wie hoch der Reflexionsgrad in der Gruppe ist. Wichtig ist, dass die Methode zu den Teilnehmenden passt.

Dauer:

30 bis 40 Minuten

Gruppengröße:

6 bis 20 Teilnehmende

Ziel:

Die Thesen fördern eine Auseinandersetzung mit theoretischen Inhalten und sind eine gute Grundlage für Diskussionen. Haltungen können überdacht werden und Perspektivenwechsel werden angeregt. Ziel der Übung ist es auch, Thesen in einem „Bild“ so anzuordnen, dass die Haltung zu dem Thema zum Ausdruck gebracht werden kann.

Material:

Thesen aus Kopiervorlage ausschneiden, großformatige Plakate, Buntstifte, Wachsmalkreide

Ablauf:

Wählen Sie im Vorfeld Thesen aus und schneiden Sie sie entsprechend aus. Bilden Sie Vierergruppen. An jede Gruppe werden die gleichen Thesen ausgeteilt. Jede Gruppe liest sich die Thesen durch und diskutiert, wie die Einzelnen zu den Thesen stehen. Die Gruppe überlegt sich ein „Bild“, in dem sie alle Thesen anordnet und in dem ihre Ansichten zu den Thesen ersichtlich werden. Wichtige Thesen oder solche, denen alle zustimmen, können zum Beispiel im Zentrum platziert werden oder als Grundlage dienen, weniger wichtige oder abgelehnte werden an den Rand gelegt. Das „Bild“ kann ein Haus, ein Baum, eine Landschaft, ein Verkehrsmittel, eine Dartscheibe oder Ähnliches sein. Die Thesen werden auf ein großformatiges Plakat geheftet und das Bild wird durch weitere eigene Thesen oder Beispiele ergänzt. Gerne kann das Plakat farblich und visuell gestaltet werden. Wenn alle Gruppen fertig sind, können die Ergebnisse in der Mitte auf dem Boden abgelegt werden. Nun kann man sich die einzelnen Bilder anschauen und sie sich gegenseitig vorstellen. → Siehe unter Methode Ausstellungsbesuch, Modul 1 Motivationen und Erwartungen.





Variante 1:

Thesen können auch als Prioritätenliste dargestellt werden. Die Gruppe streicht aus einer Liste die Thesen, mit denen sie nicht einverstanden ist (maximal die Hälfte der gesamten Thesen). Die übrigen Thesen werden in eine Rangfolge gebracht, wobei Nummer 1 die wichtigste Aussage ist. Die Rangliste wird der Gesamtgruppe vorgestellt und begründet.

Variante 2:

Die Dozentin bzw. der Dozent druckt einige ausgewählte Thesen (begrenzte Anzahl!) einzeln aus. Je nach Gruppengröße, bei 20 Teilnehmenden zum Beispiel 5 Thesen. Lesen bzw. stellen Sie die Thesen vor und bitten Sie die Teilnehmenden, sich dort zuzuordnen, wo sie sich angesprochen fühlen. Nun bekommen die Teilnehmenden die Aufgabe, sich zu dieser These ein konkretes Beispiel aufzuschreiben. Am Ende stellen alle Teilnehmenden eine These mit einem Beispiel aus dem Alltag vor, die für sie am beeindruckendsten war. Dies kann mündlich oder auch szenisch dargestellt werden.

Quelle.

Lothar Scholz: Methoden-Kiste, Methoden für Schule und Bildungsarbeit. Thesen-Methoden und -Spiele I. Herausgeber: Bundeszentrale für politische Bildung, 2018.





Kopiervorlage: Thesen Was verstehen wir unter Integration?

Menschen mit und ohne Migrationshintergrund begegnen sich auf Augenhöhe

Integration ist ein gesamtgesellschaftlicher Prozess. Das Landesprogramm WIR fördert Ansätze, die Menschen mit und ohne Migrationshintergrund auf Augenhöhe zusammenführen und ein Bewusstsein für Vielfalt schaffen. Eine Voraussetzung für erfolgreiche Integrationsprozesse ist die Bereitschaft, sich auf gesellschaftliche Veränderungen durch Migration einzulassen.

Quelle: Hessisches Ministerium für Soziales und Integration, Landesprogramm WIR. **Die Unterscheidung nach**

Herkunft in „die einen“ und „die anderen“ ist nicht mehr tragfähig

Die Vielfalt der Bevölkerung in Hessen führt dazu, dass unsere Gesellschaft ein neues gemeinsames WIR benötigt, ein WIR, das zukunftsgerichtet ist: Die Unterscheidung nach Herkunft in „die einen“ und „die anderen“ ist nicht mehr tragfähig.

Quelle: Hessisches Ministerium für Soziales und Integration: Hessischer Integrationsplan. Für eine Kultur des Miteinander in Respekt und gegenseitiger Anerkennung. Integration geht uns alle an. Wiesbaden 2017, Seite 16.

Heute zählt, was uns verbindet

In unserer vielfältigen Gesellschaft darf die Herkunft nicht das bestimmende Merkmal sein. Heute zählt, was uns verbindet: die Werte unserer Verfassung, die die Basis unserer offenen Gesellschaft sind. Diese Werte sind nicht verhandelbar. Uns eint der Respekt vor dem Leben und der Würde jedes einzelnen Menschen.

Quelle: Hessisches Ministerium für Soziales und Integration: Hessischer Integrationsplan. Für eine Kultur des Miteinander in Respekt und gegenseitiger Anerkennung. Integration geht uns alle an. Wiesbaden 2017, Seite 15.

Integration bedeutet Anpassung

Wir geben Integration eine Richtung: Wer bei uns lebt, muss sich in unser gesellschaftliches Miteinander einfügen und an die Regeln des Zusammenlebens halten.

Quelle: <http://csu-grundsatzprogramm.de/> abgerufen am 11.10.2019

Integration am Beispiel Schule

Der Besuch einer städtischen Grundschule etwa zeigt im Klassenraum Vielheit selbstverständlich. Der Wechsel ins Lehrerzimmer allerdings lässt von der Vielheit kaum etwas übrig. Das Personal stammt aus der Mittelschicht und hat mit Migration nur wenig Erfahrung.

Quelle: Terkessidis, Mark: Nach der Flucht, Neue Ideen für die Einwanderungsgesellschaft. Stuttgart 2017. Seite 46

Gelungene Integration erhöht das Konfliktpotenzial

Die zentrale Folge gelungener Integration ist ein erhöhtes Konfliktpotenzial. Dabei ist der Konflikt Ausdruck des Zusammenwachsens.

Quelle: El Mafaalani, Aladin: Das Integrationsparadox - Warum gelungene Integration zu mehr Konflikten führt. Köln 2018 (Seite 73).





Integration am Beispiel des Tisches

Erste Generation sitzt unter dem Tisch oder am Katzentisch.

Zweite Generation sitzt am Tisch und will ein Stück vom Kuchen haben.

Dritte Generation will mitbestellen, die Rezeptur mitbestimmen und die Tischregeln mitgestalten.

Quelle: El Mafaalani, Aladin: Das Integrationsparadox - Warum gelungene Integration zu mehr Konflikten führt. Köln 2018, Seiten 73-84.

Kopftuchdebatte

Das Kopftuch war okay, solange es Putzfrauen trugen. Es war nicht mehr okay, als die ersten Frauen mit Kopftuch studierten und Lehrerinnen wurden. Erst durch die Bedingung gelungener Integration wurde das Kopftuch zum Problem. Also erst, als sich erstmals eine Frau mit Kopftuch an den Tisch setzte oder es zumindest versuchte.

Quelle: El Mafaalani, Aladin: Das Integrationsparadox - Warum gelungene Integration zu mehr Konflikten führt. Köln 2018, Seite 86 und 148.

Das Eigene wird in der Fremde besonders wichtig

Menschen kommen zu uns, weil die Lebensumstände oder die Situation im Herkunftsland unerträglich ist. Weil aber durch die Migration viele Merkmale der eigenen Identität verloren gehen (Freundeskreis, Familie, Status...), halten sich viele an dem fest, was sie noch haben: Erinnerungen, Traditionen, kulturelle Eigenheiten, Nationalbewusstsein, Religion

Quelle: El Mafaalani, Aladin: Das Integrationsparadox - Warum gelungene Integration zu mehr Konflikten führt. Köln 2018, Seiten 111-113.

Verhältnis migrantischer Eltern zu ihren Kindern

Eltern erwarten von ihren Kindern Erfolg und Loyalität. Sie schubsen: „Werde erfolgreich“ und ziehen zugleich: „Bleib, wie wir sind, bleib deiner Herkunft treu.“ Auch die Gesellschaft schubst und zieht. Für Kinder bedeutet das oft ein doppeltes Dilemma: Wenn ich erfolgreich bin, kann ich nicht loyal sein. Wenn ich loyal bleibe, kann ich in Deutschland nicht erfolgreich sein.

Quelle: El Mafaalani, Aladin: Das Integrationsparadox - Warum gelungene Integration zu mehr Konflikten führt. Köln 2018. Seiten 114-115.

Eine offene Gesellschaft hält zusammen

Die offene Gesellschaft ist überhaupt nicht perfekt. Sie ermöglicht es, geschützt durch den Rechtsstaat miteinander zu streiten. Die Konflikte selbst sind es, die liberale Gesellschaften zusammenhalten. Die Vielheit (so auch M. Terkessidis) in der Bevölkerung wird durch Aushandlung und Streit zu einer Einheit. Durch den Austausch selbst wird das Viele in eins gebracht.

Quelle: El Mafaalani, Aladin: Das Integrationsparadox - Warum gelungene Integration zu mehr Konflikten führt. Köln 2018. Seiten 156-158.





Streit beim Thema Integration ist ein Zeichen von Fortschritt

Der Sozialstaat, die Demokratie, die Geschlechtergerechtigkeit, die sexuelle Befreiung, die Menschenrechte – alles, was heute wie selbstverständlich im Grundgesetz steht, ist das Ergebnis von Konflikten und ihrer – irgendwann – konstruktiven Bewältigung. Streitkultur ist die beste Leitkultur.

*Quelle: Aladin El Mafaalani: Das Integrationsparadox – Warum gelungene Integration zu mehr Konflikten führt, Köln 2018
Die Thesen sind an die wörtlichen Zitate angelehnt. Seiten 229-230.*

Impressum

Autorin und Autor:
Dr. Jürgen Schumacher
Sozialwissenschaftliche Beratung
Lucia Rutschmann
Kompetenzzentrum Vielfalt - WIR Lotsen

Redaktion:
Sigrid Jacob und Monika Präse
Kompetenzzentrum Vielfalt - WIR Lotsen

Wiebke Schindel und Heike Würfel
Hessisches Ministerium für Soziales
und Integration Referat VI 2 -
Landesprogramm WIR

Kompetenzzentrum Vielfalt - WIR Lotsen
Domstraße 81 | 63067 Offenbach
Telefon 069 82367233
wir-lotsen@lagfa-hessen.de
www.kompetenzzentrum-vielfalt-hessen.de

Ein Projekt von:

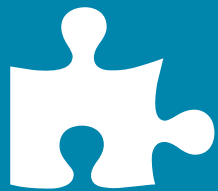


Gefördert von:
Hessisches Ministerium
für Soziales und Integration



Februar 2020





Modul 3: Rolle und Aufgaben





Modul 3: Rolle und Aufgaben

Inhaltsverzeichnis

Einführung

Warum sollten die Themen „Rolle und Aufgaben“ der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen in der Basisqualifizierung behandelt werden?	3
Gegenstand des Moduls	4
Methodische und didaktische Hinweise	7
Lernziele des Moduls im Überblick	8
Quellenhinweise	9

Seminarplan: Rolle und Aufgaben

Methode: Kugellager – meine Rolle als WIR-Integrationslotsin bzw. -lotse	15
Methode: Schritt nach vorn	17
Fragen zur Methode: Schritt nach vorn	18
Methode: Rollenspiel – meine Rolle als WIR-Integrationslotsin bzw. -lotse	19
Methode: Ideensammlung	21

Inhaltsverzeichnis





Warum sollten die Themen „Rolle und Aufgaben“ der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen in der Basisqualifizierung behandelt werden?

Der Begriff der Rolle geht auf das Theater zurück: Jede SchauspielerIn und jeder Schauspieler verkörpert einen Typus, einen Charakter oder anders ausgedrückt: eine Rolle. Die Rolle umfasst mehr als die Summe der einzelnen Verhaltensweisen, sie ist definiert als „die Summe aller von einem Individuum erwarteten Verhaltensweisen (...), auf die das Verhalten anderer Gruppenmitglieder abgestimmt ist (...)“¹. Wenn man die Rolle einer Person kennt, kann man ein Stück weit voraussehen, wie sich diese Person verhalten wird.

Für das Zusammenleben und die Zusammenarbeit von Menschen und damit auch für das Engagement der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen sind „soziale Rollen“ von großer Bedeutung. Um diese Bedeutung deutlich zu machen, wurde in der Sozialwissenschaft die Rollentheorie entwickelt. Grundlegende Erkenntnisse dieser Rollentheorie² können dabei helfen, die Teilnehmenden der Basisqualifizierungen an ihr Engagement als WIR-Integrationslotsin oder -lotse heranzuführen. Dabei geht es vor allem um folgende Aspekte:

Sicherheit im Verhalten als WIR-Integrationslotsin oder -lotse

Gibt es für das eigene Handeln eine gut definierte soziale Rolle, so verfügt man damit über eine Leitlinie, an der man sein eigenes Verhalten orientieren kann. Eine gute Kenntnis der eigenen Rolle sowie eine Einübung und Erprobung des entsprechenden Rollenverhaltens können in vielen Engagementsituationen Antworten auf die Frage „Was sollte ich jetzt tun?“ bzw. „Was sollte ich vermeiden?“ liefern. Sie können so entscheidend zur Verhaltenssicherheit der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen beitragen.

Orientierungswissen

Verfügen ehrenamtlich aktive WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen über ein Grundverständnis von den Rollen der Personen, mit denen sie in ihrem Engagement kooperieren, so können sie sich im Handlungsfeld „lokale Integrationsarbeit“ besser orientieren. Entscheidend ist dabei das Verhältnis der ehrenamtlichen Integrationslotsenrolle zu den anderen Rollen.

Sowohl für Rollen, die der Integrationslotsenrolle ähnlich sind, wie die der ebenfalls ehrenamtlich tätigen Patinnen und Paten oder Mentorinnen und Mentoren³ als auch für grundlegend andersartige Rollen, vor allem die der Hauptamtlichen, mit denen die WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen kooperieren, ist es wichtig zu wissen, wo genau die Unterschiede liegen, die es zwischen diesen Rollen gibt.

Umgekehrt gilt für alle anderen Akteurinnen und Akteure der lokalen Integrationsarbeit, dass es für sie leichter ist, die Möglichkeiten und Grenzen ehrenamtlicher Integrationslotsenarbeit einzuschätzen, wenn deren Rolle klar umrissen ist.

Gemeinsames Verständnis

Innerhalb der Gruppe oder der Teams in den lokalen Projekten können eine gute Kenntnis und Erprobung der Integrationslotsenrolle dafür sorgen, dass die WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen ein in den Grundzügen einheitliches und gemeinsames Verständnis ihres Engagement haben, also in höherem Maße „an einem Strang“ ziehen.





Rolle und Aufgaben

Bezüge zum Kernprofil

Das Kernprofil der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen⁴ definiert die grundlegenden Elemente des ehrenamtlichen Integrationslotsenengagements im WIR-Programm des Landes Hessen. Die Rolle der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen ist nichts anderes als die Umsetzung dieses Profils in das Verhalten im Rahmen dieses Engagements, das natürlich individuell ausgestaltet werden kann.

Gegenstand des Moduls

Gegenstand des Moduls sind erstens die Rolle der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen und zweitens die konkreten Aufgaben, die im Rahmen des Engagements in einem bestimmten lokalen Projekt zu erfüllen sind. Beide Themen sind eng miteinander verknüpft.

Die Rolle der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen ist durch das bereits erwähnte Kernprofil hessenweit einheitlich konzipiert. Für die konkreten Aufgaben hat das Land Hessen zwar einen verbindlichen Rahmen vorgegeben⁵, innerhalb dieses Rahmens können die Aufgaben allerdings von Projekt zu Projekt deutlich variieren.

Im Folgenden werden die verschiedenen Themen und Aspekte umrissen, die in Bezug auf die Rolle und die Aufgaben von WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen behandelt werden sollten.

Vom Profil zur Rolle

WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen engagieren sich innerhalb eines Rahmens von Bedingungen, Haltungen und Anforderungen. Für das WIR-Programm der hessischen Landesregierung insgesamt ist dieser Rahmen wie bereits weiter oben festgestellt durch die Richtlinien des Landesprogramms WIR und das „Kernprofil der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen“⁶ definiert.

Zu diesem allgemeinen Handlungsrahmen können noch weitere Rahmenbedingungen und Anforderungen an die WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen treten, die sich aus den Tätigkeitsschwerpunkten und Arbeitsweisen der einzelnen lokalen Projekte ergeben.

Die Art und Weise, wie die zuvor genannten Bedingungen in alltägliches Verhalten umgesetzt werden, definieren die Rolle der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen.

Aufgaben

Antworten auf die Frage, welche Aufgaben im Rahmen des ehrenamtlichen Engagements als WIR-Integrationslotsin oder -lotse übernommen werden können und welche nicht, gibt das „Informationsschreiben über den Einsatz und das Einsatzspektrum ehrenamtlicher Integrationslotsinnen und -lotsen im Rahmen des Landesprogramms WIR“⁷.

Hier ist die generelle Aufgabe der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen definiert. Sie übernehmen „eine ehrenamtliche Mittler- und Unterstützungsfunktion zwischen Menschen mit Migrationshintergrund, Institutionen der Regelversorgung und der Aufnahmegesellschaft“.⁸





Rolle und Aufgaben

Diese allgemeine Aufgabe kann auf viele unterschiedliche Weisen konkret umgesetzt werden. Dazu verdeutlicht das Informationsschreiben in einer ausführlichen Liste beispielhaft die Vielfalt und Spannweite der Aktivitäten, die im Rahmen des ehrenamtlichen Engagements als WIR-Integrationslotsin oder -lotse möglich sind. Es werden aber ebenfalls beispielhaft auch Aufgaben benannt, die im Rahmen des WIR-Programms nicht übernommen werden können.

Das ehrenamtliche Engagement der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen soll auf den Prozess der sozialen Integration in all den Aspekten fokussiert sein, die nicht durch andere Programmlinien abgedeckt sind, wie dies zum Beispiel bei Sprachkursen der Fall ist⁹.

Das Integrationslotsenengagement soll sich aber nicht über diesen Fokus hinaus auf allgemeine Hilfen zur Alltagsbewältigung wie zum Beispiel Haushaltsführung, Wohnungsrenovierung oder Kinderbetreuung beziehen¹⁰.

Wie bereits erwähnt, können die konkreten Aufgaben der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen sich zwischen den verschiedenen lokalen Integrationslotsenprojekten, aber auch innerhalb eines Projekts deutlich voneinander unterscheiden.

Obwohl ein großer Teil der Aufgaben durch die lokalen Projektkoordinationen definiert ist, gibt es auch Gestaltungsspielräume für die einzelnen WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen. Deswegen ist es wichtig, die Richtlinien des WIR-Programms in Bezug auf das Aufgabenspektrum der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen in der Basisqualifizierung zu präsentieren und zu diskutieren. Ziel ist es dabei, den Teilnehmenden ein Verständnis der Grundgedanken der Richtlinien zu vermitteln.

Verhältnis von Aufgaben und Rollen

Einzelne Aufgaben bringen es mit sich, dass von den WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen zusätzliche Rollen übernommen werden müssen. So kann es zum Beispiel bei der Begleitung von Ratsuchenden zu Ämtern, Behörden und Fachdiensten zu Meinungsverschiedenheiten oder gar Konflikten kommen, deren Ursache in den unterschiedlichen Kulturen liegt. Hier müssen WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen die Rolle von (neutralen) Vermittlerinnen und Vermittlern übernehmen.

So gibt es, um ein zweites Beispiel anzuführen, WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen, die ein Internationales Café¹¹ oder eine andere Form der interkulturellen Begegnung in Gruppen organisieren. Hier müssen sie zusätzlich zu ihrer allgemeinen Integrationslotsenrolle auch die Rolle der Gastgeberin bzw. des Gastgebers übernehmen.

Während die Integrationslotsenrolle im Grundsatz hessenweit gleich oder zumindest ähnlich ist, unterscheiden sich nicht nur die Aufgaben, sondern auch die Art und Weise, wie diese Aufgaben erfüllt werden, von Projekt zu Projekt. Dieser Aspekt wird im Modul 5 über Rahmenbedingungen im Einzelnen behandelt.

Überblick über die Engagementmöglichkeiten im lokalen Projekt

Wenn die Beziehung zwischen den Aufgaben und der Rolle der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen deutlich geworden ist, sollte in der Basisqualifizierung ein vollständiger Überblick über die konkreten Engagementmöglichkeiten und die einzelnen anfallenden Aufgaben in den lokalen Projekten gegeben werden. Dieser Themenbereich eignet sich sehr gut für die Einbeziehung bereits aktiver WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen, die in der Basisqualifizierung über ihre Arbeit berichten können¹².





Rolle und Aufgaben

Es kann ebenfalls sinnvoll sein, für diese Darstellung Fachreferentinnen oder -referenten hinzuzuziehen, die die Einsatzmöglichkeiten der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen in ihrem jeweiligen Aufgabenbereich beschreiben können. Für diese Option erscheint allerdings eine genaue Abstimmung zwischen Projektverantwortlichen, Kursleitung und den Fachreferentinnen oder -referenten unerlässlich.

Die eigene Rolle als WIR-Integrationslotsin oder -lotse ausfüllen

Um die Rolle als WIR-Integrationslotsin oder -lotse ausfüllen zu können, müssen die Teilnehmenden zunächst die Rollenanforderungen kennenlernen und sie müssen lernen, mit diesen Rollenanforderungen umzugehen. Dies geschieht am besten durch Erprobung der Rolle¹³.

Dies ist aber nur der erste Schritt. Der zweite Schritt besteht darin, die eigene Rolle individuell auszugestalten. Wenn man an die Herkunft des Rollenbegriffs aus der Theaterwelt¹⁴ denkt, so wird deutlich, dass die Rolle, so wie sie im Skript des Stücks steht, nur den Rahmen bildet. Entscheidend ist, wie die Rolle innerhalb dieses Rahmens individuell gestaltet wird. Es ergibt bekanntlich einen großen Unterschied, ob die Schauspieler:in bzw. der Schauspieler A oder B eine bestimmte Rolle spielt.

WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen engagieren sich ehrenamtlich. Im ehrenamtlichen Engagement sind individuelle Gestaltungsspielräume besonders wichtig, um den „Eigensinn“¹⁵ des Ehrenamtes zu erhalten. Bedingungen und Anforderungen sollten sich deswegen auf das nötige Maß beschränken und im bestmöglichen Maß individuelle Gestaltungsspielräume eröffnen. Die praktische Ausübung der Rolle einer WIR-Integrationslotsin oder eines -lotsen ist deswegen auch in hohem Maße persönlich geprägt.

„Rollensatz“ und Zuschreibung von Rollen

Jede Person hat nicht nur eine, sondern eine ganze Reihe von Rollen. Darunter sind eine Familienrolle, eine Berufsrolle, vielleicht auch eine zivilgesellschaftliche oder öffentliche Rolle. Zum Teil gelten diese Rollen jeweils für unterschiedliche Lebensbereiche und sind gut gegeneinander abgegrenzt, zum Teil sind sie aber auch gleichzeitig wirksam. Die Gesamtheit der Rollen, die eine einzelne Person hat, wird als ihr „Rollensatz“¹⁶ bezeichnet.

Innerhalb eines solchen Rollensatzes kann sich die Rolle der WIR-Integrationslotsin oder des -lotsen zum Beispiel mit der Rolle des Mitglieds einer bestimmten Community oder eines Vereins oder mit der Rolle eines erlernten Berufs überlagern.

Es gibt Rollen, die eine Person sich selbst zuschreibt oder frei wählt, zum Beispiel, indem sie sich als WIR-Integrationslotsin oder -lotse engagiert. Andere Rollen sind von der Gesellschaft vorgeprägt wie zum Beispiel die Alters- oder Geschlechtsrolle. Verschiedene Rollen derselben Person können zueinander durchaus in Widerspruch geraten. Solche möglichen Rollenkonflikte¹⁷ müssen ausbalanciert oder zugunsten einer Rolle entschieden werden.

Es kann aber auch sein, dass einem eine Rolle von anderen Personen zugeschrieben wird und daraus bestimmte Handlungsanforderungen angeleitet werden. Zur Gestaltung der Rolle der WIR-Integrationslotsin oder des -lotsen gehört es auch, sich mit solchen Rollenzuschreibungen auseinanderzusetzen und sie erforderlichenfalls zurückzuweisen, wenn sie die Grenzen der Integrationslotsenrolle überschreiten. Dieser Aspekt wird im Modul 8 über die Grenzen des ehrenamtlichen Integrationslotsenengagements im Einzelnen dargestellt.





Rolle und Aufgaben

Die Rollen von Hauptamtlichen und anderen Kooperationspartnerinnen und -partnern verstehen

Nicht nur Kenntnis und Verständnis der eigenen Rolle als WIR-Integrationslotsin oder -lotse sind wichtige Teile des „Rüstzeugs“, sondern auch ein Grundverständnis der Rollen von Kooperationspartnerinnen und -partnern. Dies sind in erster Linie die hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter öffentlicher Einrichtungen, gemeinnütziger Fachdienste und privater Dienstleister, zu denen die WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen vermittelnd begleiten.

Hier geht es zunächst einmal darum, die grundlegenden Unterschiede zwischen den Berufsrollen der hauptamtlichen Akteurinnen und Akteure und der ehrenamtlichen Rolle als WIR-Integrationslotsin oder -lotse zu verstehen.

Wichtig ist es weiterhin, den Unterschied zwischen der (beruflicher) Rolle und persönlicher Meinung oder Haltung von Hauptamtlichen zu erkennen, die einerseits helfen wollen, andererseits aber an strikte Regelungen und Vorgaben gebunden sind.¹⁸

Methodische und didaktische Hinweise

Die zentralen Begriffe in den allgemeinen methodischen und didaktischen Hinweisen zu diesem Modul sind „Rollenspiele“¹⁹ und „peer learning“²⁰. In den folgenden beiden Abschnitten wird umrissen, wo und wie diese Methoden eingesetzt werden können.

Die eigene Rolle erproben – mit anderen Rollen umgehen

Es wurde bereits festgestellt, dass die Teilnehmenden am besten lernen, die Rolle der WIR-Integrationslotsin oder des -lotsen anzunehmen, indem sie diese in Handlungssituationen erproben. Dies kann zunächst gewissermaßen unter Laborbedingungen, also durch Rollenspiele in der Basisqualifizierung, geschehen, in denen eine Handlungssituation aus der Praxis der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen vorgegeben wird.

Einige Teilnehmerinnen oder Teilnehmer übernehmen dabei die Rolle der WIR-Integrationslotsin oder des -lotsen, andere übernehmen die Rollen anderer Akteurinnen und Akteure. Die Situationen sollten nicht nur gespielt, sondern anschließend auch in der Gruppe diskutiert und bewertet werden.²¹

Ein Vergleich derselben vorgegebenen Situation, nacheinander gespielt von unterschiedlichen Personen, erlaubt einen guten Einblick in die Möglichkeiten, die Rolle der WIR-Integrationslotsin oder des -lotsen individuell auszugestalten.

Es ist auch möglich, inhaltlich vorstrukturierte Rollenspiele zu gestalten. Dazu übernimmt die Kursleitung oder eine externe Person die Rolle eines „Gegenübers“. Dies kann zum Beispiel eine ratsuchende zugewanderte Person, aber auch eine Hauptamtliche oder ein Hauptamtlicher in einem Fachdienst sein. Dieses „Gegenüber“ spielt dann aus ihrer Position heraus häufig auftretende Verhaltensweisen, mit denen WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen umzugehen lernen sollten.

Dabei kann eine Vielzahl von Handlungssituationen aus unterschiedlichen Engagementfeldern innerhalb des lokalen Projekts herangezogen werden, sodass sich eine Fülle von Möglichkeiten ergibt, mit der Rolle der WIR-Integrationslotsin oder des -lotsen vertraut zu werden.





Rolle und Aufgaben

Einbeziehung bereits aktiver WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen

Das Lernen von (in diesem Falle ehrenamtlich tätigen) Kolleginnen und Kollegen, gemeinhin als „peer learning“ bezeichnet, ist eine sehr effektive Methode, Praxiserfahrungen und erprobte Verhaltensstrategien „unter Gleichen (= peers)“ weiterzugeben. Das Lernziel, die Rolle einer WIR-Integrationslotsin oder eines -lotsen zu verstehen und die individuellen Gestaltungsmöglichkeiten in dieser Rolle zu erkennen, eignet sich hervorragend für ein solches „peerlearning“.

Dazu sollten bereits aktive WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen in die Basisqualifizierung eingeladen werden, um über ihre Erfahrungen und ihre persönlichen „Erfolgsrezepte“ zu berichten und sie mit den Teilnehmenden zu diskutieren.

Dies ist auch möglich, wenn ein lokales Integrationslotsenprojekt neu gestartet wird. In diesem Fall können bereits aktive WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen aus anderen Standorten eingeladen werden. Dabei sollte darauf geachtet werden, dass Einsatzfelder und Rahmenbedingungen des Engagements vergleichbar sind.

Lernziele des Moduls im Überblick

Am Ende der Basisqualifizierung sollten die Teilnehmenden im Themenbereich Rolle und Aufgaben folgende Kenntnisse und Fähigkeiten gewonnen, vertieft oder aktualisiert haben:

- Sie sollten einen Überblick über die konkreten Aufgaben und Engagementfelder besitzen, die das jeweilige lokale Integrationslotsenprojekt für sie bereithält.
- Sie sollten die Richtlinien des Landes Hessen in Bezug auf die Aufgaben von WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen kennen und nachvollziehen können.
- Sie sollten ihre Rolle als WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen kennen und sie in Rollenspielen praktisch erprobt haben.
- Sie sollten wissen, dass und wie die Rolle einer WIR-Integrationslotsin bzw. eines -lotsen individuell gestaltet werden kann und sollte.
- Sie sollten in Grundzügen wissen, wie sich die Rolle der WIR-Integrationslotsin oder des -lotsen zu anderen Rollen in ihrem Engagementfeld, vor allem zu den Rollen der hauptamtlichen Kooperationspartnerinnen und -partner, verhält.
- Sie sollten in der Lage sein, möglicherweise unangemessene Rollenzuschreibungen durch andere zu erkennen und ihnen zu begegnen.





Quellenhinweise

Endnoten

- ¹ Vergleiche Six 2013
- ² Vergleiche einführung Sander 2016, grundlegend Dahrendorf 1964
- ³ Vergleiche Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2019, Seite 10
- ⁴ Vergleiche Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2019
- ⁵ Vergleiche Hessisches Ministerium für Soziales und Integration / Regierungspräsidium Darmstadt 2019
- ⁶ Vergleiche Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2019
- ⁷ Vergleiche Hessisches Ministerium für Soziales und Integration / Regierungspräsidium Darmstadt 2019
- ⁸ Hessisches Ministerium für Soziales und Integration / Regierungspräsidium Darmstadt 2019, Seite 2
- ⁹ Vergleiche Hessisches Ministerium für Soziales und Integration / Regierungspräsidium Darmstadt 2019, Seite 5 sowie Hessisches Ministerium für Soziales und Integration o. J.
- ¹⁰ Vergleiche Hessisches Ministerium für Soziales und Integration / Regierungspräsidium Darmstadt 2019, Seite 4
- ¹¹ Beispielhaft sei hier auf das Internationale Café Wetzlar verwiesen, vgl. Jung 2015
- ¹² Vergleiche die methodischen und didaktischen Hinweise weiter unten.
- ¹³ Vergleiche den Abschnitt „Die eigene Rolle erproben – mit anderen Rollen umgehen“ weiter unten.
- ¹⁴ Vergleiche Abschnitt 3.1
- ¹⁵ Vergleiche zum Beispiel Rauschenbach, Müller und Ott 1992, Seite 239
- ¹⁶ Vergleiche Röhl 1987, Seite 335
- ¹⁷ Vergleiche Röhl 1987, Seite 342 ff.
- ¹⁸ Vergleiche Schumacher 2018, Seite 40 ff.
- ¹⁹ Vergleiche Stangl 2019
- ²⁰ Vergleiche o. V. 2018, Peer Learning
- ²¹ Vergleiche dazu die Beschreibung „Methode Rollenspiel – meine Rolle als WIR Integrationslotsin oder -lotse“ im Methodenteil zu diesem Modul.

Literatur und Quellen

Dahrendorf, Ralf (1964): Homo Sociologicus. 17. Auflage, Wiesbaden 2010.

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (2019): Kernprofil der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen (Langfassung). Orientierungshilfen für Integrationslotsenprojekte im WIR-Programm des Landes Hessen, Wiesbaden, September 2019 (https://www.kompetenzzentrum-vielfalt-hessen.de/site/assets/files/1064/broschuere_kernprofil_lang_web_2019_barrierefrei.pdf, abgerufen am 15.9.2019).

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (o. J.): Vielfältige Fördermöglichkeiten im Landesprogramm WIR. Webseite im Integrationskompass Hessen (<https://integrationskompass.hessen.de/vielf%C3%A4ltige-f%C3%B6rderm%C3%B6glichkeiten-im-landesprogramm-wir>, abgerufen am 2.12.2019).





Rolle und Aufgaben

Einführung

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration / Regierungspräsidium Darmstadt (2019): Informationsschreiben über den Einsatz und das Einsatzspektrum ehrenamtlicher Integrationslotsinnen und -lotsen im Rahmen des Landesprogramms „WIR“. Wiesbaden und Darmstadt, Oktober 2019. (https://rp-darmstadt.hessen.de/sites/rp-darmstadt.hessen.de/files/Informationsblatt%20WIR-Integrationslotsen_0.pdf, abgerufen am 2.12.2019).

Jung, Manuela (2015): „Ich fühl' mich wie im Himmel“, Internetpublikation vom 29.12.2015 auf [mittelhessen.de](https://www.mittelhessen.de/lokales/region/ich-fuehl-mich-wie-im-himmel_19828121#). (https://www.mittelhessen.de/lokales/region/ich-fuehl-mich-wie-im-himmel_19828121#, abgerufen am 16.10.2019).

o. V. (2018): (<https://www.tandemploy.com/de/blog/peer-learning-lernen-neu-entdecken/>).
"Peer Learning - Lernen neu entdecken, Internetquelle (<https://www.tandemploy.com/de/blog/peer-learning-lernen-neu-entdecken>, abgerufen am 16.10.2019).

Rauschenbach, Thomas; Müller, Siegfried; Otto, Ulrich (1992): Vom öffentlichen und privaten Nutzen des sozialen Ehrenamts. In T. Rauschenbach, S. Müller (Hrsg.), Das soziale Ehrenamt: nützliche Arbeit zum Nulltarif (Seite 223–242). Weinheim (https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/3731/ssoar-1992-rauschenbach_et_al-vom_offentlichen_und_privaten_nutzen.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-1992-rauschenbach_et_al-vom_offentlichen_und_privaten_nutzen.pdf, abgerufen am 4.9.2019).

Röhl, Klaus F. (1987): Rechtssoziologie, Köln 1987, Kapitel 7: Soziale Rollen und Gruppen (<https://www.ruhr-uni-bochum.de/rssoinfo/pdf/Roehl-RS-Kap7.pdf>, abgerufen am 16.10.2019).

Sander, Wolfgang (2016): Die Rollentheorie, Artikel auf der Website der Bundeszentrale für politische Bildung, 1.1.2016 (<https://www.bpb.de/lernen/grafstat/krise-und-sozialisierung/240816/die-rollentheorie>, abgerufen am 4.9.2019).

Schumacher, Jürgen (2018): Kooperation von Haupt- und Ehrenamtlichen in der Arbeit mit Geflüchteten - Bestandsaufnahme und Handlungsempfehlungen. Studie, gefördert durch das Bundesministerium des Inneren (https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Integration/Ehrenamt/studie-ehrenamt-hauptamt-inbas.pdf?__blob=publicationFile&v=5, abgerufen am 16.10.2019).

Six, Bernd (2013): Rolle, Stichwort in: Dorsch, Lexikon der Psychologie. Online-Ausgabe (<https://m.portal.hogrefe.com/dorsch/rolle/>, abgerufen am 2.12.2019).

Stangl, W. (o. J.): Stichwort: „Rollenspiel“. Online-Lexikon für Psychologie und Pädagogik (<https://lexikon.stangl.eu/12663/rollenspiel/>, abgerufen am 16.10.2019).





Seminarplan: Rolle und Aufgaben

Inhalt:

Gegenstand des Seminars ist es, die Teilnehmenden (TN) mit der Rolle der Integrationslotsin und des -lotsen (ILO) vertraut zu machen und sie an das heranzuführen, was die Rolle ausmacht. Basis dafür sind die im Kernprofil beschriebenen Elemente. Die Auseinandersetzung mit dem Rollenverständnis dient auch dazu, individuelle Gestaltungsspielräume zwischen Freiraum und Grenze aufzuzeigen. Hierzu verweisen wir auf das Modul 8, das ausführlich Inhalte und Methoden zum Thema Grenzen beschreibt. Die Teilnehmenden werden in diesem Modul auch aufgefordert, eigene Ideen, mögliche Aufgaben und ihre Kompetenzen zu formulieren. Einen Überblick über konkrete Aufgaben und Engagementfelder vor Ort helfen bei der Entwicklung eigener Angebote. Diese sollten unbedingt unter Beteiligung der Lotsinnen und Lotsen entwickelt werden. Da das Engagement als Integrationslotsin und -lotse eine freiwillige Tätigkeit ist, liegt die Entscheidung, welche Aufgaben übernommen werden, bei den Teilnehmenden.

Ziele:

- Entwicklung eines gemeinsamen Rollenverständnisses – in Anlehnung an das Kernprofil
- Merkmale der Lotsentätigkeit aufzeigen
- Erkennen von verschiedenen Rollenzuschreibungen und Einübung des Umgangs damit
- Kennenlernen möglicher Aufgabenfelder – Entwickeln eigener Angebote

Raum/Material:

Der Raum sollte für Gruppenarbeiten und das Arbeiten im Stuhlkreis geeignet sein. Flipchart, Moderationsmaterial, Moderationswand, Gong oder Ähnliches als Signal für Gruppenwechsel.

Dauer:

Gesamtdauer des Workshops: ca. 4 Übungseinheiten





Modul 3: Notizen

This image shows a full page of blank, lined paper. It features approximately 20 evenly spaced horizontal blue lines across its entire width, typical of standard notebook paper. The background is a uniform off-white color, and there are no margins, text, or other markings present.

Notizen





Rolle und Aufgaben Seminarplan

Seminarplan: Rolle und Aufgaben

Zeit (min)	Ablauf	Inhalt	Methoden Material
5	Begrüßung		
20	Einstieg Annäherung an „Rolle“ ILO Zweierpaar	• Begrüßung der TN • Vorstellung Seminarablauf • evtl. offene Punkte aus dem vorangegangenen Seminar klären	 - Flipchart mit Info zum Ablauf
30	Übung Ausübung der Rolle als ILO alle	• Heranführen der TN an die Rolle der ILOs anhand von Fragestellungen	Kugellager - großer Raum
10	Auswertung alle	• Aufzeigen von Handlungsspielräumen • mögliche Anforderung an die Rolle aufzeigen • eigene Rollenbilder entwickeln	Schritt nach vorn - Rollenkarten - Fragen - großer Raum
15	Pause		
40	Übung Rollenerprobung Kleingruppen alle	Im Rollenspiel erhalten die TN die Gelegenheit, sich als ILO • zu erproben, • abzugrenzen, • den eigenen Stil zu entwickeln.	Rollenspiel - Stuhlkreis - ggf. weitere Räume für Kleingruppenarbeit
10	Auswertung Einholung eines Stimmungsbildes alle	• Habe ich nun ein klareres Bild zur Begrifflichkeit „Lotsen“? • Wie war die Methode Rollenspiel? • Habe ich schon eine Idee, was ich als ILO machen werde?	Daumenabfrage (→ Methodenkoffer)

Seminarpläne





Rolle und Aufgaben Seminarplan

Seminarpläne

Zeit (min)	Ablauf	Inhalt	Methoden Material
40	Ideensamm- lung Kennenlernen von Aufgaben und Tätigkeits- feldern alle	• Anregungen, Ideen und Wünsche der TN sammeln • Benennen von Aufgaben und Betätigungsfelder vor Ort	Ideensammlung - Pinnwand, Pinnnadeln - Moderationskarten - Stifte
10	Abschluss alle	• Zusammenfassung der wichtigsten Stationen des Seminars durch die Dozentin bzw. den Dozenten • Abschlussrunde mit Glühbirne: Wo brauche ich noch Licht? Was ist mir neu aufgeleuchtet? Was will ich zukünftig mehr beleuchten? Ausblick auf das nächste Modul und Verabschiedung der TN	Gegenstands- assoziation (→ Methodenkoffer) - Glühbirne Hinweis: Ist für die TN das Bild der „Glühbirne“ verständlich? Gibt es aus dem Kulturkreis der TN einen Gegenstand, der passender wäre?

Hinweis:

Das Sammeln von Aufgaben und Tätigkeitsfeldern ist ein erster Schritt, um ein Angebotsprofil für den Standort zu entwickeln. Im Modul 7 „Kommunales Netzwerk“ werden gegebenenfalls weitere Bedarfe, Anregungen und Synergien geschaffen.





Methode: Kugellager - meine Rolle als WIR-Integrationslotsin bzw. -lotse

Beschreibung:

Die Methode „Kugellager“ bringt auf einfache Weise Gespräche in Zweierteams zu einem Thema in Gang. Sie eignet sich gut, um Fragestellungen zu thematisieren, wie beispielsweise, worin sich eine Lotsentätigkeit von einer anderen ehrenamtlichen Tätigkeit unterscheidet.

Dauer:

je nach Gruppengröße 15 bis 20 Minuten

Gruppengröße:

ab 10 Personen

Ziel:

Bei dieser Methode werden Erfahrungen, Einstellungen und Kenntnisse aktiviert. Über gezielte Fragen wird in das Thema eingeführt.

Material:

Genügend großer Raum, um einen Außen- und einen Innenkreis zu stellen.

Ablauf:

Diese Übung findet im Stehen statt. Bitten Sie die Teilnehmenden, sich je zur Hälfte und einander zugewandt auf einen Innen- und einen Außenkreis zu verteilen. Die einander gegenüberstehenden Personen tauschen sich aus. Fragen können zum Beispiel sein:

- Welche Aufgaben würdest du am liebsten später nach der Basisqualifizierung als WIR-Integrationslotsin bzw. -lotse machen?
- Benenne eine Situation in deinem Leben, wo du dir einen Lotsen oder eine Lotsin gewünscht hättest.
- Du hättest auch ein anderes Ehrenamt beginnen können, warum hast du dich für eine Tätigkeit als WIR-Integrationslotsin bzw. -lotse entschieden?

Nach ein paar Minuten rücken alle Teilnehmenden auf Ihr Zeichen links bzw. rechts drei Plätze weiter, sodass die beiden Kreise wie ein Kugellager gegeneinander laufen. Sie unterhalten sich weiter über dieselbe Frage oder machen mit einer weiteren Frage weiter. In dieser Form werden einige weitere Zweiergespräche geführt.

Werten Sie die Übung in der Großgruppe aus und halten Sie die wichtigsten Beiträge an der Moderationswand fest.

Ausführliche Beschreibung und weitere Varianten siehe → Methodenkoffer.





A stylized icon of a briefcase with a black handle. The briefcase is divided into eight colored compartments, each containing a white symbol: top row (blue with people icon, orange with person icon, green with location pin icon, light green with plant icon); bottom row (red with server rack icon, purple with hand icon, blue with puzzle piece icon, teal with speech bubble icon). A small grey square is in the center of the bottom row.



Methode: Schritt nach vorn

Beschreibung:

Mit dieser Übung wird verdeutlicht, dass die Rolle von Integrationslotsinnen und -lotsen von jedem Teilnehmenden individuell begriffen und ausgefüllt wird. Mithilfe einer Reihe von Fragen erfahren die Teilnehmenden voneinander, welche Bilder und Absichten die Einzelnen zu dieser Tätigkeit haben und wie sie diese Rolle ausfüllen und gestalten möchten. In einem zweiten Schritt werden die Teilnehmenden gebeten, als Privatmensch auf die Fragen zu antworten. Hier kann erfahren werden, wo die Unterschiede zwischen den einzelnen Rollen sind.

Dauer:

40 bis 45 Minuten

Gruppengröße:

5 bis 20 Personen

Ziel:

- eigene Rollenbilder entwickeln
- Bandbreite unterschiedlicher Rollenauffassungen erfahren
- unterscheiden können, wann ich in meiner Rolle als Privatmensch und wann ich in meiner Rolle als WIR-Integrationslotsin bzw. -lotse bin

Material:

Rollenkarten, Fragen, großer Raum

Ablauf:

Alle Teilnehmenden ziehen jeweils eine Rollenkarte. Auf allen Rollenkarten steht „WIR-Integrationslotsin bzw. -lotse“. Die Teilnehmenden sollen sich in ihre Rolle hineinversetzen. Die Karten sollen niemandem gezeigt werden, es soll auch kein Gespräch über die „neue“ Identität stattfinden.

Nun stellen sich die Teilnehmenden in einer Reihe an einer Wand des Raumes auf. Kündigen Sie an, dass nun eine Reihe von Fragen gestellt wird. Alle, die in ihrer Rolle eine Frage mit „Ja“ beantworten können, bewegen sich ein Stück vor. Antworten sie dagegen mit „Nein“ oder wissen die Antwort nicht bzw. sind sie unsicher, so bleiben sie, wo sie sind. Es geht bei der Beantwortung der Fragen um eine eigene Einschätzung, die wichtiger ist als sachliche Richtigkeit.

Stellen Sie nun der Reihe nach die Fragen. In der Anlage haben wir vielen Fragebeispiele aufgelistet. Wir empfehlen, ca. 10 Fragen zu stellen. Die Teilnehmenden bewegen sich entsprechend ihrer Antwort schweigend einen Schritt nach vorn oder bleiben am Platz. Sie sollen dabei ihre Rolle immer noch für sich behalten. Wenn alle Fragen gestellt sind, bleiben die Teilnehmenden in ihrer Rolle an ihrem Platz weiterhin stehen.





Sprechen Sie nun einzelne Personen bezüglich ihrer Position an. Fordern Sie sie auf, ihre eigene Position für sich selbst zu reflektieren: Warum stehst du da, wo du stehst? Was hat dich beispielsweise bewogen, bei der Frage xy keinen Schritt zu gehen? Wie siehst du das als werdende Integrationslotsin bzw. -lotse?

Nachdem sich die Einzelnen zu ihrer Position geäußert haben, werden sie gebeten, ihre Rolle den anderen in der Gruppe vorzustellen. Dabei wird nun klar, dass alle in der Rolle als Integrationslotsin bzw. -lotse geantwortet haben und alle individuell regiert haben.

Im Anschluss an die Methode treffen sich alle im Stuhlkreis wieder. Nun wird die Übung ausgewertet. Was ist wichtig in Bezug auf die Ausübung der Lotsentätigkeit? Markante Punkte werden mittels Moderationskarten an der Pinnwand festgehalten.

Fragen zur Methode: Schritt nach vorn

Fragen zum Beantworten: Ja/Nein

Kannst du in deiner Rolle als (siehe Rollenkarte) ...

- einem Ratsuchenden 50 Euro für eine Woche ausleihen?
- einer Ratsuchenden weiterhelfen, wenn sie eine Anhörung bei der Polizei hat?
- mit einem Ratsuchenden, mit dem du zugleich bekannt bist, Kaffee trinken gehen, obwohl du eigentlich auf dem Weg zum Frisör bist?
- zusagen, dass du das Kind einer Ratsuchenden immer wieder betreust, damit diese Termine wahrnehmen kann?
- einen Telefonanruf nachts um 23:30 Uhr nicht annehmen, obwohl du weißt, ein dir bekannter Ratsuchender braucht deine Hilfe?
- jemanden in einer bestimmten Fragestellung helfen, von der du selbst keine Fachkenntnisse hast (zum Beispiel Beratung bei einer bestimmten Krankheit)?
- in Urlaub fahren, obwohl es einen Ratsuchenden gibt, der dringend deine Hilfe braucht?
- auf dem Weg zum Einkaufen einem Ratsuchenden von dir eine Absage auf seine Frage erteilen?
- für einen Ratsuchenden ein rechtswirksames Dokument übersetzen?
- für einen Bekannten, der auch dein Ratsuchender ist, eine Bürgschaft übernehmen?
- dem Wunsch eines Ratsuchenden abschlagen, die Handynummern auszutauschen?
- mit einem Ratsuchenden zu einem Arztbesuch mitgehen, um dort zu übersetzen?
- für einen Ratsuchenden eine Wohnung suchen?
- x-beliebig viele Stunden in der Woche lotsen?
- einen Ratsuchenden lotsen, der nicht deiner Religion angehört?
- die Handynummer eines anderen Integrationslotsen weitergeben?

Quelle: Gisela Wolf, Jutta Goltz: Woher komme ich? Reflexive und methodische Anregungen für eine rassismuskritische Bildungsarbeit, Seite 69. Herausgeber: Diakonisches Werk der evangelischen Kirche in Württemberg e. V. April 2015 (siehe auch <http://dissens.de/isgp/docs/isgp-wie-im-richtigen-leben.pdf>, www.anti-bias-werkstatt.de, www.portal-intersektionalitaet.de).





Methode: Rollenspiel – meine Rolle als WIR-Integrationslotsin bzw. -lotse

Beschreibung:

Wenn die Gruppe noch nicht mit Rollenspielen gearbeitet hat, ist eine Einführung sinnvoll. Dabei sollte deutlich werden, dass es darum geht, durch die unterschiedlichen Rollen die jeweilige Perspektive kennenzulernen, gegebenenfalls auch die Dynamik im dargestellten System zu erleben und Handeln konkret auszuprobieren.

Dauer:

40 Minuten

Gruppengröße:

5 bis 20 Personen

Ziele:

- Erprobung in der Rolle – meine eigene Rolle finden
- Entwickeln von Verständnis für Ratsuchende
- Gelegenheit, unterschiedliche Reaktionen auszuprobieren

Ablauf:

Die Dozentin bzw. der Dozent sorgt für einen guten Rahmen und einen klaren Beginn. Nach einer Vorbereitungszeit für die Spielenden wird das Rollenspiel im Plenum oder in Kleingruppen gespielt.

Die Teilnehmenden, die die Rollen übernommen haben, agieren aus den Rollen heraus. Sie spielen die Situation bis zu einem schlüssigen Ende bzw. bis die Dozentin bzw. der Dozent das Spiel zu gegebener Zeit beendet und die Teilnehmenden aus ihren Rollen entlässt.

Vielleicht gibt es schon Erfahrungen oder es ist ein „Fall“ in der vorhergehenden Übung angesprochen worden, der nun gespielt werden könnte. Nachfolgend ein Beispiel aus der Praxis.

Beispiel:

Eine Integrationslotsin begleitet eine Ratsuchende zu einem Kliniktermin, in dem es um medizinische Befunde und die weitere Behandlung der Ratsuchenden geht. Der behandelnde Arzt teilt mit, dass eine Operation erforderlich sei und diese möglichst bald erfolgen solle.

Am Ende des Gesprächs wird der Lotsin ein Packen Formulare ausgehändigt mit der Aufforderung, sie mit der Ratsuchenden durchzugehen und dann die Formulare neben der Ratsuchenden selbst als Sprachmittlerin zu unterzeichnen. Der Arzt fügt hinzu: „Ich habe meine Vorschriften. Da die Patientin kein Deutsch versteht, brauche ich die Unterschrift einer Übersetzerin, sonst komme ich in Teufels Küche. Es ist ganz einfach: Entweder Sie unterschreiben oder wir können nicht operieren.“ Die Lotsin fühlt sich unter Druck gesetzt, wie wird sie reagieren?





Rolle und Aufgaben

Methode

Methoden

Nun werden aus der Gruppe ein Integrationslotse oder eine Integrationslotsin, eine Ratsuchende und ein Arzt gefunden. Die Rollenspielenden können selbst entscheiden, welchen möglichen Verlauf das Spiel nimmt, beispielsweise, in der Rolle des Arztes, der unter Zeitdruck steht und wenig einfühlsam ist.

Wenn Sie in Kleingruppen zuerst das Rollenspiel durchgeführt haben, führen Sie alle in der Großgruppe wieder zusammen. Nun werden aus den einzelnen Kleingruppen die erarbeiteten Szenarios aufgeführt. Fragen Sie anschließend in der Gesamtgruppe Rückmeldungen zu den unterschiedlichen Rollen ab.

Rollenfeedback:

Fragen an die einzelnen Akteurinnen und Akteure: Was hast du erlebt, gedacht, gefühlt? Wie hat die Reaktion des Gegenübers auf dich gewirkt? Es kann wertvoll sein, zu fragen, wie bestimmte Formulierungen und Antworten speziell gewirkt haben.

Beobachtungsfeedback:

Fragen an die Beobachtenden bzw. an alle: Wie wurden die Rollen erlebt? Welche Wirkung von Handlungen und Formulierungen wurden beobachtet? Wie ging es aus ihrer Sicht den unterschiedlichen Personen im Spiel? Woran haben sie das gemerkt? Mit welchen Handlungen und Rollen haben sich die Zuschauenden identifiziert?

Auswertung in der Großgruppe:

Fragen an alle: Was heißt das für mich in meiner Tätigkeit als Integrationslotsin bzw. -lotse? Was heißt das für das Team? Was heißt das für mein Verhalten gegenüber Dritten? Wie wurden die erprobten Beispiele erlebt? Welche Schlussfolgerungen ziehen die Teilnehmenden für die eigene Praxis?

Ausführliche Beschreibung der Methode Rollenspiel siehe → Methodenkoffer.





Methode: Ideensammlung

Beschreibung:

Bei der Methode Ideensammlung ist es erlaubt und sogar erforderlich, seinen Gedanken „freien Lauf“ zu lassen. Es geht bei dieser Methode darum, Aufgaben, Ideen, Kompetenzen und schon bestehende Tätigkeitsfelder in einem zunächst noch unstrukturierten Verfahren und in einem möglichst weit gefassten Zusammenhang anzusprechen. Dem Sammeln und freien Ausgestalten von Gedanken und Ideen soll viel Raum eingeräumt werden.

Dauer:

40 Minuten

Gruppengröße: 6 bis 20 Personen

Ziele:

- eigene Gedanken und Ideen sollen spontan formuliert und ungezwungen entwickelt werden
- viele Lösungsideen und Einfälle sollen in kurzer Zeit sichtbar gemacht werden
- Ideen, Gedanken und das Wissen von anderen akzeptieren

Material:

Pinnwand, Moderationskarten, Stifte

Ablauf:

Benennen Sie das neue Thema und stellen weitläufige Frage dazu, zum Beispiel: Welche Aufgabe würdet ihr gerne übernehmen? In welchem Projekt möchtet ihr gerne aktiv werden? Worüber habt ihr euch diesbezüglich schon Gedanken gemacht?

Fordern Sie die Teilnehmenden nach kurzer Besinnungspause dazu auf, alles zusammenzutragen, was ihnen dazu noch einfällt. Halten Sie alle Ideen und Gedanken fest und notieren Sie alles auf Moderationskarten. Jede Idee ist erwünscht, jede Aussage zulässig. Jegliche Kritik ist verboten. Es gilt: Quantität vor Qualität. Sammeln und diskutieren Sie alle Ideen. Diese Ideen und Gedanken bilden eine erste Grundlage zur Entwicklung von Aufgaben und Tätigkeitsschwerpunkten am Standort.

Nach dem ersten Schritt bekommen die Teilnehmenden drei oder mehrere Klebepunkte, die sie der Wichtigkeit nach auf die Karten verteilen. Danach werden die Karten nach der Häufigkeit der Punkte umsortiert. Bilden Sie sogenannte Cluster oder „Gedankentrauben“. In diese „Trauben“ werden alle Begriffe eingetragen, die der Gruppe zu einem Thema oder einem Unterthema einfallen.

Stellen Sie nun ergänzend Tätigkeitsfelder und Aufgaben dar, die aus Sicht des Trägers oder aus Sicht des Standortes und der Kommune Sinn ergeben machen können. Und ordnen Sie diese zu den Clustern dazu. Weitere Informationen hierzu erhalten Sie auf der Homepage des Kompetenzzentrums. Dort sind die Tätigkeitsschwerpunkte der einzelnen Projekte und „Gute Beispiele“ beschrieben. (<https://www.kompetenzzentrum-vielfalt-hessen.de/integrationslotsen/projekte>)





Rolle und Aufgaben

Methode

Methoden

Hier einige Tätigkeitsfelder im Überblick:

→ Individuelle Einzelbegleitung

→ Begleitung mit Schwerpunkt; sowohl am Standort als auch in Einrichtungen:

- Kindergartenlotsinnen und -lotsen
- Elternlotsinnen und -lotsen
- Bildungslotsinnen und -lotsen
- Sprachlotsinnen und -lotsen
- Rentenlotsinnen und -lotsen
- Gesundheitslotsinnen und -lotsen
- Formularlotsinnen und -lotsen

→ Treffs:

- Internationales Café
- Sprachcafé
- Sprechstunden
- Eltern-Kind-Treffs

Ausführliche Beschreibung der Methode Ideensammlung siehe → Methodenkoffer.

Impressum

Autorin und Autor:

Dr. Jürgen Schumacher

Sozialwissenschaftliche Beratung

Lucia Rutschmann

Kompetenzzentrum Vielfalt - WIR Lotsen

Redaktion:

Sigrid Jacob und Monika Präse

Kompetenzzentrum Vielfalt - WIR Lotsen

Wiebke Schindel und Heike Würfel

Hessisches Ministerium für Soziales

und Integration Referat VI 2 -

Landesprogramm WIR

Kompetenzzentrum Vielfalt - WIR Lotsen

Domstraße 81 | 63067 Offenbach

Telefon 069 82367233

wir-lotsen@lagfa-hessen.de

www.kompetenzzentrum-vielfalt-hessen.de

Ein Projekt von:



Gefördert von:

Hessisches Ministerium

für Soziales und Integration

HESSEN



Februar 2020





Modul 4: Werte und Haltungen





Modul 4: Werte und Haltungen

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis

Einführung

Warum sollte das Thema „Werte und Haltungen“ in der Basisqualifizierung behandelt werden?	3
Gegenstand des Moduls	4
Methodische und didaktische Hinweise	10
Lernziele des Moduls im Überblick	11
Quellenhinweise	12

Seminarplan I: Wertevielfalt

15

Methode: Werte und Haltung – Beispiele aus dem Lotsenalltag	19
Methode: Wertehierarchie	21
Kopiervorlage: Wertehierarchie	22
Kopiervorlage: Kartenset Werte	23
Methode: Ehrenamt in den Kulturen	25
Kurzvortrag: Ehrenamtliches Engagement	27

Seminarplan II: Gleichstellung der Geschlechter und Antidiskriminierung

29

Methode: Geschlechtsspezifische Rollenbilder	33
Kopiervorlage: Rollenbilder – Praxisbeispiele aus dem Lotsenalltag	34
Kurzvortrag: Gleichstellung und Antidiskriminierung	37
Methode: Vier Seiten der Diskriminierung	39
Kopiervorlage: Vier Seiten der Diskriminierung	40





Warum sollte das Thema „Werte und Haltungen“ in der Basisqualifizierung behandelt werden?

Die Unterstützung und Begleitung von Zugewanderten im Integrationsprozess ist der Dreh- und Angelpunkt des ehrenamtlichen Integrationslotsenengagements.¹ Im vorliegenden Modul soll verdeutlicht werden, dass Werte und Haltungen dabei eine wichtige Rolle spielen.

Weiter unten wird genauer darauf eingegangen, was Werte und Haltungen sind. Hier sei zunächst nur darauf hingewiesen, dass es dabei um Zielvorstellungen geht, die das eigene Handeln leiten. Dies können Freiheit, Gleichheit und Solidarität sein, aber auch Orientierungen wie Familie (das tun, was das Beste für die Familie ist) oder Treue (zu denen stehen, denen gegenüber man sich verpflichtet hat).

Für das Engagement der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen ist nicht nur die Befassung mit den eigenen Werten und Haltungen wichtig, sondern auch die Auseinandersetzung mit den Werten und Haltungen der anderen Akteurinnen und Akteure im lokalen Netzwerk. Dies sind zunächst die ratsuchenden Zugewanderten, aber auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ämtern und Fachdiensten sowie die Ansprechpartnerinnen und -partner in Vereinen und anderen zivilgesellschaftlichen Organisationen.

Der Bau von Brücken in die Gesellschaft ist die zentrale Leitvorstellung für das ehrenamtliche Integrationslotsenengagement im Landesprogramm WIR. Deswegen ist es wichtig, in der Basisqualifizierung gemeinsam zu erarbeiten, wie und warum Werte und Haltungen trennend, aber auch, wie sie verbindend wirken können. Integration kann nur auf der Grundlage eines gewissen Maßes an gemeinsamen Vorstellungen und Zielen – oder anders ausgedrückt: an gemeinsamen Werten und Haltungen – gelingen.

Dies ist keine einfache Aufgabe: „Die Grundlagen für Werte und Haltungen entstehen früh in den persönlichen Biografien und sind eng verknüpft mit Milieus, Kulturen, Weltanschauungen und familiären Prägungen. Sie sind entsprechend tief in der Persönlichkeit verankert und nicht leicht veränderbar.“²

Einige grundlegende Wertorientierungen und Haltungen sind Voraussetzung für das ehrenamtliche Engagement als WIR-Integrationslotsin oder -lotse. Diese sind im Kernprofil der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen beschrieben, an das sich auch dieses Modul eng anlehnt.³ Die Vermittlung und Diskussion im Modul „Werte und Haltungen“ sollte dafür genutzt werden, mit den Teilnehmenden über die im Kernprofil niedergelegten Werte und Haltungen ins Gespräch zu kommen und zu verdeutlichen, warum diese für ihr Engagement grundlegend sind.

Dabei geht es jedoch nicht darum, eigene Vorstellungen unbedingt aufgeben zu müssen, sondern vielmehr um die Auseinandersetzung mit möglicherweise unterschiedlichen gesellschaftlichen Wertvorstellungen und die Reflexion eigener Sichtweisen. Letztendlich sollen diese ins Verhältnis zum WIR-Integrationslotsenengagement gesetzt werden.

Orientierung

Werte und Haltungen, denen man sich persönlich verpflichtet fühlt, geben Orientierung für das eigene Handeln und damit auch für das Engagement als WIR-Integrationslotsin oder -lotse. Es ist deswegen wichtig, dass sich die Teilnehmenden ihrer eigenen Werte und Haltungen bewusst werden, sie mit den Werten und Haltungen anderer vergleichen sowie Verbindungen zueinander suchen.





Gemeinsame Grundlage

Eine Basis an gemeinsamen Werten und Haltungen unter den WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen erleichtert das Engagement auf zweifache Weise. Nach innen, also im lokalen Integrationslotsenprojekt, sorgt eine gemeinsame Wertegrundlage für eine harmonischere Zusammenarbeit. Nach außen, also gegenüber den Zugewanderten, aber auch im lokalen Netzwerk zur Integration, tragen geteilte Werte und Haltungen zu einem deutlicheren Profil bei. Die Basisqualifizierung sollte als erster Schritt dahin genutzt werden, die WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen zu einer Wertegemeinschaft zu entwickeln.

Motivierung

Werte sind nicht nur Orientierungen für das eigene Handeln, sondern auch Vorstellungen, wie die Welt, aber auch, wie die eigene Kommune oder das direkte soziale Umfeld idealerweise sein sollten. In dem Wunsch, die Gesellschaft ein Stück weit in Richtung auf die eigenen Wertvorstellungen zu entwickeln, liegt eine wichtige motivierende Kraft für das ehrenamtliche Engagement als WIR-Integrationslotsin oder -lotse.

Diese motivierende Kraft kann sich im Sinne des Landesprogramms WIR entfalten, wenn die zugrunde liegenden Werte übereinstimmen oder zumindest kompatibel sind. Dies ist aber keineswegs zwangsläufig der Fall: Es ist nicht auszuschließen, dass sich Menschen für ein Engagement als WIR-Integrationslotsin oder -lotse interessieren, die mit dem Landesprogramm konfligierende Werte vertreten. Auch aus diesem Grund ist die Thematisierung von Werten und Haltungen in der Basisqualifizierung sehr wichtig.

Bezüge zum Kernprofil

Der Bezug des vorliegenden Moduls zum Kernprofil ist, wie bereits erwähnt, eng, da sich ein großer Teil dieses Kernprofils auf die erforderlichen Werte und Haltungen im ehrenamtlichen Integrationslotsenengagement bezieht. Weiter unten wird im Einzelnen auf die im Kernprofil enthaltenen Wertorientierungen und Haltungen eingegangen.⁴

Gegenstand des Moduls

Im folgenden Abschnitt wird zunächst darauf eingegangen, was die Begriffe „Werte“ und „Haltungen“ bedeuten und in welcher Beziehung sie zueinander stehen. Des Weiteren geht es um die Frage, auf welchen Werten eine Wertegemeinschaft beruhen sollte, die Grundlage von gesellschaftlichem Zusammenhalt, der Integration und Stärkung der Teilhabe von Zugewanderten sein kann. Schließlich werden solche Werte benannt, die auch in einer pluralistischen Gesellschaft mit unterschiedlichen Werten für Verbindungen und Zusammenhalt sorgen können.

Was sind Werte?

In einem Lexikon der Psychologie werden

„Werte definiert als eine explizite oder implizite, für ein Individuum oder eine Gruppe charakteristische Konzeption des Wünschenswerten, die die Auswahl unter verfügbaren Handlungsarten (...), -mitteln und -zielen (...) beeinflusst.“⁵





Dagegen heißt es in einer Veröffentlichung der Bundeszentrale für politische Bildung schlicht:

„Werte sind Zielvorstellungen, die unser praktisches Handeln beeinflussen.“⁶

Für die Diskussion des Wertebegriffs in der Basisqualifizierung erscheint die erste Definition als zu abstrakt, die zweite hingegen als zu wenig aussagekräftig. Praktisch besser brauchbar erscheint hier eine Definition in einer Handreichung zum Thema Wertebildung im Kontext von Migration. Dort heißt es:

„Was sind eigentlich ‚Werte‘? Die Handreichung geht in ihrem Verständnis des Wertbegriffs zunächst einmal von der Alltagspraxis und der Alltagssprache aus: Demzufolge lassen sich Menschen in ihrem Handeln und in der Ausrichtung und Gestaltung ihres Lebens nicht zuletzt von mehr oder weniger bewussten Vorstellungen darüber leiten, was ihnen als gut und wichtig, wertvoll und erstrebenswert gilt – eben von Werten.“⁷

Orientiert man sich an dieser pragmatischen Bestimmung, so wird deutlich, dass Werte sehr vielfältig und unterschiedlich sein können, es also keinen festen und abgeschlossenen Satz von Werten gibt, zu denen man sich bekennen oder nicht bekennen kann. Dementsprechend findet man in Veröffentlichungen oder bei einer Internetrecherche zum Thema Werte ganz unterschiedliche Aufzählungen. Beispielhaft sei hier auf die Seite „Mein höchster Wert ist ...“⁸ im Rahmen der Internetpräsentation „Europa und ich“ verwiesen, die nicht weniger als 60 Werte auflistet.⁹

Was sind Haltungen?

Zum Begriff „Haltung“ gibt es wesentlich weniger Definitionen als zum Begriff „Werte“. „Haltung“ ist zunächst einmal auch die körperlich-physiologische Haltung, die im hier diskutierten Zusammenhang nicht von Belang ist. Die geistig-seelische Haltung wird vom Begriff der körperlichen Haltung abgeleitet.

„Im übertragenen Sinne bedeutet Haltung auch die innere Grundeinstellung, die das Wahrnehmen, Denken, Erleben und Handeln einer Person prägt.“¹⁰

Eine andere Definition führt den Begriff der „seelischen“ Haltung auf den der Werte zurück:

„seelische Haltung: im Sinne von ‚Werthaltung‘ bzw. ‚Wertorientierung‘ als im Prozess der individuellen Sozialisation erworbenes Muster zur Regelung des psychischen Systems.“¹¹

Damit wird deutlich, dass Werte und Haltungen keine klar gegeneinander abgegrenzten Begriffe sind. Viele Haltungen lassen sich direkt aus entsprechenden Werten ableiten. So drückt sich der Wert „Gleichberechtigung“ in der Haltung der Geschlechter zueinander aus, der Wert „Solidarität“ in der Haltung gegenüber benachteiligten Bevölkerungsgruppen oder der Wert „Toleranz“ in der Haltung gegenüber anderen Kulturen und Lebensweisen aus. Dies macht auch deutlich, dass im alltäglichen Umgang miteinander die Haltungen direkter und damit stärker zum Tragen kommen als die dahinterliegenden Werte.

Eine weitere Bedeutungsebene des Begriffs „Haltung“ zeigt sich in Formulierungen wie „Haltung bewahren“ und bezieht sich eher auf die Konsequenz, mit der eigene Werte im Umgang mit anderen vertreten werden.

Wegen der geschilderten engen Bezüge zueinander werden im Folgenden „Werte“ und „Haltungen“ nicht als voneinander getrennte Themen dargestellt, sondern gemeinsam diskutiert.





Werte und sozialer Zusammenhalt

Von entscheidender Bedeutung für das ehrenamtliche Engagement als WIR-Integrationslotsin oder -lotse ist die Tatsache, dass gemeinsame Werte den sozialen Zusammenhalt fördern. Dies gilt sowohl für kleine Gruppen wie die lokalen Teams der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen als auch für die Gesellschaft auf der kommunalen, Landes-, Bundes- oder europäischen Ebene.

So stellt auch die Hessische Landesregierung im Hessischen Integrationsplan fest:

„Integration vollzieht sich innerhalb unserer Wertegemeinschaft.“¹²

Je ausgeprägter diese Wertegemeinschaft ist, je mehr Werte also innerhalb der Gemeinschaft geteilt werden, desto stärker ist der soziale Zusammenhalt. Es geht um bestimmte Grundwerte, die notwendigerweise respektiert werden müssen, um den gesellschaftlichen Zusammenhalt im Sinne der hessischen Landesregierung zu gewährleisten. Diese werden im Folgenden umrissen.

Grundwerte einer offenen Gesellschaft

Der Hessische Integrationsplan macht deutlich, auf welchen Werten die Wertegemeinschaft einer offenen Gesellschaft gründen muss, nämlich auf den Werten, die in Form von grundlegenden Rechten in der Erklärung der Menschenrechte, dem Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland und der Hessischen Verfassung definiert werden.¹³

Gemeinsame Grundlage der Gesetze und Verträge, der Wertegemeinschaft in Hessen, Deutschland und in der Europäischen Union ist die „Allgemeine Erklärung der Menschenrechte“, die die Generalversammlung der Vereinten Nationen 1948 beschlossen hat. Auf nur fünf Seiten werden hier die grundlegenden Menschenrechte definiert.¹⁴

Das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland beruft sich in Artikel 1 ausdrücklich auf die Erklärung der Menschenrechte und definiert in den Artikeln 1–19 die in Deutschland geltenden Grundrechte.¹⁵ Die ersten 16 Artikel der Hessischen Verfassung¹⁶ sind überschrieben mit „Die Rechte des Menschen – Gleichheit und Freiheit“¹⁷ und definieren ebenfalls eine Reihe von grundlegenden Werten.

Die drei vorgenannten Dokumente stimmen in zentralen Bereichen überein, nennen aber darüber hinaus jeweils auch Werte, die in den anderen Dokumenten nicht enthalten sind. Da alle drei Dokumente relativ kurz und für juristische Texte vergleichsweise gut verständlich sind, ist ihre Lektüre und Diskussion in der einen oder anderen Form¹⁸ als Lerneinheit der Basisqualifizierung durchaus zu empfehlen.

Bei der Interpretation der Grundrechtsdokumente als Werte gibt es gewisse Interpretationsspielräume, meist sind die Wertbezüge aber klar benannt. So lässt sich zum Beispiel aus der Hessischen Verfassung unschwer die Festlegung auf folgende Werte herauslesen (in alphabetischer Reihenfolge):

- Ehre
- Freiheit
- Freiheit der Meinungsäußerung
- Freizügigkeit
- Gewaltfreiheit
- Gewissensfreiheit





- Glaubensfreiheit
- Gleichheit
- Informationsfreiheit
- körperliche Unversehrtheit
- Organisationsfreiheit
- Recht auf Asyl
- Rechtsstaatlichkeit
- Schutz von Ehe und Familie
- Versammlungsfreiheit
- Würde¹⁹

Gleichheit und Gleichstellung

Mit in den Zusammenhang der vorstehend behandelten Gesetze und Dokumente gehört auch das Allgemeine Gleichstellungsgesetz von 2006.²⁰ Es beinhaltet allerdings hinsichtlich des Kanons von Werten keine neuen Aspekte, sondern fokussiert auf einen Wert, der auch in allen vorgenannten Dokumenten bereits benannt ist, nämlich die Gleichheit:

„Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“²¹

Das Gesetz enthält eine Reihe von Ausführungsbestimmungen, die definieren, wo und wie die Einhaltung des Gleichstellungsgrundsatzes gewährleistet werden soll. Es enthält Schutzvorschriften, Gebote, Verbote und Ausnahmeregelungen.

Durch das umfangreiche Instrumentarium, das das Gesetz zum Zwecke der Erreichung und Einhaltung von Gleichstellung bereitstellt, wird allerdings der Wert der Gleichheit gegenüber anderen Grundwerten einer offenen Gesellschaft deutlich herausgehoben.

Der Wert der Gleichheit, verbunden mit einer Haltung, die das Prinzip der Gleichstellung im Alltagshandeln konsequent anwendet, ist für das Engagement der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen in zwei Hinsichten von besonderer Bedeutung:

- Einerseits gilt es, das Prinzip der Gleichstellung auf Menschen aus unterschiedlichen Kulturen und Herkunftsländern ebenso wie auf Personen mit und ohne Migrationshintergrund anzuwenden.
- Andererseits unterscheiden sich die Wertorientierungen verschiedener Kulturen im Hinblick auf Gleichheit und Ungleichheit zum Teil stark. Beispielhaft genannt seien hier unterschiedliche Vorstellungen in Bezug auf die Gleichheit und Gleichstellung der Geschlechter.

Europäische Grundwerte

Auch die Europäische Union beruft sich auf grundlegende gemeinsame Werte. In Artikel 2 des Vertrages von Lissabon aus dem Jahr 2009 werden diese definiert:

„Die Werte, auf die sich die Union gründet, sind die Achtung der Menschenwürde, Freiheit, Demokratie, Gleichheit, Rechtsstaatlichkeit und die Wahrung der Menschenrechte einschließlich der Rechte der Personen, die Minderheiten angehören. Diese Werte sind allen Mitgliedstaaten in einer Gesellschaft gemeinsam, die sich durch Pluralismus, Nichtdiskriminierung, Toleranz, Gerechtigkeit, Solidarität und die Gleichheit von Frauen und Männern auszeichnet.“²²





Weitere grundlegende Werte für die Europäische Union sind in der „Charta der Grundrechte der Europäischen Union“ aus dem Jahr 2000 benannt.²³

Wichtigkeit von Werten

Menschen können sich an einigen zentralen, aber auch an vielen unterschiedlichen Werten orientieren. Wenn man sich gleichzeitig an vielen Werten orientiert, wird zwangsläufig die Prägekraft der einzelnen Werte geringer, denn diese treten zueinander in Konkurrenz und sie können sogar in Widerspruch zueinander treten.

Hier stellt sich die Frage nach der Wichtigkeit von Werten. Welche Werte stehen im Vordergrund und prägen die eigene Haltung stärker, welche stehen im Hintergrund? Im Eurobarometer, einer großen Umfrage in allen Ländern der Europäischen Union, wurde den Befragten eine Liste mit zwölf Werten vorgelegt und sie wurden gefragt, welche drei dieser Werte für sie persönlich am wichtigsten sind. Die folgende Tabelle zeigt die EU-weiten Ergebnisse:

Eurobarometer 89, Frühjahr 2018	
Frage: Welche drei der folgenden Werte sind für Sie persönlich am wichtigsten? ²⁴	
Frieden	45 %
Menschenrechte	42 %
Respekt gegenüber menschlichem Leben	37 %
Demokratie	27 %
Freiheit des Einzelnen	24 %
Gleichheit	21 %
Rechtsstaatlichkeit	18 %
Toleranz	16 %
Solidarität	16 %
Respekt gegenüber anderen Kulturen	9 %
Selbstverwirklichung	9 %
Religion	5 %

Gliedert man die Ergebnisse nach Ländern auf, so zeigt sich, dass die Wertprioritäten der Menschen in den verschiedenen Mitgliedstaaten durchaus unterschiedlich sind. So ist zum Beispiel „Frieden“ für die deutschen Befragten deutlich wichtiger, „Gleichheit“ hingegen viel unwichtiger als im Durchschnitt aller Befragten.

Weiter fällt auf, dass die Werte „Toleranz“ und „Respekt gegenüber anderen Kulturen“, die für das Zusammenleben in einer pluralistischen Gesellschaft von besonderer Bedeutung sind, nur für eine kleine Minderheit zu den wichtigsten Werten gehören.





Verbindende Werte in einer pluralistischen Gesellschaft

Es gibt einige Werte und Haltungen, die in einer Gesellschaft, in der Menschen aus vielen unterschiedlichen Kulturen zusammenleben, eine besondere Rolle spielen. Sie können Verbindungen zwischen Gruppen schaffen, die ansonsten weitgehend unterschiedliche Wertorientierungen haben. Diese sind eine wichtige Basis für eine Wertegemeinschaft in einer offenen Gesellschaft.²⁵

Es sind dies Werte, die kulturelle Vielfalt und Unterschiedlichkeit der Lebensweisen akzeptieren und wertschätzen. Zu nennen sind hier vor allem die bereits im vorangegangenen Abschnitt erwähnten Werte Toleranz und Respekt gegenüber anderen Kulturen, eine positive Haltung zur Vielfalt und Diversität sowie (kulturelle) Offenheit.

Werte und Haltungen im Kernprofil

Auf der Grundlage der erläuternden Texte in der Langfassung des Kernprofils der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen²⁶ sollten in der Basisqualifizierung diejenigen Werte und Haltungen, die Elemente des Kernprofils sind, vorgestellt und diskutiert werden. Diese sind:

- Partnerschaftlichkeit
- Befähigung und Hilfe zur Selbsthilfe
- Gleichrangigkeit der Herkunftsländer, Kulturen und Religionen
- Gleichberechtigung bzw. Gleichstellung der Geschlechter
- Gewaltfreiheit
- Toleranz gegenüber verschiedenen Lebensentwürfen
- Verschwiegenheit und Datenschutz
- prinzipielle Verpflichtung auf Neutralität
- Balance zwischen Nähe und Distanz
- Lern- und Weiterbildungsbereitschaft

Postmigrantische Haltung

Haltungen gegenüber Personen, Gruppen und Weltanschauungen gibt es viele und die meisten davon wirken sich in der einen oder anderen Form auf das WIR-Integrationslotsenengagement aus. Im Folgenden wird aus dem Spektrum dieser Haltungen eine Grundhaltung hervorgehoben und beschrieben, die in Anlehnung an das dahinterliegende sozialwissenschaftliche Konzept der postmigrantischen Gesellschaft²⁷ als „postmigrantische Haltung“ bezeichnet werden soll.

Der Begriff „postmigrantisch“ bezieht sich auf den Zustand einer Gesellschaft, nachdem Zuwanderung stattgefunden hat (unabhängig davon, ob sie in Gegenwart und Zukunft weiter stattfindet und stattfinden wird)²⁸. Das Konzept beschäftigt sich mit der Frage, wie eine neue „Einheit der Verschiedenen“ hergestellt werden kann.

Um dies zu erreichen, ist nach dem Konzept ein umfassender Paradigmenwandel im Verständnis von Integrationsprozessen nötig, der um die Jahrtausendwende mit der zunehmenden Anerkennung der Tatsache eingeleitet wurde, dass Deutschland ein Einwanderungsland ist²⁹. Dieser Prozess ist noch immer bei Weitem nicht abgeschlossen.





„Seit den 1970er Jahren wurde Integration in der Migrationsforschung vornehmlich als etwas verstanden, das 'Ausländer', 'Migranten' oder 'Menschen mit Migrationshintergrund' und deren Einbindung in die deutsche Gesellschaft betrifft. Auch damit verbundene Begriffe wie Integrationsverweigerung, Integrationsfortschritte oder Integrationswille sind vor allem an die Vorstellung gekoppelt, es gäbe eine etablierte Kerngesellschaft oder Aufnahme-gesellschaft, die Menschen mit Migrationsbiographie einseitig motiviert, sich in sie zu integrieren.“³⁰

Demgegenüber erfordert die postmigrantische Gesellschaft ein ganz anderes Verständnis, in dem Integration alle Bürgerinnen und Bürger in Deutschland unabhängig von ihrem Migrationsstatus gleichermaßen betrifft. Integration wäre dann ein Aushandlungsprozess darüber, wie die Menschen in Deutschland bei aller Verschiedenheit miteinander leben wollen und leben können. Dementsprechend

„sollte es bei Integrationsansätzen [...] darum gehen, die Zugangschancen zu begrenzten materiellen und immateriellen Ressourcen wie Bildung, Lebenssicherung, Einkommen und soziale Anerkennung für alle Bürger so weit zu ermöglichen, dass keine systematischen Ungleichheiten aufgrund des sozialen, religiösen, kulturellen oder nationalen Status entstehen.“³¹

Aus diesen gesellschaftstheoretischen Überlegungen lässt sich eine Haltung ableiten, die das postmigrantische Verständnis von Integration in das praktische Engagement der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen transportiert: Ratsuchende sind dann keine Außenstehenden, die sich einseitig in eine gegebene gesellschaftliche Umgebung hineinbewegen, sondern sie sind gleichberechtigte Bürgerinnen und Bürger, die ihren Platz in einer kulturell vielfältigen Gesellschaft suchen. Alle Akteurinnen und Akteure auf lokaler Ebene, auch und gerade die ohne Migrationshintergrund, sind gefordert, ihren Beitrag zum gesellschaftlichen Zusammenhalt der Verschiedenen zu leisten.

Methodische und didaktische Hinweise

Lektüre und Diskussion der Dokumente zu gesellschaftlichen Grundwerten

Es gute Option für einen Einstieg in die Befassung mit Werten liegt darin, einen oder auch mehrere der grundlegenden Gesetze, Erklärungen und Verträge zu lesen und in Bezug auf die darin formulierten Werte zu diskutieren. Dies kann in der Gesamtgruppe durch gemeinsame Lektüre und Diskussion, aber auch in Kleingruppen geschehen, von denen jede einen Text bearbeitet und die Aussagen in Bezug auf die Werte dann in die Gesamtgruppe einbringt, zum Beispiel in Form von kurzen Präsentationen. Es ist aber auch möglich, die Ergebnisse auf Kärtchen zu notieren und diese an Pinnwänden zu einem „Wertepool“ zusammenzuführen.

Weltanschauliche Debatten vermeiden

Wenn die Teilnehmenden über ihre eigenen Werte sprechen und über deren Ähnlichkeit oder Unterschiedlichkeit diskutieren, so ist es naheliegend, dass sich hieraus weltanschauliche Debatten, also Debatten darüber entwickeln können, welche Wertorientierungen die „richtigen“ sind. Darum soll es in der Basisqualifizierung jedoch nicht gehen, sondern sie soll sich vielmehr auf die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der persönlichen Werte im Hinblick auf Toleranz und Vielfalt und somit auf die Werte konzentrieren, die für das ehrenamtliche Engagement als WIR-Integrationslotsin oder -lotse grundlegend und im Kernprofil niedergeschrieben sind. Die Kursleitung sollte dies im Blick behalten.





Lernziele des Moduls im Überblick

Am Ende der Basisqualifizierung sollten die Teilnehmenden im Themenbereich Werte und Haltung folgende Kenntnisse und Fähigkeiten gewonnen, vertieft oder aktualisiert haben:

- Es sollte ihnen klar geworden sein, welche Rolle Werte und Haltungen im Prozess der Integration spielen.
- Sie sollten sich darüber klar geworden sein, welche Werte für ihr eigenes Leben zentral sind.
- Es sollte ihnen deutlich geworden sein, welche gemeinsamen Werte die Teilnehmenden der Basisqualifizierung verbinden.
- Sie sollten erfahren haben, dass sich die eigenen Werte aber auch maßgeblich von denen anderer unterscheiden können.
- Sie sollten gelernt haben, welche Bedeutung Werten in der alltäglichen Kommunikation und im gemeinsamen Handeln zukommt.
- Sie sollten einen Überblick darüber haben, auf welchen Grundwerten die europäische Wertegemeinschaft basiert.
- Sie sollten die herausgehobene Bedeutung des Wertes der Gleichheit verstanden haben.
- Sie sollten über die wichtige Funktion verbindender Werte wie Toleranz und Offenheit im Integrationsprozess informiert sein.
- Sie sollten die Grundzüge der neuen Sichtweise auf Integration im Konzept der postmigrantischen Gesellschaft kennengelernt haben.
- Sie sollten die Werte und Haltungen, die Elemente des Kernprofils der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen sind, gut kennen und sich in der Gruppe der Teilnehmenden darüber ausgetauscht haben.





Quellenhinweise

Endnoten

- ¹ Vergleiche Modul 2 über Migration und Integration, Seite 3 (Warum sollten die Themen Migration und Integration in der Basisqualifizierung behandelt werden?) und Seite 6 (Integration).
- ² Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2019, Seite 21.
- ³ Vergleiche Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2019, Seiten 21 und folgende.
- ⁴ Vergleiche Abschnitt „Werte und Haltungen im Kernprofil“ auf Seite 4.
- ⁵ Six 2019. Die Definition geht zurück auf einen Beitrag des US-amerikanischen Ethnologen und Soziologen Clyde Kluckhohn. Vergleiche Kluckhohn 1951.
- ⁶ Schiele 2013.
- ⁷ Zentrum für Globale Fragen an der Hochschule für Philosophie München 2017, Seite 7 (<https://esf.rlp.de/europa-und-ich/werte/mein-hoechster-wert-ist.html>, abgerufen am 13.12.2019).
- ⁸ Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie des Landes Rheinland-Pfalz / Europäischer Sozialfonds in Rheinland-Pfalz (o. J.).
- ⁹ Haltung. Stichwort in Dorsch – Lexikon der Psychologie.
- ¹⁰ Spektrum 2010: Haltung, Stichwort im Online-Lexikon der Psychologie.
- ¹¹ Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2017, Seite 15, vergleiche auch: Modul 2, Migration und Integration, Seite 9 (Integration).
- ¹² Vergleiche Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2017, Seite 15.
- ¹³ Vergleiche Vereinte Nationen 1948.
- ¹⁴ Vergleiche Bundesrepublik Deutschland 2019.
- ¹⁵ Vergleiche Hessische Verfassung 2002, Seiten 1–2.
- ¹⁶ Hessische Verfassung 2002, Seite 1.
- ¹⁷ Vergleiche Abschnitt „Weltanschauliche Debatten vermeiden“ auf Seite 6.
- ¹⁸ Vergleiche Hessische Verfassung 2002, Seiten 1–2.
- ¹⁹ Vergleiche Bundesrepublik Deutschland 2006.
- ²⁰ Bundesrepublik Deutschland 2006, AGG § 1.
- ²¹ Europäische Union 2012, EU-Vertrag, Artikel 2.
- ²² Vergleiche Europäisches Parlament / Rat / Kommission 2007.
- ²³ Vergleiche Kantar Public Brüssel 2018, Seiten 55–57.
- ²⁴ Vergleiche Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2017, Seite 15.
- ²⁵ Vergleiche Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2019.
- ²⁶ Vergleiche Foroutan 2015.
- ²⁷ Vergleiche Foroutan 2015.
- ²⁸ Vergleiche Widmann 2014.
- ²⁹ Vergleiche Foroutan 2015, Seite „Paradigmenwandel“.
- ³⁰ Foroutan 2015, Seite „Die postmigrantische Gesellschaft“.
- ³¹ Foroutan 2015, Seite „Paradigmenwandel“.

Literatur und Quellen

Bundesrepublik Deutschland (2006): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610) geändert worden ist (<https://www.gesetze-im-internet.de/agg/AGG.pdf>, abgerufen am 6.3.2020).

Bundesrepublik Deutschland (2019): Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland vom 23. Mai 1949 (BGBl. S. 1), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 15. November 2019 (BGBl. I S. 1546). (<https://www.bundestag.de/gg>, abgerufen am 10.1.2020).





Werte und Haltungen

Einführung

Bundeszentrale für politische Bildung (2019): Europäische Werte. Eurobarometer-Umfragen, Angaben in Prozent der Bevölkerung, Europäische Union, 11/2010 und 03/2018, veröffentlicht am 12.2.2019 (<http://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/europa/70652/europaeische-werte>, abgerufen am 12.12.2019).

Europäisches Parlament / Rat / Kommission (2007): Charta der Grundrechte der Europäischen Union vom 7. Dezember 2000 in der am 12. Dezember 2007 in Straßburg angepassten Fassung (2007/C 303/01) (https://fra.europa.eu/sites/default/files/charter-of-fundamental-rights-of-the-european-union-2007-c_303-01_de.pdf, abgerufen am 10.1.2020).

Europäische Union (2012): EU-Vertrag (Vertrag über die Europäische Union). Fassung aufgrund des am 1.12.2009 in Kraft getretenen Vertrages von Lissabon (Konsolidierte Fassung bekanntgemacht im ABl. EG Nr. C 115 vom 9.5.2008, S. 13), zuletzt geändert durch die Akte über die Bedingungen des Beitritts der Republik Kroatien und die Anpassungen des Vertrags über die Europäische Union, des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union und des Vertrags zur Gründung der Europäischen Atomgemeinschaft (ABl. EU L 112/21 vom 24.4.2012) m. W. v. 1.7.2013. (<https://dejure.org/gesetze/EU>, abgerufen am 13.12.2019).

Foroutan, Naika (2015): Die Einheit der Verschiedenen: Integration in der postmigrantischen Gesellschaft. Kurzdossier auf der Website der Bundeszentrale für politische Bildung, veröffentlicht am 20.4.2015 (<https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurzdossiers/205183/integration-in-der-postmigrantischen-gesellschaft>, abgerufen am 25.2.2020).

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (2017): Hessischer Integrationsplan. Für eine Kultur des Miteinander in Respekt und gegenseitiger Anerkennung. Integration geht uns alle an. Wiesbaden, im Dezember 2017 (https://soziales.hessen.de/sites/default/files/media/hmdis/hessischer_integrationsplan.pdf, abgerufen am 28.5.2019).

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (2019): Kernprofil der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen (Langfassung). Orientierungshilfen für Integrationslotsenprojekte im WIR-Programm des Landes Hessen, Wiesbaden, September 2019 (https://www.kompetenzzentrum-vielfalt-hessen.de/site/assets/files/1064/broschuere_kernprofil_lang_web_2019.pdf, abgerufen am 15.9.2019).

Kantar Public Brüssel für TNS Opinion & Social (2018): Die europäische Bürgerschaft. Bericht zum Standard-Eurobarometer 89, Frühjahr 2018. Umfrage im Auftrag der Europäischen Kommission, Generaldirektion Kommunikation (<https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/ST%20ANDARD/surveyKy/2180>, abgerufen am 13.12.2019).

Kluckhohn, Clyde (1951): Values and value orientation in the theory of action. In T. Parsons, E. Shils & E. C. Tolman (Eds.), *Toward a general theory of action* (pp. 119-136). Cambridge: Harvard UP 1951.

Limbach, Jutta (2012): Die kulturellen Werte Europas. In: Eckert-Bulletin Nr. 12 Winter 2012, herausgegeben vom Georg-Eckert-Institut für internationale Schulbuchforschung, Braunschweig 2012 (http://www.gei.de/fileadmin/gei.de/pdf/publikationen/Bulletin/Bulletin_12/EB_12_03_Limbach.pdf, abgerufen am 13.12.2019).

Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie des Landes Rheinland-Pfalz / Europäischer Sozialfonds in Rheinland-Pfalz (o. J., Webressource): Europa und ich (<https://esf.rlp.de/europa-und-ich/uebersicht.html>, abgerufen am 13.12.2019).

o. V. (2019): Haltung. Stichwort in M. A. Wirtz (Hrsg.), *Dorsch - Lexikon der Psychologie* (<https://portal.hogrefe.com/dorsch/haltung/>, abgerufen am 13.12.2019).

Rieger, Judith (2015): Werte und Haltungen in der Sozialen Arbeit, in: eNewsletter Wegweiser Bürgergesellschaft 17/2015 vom 16.12.2015 (https://www.buergergesellschaft.de/fileadmin/pdf/gastbeitrag_rieger_151216.pdf, abgerufen am 13.12.2019).

Schiele, Siegfried (2013): Gibt es noch Werte? in: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.) *Aus Politik und Zeitgeschichte* 34-36 2013, 12.8.2013 (<https://www.bpb.de/apuz/166647/gibt-es-noch-werte?p=all>, abgerufen am 13.12.2019).

Six, B. (2019): Werte, Stichwort in M. A. Wirtz (Hrsg.), *Dorsch - Lexikon der Psychologie* (<https://portal.hogrefe.com/dorsch/werte/>, abgerufen am 13.12.2019).

Spektrum Akademischer Verlag (2010): Haltung, Stichwort im Online-Lexikon der Psychologie (<https://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/haltung/6236>, abgerufen am 13.12.19).

Vereinte Nationen, Generalversammlung (1948): Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, 10. Dezember 1948 (<https://www.un.org/depts/german/menschenrechte/aemr.pdf>, abgerufen am 13.12.2019).

Verfassung des Landes Hessen (2002): vom 1. Dezember 1946 (GVBl. S. 229). Zuletzt geändert durch Gesetz vom 18. Oktober 2002 (GVBl. S. 626-628). (<http://starweb.hessen.de/cache/hessen/landtag/enquetekommissionverfassung/Hessische%20Verfassung.pdf>, abgerufen am 10.1.2020).

Widmann, Arno (2014): Naika Foroutan: Was heißt postmigrantisch? Interview mit Naika Foroutan, Berliner Zeitung vom 12.12.2014 (<https://www.berliner-zeitung.de/naika-foroutan-was-heisst-postmigrantisch-li.27572>, abgerufen am 6.3.2020).

Zentrum für Globale Fragen an der Hochschule für Philosophie München (2017): Gelingende Wertebildung im Kontext von Migration. Eine Handreichung für die Bildungspraxis. München Dezember 2017 (<https://www.hfph.de/forschung/wissenschaftliche-einrichtungen/globalefragen/themenfeld-migration/gelingende-wertebildung-im-kontext-von-migration-eine-handreichung-fuer-die-bildungspraxis/handreichung-wertebildung.pdf>, abgerufen am 13.12.2019).





Modul 4: Notizen

Notizen





Seminarplan I: Wertevielfalt

Inhalt:

Das Werteverständnis unserer Gesellschaft basiert auf der Grundlage der Demokratie, zu denen auch gesetzlich definierte Rechte und Pflichten gehören. Diese Grundlagen sorgen für ein friedvolles Miteinander. Die Teilnehmenden der Basisqualifizierung kommen aus unterschiedlichen Kulturkreisen, die mitunter durch andere Wertevorstellungen geprägt sind. Unterschiedliche Wertevorstellungen können zu Missverständnissen und im schlimmsten Fall zu Konflikten führen. Die Teilnehmenden beschäftigen sich mit den unterschiedlichen Werteverständnissen und klären, in welchem Umfang ein gemeinsames Verständnis sowohl für die spätere Tätigkeit im Team als auch für die Lotsentätigkeit von Bedeutung ist.

Ziele:

- Aufzeigen von verschiedenen Werten in unserer vielfältigen Gesellschaft
- Auseinandersetzung mit eigenen Wertevorstellungen und konkurrierenden Werten
- Erarbeiten von gemeinsamen Werten, die Akzeptanz in der Gruppe finden
- Vielfältige Formen des Ehrenamtes sichtbar machen

Raum/Material:

Der Raum sollte für Gruppenarbeiten und das Arbeiten im Stuhlkreis geeignet sein. Flipchart, Moderationsmaterial, Moderationswand, Gong oder Ähnliches als Signal für Gruppenwechsel.

Dauer:

Seminarplan Wertehierarchie: 4 Unterrichtseinheiten

Erweiterung um Kultur und Ehrenamt: 1 Unterrichtseinheit

Gesamtdauer des Workshops: 5 Unterrichtseinheiten





Modul 4: Notizen

Notizen





Seminarplan I: Wertevielfalt

Zeit (min)	Ablauf	Inhalt	 Methoden  Material
5	Begrüßung	- Begrüßung der TN - Vorstellung Seminarablauf - eventuell offene Punkte aus dem vorangegangenen Seminar klären	 Flipchart mit Info zum Ablauf
30	Einstieg Beispiele aus dem Alltag alle	Dozentin bzw. Dozent schildert Situationen, zu der die TN unterschiedliche Haltungen einnehmen sollen. - Notfall am Bahnsteig - Botendienst für 50 Euro - Frau in einer Burka	 Werte und Haltung siehe auch Vier-Ecken-Methode (→ Methodenkoffer) Alternativ: Recherche zu den Begriffen, siehe unten stehend unter Hinweis
40	Übung Werte-hierarchie Einzelarbeit Kleingruppe	Vorbereitung: Aufteilung der Gruppe nach Herkunftsregion, maximal 3 bis 4 Gruppen Ablauf: 1. Erstellen einer persönlichen Reihenfolge 2. Austausch und ggf. Ergänzung 3. Erstellen einer Rangfolge	 Wertehierarchie  - Kopiervorlage Wertehierarchie - Pinnwand 3 vorbereitete Kartensets - Stifte - Pinnadeln
40	Auswertung alle	- gegenseitiges Vorstellen der Arbeitsergebnisse aus den Kleingruppen - kulturelle Unterschiede thematisieren - Verständigung über gemeinsame Werte im Lot-senprojekt	 - Pinnwand - leere Karten - Stifte - Pinnadeln
15	Pause		





Werte und Haltungen Seminarplan

Seminarpläne

Zeit (min)	Ablauf	Inhalt	 Methoden  Material
40	Übung Ehrenamt in den Kulturen alle	Sammeln von Beispielen und Geschichten zum Thema Ehrenamt aus den verschiedenen Kulturen - Wie wird Ehrenamt im jeweiligen Herkunftsland ausgeübt? - Dozentin bzw. Dozent stellt verschiedene Definitionen zum Thema Ehrenamt in Deutschland vor	 Ehrenamt in den Kulturen Kurzvortrag ehrenamtliches Engagement  - leere Karten - Stifte - Pinnadeln
10	Abschluss alle	Nach intensiver Diskussion eignet sich eine kurze Auswertung mittels der Zielscheibe: - Bedeutung des Themas Wertevielfalt - mein persönlicher Lernerfolg - Gestaltung des Seminars - Stimmung in der Gruppe Ausblick auf das nächste Thema/Modul und Verabschiedung	 Zielscheibe  - Zielscheibe auf Flipchart - Papier Siehe Seminarabschlüsse gestalten (→ Methodenkoffer)

Hinweis:

Die angeführten Beispiele aus dem Alltag, die im Seminareinstieg beschrieben sind, führen in das Thema Werte und Haltungen ein. Alternativ kann man sich dem Thema auch annähern, indem man hierzu konkrete Informationen und Gesetzestexte recherchiert. Dies kann helfen, eine genauere Vorstellung zu den Begriffen zu erlangen. Methodische Vorgehensweisen finden Sie unter der → Methode Informationen recherchieren und aufbereiten im Methodenkoffer.

Es bietet sich an dieser Stelle auch an, das Thema Kultur und Ehrenamt zu thematisieren. Je nach Zeitkapazität kann diese Einheit aber auch in **Modul 5 - Rahmenbedingungen** angewandt werden.





Methode: Werte und Haltung – Beispiele aus dem Lotsenalltag

Beschreibung:

Die Methode eignet sich gut, um in das Thema Wertevielfalt einzuführen. Mittels Moderationskarten werden auf dem Boden Orte, sogenannte Ecken, definiert, die für bestimmte Positionen zu einer Frage stehen. Eine ausführliche Beschreibung der Methode finden Sie im Methodenkoffer unter → Vier-Ecken-Methode.

Dauer:

Drei Fragen à 7 bis 10 Minuten, je nach Kleingruppengröße, ca. 30 Minuten

Gruppengröße:

8 bis maximal 20 Personen

Ziel:

Die Teilnehmenden werden an das Thema Werte herangeführt. Die individuelle Interpretation der Frage regt zum Austausch an.

Situation: Notfall am Bahnsteig	Ecke 1	Ecke 2	Ecke 3
Gerade fährt mein Zug ein. Ich habe eine Fahrkarte mit Zugbindung, die nur für diesen Zug gilt, und eine lange Fahrt vor mir. Unmittelbar zu meinen Füßen sackt eine Frau zusammen, die ich am Tag zuvor noch beraten habe.	Auch das noch! Ich muss den Zug erwischen. Auf dem Bahnsteig sind noch viele andere Leute, ich steige schon mal in den Zug. Wenn sich bis zur Abfahrt keiner um die Frau gekümmert hat, rufe ich per Smartphone den Rettungsdienst.	Ich weise andere Personen auf die Situation hin. Außerdem spreche ich Bahnsteigpersonal oder die Zugbegleitung vor einer der offenen Türen an, bevor ich in den Zug steige.	Ich denke nicht weiter nach, sondern kümmere mich um die Frau.
Hintergrund: Darf man sich in einer solchen Situation darauf verlassen, dass andere helfen werden? Wer in Notsituationen keine Hilfe leistet, obwohl dies den Umständen nach zumutbar wäre, kann wegen unterlassener Hilfeleistung belangt werden. Link: Paragraf zu unterlassener Hilfeleistung https://dejure.org/gesetze/StGB/323c.html			





Situation: Botendienst für 50 Euro	Ecke 1	Ecke 2	Ecke 3
Eine entfernte Bekannte aus meinem Herkunftsland spricht mich auf der Straße an und bietet mir 50 Euro im Voraus dafür, dass ich ein kleines Päckchen an eine bestimmte Adresse ganz in der Nähe liefere. Den Inhalt will sie mir nicht verraten. Sie verspricht aber, dass damit alles in Ordnung sei.	Na, die kann viel versprechen. Das ist mir zu mysteriös und ich lehne ab.	Oh, das ist schnell verdientes Geld und ich zögere nicht lange.	Ich nehme das Geld und frage auf dem Weg jemand anderen, ob dieser es für 20 Euro abliefert. Dann wäre ich das Risiko los und hätte noch etwas verdient.
Hintergrund: Kann man einer entfernten Bekannten leichtfertig glauben? Wie kann man sichergehen, nicht Beihilfe zu einer Straftat zu leisten? Falls es sich tatsächlich um eine Straftat handelt, könnte man sich selbst der Beihilfe schuldig machen. Link: Beihilfe im Strafrecht: https://www.gesetze-im-internet.de/stgb/_27.html			
Situation: Frau in einer Burka	Ecke 1	Ecke 2	Ecke 3
Am Bankschalter wird eine Frau in einer Burka (Ganzkörperschleier) freundlich gebeten, ihr Gesicht zu zeigen oder die Filiale zu verlassen.	Unverschämt, jede soll sich kleiden dürfen, wie sie mag.	Dafür habe ich Verständnis. An solchen sensiblen Orten finde ich diese Kleidung unpassend. Man soll aus Sicherheitsgründen in der Bank ja auch keinen Motorradhelm tragen.	Ich finde, wir sollten Burkas in der Öffentlichkeit gesetzlich verbieten, wie es in Frankreich auch gemacht wird.
Hintergrund: Es ist eine politische Entscheidung, per Gesetz Ganzkörperschleier zu verbieten. In Belgien, Frankreich und Niederlande ist ein solches Verbot bereits in Kraft. In Deutschland ist es fraglich, ob ein Burkaverbot verfassungskonform wäre. Gegner eines Verbots berufen sich auf die Religionsfreiheit und die Grundrechte der Frauen, während für die Befürworterinnen und Befürworter die Burka ein Symbol für die „Unterdrückung der Frau“ im Islam ist. Link: Gleichbehandlungsgrundsatz im Grundgesetz: https://dejure.org/gesetze/GG/3.html Link: Religionsfreiheit im Grundgesetz: https://dejure.org/gesetze/GG/4.html			

Weitere Beispiele unter: Jetzt mal ehrlich 1, Jetzt mal ehrlich 2, Beispiele heikler Situationen.

Quelle: <https://www.bpb.de/shop/lernen/spiele/34263/jetzt-mal-ehrlich-1>





Methode: Werthierarchie

Beschreibung:

Die Teilnehmenden erstellen in Gruppenarbeit eine Rangfolge zu Werten und vergleichen ihre Ergebnisse.

Dauer:

ca. 80 Minuten

Gruppengröße:

12 bis 24 Personen (empfohlen)

Ziel:

- Reflektieren des eigenen Wertesystems
- Erfahren, dass in relativ homogenen Gruppen die Rangfolge unterschiedlich sein kann
- Erstellen einer gemeinsamen Werthierarchie, die Akzeptanz in der Gruppe findet

Material:

Ein Arbeitsblatt (siehe Kopiervorlage) pro Person, pro Arbeitsgruppe ein Kartenset mit 14 Werten, eine Pinnwand, ein Taschenrechner und Pinnnadeln pro Arbeitsgruppe, Schreibmaterial, für die Auswertung in der Gesamtgruppe eine weitere Pinnwand

Verlauf:

Gruppenphase (ca. 30 Minuten): Die Teilnehmenden finden sich in Arbeitsgruppen mit vier bis sechs Personen zusammen, aufgeteilt möglichst nach Herkunftsregionen. Im ersten Arbeitsschritt soll jede Person ihre persönliche Werthierarchie mit den vorgegebenen Werten bilden und sie in das Arbeitsblatt eintragen. Der wichtigste Wert soll als erster genannt werden und 14 Punkte erhalten, der Wert mit der geringsten Bedeutung wird als letzter eingetragen und mit einem Punkt bewertet.

Nach dem Ausfüllen der Liste werden in der Gruppe Mittelwerte erarbeitet, indem man bei jedem Wert die Punkte addiert. Die Gruppe diskutiert miteinander darüber, wie mit Werten verfahren wird, deren Punktzahl übereinstimmen, welche Werte fehlen und ob einzelne Teilnehmende ihre Punktzahl noch einmal korrigieren möchten. Anschließend einigt sich die Gruppe auf eine Rangfolge. Danach werden die Wertekarten an die Pinnwand gesteckt.

Auswertung (ca. 40 Minuten): Die Arbeitsgruppen stellen sich gegenseitig ihre Arbeitsergebnisse vor und vergleichen sie. Sie tauschen sich darüber aus, ob und bei welchen Werten in der jeweiligen Gruppe deutliche Unterschiede bei der Punktevergabe aufgetreten sind. Hierbei wird auch erörtert, welche Werte aufgrund der kulturellen Herkunft an unterschiedlichen Stellen stehen. Anschließend werden Werte ausgesucht, die die Akzeptanz aller in der Gruppe finden, und mittels der Kärtchen an einer Pinwand befestigt. Diese Werte gelten als Orientierung für die Ausübung der gemeinsamen Lotsentätigkeit.

Hinweis:

In einer Arbeitsgruppe mit türkischen Teilnehmenden wurde angemerkt, dass der für einige sehr wichtige Wert „politisches Engagement“ fehlen würde. Er wurde als 15. Wert in der Tabelle aufgenommen und lag im Gruppenergebnis dann auf Rang drei.

Quelle: Sabine Handschuck, Willy Klawe: Interkulturelle Verständigung in der Sozialen Arbeit, Weinheim, 2006





Kopiervorlage: Wertehierarchie

Bitte tragen Sie in der ersten Spalte der Tabelle die folgenden Werte in der Rangfolge ihrer Bedeutung ein, die sie für sich selbst haben. Tragen Sie Ihren wichtigsten Wert in die oberste Zeile der Tabelle ein. Den für Sie unwichtigsten Wert setzen Sie an die letzte Stelle. Ihrem wichtigsten Wert geben sie 14 Punkte, der zweitwichtigste erhält 13 Punkte und so weiter. Die zweite Spalte ist für Ihre Anmerkungen gedacht. Hier können Sie notieren, welcher Ihnen wichtige Wert fehlt, oder ein anderes Wort einsetzen, das Ihrer Meinung nach besser geeignet ist. Die letzte Zeile kann genutzt werden, um noch nicht genannte Werte einzutragen. Die Aufzählung der Werte ist alphabetisch geordnet.

Werte

Ehrlichkeit, Familienbindung, Freiheit, Gastfreundschaft, Gehorsam, Gewaltfreiheit, Gleichstellung der Geschlechter, Bildung, Hilfsbereitschaft, Religion, Respekt, Toleranz gegenüber verschiedenen Lebensentwürfen, Verantwortung, Zuverlässigkeit

Werte	Punktzahl	Anmerkungen
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		
11.		
12.		
13.		
14.		

Quelle: Sabine Handschuck, Willy Klawe: Interkulturelle Verständigung in der Sozialen Arbeit, Weinheim, 2006





Kopiervorlage: Kartenset Werte

Ehrlichkeit	Familienbindung	Freiheit
Gastfreundschaft	Gehorsam	Gewaltfreiheit
Gleichstellung der Geschlechter	Bildung	Hilfsbereitschaft
Religion	Respekt	Toleranz gegenüber verschiedenen Lebensentwürfen
Verantwortung	Zuverlässigkeit	





Modul 4: Notizen

Notizen





Methode: Ehrenamt in den Kulturen

Beschreibung:

Die Teilnehmenden stellen ihren persönlichen Bezug zum Thema ehrenamtliches Engagement, vor dem Hintergrund ihrer kulturellen und sozialen Wurzeln, in der Gruppe vor.

Dauer:

40 Minuten

Gruppengröße:

8 bis 20 Personen

Ziele:

- Verständnis von Ehrenamt sichtbar machen
- kulturelle Besonderheiten und Bedeutungszusammenhänge darstellen
- Verbindungen zwischen dem Herkunftsland und dem ehrenamtlichen Engagement als WIR-Integrationslotsin bzw. -lotse herstellen

Verlauf:

Die Teilnehmenden werden gebeten, auf einzelne Kärtchen Begriffe oder Beispiele für Ehrenamt bzw. freiwilliges Engagement zu schreiben. Das können die Teilnehmenden auch in ihrer Herkunftssprache machen. Dabei sollten die Begriffe nicht nur übersetzt, sondern auch Bedeutungen und Geschichten aus der Kultur benannt und erklärt werden. Nachfragen sind erlaubt.

Anschließend ergänzt die Dozentin bzw. der Dozent den Begriff „Ehrenamt“ und stellt unterschiedliche Definitionen vor (siehe Kurzvortrag). Die Teilnehmenden diskutieren, welchem Wert (Religion, Hilfsbereitschaft etc.) sie das Ehrenamt zuordnen würden. Alternativ kann die Gruppe gemeinsame sinnverwandte Begriffe finden, die den Wert des Ehrenamtes beschreiben.

Hinweis:

Es können schnell Kategorien auftauchen wie: „dort und hier“ – „wir und die“. Manche Teilnehmenden erinnern sich eventuell nicht mehr an die Zeit in ihrem Herkunftsland oder mögen das Ehrenamt nicht benennen. Dies ist vor allem bei Teilnehmenden aus ehemals sozialistischen Ländern der Fall. Hier können die Dozierenden Brücken bauen. Andere Teilnehmende nennen Begriffe, die nicht ins Deutsche zu übersetzen sind. Die Gruppe kann sich auf die gemeinsame Suche begeben, um Synonyme zu finden oder neue Wortschöpfungen zu entdecken.

Quelle: Christina Müller-Wille: Materialien für das Basismodul Qualifizierung im ehrenamtlichen Integrationsengagement, Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung, Oktober 2016







Kurzvortrag: Ehrenamtliches Engagement

Ehrenamtliches Engagement

WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen sind ehrenamtlich aktiv. Das heißt, sie engagieren sich freiwillig, gemeinwohlorientiert und ihr Engagement ist nicht auf einen materiellen Gewinn ausgerichtet.

Quelle: Kernprofil der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen. Herausgeber: Hessisches Ministerium für Soziales und Integration. Wiesbaden 2019

Bürgerschaftliches Engagement

- ist gemeinwohlorientiert
- zielt nicht auf materiellen Gewinn ab
- findet im öffentlichen Raum statt
- wird in der Regel gemeinschaftlich bzw. kooperativ ausgeübt
- ist kein Ersatz für staatliche Leistungen
- orientiert sich an den Menschenrechten, wie sie in der Erklärung der Vereinten Nationen und im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland verankert sind
- ist auf sozialen Zusammenhalt ausgerichtet
- ermöglicht Teilhabe
- ist zivil und nicht an die Staatsbürgerschaft gekoppelt

Quelle: Handbuch Qualitätsmanagement bagfa e. V., Erfolgreich arbeiten in Freiwilligenagenturen, Herausgeber: Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen e. V. (bagfa)

Eigenschaften bürgerschaftlichen Engagements

Freiwillig: Freiwillig ist bürgerschaftliches Engagement gegenüber staatsbürgerlichen Pflichtdiensten. Sich zu engagieren, ist Ausdruck und Resultat einer eigenen Entscheidung. Bürgerschaftliches Engagement erfolgt aber nicht immer „ohne Not“ (siehe Thema Flüchtlinge).

Nicht auf persönlichen materiellen Gewinn gerichtet: Die Tätigkeit wird nicht bezahlt, es wird darüber kein monetäres Einkommen erzielt.

Gemeinwohlorientiert: Ist nicht am eigenen Nutzen orientiert, jedoch schließen sich Altruismus und Egoismus nicht aus.

Findet im öffentlichen Raum statt: Findet öffentlich in der Bürgergesellschaft statt, nicht in Familien und privaten Beziehungen.

Wird in der Regel gemeinschaftlich/kooperativ ausgeübt: Das gilt sowohl bei den Zielgruppen als auch in der Art der Ausübung.

Quelle: Diese Definitionen basieren auf dem Bericht der Enquetekommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ von 2002 und entsprechen weitgehend der des Freiwilligensurveys.

Videos, die Ehrenamt bzw. bürgerschaftliches Engagement beschreiben:

Freiwilligenagentur Start Osnabrück „Schneller als du denkst ...“:

<https://www.osnabrueck.de/index.php?id=5110>

Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat: Pack mit an, <https://ehrenamt.bund.de/>







Seminarplan II: Gleichstellung der Geschlechter und Antidiskriminierung

Inhalt:

Das Recht auf Gleichstellung aller Personen und Geschlechter ist im Grundgesetz und im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verankert. Es gilt, Diskriminierungen aus ethnischen Gründen, Gründen der Religion oder Weltanschauung, aufgrund einer Behinderung, des Alters, des Geschlechts oder der sexuellen Identität zu verhindern und zu beseitigen. Unsere Erfahrung zeigt, dass Lotsinnen und Lotsen in ihrer Tätigkeit verstärkt mit dem Thema Geschlechterdiskriminierung befasst sind. In manchen Herkunftsländern der Teilnehmenden einer Basisqualifizierung sind im Gegensatz dazu traditionelle männerdominierte Geschlechterrollen tief verankert. Auch hier in Deutschland ist die Gleichstellung von Mann und Frau noch immer nicht vollständig umgesetzt. Dies zeigt sich zum Beispiel beim Zugang von Frauen zum Studium oder in der gleichen Bezahlung. Auch führen Vorurteile wie „Männer müssen ...“ und „Frauen dürfen nicht ...“ zu Diskriminierung und Abwertung. In den Übungen werden unterschiedliche Rollenbilder und Vorurteile hinterfragt und alternative Handlungsmuster aufgezeigt.

Ziele:

- Reflektieren von Zuschreibungen in Bezug auf Rollenbilder von Männern und Frauen
- Kennenlernen der geltenden Rechtsgrundlagen (Grundgesetz/Gleichberechtigungsgesetz/Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)
- Hinterfragen, was Diskriminierung sein kann und wie man ihr begegnen kann

Raum/Material:

Der Raum sollte für Gruppenarbeiten und das Arbeiten im Stuhlkreis geeignet sein. Flipchart, Moderationsmaterial, Moderationswand, Gong oder Ähnliches als Signal für Gruppenwechsel.

Dauer:

Gesamtdauer des Workshops: 4 Unterrichtseinheiten





Modul 4: Notizen

Notizen





Seminarplan II: Gleichstellung der Geschlechter und Antidiskriminierung

Zeit (min)	Ablauf	Inhalt	Methoden Material
5	Begrüßung	- Begrüßung der TN - Vorstellung Seminarablauf - eventuell offene Punkte aus dem vorangegangenen Seminar klären	- Flipchart mit Info zum Ablauf
20	Einführung Begriffe spielerisch kennenlernen alle	Dozentin bzw. Dozent stellt Begriffe aus dem AGG vor, wie beispielsweise: Geschlecht, Behinderung, Religion, sexuelle Identität. Diese werden anschließend in unterschiedliche Sprachen in Bewegung umgesetzt.	Wörtersalat (→ Methodenkoffer) - Stuhlkreis - Flipchart
40	Übung Reflexion anhand von Beispielen Kleingruppe/ alle	Dozentin bzw. Dozent stellt geschlechterdiskriminierende Situationen vor. In Kleingruppen werden Alternativen diskutiert und in der Gesamtgruppe anschließend vorgestellt.	Geschlechtsspezifische Rollenbilder - Kopiervorlagen, Stifte - Raum für Kleingruppenarbeit
15	Kurzvortrag Gesetzgebung in Deutschland alle	- Überblick über Rollenbilder, Gleichstellung, AGG, Diskriminierung - Überblick über die Gesetzgebung	Kurzvortrag: Gleichstellung und Antidiskriminierung
15	Pause		
50	Übung persönliche Erfahrungen reflektieren Einzel, Paar, alle	TN erhalten die Möglichkeit, über eigene Erfahrungen zu sprechen und können von Erfahrungen anderer lernen. Die Gruppe einigt sich auf Beispiele, um sie in der nächsten Übung zu vertiefen.	Vier Seiten der Diskriminierung - Kopiervorlagen, Stifte





Werte und Haltungen Seminarplan

Seminarpläne

Zeit (min)	Ablauf	Inhalt	 Methoden  Material
20	Übung Alternativen erproben alle	Dozentin bzw. Dozent notiert Beispiele auf Moderationskarten • Ein TN zieht einen Zettel aus dem Karton. • Sie/er geht im Kreis herum und fragt andere TN, wie sie darauf reagieren würden. • Situationen werden in der Gruppe durchgespielt.	 - ein kleiner Karton - Moderationskarten
15	Abschluss alle	Einholen eines Stimmungsbildes Ausblick auf das nächste Thema/Modul und Verabschiedung	-  Handrückmeldung Siehe Seminarabschlüsse gestalten (→ Methodenkoffer)

Hinweis:

Rollenbilder und Zuschreibungen hängen eng mit dem Werteverständnis der jeweiligen Kultur oder Gesellschaft zusammen. Sie sind tief verankert und werden über Generationen weitergegeben. Hierfür den Blick und das Verständnis zu öffnen, wird kaum in einem Seminar gelingen können. Das Seminar kann daher nur eine erste Auseinandersetzung mit dem Thema sein, anschließend sollte immer wieder im Lotsenteam oder in Vertiefungsseminaren das Thema bearbeitet werden.





Methode: Geschlechtsspezifische Rollenbilder

Beschreibung:

Rollenbilder und Zuschreibungen werden anhand praktischer Alltagssituationen reflektiert. Die Übung regt an, die eigene Haltung zu hinterfragen. Es werden alternative Handlungsmuster erarbeitet.

Dauer:

40 bis 70 Minuten, je nach Größe der Gruppe und nach Intensität der Diskussion

Gruppengröße:

mindestens sechs Teilnehmende

Ziel:

- Entwicklung von alternativen Handlungsmustern
- Sichtbarmachen von Zuschreibungen
- Erfahrbar machen, dass einfache Umformulierungen sehr wirksam sein können

Material:

Kopiervorlage: DIN-A4-Blätter mit den Praxissituationen und der Aufgabenstellung. Die Anzahl der Blätter pro Beispiel sollte der Anzahl der Personen pro Kleingruppe entsprechen. Alle Kleingruppen können in einem Raum arbeiten (idealerweise an einem Tisch), es sollte jedoch ausreichend Platz sein, sodass die Kleingruppen ungestört reden können.

Ablauf:

Zu Beginn der Übung sollte deutlich gemacht werden, dass es um das Hinterfragen eigenen Handelns in Alltagssituationen geht, die vermutlich alle kennen.

Die Teilnehmenden werden gebeten, sich in Kleingruppen von zwei bis vier Personen zusammenzufinden. Bei sehr kleinen Gruppen kann mit weniger Beispielsituationen gearbeitet werden, bei sehr großen Gruppen mit mehr. Alle Kleingruppen erhalten eine Praxissituation mit Reflexionsfragen (Kopiervorlage). Anhand der Fragen werden Alternativen diskutiert und wenn möglich schriftlich in Stichpunkten festgehalten. Diese werden anschließend in der Gesamtgruppe vorgestellt.

Variante:

Die Methode lässt sich auch in mehreren Stationen durchführen. Bei dieser Variante wechseln die Kleingruppen nach ca. 15 bis 20 Minuten die Tische und haben so die Möglichkeit, mehrere Praxissituationen zu reflektieren und zu diskutieren.

Hinweis:

Insbesondere beim Beispiel „Ladys first!“ muss oft deutlich gemacht werden, dass es gut und richtig ist, anderen die Tür aufzuhalten, dass sich aber ein ganzes „Paket“ an Zuschreibungen (Schwäche, Schutzbedürftigkeit, kulturelle Gepflogenheiten, Unfähigkeit) „eingekauft“ wird, wenn dies speziell für Frauen und nicht auch für Männer getan wird. Wenn eine Frau es in Ordnung findet, wenn ihr mit dem Spruch „Ladys first“ die Tür aufgehalten wird, ist das ihr gutes Recht. In der Übung geht es darum, sich in der eigenen Geschlechterrolle wahrzunehmen und das eigene Handeln zu überdenken und zu prüfen, was für jede und jeden stimmig ist.

Quelle: Die Idee und die Erstfassung der Methode stammen von Bernard Könnecke und wurden im Rahmen des Projekts Geschlechterreflektierte Arbeit mit Jungen an der Schule (www.jungenarbeit-und-schule.de) entwickelt. Weiterentwicklung: Andreas Hechler und Vivien Laumann.





Kopiervorlage: Rollenbilder – Praxisbeispiele aus dem Lotsenalltag

Situation: Anmache im Integrationskurs

Im Sprachcafé des Lotsenprojektes, in dem ihr tätig seid, beschwerten sich einige ratsuchende Frauen bei euch, dass sie in den Integrationskursen während der Pausen immer von einigen Männern „angemacht“ werden. Ein Lotsenkollege sagt: „Ach, habt euch nicht so. Die meinen das nicht so, die haben euch nur gern.“

Diskutiert folgende Fragen:

- Was würdet ihr den Ratsuchenden antworten?
- Wie reagiert ihr auf die Aussage des Lotsenkollegen?
- Was könnt ihr sonst noch tun?

Findet andere Formulierungen und entwickelt Alternativen.

Situation: Verliebt in ...

Hintergrund: In vielen Ländern sind gleichgeschlechtliche Beziehungen verpönt oder sogar verboten. Es soll daher ein Bewusstsein für die Toleranz unterschiedlicher geschlechtlicher Orientierungen geschaffen werden.

Beispiel: Eine dir bekannte Ratsuchende kommt auf dich zu und erzählt dir, sie sei gerade sehr glücklich, weil sie sich verliebt habe. Du weißt, dass sie lesbisch lebt, und fragst: „Das ist ja toll, wie heißt sie denn?“

Diskutiert folgende Fragen:

- Habt ihr mit gleichgeschlechtlich lebenden Personen schon mal Kontakt gehabt?
- Kennt ihr Situationen, bei denen Personen aufgrund ihrer Homosexualität diskriminiert wurden? Wenn ja, wie habt ihr euch verhalten?
- Wie wird in eurem Herkunftsland mit Homosexualität umgegangen?
- Kennt ihr Anlaufstellen oder Beratungsstellen zum Thema Gleichgeschlechtlichkeit?

Diskutiert das Thema Gleichgeschlechtlichkeit in der Gruppe.





Situation: Kann die das? Kann der das?

Ein Ratsuchender hat ein Gespräch beim Arzt und soll von einer Lotsin begleitet werden. Er bezweifelt, dass die Lotsin das kann.

Varianten: Die Situation kann auch mit umgekehrten Rollen (Ratsuchende und Lotse) stattfinden. Weitere Orte für eine Begleitung könnten zum Jobcenter, zur Schule oder anderes sein.

Diskutiert folgende Fragen:

- Was veranlasst den Ratsuchenden bzw. die Ratsuchende zu einer solchen Aussage?
- Wie könnte die Lotsin bzw. der Lotse diese Zweifel am Können aufgreifen?
- Welche Botschaften werden an andere Personen gesendet, die zuhören?
- Wie reagiert ihr auf die Aussage des bzw. der Ratsuchenden?
- Was könnt ihr sonst noch tun?

Findet andere Formulierungen und entwickelt Alternativen.

Situation: Ihr seid mit einer Ratsuchenden auf dem Weihnachtsmarkt. Als ihr an einem Glühweinstand vorbeilauft, pfeifen euch zwei Männer hinterher.

Hintergrund: Wahrscheinlich wird solch ein Pfeifen in den meisten Ländern als sexuelles Angebot verstanden. Funktioniert in der Regel nur in die Richtung Männer/Jungen pfeifen Frauen/Mädchen hinterher. Üblicherweise pfeifen Frauen Männern nicht nach. Manche Frauen mögen es als ein Kompliment ansehen, andere werden das Verhalten als grenzverletzend erleben und ablehnend reagieren.

- Wie würdet ihr mit der Ratsuchenden darüber sprechen?
- Wie wird die Situation im Lotsenteam diskutiert?
- Was raten die anderen Gruppenmitglieder?
- Was könnt ihr sonst noch tun?

Findet andere Formulierungen und entwickelt Alternativen.

Aussage: „Frauen sollen ‚shoppen‘ gehen, das können sie am besten.“

Hintergrund: Mit einer solchen Aussage werden Frauen auf eine scheinbar typisch weibliche Fähigkeit reduziert: die Fähigkeit, im Shoppen gut zu sein. Das ist vielleicht nicht unbedingt verletzend, aber, wenn man „shoppen“ durch andere Begriffe wie „kochen“ oder „Kinder erziehen“ ersetzt, dann wird die Kommunikation schwierig.

- Wie diskutiert ihr diese Aussage im Lotsenteam?
- Wie würdet ihr reagieren, wenn jemand diese Aussage in den Raum stellt?
- Wie thematisiert ihr gerechte Arbeitsteilung oder Teilung der Erziehungsaufgaben in eurer Familie?

Findet andere Formulierungen und entwickelt Alternativen.





Modul 4: Notizen

Notizen





Kurzvortrag: Gleichstellung und Antidiskriminierung

Gleichstellung der Geschlechter

Durch das Grundgesetz, das an die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte angelehnt und nicht veränderbar ist, sind alle Menschen gleichberechtigt. Dies gilt unabhängig von Geschlecht, Religion, Herkunft oder Ähnlichem für alle Menschen. Hiermit ist auch die Gleichberechtigung der Geschlechter sichergestellt. Im Zusammenleben muss diese Gleichberechtigung berücksichtigt werden.

Gleichwohl dienen (und dienen) Geschlechterrollen dazu, aus den Unterschieden eine gewisse Hierarchie zwischen Männern und Frauen abzuleiten und bestimmte Verhaltensweisen zuzuweisen. Menschen aus eher konservativen Milieus bringen oft sehr traditionalistische Vorstellungen mit, wie das Miteinander zwischen den Geschlechtern ausgestaltet werden soll. Sie stehen dadurch in einem Konflikt zu einer demokratischen Gesellschaft, die allen gleiche Chancen ermöglichen möchte.

Was bedeutet Antidiskriminierung?

Antidiskriminierung steht in engem Zusammenhang mit der Gleichstellung der Geschlechter. In Anlehnung an die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts wird darunter gleiche Teilhabe beider Geschlechter und Verwirklichung echter Wahlfreiheit in der Lebensgestaltung sowie der Abbau von Diskriminierung verstanden. Das Ziel von Antidiskriminierungspolitik ist, Rechte aller Personen auf Gleichbehandlung durchzusetzen und dafür Sorge zu tragen, dass mit Unterschiedlichkeiten keine ungerechtfertigten Nachteile verbunden sind.

In Deutschland sind 2006 mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) neue Regeln gegen Diskriminierung in Kraft getreten. Ziel des AGG ist, Diskriminierungen aus ethnischen Gründen, Gründen der Religion oder Weltanschauung, aufgrund einer Behinderung, des Alters, des Geschlechts oder der sexuellen Identität zu verhindern und zu beseitigen.

Gesetzgebung in Deutschland zu Gleichstellung und Antidiskriminierung:

1918

Am 12. November 1918 wird das aktive und passive Wahlrecht für Frauen eingeführt.

1949

Der Artikel 3, Absatz 2: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ wurde 1949 in das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland aufgenommen.

1977

Frauen dürfen ohne Einverständnis ihrer Ehemänner erwerbstätig sein.

Eheleute können entweder den Namen des Mannes oder der Frau als gemeinsamen Ehenamen führen; und seit 1994 können beide Eheleute ihren Familiennamen beibehalten.

1997

Der neu gefasste § 177 StGB tritt in Kraft. Er stellt Vergewaltigung in der Ehe unter Strafe.





2006

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), umgangssprachlich auch Antidiskriminierungsgesetz genannt, tritt in Kraft. Das AGG verbietet Benachteiligungen, wenn sie an eines der folgenden personenbezogenen Merkmale anknüpfen:

- Rasse oder ethnische Herkunft
- Geschlecht
- Religion und Weltanschauung
- Behinderung
- Alter
- sexuelle Identität

2017

Ehe für alle: Schwule und Lesben dürfen heiraten. Der Satz lautet: „Die Ehe wird von zwei Personen verschiedenen oder gleichen Geschlechts auf Lebenszeit geschlossen.“





Methode: Vier Seiten der Diskriminierung

Beschreibung:

Die Übung basiert auf persönlichen Erfahrungen mit Diskriminierungen, Ungleichheiten und unterschiedlichen gesellschaftlichen Positionierungen. Sie eignet sich gut zur Verdeutlichung, dass alle auf die eine oder andere Weise mit Diskriminierungsverhältnissen zu tun haben.

Dauer:

40 Minuten

Gruppengröße:

6 bis 20 Teilnehmende

Ziel:

- Reflexion über eigene Verstrickungen in diskriminierende Situationen
- Möglichkeit, über eigene Erfahrungen als Opfer oder Zeuge/Zeugin von Diskriminierung zu sprechen
- Stärkung der eigenen Fähigkeiten, sich in schwierigen Situation einzumischen
- von Erfahrungen anderer lernen

Material:

Kopiervorlage, Stifte

Ablauf:

Eigene Erfahrungen sollen jeweils auf ein Papier (siehe Kopiervorlage) aufgeschrieben werden. Im ersten Schritt erhalten die Teilnehmenden die Aufgabe, sich an Erfahrungen unter folgenden Vorzeichen zu erinnern:

- Eine Erfahrung, in der sie selbst jemand anderen diskriminiert haben.
- Eine Erfahrung, in der sie Opfer einer Diskriminierung waren.
- Eine Erfahrung, in der sie Zeuge/Zeugin einer Diskriminierung waren und sie sich nicht eingemischt haben.
- Eine Erfahrung, in der sie Zeuge/Zeugin einer Diskriminierung waren und sie sich eingemischt haben.

Anschließend bilden die Teilnehmenden Paare und tauschen sich über ihre Erfahrungen aus. In einem dritten Schritt diskutieren sie die Ergebnisse in der Gesamtgruppe. Befragen Sie die Teilnehmenden, was sie zuvor herausgefunden haben. Sprechen Sie über unterschiedliche Strategien des Umganges mit Diskriminierungen. Für jeden Schritt planen Sie ca. 15 bis 20 Minuten ein.

Quelle: Jasmine Böhm, Zara - Zivilcourage und Antirassismusbearbeit, 2008





Kopiervorlage: Vier Seiten der Diskriminierung

Notiert in den vier Feldern eure Erfahrungen mit Diskriminierung:

Als du selbst jemand anderen diskriminiert hast.	Als du Opfer einer Diskriminierung warst.
Als du Zeuge/Zeugin einer Diskriminierung warst und dich nicht eingemischt hast.	Als du Zeuge einer Diskriminierung warst und dich eingemischt hast.





Werte und Haltungen Impressum

Impressum

Autorin und Autor:
Dr. Jürgen Schumacher
Sozialwissenschaftliche Beratung
Lucia Rutschmann
Kompetenzzentrum Vielfalt - WIR Lotsen

Redaktion:
Sigrid Jacob und Monika Präse
Kompetenzzentrum Vielfalt - WIR Lotsen

Wiebke Schindel und Heike Würfel
Hessisches Ministerium für Soziales
und Integration Referat VI 2 -
Landesprogramm WIR

Kompetenzzentrum Vielfalt - WIR Lotsen
Domstraße 81 | 63067 Offenbach
Telefon 069 82367233
wir-lotsen@lagfa-hessen.de
www.kompetenzzentrum-vielfalt-hessen.de

Ein Projekt von:



Gefördert von:
Hessisches Ministerium
für Soziales und Integration



Juni 2020

Impressum





Modul 5: Rahmenbedingungen





Modul 5: Rahmenbedingungen

Inhaltsverzeichnis

Einführung

Warum sollte das Thema Rahmenbedingungen in der Basisqualifizierung behandelt werden?	3
Gegenstand des Moduls	4
Rahmenbedingungen in der Ehrenamtlichkeit	4
Rahmenbedingungen im lokalen WIR-Integrationslotsenprojekt	6
Methodische und didaktische Hinweise	10
Lernziele des Moduls im Überblick	11
Quellenhinweise	11

Seminarplan: Rahmenbedingungen 13

Methode: Rollen und Kompetenzen im Team	17
Kopiervorlage: Rollen und Kompetenzen im Team	18
Kurzvortrag: Rechtliche Rahmenbedingungen im Ehrenamt	19

Inhaltsverzeichnis





Warum sollte das Thema Rahmenbedingungen in der Basisqualifizierung behandelt werden?

Wenn man beabsichtigt, in irgendeinem Feld kontinuierlich aktiv zu werden, so möchte man in der Regel wissen, unter welchen Bedingungen dies geschieht. Dies gilt auch für das ehrenamtliche Engagement als WIR-Integrationslotsin oder -lotse. Die Thematisierung der Rahmenbedingungen trifft somit das Interesse der Teilnehmenden. Es trifft gleichzeitig auch das Interesse der Projektverantwortlichen, die die Teilnehmenden an die gegebenen Rahmenbedingungen heranführen müssen.

Wäre die Integrationslotsentätigkeit ein entgeltliches Arbeitsverhältnis, so würde man statt von „Rahmenbedingungen“ von „Arbeitsbedingungen“ sprechen. Allerdings werden in entgeltlichen Arbeitsverhältnissen die Arbeitsbedingungen in aller Regel – unter Beachtung der rechtlichen Bestimmungen und Vorgaben – von der Arbeitgeberseite gestaltet und müssen von der Arbeitnehmerseite akzeptiert werden.

Ehrenamtliches Engagement unterscheidet sich aber grundlegend von entgeltlicher Arbeit und lässt insbesondere der Selbstbestimmung und den Gestaltungswünschen der Engagierten einen möglichst großen Raum. Dennoch kommt man natürlich auch im ehrenamtlichen Engagement nicht ohne Regeln aus, um eine qualifizierte Aufgabenerfüllung und die reibungslose Kooperation der Beteiligten sicherzustellen.

Zu berücksichtigen ist, dass das Ehrenamt deutscher Prägung und damit auch die Bedingungen, unter denen das Engagement stattfindet, vielen Zugewanderten nicht auf Anhieb vertraut ist. Dies trifft mit einiger Wahrscheinlichkeit auch auf einige der Teilnehmenden der Basisqualifizierungen zu.

Der Grund dafür liegt in der Tatsache, dass in vielen Herkunftskontexten der Zugewanderten Formen der unentgeltlichen Hilfeleistung dominieren, die nach deutschem Verständnis nicht als ehrenamtliches Engagement gelten.¹ Zu nennen sind hier vor allem die Hilfe im erweiterten Familienverbund, in der Nachbarschaft und in der Dorfgemeinschaft.² Oft sind diese Unterschiede weniger den verschiedenen nationalen Kulturen und Gepflogenheiten, sondern stärker der Migration aus ländlich-traditionellen in urban-moderne Kontexte geschuldet.

„Rahmenbedingungen“ ist unter dieser Perspektive der angemessene Begriff für diese Regeln, weil hiermit der äußere Rahmen für das im Kern selbstbestimmte ehrenamtliche Engagement gesteckt wird. Einige Bereiche der Rahmenbedingungen sind notwendige Einschränkungen der individuellen Gestaltungsfreiheit im ehrenamtlichen Engagement. In erster Linie aber erfüllen sie positive Funktionen, die im Folgenden umrissen werden.

Eine gute Kenntnis und ein gutes Verständnis der jeweiligen Rahmenbedingungen in den lokalen Integrationslotsenprojekten bietet den WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen

- eine bessere Orientierung in ihrem Engagementfeld,
- mehr Entscheidungssicherheit darüber, wie in bestimmten Situationen vorzugehen ist,
- Argumentationshilfen, mit denen sie Anforderungen entgegentreten können, die nicht zu den Aufgaben der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen gehören, sowie
- einen besseren Zugang zu Ressourcen und Unterstützungsangeboten für das Integrationslotsenengagement.





Rahmenbedingungen

Bezüge zum Kernprofil

Der Bezug des vorliegenden Moduls zum Kernprofil der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen ist eng, da ein ganzer Abschnitt dieses Kernprofils den Rahmenbedingungen des Engagements als WIR-Integrationslotsin oder -lotse gewidmet ist. Die in diesem Abschnitt enthaltenen Profilelemente sind:

- Ehrenamtliches Engagement
- Aufwandsentschädigung
- Freiwilligkeit
- Begrenzung der Begleitung
- Qualifizierung
- Zusammenarbeit und Teamorientierung
- Koordination und fachliche Unterstützung³

Die Orientierung an den Anforderungen des Kernprofils insgesamt ist Teil der Rahmenbedingungen, die im Landesprogramm WIR für ganz Hessen gesetzt wurden. Dieser Teil wird ergänzt durch weitere Programmdokumente, nämlich

- die Förderrichtlinie⁴,
- das Informationsschreiben über den Einsatz und das Einsatzspektrum ehrenamtlicher Integrationslotsinnen und -lotsen im Rahmen des Landesprogramms „WIR“⁵
- sowie die Antworten auf „häufig gestellte Fragen“ (FAQ) zum Integrationslotsenengagement im Landesprogramm WIR^{6,7}.

Gegenstand des Moduls

Der folgende Abschnitt ist in zwei Hauptteile gegliedert, von denen sich der erste mit den Rahmenbedingungen beschäftigt, die sich aus der Tatsache ergeben, dass WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen sich ehrenamtlich engagieren und die Rahmenbedingungen damit, wie bereits erwähnt, andere sind als in einer entgeltlichen Beschäftigung.

Der zweite Hauptteil beschäftigt sich mit den Rahmenbedingungen des jeweiligen lokalen WIR-Integrationslotsenprojekts und insbesondere damit, was in der Basisqualifizierung darüber vermittelt werden sollte.

Rahmenbedingungen in der Ehrenamtlichkeit

Um die Andersartigkeit ehrenamtlichen Engagements gegenüber entgeltlicher Arbeit genauer zu beschreiben, wird erstens von der Definition des Begriffs „Ehrenamt“ ausgegangen.

Unter den Kriterien dieser Definition wird zweitens der Anspruch der Ehrenamtlichen auf gesellschaftliche Teilhabe in der Bürgergesellschaft hervorgehoben, weil dieser das Kriterium ist, das die Rahmenbedingungen des Engagements der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen maßgeblich beeinflusst.

Definition von Ehrenamt

In der engagementpolitischen und wissenschaftlichen Debatte hat sich für die verschiedenen Formen des unentgeltlichen gesellschaftlichen Engagements der Begriff „Bürgergesellschaftliches Engagement“ durchgesetzt.⁸





Rahmenbedingungen

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unterscheiden zwischen Ehrenamt, Freiwilligenarbeit, Selbsthilfe und bürgerschaftlichem Engagement.⁹ In der Praxis hingegen werden diese Begriffe weitgehend synonym verwendet und diesem alltagstauglichen Sprachgebrauch schließt sich auch der vorliegende Text an.

Es gibt keine allgemeingültige Definition des Ehrenamtes, sondern in verschiedenen Engagementbereichen und verschiedenen Verbänden werden durchaus unterschiedliche Kriterien verwendet. Allerdings hat die Definition im Bericht der Enquetekommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ des Deutschen Bundestages von 2002¹⁰ weite Verbreitung gefunden und viele spätere Definitionen, so auch die im Folgenden erwähnten, basieren auf dieser Quelle.

In einer Veröffentlichung der Bundeszentrale für politische Bildung wird Ehrenamt definiert als Tätigkeiten, die

- „freiwillig und nicht auf materiellen Gewinn gerichtet sowie
- gemeinwohlorientiert sind,
- öffentlich beziehungsweise im öffentlichen Raum stattfinden und
- in der Regel gemeinschaftlich oder kooperativ ausgeübt werden“.¹¹

Dieser Definition schließt sich auch die Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen (bagfa) an, erweitert die Definition allerdings um Begriffe, die der Debatte um die Bürgergesellschaft entstammen. Danach ist bürgerschaftliches Engagement (und damit auch das Ehrenamt)

- „kein Ersatz für staatliche Leistungen.
- Es orientiert sich an den Menschenrechten, wie sie in der Erklärung der Vereinten Nationen und im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland verankert sind.
- Es ist auf sozialen Zusammenhalt ausgerichtet.
- Es ermöglicht Teilhabe.
- Es ist zivil und nicht an die Staatsbürgerschaft gekoppelt“.¹²

Gesellschaftliche Teilhabe und Gestaltungsspielräume

Von besonderer Bedeutung für die Rahmenbedingungen des ehrenamtlichen Engagements der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen ist es, gesellschaftliche Teilhabe an einer "Bürgergesellschaft" zu ermöglichen.

„Das Leitbild der Bürgergesellschaft stützt sich auf bürgerschaftliches Engagement und eröffnet Bürgerinnen und Bürgern die Möglichkeit für selbstorganisierte Mitgestaltung und Beteiligung“.¹³

„... bürgerschaftliches Engagement als gesellschaftliche Solidarität in eigener Verantwortung und demokratische Teilhabe [sind] Wesensmerkmale der Bürgergesellschaft“.¹⁴

Die hessische Landesregierung bekennt sich zu diesem Leitbild der Bürgergesellschaft:

„Hessen strebt nach einer aktiven Bürgergesellschaft, in der jeder freiwillig Verantwortung – auch ehrenamtlich – übernimmt, aber auch darauf vertrauen kann, dass er bei Bedürftigkeit unabhängig von Alter, Herkunft, Geschlecht oder Behinderung solidarische Hilfe erhält und ihm die Teilhabe am öffentlichen Leben gewährleistet wird“.¹⁵

Mit einer Volksabstimmung im Oktober 2018 zur Änderung der hessischen Landesverfassung haben 89 % der wahlberechtigten Bürgerinnen und Bürger dafür gestimmt, dass – neben neun weiteren neuen Staatszielen – auch „der ehrenamtliche Einsatz für das Gemeinwohl [...] den Schutz und die Förderung des Staates, der Gemeinden und Gemeindeverbände“¹⁶ genießt.





Rahmenbedingungen

„Mit dem neuen Artikel 26 f sollen Schutz und Förderung des Ehrenamtes als Staatsziel in die Verfassung aufgenommen werden. Damit soll der besonderen Bedeutung Rechnung getragen werden, die das ehrenamtliche Engagement für eine menschliche und solidarische Gesellschaft sowie für die Festigung des demokratischen Gemeinwesens hat. Staat, Gemeinden und Gemeindeverbände würden dazu verpflichtet, im Rahmen ihrer Zuständigkeiten und finanziellen Möglichkeiten der Förderung und Unterstützung von ehrenamtlichen Tätigkeiten für das Gemeinwohl besonderes Gewicht beizumessen.“¹⁷

Die Umsetzung dieses Leitbildes in den Rahmenbedingungen des ehrenamtlichen Engagements von WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen besteht darin, Gestaltungsspielräume sowohl auf lokaler als auch auf individueller Ebene zu ermöglichen nach der Formel „So viel Regelung wie nötig, so viel Selbstgestaltung wie möglich“.

„Ehrenamt“ in anderen Ländern und Kulturen

Wie eingangs bereits erwähnt, kann nicht unbedingt vorausgesetzt werden, dass die Eigenheiten des ehrenamtlichen Engagements in Deutschland allen Teilnehmenden vertraut sind. Dies gilt jedoch keineswegs ausschließlich für Teilnehmende mit Migrationshintergrund.

Ehrenamt ist nach der oben dargestellten deutschen Definition¹⁸ öffentlich und dies schließt Hilfeleistungen in Familie und dem erweiterten Familienverband ebenso aus wie informelle gegenseitige Hilfeleistungen in Nachbarschaft und Dorfgemeinschaft.¹⁹ Gerade diese Formen aber sind in vielen Herkunftskulturen dominant, das Ehrenamt deutscher Prägung kann vor diesem Hintergrund für manche Zugewanderten daher zunächst ein „fremdes“ Konzept darstellen.

An dieser Stelle ist es umso wichtiger, miteinander ins Gespräch zu kommen, um Unterschiede im Verständnis des Begriffs „Hilfe“ im Rahmen von ehrenamtlichem Engagement im Vergleich zu anderen Formen zu diskutieren.

Insbesondere sollte der Bezug zum Integrationslotsenansatz im Rahmen des Landesprogramms WIR hergestellt werden. Dabei sollten sich die Teilnehmenden auch über unterschiedliche Motive für ihr Engagement austauschen.

Rahmenbedingungen im lokalen WIR-Integrationslotsenprojekt

Innerhalb des Gesamtrahmens, der durch die Regelungen des Landesprogramms WIR und die Ehrenamtlichkeit des Integrationslotsenengagements gesetzt ist, gibt es für die lokalen Projekte eine weitgehende Gestaltungsfreiheit, mit deren Hilfe den jeweiligen lokalen Bedingungen, Prioritäten und Bedarfen Rechnung getragen werden kann.

In diesem hessenweit konzipierten Leitfaden können deswegen keine konkreten Inhalte der Rahmenbedingungen wiedergegeben werden, denn diese unterscheiden sich in den verschiedenen lokalen Projekten. Die folgende Darstellung hat deswegen in Teilen die Form einer Checkliste. Sie soll den Dozentinnen und Dozenten dabei helfen, alle für das Engagement der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen wichtigen Aspekte der lokalen Rahmenbedingungen auszuwählen, also zu entscheiden, welche Fragen und Themen sie in ihre Seminarplanung aufnehmen.

Für diese Entscheidung ist auf jeden Fall die Mitarbeit der Projektverantwortlichen erforderlich, die im Vorfeld der Konzeption oder Neukonzeption der Basisqualifizierung die vorhandenen Dokumente und Informationen bereitstellen sollten.





Rahmenbedingungen

Schriftliche Unterlagen über das lokale Integrationslotsenprojekt

Die Basisqualifizierungen sind in die jeweiligen lokalen Konzepte zum Integrationslotsenengagement eingebettet. Zu diesen Konzepten liegen in der Regel schriftliche Unterlagen vor, die allerdings nicht einheitlich aufgebaut und unterschiedlich aussagekräftig sind. Aus diesen Unterlagen sollten Informationen über die folgenden grundlegenden Rahmenbedingungen hervorgehen:

- Projektziele
- Zielgruppen, die durch Integrationslotsinnen und -lotsen erreicht werden sollen
- Einsatzfeld(er) und Aufgaben von Integrationslotsinnen und -lotsen
- Anforderungen an Integrationslotsinnen und -lotsen
- Netzwerk- und Kooperationspartnerinnen und -partner
- Fachliche Begleitung der Integrationslotsinnen und -lotsen bei ihrem ehrenamtlichen Einsatz

Die folgenden Unterlagen können, soweit vorhanden und geeignet und vorbereitet von Projektverantwortlichen, über die Dozentinnen oder Dozenten an die Teilnehmenden als „Materialordner“ zur tiefergehenden Information ausgeteilt werden:

- Flyer
- Handbuch
- Merkblätter
- Tätigkeitsberichte
- Stundennachweise

Voraussetzung für das Engagement

In den lokalen Projekten findet im Idealfall bereits vor der Basisqualifizierung ein Erstgespräch mit den Interessentinnen und Interessenten statt, in dem die Voraussetzungen und die persönliche Eignung für das Engagement als WIR-Integrationslotsin oder -lotse erörtert werden. Eine besondere Voraussetzung sind die Sprachkompetenzen. Die Förderrichtlinie zum Landesprogramm WIR nennt als eine Voraussetzung

„ausreichende [...] Kenntnisse [...] in Wort und Schrift sowohl in der Muttersprache als auch in Deutsch“²⁰.

In dieser Formulierung ist kein spezifisches Sprachniveau definiert. Ob das Sprachniveau der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen „ausreichend“ ist, muss im Einzelfall entschieden werden. Zum einen liegt dies in der fachlichen Einschätzung der Träger und zum anderen in der persönlichen Einschätzung der Integrationslotsinnen und -lotsen selbst. Daher ist es an dieser Stelle besonders wichtig darzulegen, was ihre Funktion und ihre Aufgabe sind.

Im Seminar geäußerte Unsicherheiten in Bezug auf Akzent, Grammatik oder Ähnliches sollten immer aufgegriffen werden. Dabei sollte unterstrichen werden, dass der Fokus auf der niedrigschwelligen, kultursensiblen und muttersprachlichen Unterstützung und Begleitung von Menschen mit Migrationshintergrund liegt.

Eine Thematisierung, dass Integrationslotsinnen und -lotsen im Engagement auch an ihre persönlichen sprachlichen Grenzen stoßen können, ist in der Basisqualifizierung deswegen zu empfehlen.





Rahmenbedingungen

Lokale Einbettung des Kernprofils der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen

Wie weiter oben bereits erwähnt, benennt das Kernprofil²¹ Voraussetzungen für das ehrenamtliche Engagement der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen. Von daher ist die Frage zu klären, welche Rolle dieses Kernprofil im lokalen Projekt spielt. Ebenso ist zu klären, ob und wie das hessenweite Profil für eine lokale Weiterentwicklung dieses Profils verwendet wird.

Wichtig ist weiterhin, ob und inwiefern WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen gegebenenfalls auf das Kernprofil verpflichtet werden. Eine solche Verpflichtung kann in Form eines informellen Appells zur Einhaltung der Vorgaben des Kernprofils im Rahmen der Basisqualifizierung erfolgen, aber auch durch eine schriftliche Erklärung, die Erwähnung der Anforderungen des Kernprofils im Zertifikat oder im Rahmen einer Feierstunde anlässlich der Zertifikatsübergabe.

Weitere projektabhängige Voraussetzungen für das Engagement als WIR-Integrationslotsin oder -lotse liegen in möglicherweise notwendigen Erklärungen bzw. Bescheinigungen. Dies können unter anderem sein:

- Datenschutzerklärung,
- Verschwiegenheitserklärung,
- Zustimmungserklärung der oder des Ratsuchenden zur Beteiligung der oder des WIR-Integrationslotsin oder -lotsen an sensiblen Gesprächen, zum Beispiel bei Arztbesuchen,
- Haftungsausschlussklärung der Ratsuchenden hinsichtlich etwaiger Schäden oder Nachteile, die im Rahmen des Engagements verursacht werden könnten, sowie
- Vorlage eines (erweiterten) polizeilichen Führungszeugnisses.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Die rechtlichen Rahmenbedingungen des ehrenamtlichen Engagements als WIR-Integrationslotsin oder -lotse dürften weitestgehend den generellen rechtlichen Rahmenbedingungen des ehrenamtlichen Engagements entsprechen.

Diese betreffen erstens Fragen der Haftung und des Ersatzes für Schäden, die im Rahmen des ehrenamtlichen Engagements entstehen könnten. Oft haben Ehrenamtliche und so vermutlich auch die Teilnehmenden an der Basisqualifizierung ein Interesse daran, zu erfahren, ob sie für bestimmte Ereignisse in ihrem Engagement haftbar gemacht werden können. Es empfiehlt sich, diese Frage in der Basisqualifizierung zu diskutieren.

Weiterhin sollte auf steuerliche Aspekte, vor allem die Frage nach einer Steuerpflicht für die erhaltenen Aufwandsentschädigungen für das Engagement als WIR-Integrationslotsin oder -lotse, eingegangen werden.

Ein dritter Themenbereich in den rechtlichen Rahmenbedingungen ist das Verhältnis des ehrenamtlichen Engagements zu einer etwaigen beruflichen Beschäftigung der oder des WIR-Integrationslotsin oder -lotsen sowie das Verhältnis dieses Engagements zum Bezug von Arbeitslosengeld.

Zum Versicherungsschutz für Ehrenamtliche wurden auf der Website der Ehrenamtskampagne Hessen die wichtigsten Informationen zusammengestellt.²²

Ein Überblick über die rechtlichen Rahmenbedingungen mit weiterführenden Links findet sich auf der Website der Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland.²³





Rahmenbedingungen

Struktur des lokalen WIR-Integrationslotsenprojekts

- Wie ist das lokale WIR-Integrationslotsenprojekt aufgebaut?
- Besteht es aus einem Team oder gibt es mehrere Teilteams für einzelne Einrichtungen (zum Beispiel Kindertagesstätten oder Schulen), einzelne Kommunen (bei kreisweiten Projekten) bzw. Ortsteile?
- Gibt es Teilteams mit unterschiedlichen Aufgaben oder Spezialisierungen und wenn ja, welche sind dies?
- Wer ist Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner beim Träger des Integrationslotsenprojekts? Wann, wo und wie ist die Ansprechperson erreichbar?

Identifikation

- Wie gut sind Hauptamtliche in Behörden und Fachdiensten über WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen vor Ort und deren Aufgaben informiert?
- Wie können sich WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen gegenüber den Personen, zu denen sie Ratsuchende begleiten oder deren Unterstützung sie im Rahmen ihres Engagements suchen, identifizieren bzw. ausweisen?
- Gibt es einen Ausweis, eine Ansteckplakette oder ein Ansteck-Namensschild für die WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen?
- Gibt es ein Faltblatt, das in kurzer Form über die Aufgaben der örtlichen WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen informiert?
- Gibt es Gelegenheiten, bei denen die örtlichen WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen sich persönlich bei möglichen Kooperationspartnerinnen und -partnern vorstellen?

Koordination

- Was genau ist das Aufgabenspektrum der hauptamtlichen Koordination des lokalen Projekts?
- Gibt es ehrenamtliche koordinierende WIR-Integrationslotsinnen oder -lotsen und was genau sind deren Aufgaben?
- Wie sind die Aufgaben der hauptamtlichen und ehrenamtlichen Koordination voneinander abgegrenzt bzw. wie ist die Schnittstelle zwischen ihnen organisiert?
- Bei welchen Fragen bzw. Entscheidungsproblemen *müssen* sich die WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen an die Koordination wenden?
- Bei welchen Fragen bzw. Entscheidungsproblemen *können* sich die WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen an die Koordination wenden?

Arbeitsablauf

- Können Ratsuchende sich direkt an einzelne WIR-Integrationslotsinnen oder -lotsen wenden oder ist die lokale Koordination an diesen Kontakten beteiligt?
- Gibt es telefonische Sprechstunden für Ratsuchende?
- Gibt es persönliche Sprechstunden für den Erstkontakt?
- Gibt es eine Checkliste zur Klärung der Ausgangssituation, in der zum Beispiel die örtliche Zuständigkeit des Projekts festgestellt und gefragt wird, welche anderen Einrichtungen oder Beratungsstellen eventuell bereits mit der Angelegenheit befasst sind?
- Gibt es allgemeine Tätigkeitsbeschreibungen für einen bestimmten Aufgabentyp, zum Beispiel Begleitung zu einem Behördentermin?
- Werden generell oder in bestimmten Fällen einzelfallbezogene Tätigkeitsvereinbarungen geschlossen?
- Wie wird das Engagement der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen inhaltlich und quantitativ dokumentiert?





Rahmenbedingungen

Arbeitsräume und Arbeitsmittel

- Gibt es feste Standorte, zum Beispiel in Kitas oder Schulen, bei der Stadt- oder Gemeindeverwaltung (zum Beispiel Rathaus), im Jobcenter, in einem Verein?
- Gibt es eine Anlaufstelle in Form eines Büros oder eines (von der Straße direkt zugänglichen) Ladens?
- Gibt es eigene Räume für das WIR-Integrationslotsenprojekt und wofür können diese genutzt werden?
- Welchen Zugang zu Arbeitsmitteln, zum Beispiel Schreibtische, Computer, Drucker, gibt es?
- Können die WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen ein Diensthandy erhalten?
- Gibt es spezielle Telefonnummern und/oder Mailadressen für das Integrationslotsenengagement?

Erfahrungsaustausch und Weiterqualifizierung

- In welcher Form und Häufigkeit wird der Erfahrungsaustausch zwischen den WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen vom verantwortlichen Träger organisiert?
- Gibt es Formen fallbezogener kollegialer Beratung und gegenseitiger Unterstützung unter den WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen des lokalen Projekts?
- Welche einschlägigen Weiterbildungsangebote, insbesondere Vertiefungsseminare im Rahmen des WIR-Programms, gibt es?
- Sind neben der Basisqualifizierung weitere Qualifizierungen zu bestimmten Themen vorgesehen?
- Wird das Integrationslotsenteam in die Themenfindung einbezogen?
- Können bei Bedarf zusätzliche Angebote konzipiert werden?
- Gibt es über die Koordination hinaus Personen, bei denen die WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen des lokalen Projekts fachliche Unterstützung erhalten können?

Anerkennung

Die hessische Landesregierung ehrt einmal im Jahr im Rahmen eines Festaktes WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen, die von den lokalen Projekten für diese Anerkennung ihres Engagements vorgeschlagen wurden.²⁴

An vielen Projektstandorten findet nach Abschluss der Basisqualifizierung, ebenfalls in feierlichem Rahmen, die Übergabe der Zertifikate über die Teilnahme statt, die ebenfalls eine Anerkennung darstellt.²⁵

- Welche weiteren Formen der Anerkennung für das Engagement der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen gibt es im jeweiligen lokalen WIR-Integrationslotsenprojekt?

Methodische und didaktische Hinweise

An erster Stelle ist eine maßgebliche Beteiligung der Koordination des lokalen Projekts an der Konzeption und der Durchführung des Moduls über die Rahmenbedingungen des Engagements zu empfehlen. Je nach Struktur des lokalen Projekts kann es sinnvoll sein, diese Beteiligung auf mehrere Personen zu verteilen, vor allem, wenn es im Projekt mehrere relativ selbstständige Teilprojekte gibt. Insbesondere kann hier die Einbeziehung der koordinierenden WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen sinnvoll sein.

Weiterhin sollte für diese Thematik die Einbeziehung praxiserfahrener WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen in Erwägung gezogen werden, die aus ihrer Sicht über den Verlauf des Engagements berichten können.





Rahmenbedingungen

Lernziele des Moduls im Überblick

Am Ende der Basisqualifizierung sollten die Teilnehmenden im Themenbereich Rahmenbedingungen folgende Kenntnisse und Fähigkeiten gewonnen, vertieft oder aktualisiert haben:

- Sie sollten die durch das Landesprogramm WIR gesetzten und im Kernprofil sowie in anderen Programmdokumenten niedergelegten landesweiten Rahmenbedingungen kennen.
- Sie sollten über die Eigenlogik des ehrenamtlichen Engagements und insbesondere seine Andersartigkeit im Vergleich zu einer entgeltlichen Tätigkeit reflektiert haben.
- Sie sollten über die rechtlichen Rahmenbedingungen des ehrenamtlichen Engagements informiert sein.
- Sie sollten über die Strukturen des lokalen Integrationslotsenprojekts orientiert sein.
- Sie sollten den im lokalen Projekt vorgesehenen Arbeitsablauf eines Einsatzes kennen.
- Sie sollten darüber orientiert sein, in welchem Umfang sie Beratung und fachliche Unterstützung durch die Koordination des lokalen Projekts in Anspruch nehmen können.
- Sie sollten wissen, welche Räumlichkeiten sie nutzen und auf welche Arbeitsmittel sie zugreifen können.
- Sie sollten wissen, wie Erfahrungsaustausch möglich ist und weitere Qualifizierungsmöglichkeiten kennen.
- Sie sollten über die praktizierten Formen der Anerkennung ihres ehrenamtlichen Engagements informiert sein.

Quellenhinweise

Endnoten

¹ Vergleiche den Abschnitt „Definition von ‚Ehrenamt‘“ weiter unten.

² Vergleiche den Abschnitt „‚Ehrenamt‘ in anderen Ländern und Kulturen“ weiter unten.

³ Vergleiche Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2019a, Seiten 15 folgende.

⁴ Vergleiche Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2018.

⁵ Vergleiche Hessisches Ministerium für Soziales und Integration / Regierungspräsidium Darmstadt 2019.

⁶ Vergleiche Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2017.

⁷ Vergleiche auch den Abschnitt Aufgaben im Modul 3: Rolle und Aufgaben der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen.

⁸ Dies wird zum Beispiel durch die Tatsache dokumentiert, dass das bundesweite Netzwerk zu Fragen des unentgeltlichen Engagements den Titel „Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE)“ führt. Vgl. <https://www.b-b-e.de/>

⁹ Vergleiche Stiftung Mitarbeit, ohne Jahr a.

¹⁰ Vergleiche Deutscher Bundestag 2002, Seiten 24 folgende.

¹¹ Hollstein 2017.

¹² Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen, e.V., 2019 Seite 3.

¹³ Stiftung Mitarbeit, ohne Jahr b.

¹⁴ Stiftung Mitarbeit, ohne Jahr a.

¹⁵ Hessisches Ministerium der Finanzen 2019, Seite 52.

¹⁶ Landeswahlleiter für Hessen 2018.

¹⁷ Landeswahlleiter für Hessen 2018.

¹⁸ Vergleiche den Abschnitt „Definition von ‚Ehrenamt‘“ weiter oben.





Rahmenbedingungen

Einführung

¹⁹ „Das Charakteristikum öffentlich verdeutlicht, dass es sich nicht um Haus- und Familienarbeit handelt, sondern um Tätigkeiten, die im öffentlichen Raum stattfinden. Auch wenn die Grenzen fließend sind, soll Ehrenamt von Verpflichtungen gegenüber Familienmitgliedern oder Nachbarn, zum Beispiel im Rahmen der Nachbarschaftshilfe, abgegrenzt werden.“ Hollstein 2017.

²⁰ Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2018, Abschnitt 4.4, Seite 3.

²¹ Vergleiche Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2019a.

²² Vergleiche Gemeinsam aktiv – Bürgerengagement in Hessen (ohne Jahr).

²³ Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland ohne Jahr.

²⁴ Vergleiche Kompetenzzentrum Vielfalt WIR Lotsen: Ehrung für 27 Hessische Integrationslotsinnen und -lotsen, Webseite <https://www.kompetenzzentrum-vielfalt-hessen.de/integrationslotsen/news/festakt-fuer-27-hessische-integrationslotsinnen-und-lotsen/> (abgerufen am 6.2.2020).

²⁵ Vergleiche beispielhaft Stadt Viernheim: Integration/Projekt „PfiVV“/Zertifikatsübergaben: Verständigung statt Missverständnisse, Webartikel vom 28.1.2020, <https://www.viernheim.de/artikel/integrationprojekt-pfiVVzertifikatsuebergaben-verstaendigung-statt-missverstaendnisse.html> (abgerufen am 6.2.2020).

Literatur und Quellen

Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland (ohne Jahr, Webresource): Rechtliche Fragen zum Thema Ehrenamt https://www.ehrenamt.de/1473_Rechtliche_Fragen.htm, abgerufen am 24.2.2020.

Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen e. V. [bagfa] (2019): Erfolgreich arbeiten in Freiwilligenagenturen. Das Qualitätsmanagementsystem bagfa: Definitionen, Ziele und praktischer Ablauf. 1. Auflage Berlin 2019. https://www.bagfa.de/fileadmin/user_upload/bilder/QMS/QM-Handbuch_2019_Definitionen.pdf (abgerufen am 4.2.2020).

Deutscher Bundestag, 14. Wahlperiode (2002): Bericht der Enquetekommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“. Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft. Drucksache 14/8900 vom 3.6.2002. <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/14/089/1408900.pdf> (abgerufen am 4.2.2020).

Gemeinsam aktiv – Bürgerengagement in Hessen (ohne Jahr, Webresource): Versicherungsschutz für ehrenamtlich Aktive in Hessen <https://www.gemeinsam-aktiv.de/dynasite.cfm?dsamid=5262>, abgerufen am 24.2.2020.

Hessisches Ministerium der Finanzen [Hrsg.] (2019): Wir geben Heimat Zukunft. Geschäftsbericht des Landes Hessen 2018, Wiesbaden 2019, https://finanzen.hessen.de/sites/default/files/media/hmdf/geschaeftsbericht_2018_0.pdf (abgerufen am 4.2.2020).

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (2018): Förderrichtlinie zum Landesprogramm „WIR – Wegweisende Integrationsansätze Realisieren“ Wiesbaden, den 10. Dezember 2018, <https://rp-darmstadt.hessen.de/sites/rp-darmstadt.hessen.de/files/WIR%20Fach-%20und%20F%C3%B6rdergrunds%C3%A4tze%2019.pdf> (abgerufen am 19.8.2019).

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (2019a): Kernprofil der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen (Langfassung). Orientierungshilfen für Integrationslotsenprojekte im WIR-Programm des Landes Hessen, Wiesbaden, September 2019, https://www.kompetenzzentrum-vielfalt-hessen.de/site/assets/files/1064/broschuere_kernprofil_lang_web_2019_barrierefrei.pdf (abgerufen am 15.9.2019).

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (2019b): FAQ. Die hessische Integrationslotsenförderung im Landesprogramm „WIR“ von A bis Z, Oktober 2019, https://integrationskompass.hessen.de/sites/integrationskompass.hessen.de/files/19_10_31_FAQ%20Integrationslotsenf%C3%B6rderung%20im%20WIR.pdf (abgerufen am 4.2.2020).

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (o. J.): Vielfältige Fördermöglichkeiten im Landesprogramm WIR. Webseite im Integrationskompass Hessen. <https://integrationskompass.hessen.de/vielf%C3%A4ltige-f%C3%B6rderm%C3%B6glichkeiten-im-landesprogramm-wir> (abgerufen am 2.12.2019).

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration / Regierungspräsidium Darmstadt (2019): Informationsschreiben über den Einsatz und das Einsatzspektrum ehrenamtlicher Integrationslotsinnen und -lotsen im Rahmen des Landesprogramms „WIR“, Wiesbaden und Darmstadt, Oktober 2019. https://rp-darmstadt.hessen.de/sites/rp-darmstadt.hessen.de/files/Informationsblatt%20WIR-Integrationslotsen_0.pdf (abgerufen am 2.12.2019).

Hessisches Statistisches Landesamt (2018): Ergebnisse der 15 Volksabstimmungen in Hessen am 28. Oktober 2018. Land Hessen (https://statistik-hessen.de/v_2018/html/landesergebnis-volksabstimmungen/Land, abgerufen am 20.3.2020).

Hollstein, Bettina (2017): Das Ehrenamt – Empirie und Theorie des bürgerschaftlichen Engagements. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 67. Jahrgang, 14-15/2017, 3. April 2017, S. 36. <http://www.bpb.de/apuz/245597/das-ehrenamt-empirie-und-theorie-des-buergerschaftlichen-engagements> (abgerufen am 4.2.2020).

Landeswahlleiter für Hessen (2018): Volksabstimmungen: Gesetz zur Ergänzung der Verfassung des Landes Hessen, Artikel 26 f Staatsziel zum Schutz und zur Förderung des Ehrenamtes (<https://wahlen.hessen.de/land-hessen/volksabstimmung-2018/gesetz-zur-erg%C3%A4nzung-der-verfassung-des-landes-hessen-4>, abgerufen am 20.3.2020).

Stiftung Mitarbeit (ohne Jahr, Webresource a): Wegweiser Bürgergesellschaft, Begriffe. <https://www.buergergesellschaft.de/mitgestalten/grundlagen-leitlinien/begriffe/> (abgerufen am 4.2.2020).

Stiftung Mitarbeit (ohne Jahr, Webresource b): Wegweiser Bürgergesellschaft, Glossar, Eintrag „Bürgergesellschaft“. <https://www.buergergesellschaft.de/glossar/> (abgerufen am 4.2.2020).





Rahmenbedingungen Seminarplan

Seminarpläne

Seminarplan: Rahmenbedingungen

Inhalt:

In diesem Seminar werden die Rahmenbedingungen und Anforderungen erläutert, die durch das Landesprogramm WIR gesetzt sind. Diese sind beispielsweise Abrechnung der Aufwandsentschädigung und der eventuellen Versteuerung, Versicherungsschutz, Datenschutz. Des Weiteren werden an konkreten Beispielen Arbeitsabläufe eines Lotseneinsatzes beschrieben. In einem Team sind unterschiedliche Rollen und Aufgaben möglich. Diese werden vorgestellt. Die Teilnehmenden formulieren, welche Kenntnisse und Fähigkeiten sie einbringen können und lernen diese auch von den anderen Gruppenmitgliedern kennen.

Ziele:

- Relevante Ansprechpersonen und Ablauf und Umfang möglicher Einsätze kennenlernen
- Wissensvermittlung über die Rahmenbedingungen (auch rechtliche)
- Bedeutung der eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten für die Tätigkeit an sich und mögliche Rollen im Team einschätzen können

Raum/Material:

Der Raum sollte für Gruppenarbeiten und das Arbeiten im Stuhlkreis geeignet sein. Flipchart, Moderationsmaterial, Moderationswand, Gong oder Ähnliches als Signal für Gruppenwechsel.

Dauer:

Gesamtdauer des Workshops: 4 Unterrichtseinheiten







Rahmenbedingungen Seminarplan

Seminarplan: Rahmenbedingungen

Zeit (min)	Ablauf	Inhalt	Methoden Material
5	Begrüßung	- Begrüßung der TN - Vorstellung Seminarablauf - eventuell offene Punkte aus dem vorangegangenen Seminar klären	- Flipchart mit Info zum Ablauf
15	Einstieg	- Aufwärmübung in Bewegung - spontane Teambildung, ohne zu sprechen - Überleitung zur Übung: in einer Dreiergruppe zusammenfinden	Gruppenfindung nach Zahlen (→ Methodenkoffer)
60	Übung Team-entwicklung Kleingruppe, alle	- Vorstellung von Teamrollen - Fähigkeiten und Kompetenzen der TN sichtbar machen - Ergänzung in der Gesamtgruppe	Rollen und Kompetenzen im Team - Kopiervorlage - vorbereitete A4-Blätter - Pinnwand, Pinnnadeln - Moderationskarten, Stifte - Uhr, Klingel
15	Pause		
50	Austausch Umfang und Ablauf der Lotsentätigkeit alle	koordinierende und erfahrene Ilos berichten aus dem Praxisalltag und benennen relevante Ansprechpersonen	siehe untenstehender Hinweis
20	Kurzvortrag alle	Dozentin bzw. Dozent erläutert rechtliche Rahmenbedingungen und steht für Fragen zur Verfügung	Kurzvortrag: Rechtliche Rahmenbedingungen im Ehrenamt Kurzvortrag an TN verteilen

Seminarpläne





Rahmenbedingungen Seminarplan

Seminarpläne

Zeit (min)	Ablauf	Inhalt	 Methoden  Material
15	Abschluss alle	Dozentin bzw. Dozent hält in wenigen Sätzen Rückschau. Die TN äußern sich kurz zu: • Was nehme ich an neuen Informationen mit? • Was habe ich heute über mich gelernt? Ausblick auf das nächste Thema/Modul und Verabschiedung	 mündliche Rückmeldung (→ Methodenkoffer)

Hinweise:

Die zuständige Koordination nimmt an der Basisqualifizierung teil oder kommt zu diesem Seminarteil dazu. Bereits tätige Lotsinnen oder Lotsen können mit eingeladen werden. Sie berichten von typischen Anfragen von Ratsuchenden und den sich daraus ergebenden Arbeitsabläufen. Dabei wird die Struktur des Lotsenprojekts sichtbar: Die bereits tätigen WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen

- stellen unterschiedliche Fragestellungen von Ratsuchenden vor,
- erläutern den Ablauf insgesamt, von der Anfrage am Telefon oder per E-Mail, die Lotsentätigkeit und die Beendigung,
- zeigen die Kommunikationswege untereinander auf,
- informieren über die Abrechnungs- und Dokumentationsformulare,
- benennen Zeit und Ort der Teamtreffen und weiteren Örtlichkeiten,
- sprechen über mögliche Vertiefungsseminare und Weiterbildungsangebote,
- benennen die Aufgaben der Koordination und weitere wichtige Ansprechpersonen.

Wenn ein Lotsenprojekt neu beginnt, können eine erfahrene Koordination oder bereits tätige WIR-Integrationslotsinnen bzw. -lotsen aus einem benachbarten Projekt hierzu eingeladen werden.





Methode: Rollen und Kompetenzen im Team

Beschreibung:

Das Zurückgreifen auf unterschiedliche Kompetenzen im Lotsenteam und ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch sind wichtige Rahmenbedingungen für die Tätigkeit als Lotsin oder Lotse. Die Übung verdeutlicht die Vielfalt der Fähigkeiten, Kompetenzen und Sprachen der Teammitglieder. Auch lernen sich die Teilnehmenden besser kennen, indem sie über die Rollenvielfalt im Team reflektieren. Die Teilnehmenden haben die Möglichkeit, sich eine Meinung zu unterschiedlichen Aspekten der Zusammenarbeit im Team zu bilden, bzw. sich ihrer eigenen Stärken bewusst zu werden. Es sind sechs Teamrollen in der Kopiervorlage vorgestellt. Entscheiden Sie selbst, ob Sie alle sechs Rollen aufgreifen oder einige weglassen oder selbst noch eine aus Ihrer Sicht passende Rolle hinzufügen.

Dauer:

ca. 60 Minuten

Gruppengröße:

ab 12 Personen

Ziel:

- Kennenlernen und Anregen von Gruppenprozessen
- Kompetenzen im Team sichtbar machen
- Rollentypen aufzeigen

Material:

Die Gruppe muss sich frei im Raum bewegen können. Gong oder Klingel, Zeitmesser, einzelne Teamrollen auf A4 (siehe Kopiervorlage), ein bis zwei Pinnwände, Moderationskarten, Pinnnadeln, Stifte

Ablauf:

Drucken Sie jede der sechs Teamrollen auf ein A4-Blatt aus und hängen Sie diese an die Moderationswand. Führen Sie kurz in das Thema ein. Bitten Sie nun die Teilnehmenden, sich in Dreiergruppen zusammenzufinden. Nun stellen Sie die erste Teamrolle vor und beschreiben sie. Fordern Sie nun die Teilnehmenden auf, sich hierüber zu unterhalten und wichtige Aspekte oder Kompetenzen auf Moderationskarten zu notieren. Bitten Sie die Teilnehmenden, möglichst nicht mehr als drei Aspekte zu notieren. Nach einem kurzen Austausch (fünf Minuten) trennt sich die Kleingruppe und pinnt die Moderationskarten zur passenden Teamrolle an die Moderationswand. Nun finden sich alle in neuen Dreiergruppen zusammen. Stellen Sie die nächste Teamrolle vor und führen Sie so durch alle Teamrollen.

Wenn alle Karten an der Pinnwand hängen, lassen Sie den Teilnehmenden etwas Zeit, vor der Pinnwand zu stehen und sich die unterschiedlichen Aspekte durchzulesen. Nun setzen sich die Teilnehmenden im Halbkreis vor die Pinnwand. Bitte Sie sie, ihre Wahrnehmungen zu beschreiben und die Teamrollen um weitere Kompetenzen und Fähigkeiten zu ergänzen und an die Pinnwand dazuschreiben. Die Ergebnisse werden im Protokoll festgehalten.





Kopiervorlage: Rollen und Kompetenzen im Team

Koordinatorin / Koordinator

- agiert als Entscheiderin/Entscheider
- koordiniert das Team und achtet auf Erreichen der Ziele
- ist selbstsicher, kommunikativ und entschlossen und delegiert Aufgaben effektiv

Fragen: Warst du schon mal in dieser Rolle aktiv? Welche Eigenschaften muss man mitbringen, um diese Rolle gut ausfüllen zu können? Würdest du gerne mal als Koordinatorin bzw. Koordinator aktiv werden?

Netzwerkerin / Netzwerker

- sucht Chancen und Kontakte im Umfeld
- kennt „tausend Leute“, die bestimmte Aufgaben gut erledigen können
- greift zur Problemlösung und zum Telefon ...

Fragen: Zu welchen Netzwerken oder Communitys hast du guten Kontakt? Zu welchen würdest du gerne Kontakt aufbauen?

Teamarbeiterin / Teamarbeiter

- ist offen und versucht möglichst zu allen Fragestellungen zu arbeiten
- agiert diplomatisch, ist sympathisch und wertschätzend
- achtet auf ein gutes Klima im Team

Fragen: Ist das eine Rolle, die dir liegt? Wie würdest du dich hier beschreiben? Diese Rolle ist in einem Team wichtig, weil ...

Spezialistin / Spezialist

- kennt sich gut aus, stellt Fachwissen zur Verfügung
- ist interessiert an Fachthemen, weiß, wie man sie sich aneignen kann
- arbeitet gerne zu einem speziellen Thema

Fragen: Gehörst du zu den Spezialisten? In welchen Gebieten kennst du dich gut aus? Zu welchen Fachthemen oder Spezialisierungen würdest du gerne Ratsuchende begleiten?

Gestalterin / Gestalter

- ist kreativ, denkt unorthodox und phantasievoll
- sucht nach Ideen und neuen Lösungen
- denkt positiv

Fragen: Welche Fähigkeiten werden hier gefragt? Was könntest du hier einbringen?

Die stille Helferin / der stille Helfer

- Ist immer da, selbst wenn es nicht unbedingt nötig ist
- organisiert alles oftmals allein hinter den Kulissen
- gibt eher nicht Bescheid, wenn alles zu viel wird und will kein Lob (möchte nicht im Mittelpunkt stehen)

Fragen: Warst du schon einmal, egal ob beruflich oder privat, in dieser Rolle? Wenn ja, was war gut daran?





Kurzvortrag: Rechtliche Rahmenbedingungen im Ehrenamt

Unfallversicherung

- Die Unfallversicherung schützt gegen Risiken aus den Folgen von Unfällen, die Ehrenamtlichen selbst zustoßen. Versichert sind alle Tätigkeiten, mit denen die Lotsinnen und Lotsen beauftragt werden, einschließlich der hierfür erforderlichen Wege. Der Versicherungsschutz bezieht sich nur auf die Person selbst, er beinhaltet keinen Ersatz von Sachschäden. So ist nach einem Fahrradsturz die medizinische Behandlung versichert, jedoch nicht die Fahrradreparatur.
- Sollte Lotsinnen oder Lotsen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit ein Unfall widerfahren (zum Beispiel Fahrradunfall zum Einsatzort oder Treppensturz in der Bücherei), müssen sie beim Arzt und beim Projektträger den Unfall schnellstmöglich melden. Der Projektträger informiert dann innerhalb kürzester Zeit die zuständige Berufsgenossenschaft oder die Unfallkasse. Diese tritt ein, wenn zum Beispiel Rehamaßnahmen notwendig werden oder Verdienstaufschüsse für Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer zu zahlen sind.

Haftpflichtversicherung

Die Haftpflichtversicherung schützt Ehrenamtliche, wenn sie anderen Personen oder deren Eigentum Schaden zufügen. Für Schäden, die sie in Ausübung ihres Ehrenamtes verursachen, können sie verantwortlich gemacht werden. Sie können aber in vielen Fällen Regressansprüche der geschädigten Person an ihre Organisation weiterleiten. Nur Schäden, die vorsätzlich verursacht werden, sind nicht versicherbar.

Sollten im Versicherungsschutz Lücken auftreten, hat das Land Hessen vorgesorgt. So gibt es mit der SV Sparkassenversicherung Rahmenverträge zum Schutz der hessischen Freiwilligen, und die Unfallkasse Hessen hat den Unfallversicherungsschutz für Engagierte erweitert.

Ein guter Überblick über die versicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen mit weiterführenden Links findet sich auf der Website des Landes Hessen zu Bürgerengagement: www.gemeinsam-aktiv.de.

Aufwandsentschädigung

Aus dem Landesprogramm können WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen eine pauschale Aufwandsentschädigung in Höhe von 5 Euro pro Stunde für durchschnittlich maximal sechs Stunden pro Woche erhalten. Sind sie ehrenamtlich in der Koordinierung des lokalen Projekts tätig, so kann eine Aufwandsentschädigung für durchschnittlich maximal neun Stunden gezahlt werden.

Diese Aufwandsentschädigung ist keine Bezahlung, sondern deckt Fahrt- und andere Kosten ab, die den WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen im Rahmen ihres ehrenamtlichen Einsatzes entstehen.

Die Aufwandsentschädigung kann im Rahmen der Übungsleiterpauschale als steuerfreie nebenberufliche Tätigkeit geltend gemacht werden. Hierzu gelten folgende Regelungen:

- Der Steuerfreibetrag beträgt hier nach § 3 Nr. 26 EStG insgesamt 2.400 Euro pro Jahr. Alles, was über diesem Betrag liegt, muss versteuert werden. Hierbei handelt es sich um einen Jahresbetrag, der nicht zwingend aufgeteilt werden muss, wenn die Tätigkeit nur wenige Monate umfasst.
- Für Erwerbslose und Ehrenamtliche, die im Asylbewerberleistungsbezug sind, gelten gesonderte Regelungen, zum Beispiel: Eine Anrechnung als Einkommen auf Leistungen für Erwerbslose oder Menschen im Hartz-IV-Bezug fällt nur dann nicht an, wenn die monatliche Auszahlung 200 Euro nicht überschreitet.





Rahmenbedingungen Kopiervorlage

Datenschutz und Schweigepflicht

Ehrenamtliche erhalten im Rahmen ihrer Lotsentätigkeit Einblick in persönliche und sachliche Verhältnisse von Ratsuchenden. Da es sich hier um sensible Daten handelt, sollte den Ehrenamtlichen bewusstgemacht werden, dass hierüber Stillschweigen zu wahren ist (§ 1 Abs. 2 Nr. 3 BDSG).

Wenn im Rahmen der Einsätze Notizen oder andere Aufzeichnungen gemacht werden, müssen die Ehrenamtlichen gewährleisten, dass diese sicher verwahrt werden und den datenschutzrechtlichen Bestimmungen entsprechend keinem Dritten zugänglich gemacht werden. Dies betrifft auch Unterlagen, die den Ehrenamtlichen von der Kommune oder den freien Trägern zugänglich gemacht werden.

Grundsätzlich ist eine Weitergabe personenbezogener Daten und Sozialdaten ohne ein Einverständnis nicht möglich. Für ein solches Einverständnis müssen die Ehrenamtlichen die Ratsuchenden darüber aufklären, welche Daten an wen zu welchem Zweck weitergegeben werden.

Tipp: Fragen Sie bei der Koordination / dem Träger nach, ob ein Formblatt vorliegt.

Da Verstöße gegen das Datenschutzrecht als Ordnungswidrigkeiten (§ 43 BDSG) oder sogar strafrechtlich (§ 44 BDSG) verfolgt werden können, sollten die WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen eine Datenschutzvereinbarung (siehe Anlage im Praxishandbuch Koordination) unterschreiben, anlässlich derer sie über ihre Rechte und Pflichten informiert werden und Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner genannt bekommen, an die sie sich bei Fragen wenden können.

Umfangreiche Informationsbroschüre:

Die neue europäische Datenschutz-Grundverordnung. Was sollten Vereine jetzt wissen und tun?
https://www.gemeinsam-aktiv.de/img/GA-Datenschutz_V8_1018_web.pdf

Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis

Für die Begleitung von jungen und hilfsbedürftigen Ratsuchenden wird ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis benötigt. Grenzverletzendes Verhalten, sexuelle Übergriffe und Nötigung kommen leider immer wieder vor und erfordern große Aufmerksamkeit. Daher ist zu überlegen, ob generell vor Ort für die Ausübung der Tätigkeit als Integrationslotsin und -lotse ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis verlangt werden sollte.

Das erweiterte Führungszeugnis kann bei allen kommunalen Meldebehörden (Stadt- oder Gemeindeverwaltung) beantragt werden. Die Gebühr beträgt jeweils 13 Euro. Für ehrenamtlich Engagierte ist die Ausstellung kostenfrei, wenn sie eine Bestätigung des Trägers vorlegen können.





Rahmenbedingungen

Impressum

Autorin und Autor:
Dr. Jürgen Schumacher
Sozialwissenschaftliche Beratung
Lucia Rutschmann
Kompetenzzentrum Vielfalt - WIR Lotsen

Redaktion:
Sigrid Jacob und Monika Präse
Kompetenzzentrum Vielfalt - WIR Lotsen

Wiebke Schindel und Heike Würfel
Hessisches Ministerium für Soziales
und Integration Referat VI 2 -
Landesprogramm WIR

Kompetenzzentrum Vielfalt - WIR Lotsen
Domstraße 81 | 63067 Offenbach
Telefon 069 82367233
wir-lotsen@lagfa-hessen.de
www.kompetenzzentrum-vielfalt-hessen.de

Ein Projekt von:



Gefördert von:
Hessisches Ministerium
für Soziales und Integration



Juni 2020





Modul 6: Interkulturelle Kommunikation





Modul 6: Interkulturelle Kommunikation

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis

Einführung

Warum sollte das Thema „Interkulturelle Kommunikation“ in der Basisqualifizierung behandelt werden?	3
Gegenstand des Moduls	4
Kommunikation	4
Interkulturelle Kommunikation und Kompetenz	8
Methodische und didaktische Hinweise	10
Lernziele des Moduls im Überblick	11
Quellenhinweise	11

Seminarplan I: Gesprächsführung 13

Methode: Kugellager – Gesprächsführung	17
Kurzvortrag: Wichtige Techniken der Gesprächsführung	19
Methode: Rollenspiel – Gesprächsführung	23

Seminarplan II: Aspekte interkultureller Kommunikation 25

Methode: Perspektivwechsel	29
Kopiervorlage Weltkarten	30
Methode: Positionsabfrage zu kultureller Prägung	33
Kurzvortrag: Interkulturelle Kommunikation	35
Methode: Kommunikationsgewohnheiten erkennen	37





Warum sollte das Thema „Interkulturelle Kommunikation“ in der Basisqualifizierung behandelt werden?

Das Thema „Interkulturelle Kommunikation“ ist der Frage gewidmet, wie Menschen aus unterschiedlichen Kulturen miteinander kommunizieren, welche Herausforderungen es dabei gibt und was getan werden kann, damit die interkulturelle Verständigung so gut wie möglich gelingt.

Interkulturelle Kommunikation ist eine spezielle Form von zwischenmenschlicher Kommunikation. Es ist daher sinnvoll, sich diesem Thema anzunähern, indem man zunächst einmal über zwischenmenschliche Kommunikation im Allgemeinen nachdenkt und diskutiert. Auf dieser Grundlage kann in einem zweiten Schritt interkulturelle Kommunikation als eine Kommunikation unter besonderen Bedingungen in den Blick genommen werden.

Wenn der Begriff der Kommunikation in diesen einführenden Absätzen mit dem Adjektiv „zwischenmenschlich“ versehen wurde, so geschieht dies, um darauf hinzuweisen, dass es auch noch andere Formen der Kommunikation, zum Beispiel die Mensch-Maschine-Kommunikation oder die mediale Kommunikation¹, gibt. Diese sind jedoch nicht Gegenstand der folgenden Ausführungen. Kommunikation steht deswegen im Folgenden abkürzend für „zwischenmenschliche Kommunikation“.

Kommunikation ist ein Prozess, der alle Menschen durch ihr gesamtes Leben begleitet und mit dem jede und jeder umfassende Erfahrungen hat. Kommunikation ist also Alltagshandeln und dies bringt es mit sich, dass jeder Mensch in dieser Hinsicht persönliche Eigenheiten, also einen individuellen Kommunikationsstil, entwickelt.

Es geht bei der Befassung mit Kommunikation somit nicht darum, ganz neue Erkenntnisse zu vermitteln, sondern vielmehr darum, Erfahrungen, die die Teilnehmenden in ihrer bisherigen privaten, beruflichen und zivilgesellschaftlichen Kommunikation gemacht haben, zusammenzutragen, zu systematisieren und schließlich besser zu verstehen. Dies beinhaltet, dass Kommunikationsstile, die in Zusammenhang mit dem Engagement der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen problematisch sein können, ebenso erkannt und diskutiert werden sollten wie kommunikative Erfolgsrezepte der Teilnehmenden.

Im Engagement als WIR-Integrationslotsin oder -lotse wird aus der Kommunikation im Sinne von Alltagshandeln Kommunikation im Sinne eines Werkzeugs. Aufgabe der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen ist es, die Verständigung zwischen ratsuchenden Zugewanderten und ihren Ansprechpartnerinnen und -partnern im lokalen Netzwerk zu unterstützen und kommunikative Brücken zu bauen. Dies gilt zunächst für die persönlichen und dann insbesondere für die kulturell geprägten Kommunikationsstile.

Darüber hinaus muss oft im Sinne einer Sprachmittlung nicht nur zwischen verschiedenen persönlichen Kommunikationsstilen und unterschiedlichen kulturellen Prägungen, sondern auch noch zwischen verschiedenen Sprachen vermittelt werden. Dies zeigt, dass erfolgreiche Kommunikation im Engagement der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen eine anspruchsvolle Aufgabe ist und eine dementsprechende Berücksichtigung in der Basisqualifizierung verdient.

Bezüge zum Kernprofil

Im Kernprofil der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen² werden unter anderem grundlegende Kompetenzen benannt, die für das ehrenamtliche Integrationslotsenengagement





erforderlich sind. Dazu gehören Kompetenzen in Gesprächsführung und Sprachmittlung ebenso wie Kompetenzen im Bereich der interkulturellen Kommunikation.

Gegenstand des Moduls

Der folgende Abschnitt gliedert sich in zwei Teile. Zunächst wird die Kommunikation allgemein in den Blick genommen, dann werden wichtige Eigenheiten der Interkulturellen Kommunikation behandelt.

Kommunikation

Es gibt in der wissenschaftlichen ebenso wie in der Beratungsliteratur eine Fülle von Systematiken und Modellen zur Kommunikation. Teilweise überlappen sich diese Modelle inhaltlich, teilweise setzen sie spezifische Schwerpunkte. Es würde den Rahmen dieser Einführung ebenso wie den Rahmen der Basisqualifizierung bei Weitem sprengen, diese Modelle im Einzelnen zu behandeln.

Deswegen werden im Folgenden ohne Anspruch auf wissenschaftliche Systematik diejenigen Aspekte der Kommunikationstheorien und -modelle kurz beschrieben, die für das Integrationslotsenengagement von grundlegender Bedeutung sind.

Für diejenigen Leserinnen und Leser, die in Bezug auf einzelne kommunikationswissenschaftliche Ansätze in der Basisqualifizierung weiter in die Tiefe gehen möchten, werden im folgenden Text weiterführende Verweise auf Quellen bereitgestellt.³

Kommunikation ist nie vollkommen eindeutig

Diese Erkenntnis wurde bereits vor mehr als 180 Jahren von Wilhelm von Humboldt formuliert:

„Erst im Individuum erhält die Sprache ihre letzte Bestimmtheit. Keiner denkt bei dem Wort gerade und genau das, was der andere, und die noch so kleine Verschiedenheit zittert wie ein Kreis im Wasser, durch die ganze Sprache fort. Alles Verstehen ist daher immer zugleich ein Nicht-Verstehen, alle Übereinstimmung in Gedanken und Gefühlen zugleich ein Auseinandergehen.“⁴

Die Vorstellung, man habe einer Gesprächspartnerin oder einem Gesprächspartner etwas klar und eindeutig gesagt, sollte deswegen einer kritischen Überprüfung unterzogen werden. Man kann durch ein entsprechendes Kommunikationsverhalten einer Eindeutigkeit nahekommen, aber sie nie vollständig erreichen. Bis zu einem gewissen Grad ist Kommunikation immer ein Aushandlungsprozess zwischen den Beteiligten.

Nonverbale Kommunikation

„Nonverbale Kommunikation ist jegliche Kommunikation, die nicht verbal erfolgt, also weder über Lautsprache noch über Gebärden- oder Schriftsprache. [...] Träger der Botschaft sind [...] nicht nur willentlich kontrollierbare Äußerungen wie Gestik, Mimik, Augenkontakt oder nichtsprachliche Lautierungen wie beispielsweise das Lachen, vielmehr kann man in dieser Gebrauchsweise des Begriffs jedes Verhalten als nonverbale Kommunikation gelten lassen.“⁵





Durch nonverbale Kommunikation kommt eine zweite Ebene zur verbalen Kommunikation hinzu. Nonverbale Kommunikation kann verbale Botschaften verstärken, also in dieselbe Richtung wirken wie verbale Kommunikation. Nonverbale Kommunikation kann die verbale aber auch konterkarieren und damit entkräften.

Dies kann beispielsweise dadurch geschehen, dass man durch einen süffisanten Tonfall zu erkennen gibt, dass man das verbal Gesagte eigentlich nicht so ganz ernst nimmt. Nonverbale Botschaften können mithin bewusst eingesetzt werden, sie geschehen aber auch unwillkürlich und damit unbeabsichtigt, zum Beispiel durch ein Kopfschütteln, das Abwenden des Blicks oder durch ein Stirnrunzeln. Letztlich ist jedes Verhalten in einer Kommunikationssituation Teil der nonverbalen Kommunikation.

Man kann nicht nicht kommunizieren

Diese Aussage wurde von Paul Watzlawick und anderen in ihrem grundlegenden Werk über menschliche Kommunikation aus dem Jahr 1967 als erstes „metakommunikatives Axiom“⁶ formuliert. Sie gründet auf der zuvor referierten Aussage, dass jegliches Verhalten im Kommunikationsprozess Teil desselben ist:

„Man kann sich nicht nicht verhalten. Wenn man also akzeptiert, dass alles Verhalten in einer zwischenpersönlichen Situation Mitteilungscharakter hat, das heißt Kommunikation ist, so folgt daraus, dass man, wie immer man es auch versuchen mag, nicht nicht kommunizieren kann. Handeln oder Nichthandeln, Worte oder Schweigen haben alle Mitteilungscharakter: Sie beeinflussen andere, und diese anderen können ihrerseits nicht nicht auf diese Kommunikationen reagieren und kommunizieren damit selbst.“⁷

Auch wer sich schweigend und mit auf den Boden gerichtetem Blick in einer Kommunikationssituation befindet, kann durch dieses Verhalten Kommunikation nicht völlig vermeiden. Sie oder er kommuniziert, dass sie oder er die Kommunikation mit den anderen Anwesenden ablehnt und sendet dadurch ein negatives Signal aus.

Jede Kommunikation hat einen Inhalts- und einen Beziehungsaspekt

Die Unterscheidung von Inhalts- und Beziehungsaspekt der Kommunikation wurde von Watzlawick und anderen als zweites „metakommunikatives Axiom“⁸ formuliert:

„Wenn man untersucht, was jede Mitteilung enthält, so erweist sich ihr Inhalt vor allem als Information. [...] Gleichzeitig aber enthält jede Mitteilung einen weiteren Aspekt, der viel weniger augenfällig, doch ebenso wichtig ist – nämlich einen Hinweis darauf, wie ihr Sender sie vom Empfänger verstanden haben möchte. Sie definiert also, wie der Sender die Beziehung zwischen sich und dem Empfänger sieht, und ist in diesem Sinn seine persönliche Stellungnahme zum anderen. Wir finden somit in jeder Kommunikation einen Inhalts- und einen Beziehungsaspekt.“⁹

Über die sachliche Information hinaus, die meist der Anlass für sie ist, werden in jeder Kommunikation also auch Informationen über die beteiligten Personen transportiert. Die Teilnehmenden der Basisqualifizierung sollten deswegen dafür sensibilisiert werden, dass sie in ihrer Kommunikation immer auch persönliche Informationen senden oder empfangen.

Jede Kommunikation enthält Elemente der Selbstkundgabe und des Appells

Friedemann Schulz von Thun hat das Modell des Kommunikationsquadrats¹⁰ entwickelt, in dem er die persönliche Seite von Kommunikationsprozessen weiter ausdifferenziert. Das





Modell wird hier nicht vollständig dargestellt, dafür sei auf die Website seines Instituts verwiesen¹¹. Erwähnt seien hier nur die Aspekte der Selbstkundgabe und des Appells in der Kommunikation:

„Für die Selbstkundgabe gilt: Wenn jemand etwas von sich gibt, gibt er auch etwas von sich. Jede Äußerung enthält gewollt oder unfreiwillig eine Kostprobe der Persönlichkeit – der Gefühle, Werte, Eigenarten und Bedürfnisse. Dies kann explizit („Ich-Botschaft“) oder implizit geschehen.“¹²

„Die Einflussnahme auf den Empfänger geschieht auf der Appellseite. Wenn jemand das Wort ergreift, möchte er in aller Regel etwas erreichen. Er äußert Wünsche, Appelle, Ratschläge oder Handlungsanweisungen.“¹³

Eine Befassung mit der Frage, wie wer was über die eigene Persönlichkeit in die Kommunikation einfließen lässt und wie wer welche Appelle an andere richtet, sollte in der Basisqualifizierung nicht fehlen. Es geht um eine Sensibilisierung dafür,

- was die Teilnehmenden absichtsvoll oder auch unbewusst über sich selbst mitteilen und welche Botschaften sie über die Persönlichkeit ihrer Kommunikationspartnerinnen und -partner erhalten sowie
- welche Wünsche, Bitten oder Forderungen sie – wiederum absichtsvoll oder auch unbewusst – an ihre Gesprächspartnerinnen und -partner richten bzw. welche sie in den Kommunikationsbeiträgen ihrer Gesprächspartnerinnen und -partner wahrnehmen.

Kommunikationsbeziehungen können partnerschaftlich oder hierarchisch sein

Im Folgenden wird ein Element des fünften „metakommunikativen Axioms“¹⁴ von Watzlawick und anderen herausgegriffen, weil es für das Integrationslotsenengagement von besonderer Bedeutung ist. Das genannte Axiom bezieht sich auf die Gleichheit oder Unterschiedlichkeit von Kommunikationsbeziehungen¹⁵. Eine Variante der auf Gleichheit basierenden Kommunikationen ist die partnerschaftliche. Ihr Gegenstück bei den auf Unterschiedlichkeit basierenden Kommunikationen ist die hierarchische Kommunikation, die auf Über- und Unterordnung gerichtet ist.

Dies kann so aussehen, dass eine Partei versucht, in der Kommunikation zu dominieren, indem sie zum Beispiel Anweisungen erteilt, andere unterbricht oder übertönt. Es kann auch sein, dass mehrere beteiligte Parteien um eine Dominanz in der Kommunikationssituation konkurrieren. Beides ist hinderlich, wenn es darum geht, in der Kommunikation konstruktive Ergebnisse zu erzielen.

Nach dem Kernprofil sind WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen in ihrem Engagement auf Partnerschaftlichkeit verpflichtet.¹⁶ Es ist daher wichtig, dass sie in Kommunikationsbeziehungen hierarchische Tendenzen erkennen und ihnen entgegenwirken können.

Informationsweitergabe und Verschwiegenheit

Bis hierher wurden die Eigenschaften der direkten Kommunikation zwischen zwei Personen betrachtet. Für Kommunikationen, in deren Rahmen persönliche Angelegenheiten thematisiert werden, ist es wichtig, diese Perspektive auszuweiten und zu verdeutlichen, dass Kommunikation jedoch oft in Ketten über mehrere oder sogar eine ganze Reihe von Personen hinweg verläuft.

WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen erfahren in ihrem Engagement oft viel über die persönliche und private Situation der Ratsuchenden. Insoweit diese Informationen wichtig sind, um den Anliegen der Ratsuchenden Rechnung zu tragen, müssen sie im lokalen





Integrationsnetzwerk daher möglicherweise weitergegeben werden, zum Beispiel an Fachdienste und Beratungseinrichtungen. Insoweit dies nicht der Fall ist, unterliegen diese Informationen der Schweigepflicht¹⁷.

Die Herausforderung liegt darin, das eine vom anderen zu unterscheiden. Es gibt Situationen, in denen dies alles andere als einfach ist. Die Teilnehmenden an der Basisqualifizierung sollten deswegen für diese Problematik sensibilisiert werden und darüber hinaus die Empfehlung ausgesprochen werden, dass sich WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen im Zweifelsfall immer an die für sie zuständigen Ansprechpartnerinnen bzw. -partner beim Träger des lokalen Projekts wenden können.

Orientierung durch Rückgriff auf Stereotype

Die in den vorangegangenen Abschnitten geschilderten Aspekte machen deutlich, dass eine effiziente Gestaltung einer Kommunikationsbeziehung nicht so einfach ist, wie sie auf den ersten Blick erscheinen mag. „Effizient“ meint in diesem Zusammenhang die Gestaltung einer Kommunikation in der Weise, dass sie den Aufgaben der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen und insbesondere ihrem Vermittlungsauftrag dienen.

Um sich in einer Kommunikationssituation schnell orientieren oder um eine Kommunikationspartnerin oder einen -partner schnell einschätzen zu können, greifen Menschen auf frühere Erfahrungen, aber auch auf in ihrem Umfeld verbreitete Stereotype zurück.

„Im Prozess der Wahrnehmung spielt der Rückgriff auf bereits vorhandene kognitive Schemata eine entscheidende Rolle. Der US-amerikanische Publizist Walter Lippmann nannte diese Denkmuster in Anlehnung an die Druckersprache Stereotype. Auch sprach er von ‚Bildern in unseren Köpfen‘, die unsere Wahrnehmung maßgeblich bestimmen.“¹⁸

Während der Begriff des Stereotyps zunächst einmal neutral im Sinne einer Orientierung an Verallgemeinerungen gemeint war, wird er mittlerweile überwiegend mit einer negativen Konnotation verwendet:

„Stereotype sind vereinfachte, schematisierte und verzerrte Vorstellungen, die wir über eine bestimmte Gruppe haben. [...] Stereotype sind sehr einflussreich, da sie unser Bild von einer bestimmten Person und Gruppe und dadurch unsere Interaktion, Reaktion und Verhaltensweise gegenüber dieser Person und Gruppe stark beeinflussen. Die Basis für Stereotypisierung ist bei allen Menschen angelegt, denn um im Leben und in der Welt zurechtzukommen, kategorisieren wir.“¹⁹

Wenn die Beteiligten an einer Kommunikation sich an denselben oder ähnlichen Stereotypen orientieren, zum Beispiel wenn sie auf ähnliche Erfahrungen zurückgreifen oder zur gleichen sozialen Gruppe gehören, können sie sich leichter verständigen. Dies gilt unabhängig vom Wahrheitsgehalt dieser Stereotype, also unabhängig davon, wie verallgemeinernd, verfälschend oder völlig ungerechtfertigt diese gemeinsamen Stereotype sein mögen.²⁰

Je unterschiedlicher die Kommunikationspartnerinnen und -partner sind, desto weniger können sie in der Regel auf gemeinsame Stereotype zurückgreifen. Dies erschwert die Kommunikation, eröffnet aber auch die Chance, sie unvoreingenommen und vorurteilsfrei zu gestalten.

Wichtig ist die Feststellung, dass die Verwendung von Stereotypen universell ist und es in der Gestaltung von Kommunikationsbeziehungen nicht um deren Vermeidung, sondern lediglich um eine Sensibilisierung des Einflusses von Stereotypen gehen kann.





Kommunikationskompetenz im Integrationslotsenengagement

Die Quintessenz der dargestellten Facetten macht deutlich, dass zwischenmenschliche Kommunikation komplex ist und somit die Gestaltung von Kommunikationsbeziehungen im Integrationslotsenengagement eine Herausforderung darstellt. In der Basisqualifizierung kann es in diesem Zusammenhang lediglich um eine Sensibilisierung für die verschiedenen Aspekte gehen.

Diese Sensibilisierung kann sowohl die Selbstreflexion der Teilnehmenden in ihrem späteren praktischen Engagement als auch die Auseinandersetzung mit Kommunikationsproblemen im Rahmen des Erfahrungsaustauschs mit anderen WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen maßgeblich verbessern.

Dabei ist insbesondere zu berücksichtigen, dass WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen sich in der Regel in einer kommunikativen Dreiecksituation zwischen den Ratsuchenden, ihnen selbst und zum Beispiel einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter einer Behörde befinden: Alle Beteiligten kommunizieren wie dargestellt zumindest nonverbal direkt miteinander, die wesentlichen inhaltlichen Elemente der Kommunikation werden hingegen über die WIR-Integrationslotsin oder den -lotsen als Brückenbauerin bzw. Brückenbauer vermittelt.

Interkulturelle Kommunikation und Kompetenz

Im vorangegangenen Abschnitt wurde dargelegt, warum kommunikative Verständigung umso leichter fällt, je mehr die Beteiligten auf gemeinsame Erfahrungen und kulturelle Hintergründe zurückgreifen können

Interkulturelle Kommunikation und interkulturelle Verständigung sind nichts grundlegend anderes als die Kommunikation innerhalb einer Kultur, sie werden lediglich dadurch zu einer besonderen Herausforderung, dass die Unterschiede größer sind. Die gilt gleichermaßen für verbale wie für nonverbale Kommunikationsformen. Blickkontakte, Mimik, Gesten und Rituale der Begrüßung und Verabschiedung können zwischen den Kulturen sehr unterschiedlich sein und unterschiedliche Bedeutungen haben. Die Fähigkeit, mit diesen Unterschieden konstruktiv umzugehen, wird als interkulturelle (Handlungs-)Kompetenz bezeichnet und folgendermaßen definiert:

„Interkulturelle Handlungskompetenz ist die notwendige Voraussetzung für eine angemessene, erfolgreiche und für alle Seiten zufriedenstellende Kommunikation, Begegnung und Kooperation zwischen Menschen aus unterschiedlichen Kulturen. Interkulturelle Handlungskompetenz ist das Resultat eines Lern- und Entwicklungsprozesses. Die Entwicklung interkultureller Handlungskompetenz setzt die Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit fremden kulturellen Orientierungssystemen voraus, basierend auf der Grundhaltung kultureller Wertschätzung.“²¹

Da interkulturelle Kommunikation für die Erhaltung des gesellschaftlichen Zusammenhalts immer wichtiger wird, wird interkulturelle Kompetenz nicht nur einer Kernkompetenz der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen, sondern insgesamt zu einer Schlüsselqualifikation des 21. Jahrhunderts:

„Angesichts des aus der Internationalisierung resultierenden Pluralisierungsprozesses werden die ethnische, religiöse und kulturelle Heterogenität unserer Gesellschaften wie auch die Kontakte zwischen Menschen mit verschiedenen kulturellen Werten und Normen zunehmen. Umso bedeutender wird in den kommenden Jahren die Fähigkeit auf zwischenmenschlicher





Ebene, mit kultureller Vielfalt und verschiedensten Einstellungen, Werten, Normen, Glaubenssystemen und Lebensweisen konstruktiv umgehen zu können. Diese Fähigkeit, mit kultureller Vielfalt positiv umzugehen, ist eine Schlüsselkompetenz [...] für jeden Einzelnen, um am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen, einen Beitrag zur sozialen Integration und Kohäsion zu leisten sowie dem Ausschluss von Menschen aus der Gemeinschaft entgegenzuwirken.“²²

Um die Frage zu beantworten, aus welchen Komponenten und Fähigkeiten interkulturelle Kompetenz genau besteht, ist es sinnvoll, zunächst eine Kategorisierung vorzunehmen:

„Interkulturelle Kompetenz fächert sich auf in:

1. Verhaltenskompetenz;
2. Kommunikationskompetenz (die neben Fremdsprachenkenntnissen im engeren Sinn auch andere Dimensionen der Kommunikation wie Gestik, Mimik und paraverbale Faktoren wie Intonation und Sprechrhythmus umfasst);
3. Verstehenskompetenz, die die Fähigkeit betrifft, symbolische Zeichen anderer Kulturen lesen, verstehen und interpretieren zu können, von der Literatur über Alltagsrituale bis hin zu KleidungsCodes und Medien.

Interkulturelle Kompetenz beruht somit zum einen auf einer affektiven Dimension, die Einfühlung in und Sensibilisierung für fremde Kulturen sowie eine hiermit verknüpfte Sozialkompetenz umfasst.

Zum anderen beruht sie auf einer kognitiven Dimension, die neben allgemein kulturellem Wissen auch kulturspezifisches Wissen (zum Beispiel über kulturelle Werte und Kommunikationsstile) einschließt.“²³

Was die „affektive Dimension“ betrifft, kann man davon ausgehen, dass die Teilnehmenden an der Basisqualifizierung sehr gute Voraussetzungen für die Weiterentwicklung interkultureller Kompetenz mitbringen, denn sie alle interessieren sich ja für ein ehrenamtliches Engagement, dass die interkulturelle Kommunikation verbessern bzw. erleichtern soll. Diese positive Grundhaltung schafft eine wesentlich bessere Ausgangssituation, als dies in vielen anderen Lerngruppen zum Thema interkulturelle Kompetenz der Fall ist.

Im Hinblick auf die „kognitive Dimension“ kann man in der Basisqualifizierung in der Regel auf ein umfassendes und vielfältiges Erfahrungswissen der Teilnehmenden aus unterschiedlichen Herkunftskulturen zurückgreifen.

Auf der Ebene einzelner Fähigkeiten ist eine Reihe von Kompetenzen zu nennen, die die interkulturelle Kommunikation erleichtern. Diese Kompetenzen werden – in unterschiedlichen Formen und Ausprägungen – von den Teilnehmenden mitgebracht und können in der Basisqualifizierung gemeinsam weiterentwickelt werden. Zu nennen sind hier:²⁴

- Bewusstsein von der eigenen kulturellen Prägung, also darüber, dass vieles von dem, was man denkt und wie man handelt, nicht nur individuell, sondern von der kulturellen Gemeinschaft geprägt ist, der man angehört;
- Empathie, also die Fähigkeit, sich in andere Menschen und andere kulturelle Hintergründe einzufügen;
- Offenheit für neuartige Erfahrungen, also eine Haltung, die neuartige Erfahrungen positiv und als Bereicherung des eigenen Lebens wahrnimmt;





- Lernbereitschaft und Lernfähigkeit, also eine Haltung, mit der kontinuierlich neue Erfahrungen und „Aha-Erlebnisse“ in das eigene kognitive System übernommen werden, um in Kommunikation und Verhalten praktischen Nutzen daraus zu ziehen;
- Ambiguitätstoleranz, also die Fähigkeit, sich durch mehrdeutiges oder nicht decodierbares Kommunikationsverhalten nicht verunsichern zu lassen;
- Frustrationstoleranz, also die Fähigkeit, sich durch Irrtümer, Fehlschläge und Kritik nicht entmutigen zu lassen;
- Konfliktfähigkeit, also die Fähigkeit, Konflikte auszutragen, statt ihnen aus dem Wege zu gehen, und nach konstruktiven Konfliktlösungen zu suchen;
- Konfliktlösungsfähigkeit, also die Fähigkeit, auftretende Konflikte zu deeskalieren und die Kommunikation auf eine sachliche Ebene zurückzuführen;
- Problemlösungsfähigkeit, also die Fähigkeit, in herausfordernden Situationen Lösungsvorschläge zu formulieren und einzubringen.

Methodische und didaktische Hinweise

Austausch in der Gruppe der Teilnehmenden über kulturelle Eigenheiten

Die Teilnehmerschaft in den Basisqualifizierungen setzt sich in den allermeisten Fällen aus Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen zusammen. Diese kulturelle Vielfalt ist in mehrfacher Hinsicht ein ideales Forum für interkulturelles Lernen und damit den Aufbau interkultureller Kompetenz:

- Die Gruppen haben eine überschaubare Größe, so dass jede und jeder zu Wort kommen kann.
- In der Regel bildet sich schnell ein Klima gegenseitiger Akzeptanz und wechselseitigen Interesses an den Hintergründen der anderen heraus.²⁵
- Es kann wie oben dargestellt von einer positiven Haltung zu interkulturellem Lernen ausgegangen werden.
- Der „Lehrstoff“ muss nicht zusammengetragen werden, sondern ist in der Alltagswelt der Teilnehmenden präsent.
- Die Teilnehmenden bringen verschiedene Ressourcen und (interkulturelle) Erfahrungen und Kompetenzen bereits mit.

Indem jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer ihren oder seinen persönlichen Beitrag dazu einbringt, zum Beispiel

- welche Rituale es für bestimmte Situationen gibt,
- was bestimmte Gesten bedeuten,
- wie man gratuliert, Mitgefühl ausdrückt oder kondoliert oder
- welche Verhaltensweisen „tabu“ sind,

können solche Gesprächsrunden nicht nur lehrreich, sondern auch interessant und unterhaltsam gestaltet werden.

Wegen der nahezu unübersehbaren Vielfalt an Stoff zu interkulturellen Unterschieden sollte es dabei nicht darum gehen, einzelne Eigenheiten anderer Kulturen zu erlernen, sondern darum, die Teilnehmenden für diese Vielfalt und Unterschiedlichkeit zu sensibilisieren.





Lernziele des Moduls im Überblick

Am Ende der Basisqualifizierung sollten die Teilnehmenden im Themenbereich interkulturelle Kommunikation folgende Kenntnisse und Fähigkeiten gewonnen, vertieft oder aktualisiert haben:

- Sie haben sich allgemein mit Kommunikation und den Grundlagen interkultureller Kommunikation und Bestandteilen interkultureller Kompetenz befasst.
- Sie haben sich mit den Formen und Wirkungen verbaler und nonverbaler Kommunikation befasst.
- Sie haben sich mit ihrem persönlichen und alltäglichen Kommunikationsverhalten auseinandergesetzt und eine Sensibilität dafür entwickelt, dass sie auch persönliche Botschaften übermitteln.
- Sie haben sich mit dem Beziehungsaspekt der Kommunikation und insbesondere mit den Elementen der Selbstkundgabe und des Appells auseinandergesetzt.
- Sie kennen die grundlegenden Voraussetzungen für eine partnerschaftliche Kommunikation und können Anzeichen für hierarchische Kommunikationsbeziehungen erkennen.
- Sie sind sich ihrer Verschwiegenheitsverpflichtung bewusst und dafür sensibilisiert, in diesem Rahmen mit personenbezogenen Informationen entsprechend umzugehen.
- Sie sind dafür sensibilisiert, dass alle Menschen in ihrem Kommunikationsverhalten auf Stereotype zurückgreifen und es diese zu reflektieren gilt.
- Sie haben verstanden, warum es in der Kommunikation mit Menschen aus verschiedenen Kulturkreisen leicht zu Missverständnissen kommen kann.
- Sie verfügen über grundlegende Fähigkeiten im konstruktiven Umgang mit Konflikten.
- Sie haben grundlegende Kompetenzen der interkulturellen Verständigung kennengelernt und deren Einsatz eingeübt.

Quellenhinweise

Endnoten

¹ Einen Überblick über das Themenfeld „Mediale Interkulturelle Kommunikation“ gibt zum Beispiel Starikov 2015.

² Vergleiche Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2019, Seiten 29 folgende.

³ Einen Überblick über eine Reihe von Kommunikationsmodellen gibt die Website des Schulz von Thun Instituts für Kommunikation (Vergleiche Schulz von Thun ohne Jahr, Seite „Die Modelle“, <https://www.schulz-von-thun.de/die-modelle>, abgerufen am 16.3.2020).

⁴ Humboldt 1836, Seite 66.

⁵ Schober 2010 Seite 15.

⁶ Watzlawick und andere 2017, Seite 60.

⁷ Watzlawick und andere 2017, Seiten 58 folgende.

⁸ Watzlawick und andere 2017, Seite 64.

⁹ Watzlawick und andere 2017, Seite 60.

¹⁰ Vergleiche Schulz von Thun 1981, Seiten 14 folgende.

¹¹ Vergleiche Schulz von Thun, ohne Jahr.

¹² Schulz von Thun ohne Jahr, Seite „Das Kommunikationsquadrat“.

¹³ Schulz von Thun ohne Jahr, Seite „Das Kommunikationsquadrat“.

¹⁴ Vergleiche Watzlawick u.a. 2017, Seiten 79 folgende.

¹⁵ Dabei werden auf Gleichheit basierende Interaktionen als „symmetrische“ und auf Unterschiedlichkeit basierende als „komplementäre“ Interaktionen bezeichnet (Vergleiche Watzlawick u.a. 2017, Seiten 79 folgende).





¹⁶ Vergleiche Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2019, Seite 21.

¹⁷ Vergleiche Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2019, Seite 25.

¹⁸ Thiele 2016.

¹⁹ Der Paritätische Gesamtverband ohne Jahr.

²⁰ Vergleiche Geschke 2012.

²¹ Thomas 2006, Seite 118.

²² Bertelsmann Stiftung / Fondazione Cariplo 2008, Seite 4.

²³ Lüsebrink 2008, Seiten 9 folgende.

²⁴ Die aufgeführten Fähigkeiten folgen im Wesentlichen der Aufzählung bei Clapeyron 2004, Seite 9, die sich ihrerseits auf andere Autorinnen und Autoren beruft.

²⁵ Dies wird durch die für das Modul 1 des Leitfadens „Biografie, Motivationen und Erwartungen der Teilnehmenden“ vorgeschlagenen Inhalte und Verfahrensweisen auch gezielt gefördert.

Literatur und Quellen

Auernheimer, Georg (1990): Einführung in die Interkulturelle Pädagogik, 8. unveränderte Auflage Darmstadt 2016, 1. Auflage 1990.

Bertelsmann Stiftung / Fondazione Cariplo (2008): Interkulturelle Kompetenz - Die Schlüsselkompetenz im 21. Jahrhundert? Gütersloh / Mailand Oktober 2008 (https://www.bertelsmannstiftung.de/fileadmin/files/BSt/Presse/imported/downloads/xcms_bst_dms_30236_30237_2.pdf, abgerufen am 13.2.2020).

Clapeyron, Pauline (2004): Interkulturelle Kompetenz in der sozialpädagogischen Arbeit in: Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e. V. (Hrsg.) Interkulturelle Kompetenz in der pädagogischen Praxis - Eine Einführung, Kiel März 2004 (http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/perspektive_interkulturelle_Kompetenz_equal.pdf, abgerufen am 14.4.2020).

Der Paritätische Gesamtverband (ohne Jahr, Webressource): Stereotype und Vorurteile. Stichwort in: Das ABC der Beteiligung (<https://www.der-paritaetische.de/schwerpunkt/kindertagesbetreuung/partizipation-und-demokratiebildung/das-abc-der-beteiligung/stereotype/>, abgerufen am 9.4.2020).

Geschke, Daniel (2012): Vorurteile, Differenzierung und Diskriminierung - sozialpsychologische Erklärungsansätze. In: Bundeszentrale für politische Bildung. Aus Politik und Zeitgeschichte 16-17/2012. Ungleichheit, Ungleichwertigkeit (www.bpb.de/apuz/130413/vorurteile-differenzierung-und-diskriminierung-sozialpsychologische-erklaerungsansaetze, abgerufen am 14.4.2010).

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (2019): Kernprofil der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen (Langfassung). Orientierungshilfen für Integrationslotsenprojekte im WIR-Programm des Landes Hessen, Wiesbaden September 2019 (https://www.kompetenzzentrum-vielfalt-hessen.de/site/assets/files/1064/broschuere_kernprofil_lang_web_2019_barrierefrei.pdf, abgerufen am 15.9.2019).

Humboldt, Wilhelm von (1836): Über die Verschiedenheit des menschlichen Sprachbaues und ihren Einfluss auf die geistige Entwicklung des Menschengeschlechts. Zuerst gedruckt Berlin 1836, zitiert nach Wilhelm von Humboldt's Gesammelte Werke - Sechster Band Berlin 1848.

Lüsebrink, Hans-Jürgen (2008): Interkulturelle Kommunikation. Interaktion, Fremdwahrnehmung, Kulturtransfer. 2. Auflage Stuttgart 2008.

Plate, Markus (2015): Grundlagen der Kommunikation, Göttingen 2015, 2., durchgesehene Auflage.

Schober, Otto (2010): Körpersprache. Schlüssel zum Verhalten. Bad Hersfeld: Neuromedizin Verlag. Seite 15-26.

Schulz von Thun, Friedemann (1981): Miteinander reden 1: Störungen und Klärungen: Allgemeine Psychologie der Kommunikation. Reinbek, 48. Auflage April 2010, Originalausgabe 1981.

Schulz von Thun, Friedemann (ohne Jahr, Webressource): Webseite des Schulz von Thun Instituts für Kommunikation (<https://www.schulz-von-thun.de>, abgerufen am 7.4.2020).

Starikov, Suzana (2015): Mediale Interkulturelle Kommunikation: Interkulturelle Kommunikation in den Medien und durch die Medien. Beitrag auf der Website Medien, Sprache und Kommunikation, veröffentlicht am 29. November 2015 (<https://spracheundmedien.wordpress.com/2015/11/29/interkulturelle-kommunikation-in-den-medien-und-durch-die-medien-mediale-interkulturelle-kommunikation/>, abgerufen am 14.4.2020).

Thiele, Martina (2016): Medien und Stereotype. In: Bundeszentrale für politische Bildung. Aus Politik und Zeitgeschichte 9/2016. Antidiskriminierung (<https://www.bpb.de/apuz/221579/medien-und-stereotype>, abgerufen am 8.4.2020).

Thomas, Alexander (2006): Interkulturelle Handlungskompetenz - Schlüsselkompetenz für die moderne Arbeitswelt in: Arbeit, Heft 2, Jahrgang 15 (2006), S. 114-125 (<https://eldorado.tu-dortmund.de/bitstream/2003/28675/1/thomas.pdf>, abgerufen am 14.4.2020).

Watzlawick, Paul / Bavelas, Janet Beavin / Jackson, Don D. (2017): Menschliche Kommunikation. Formen, Störungen, Paradoxien. 13., unveränderte Auflage Bern 2017, Originalausgabe 1967.





Seminarplan I: Gesprächsführung

Inhalt:

In dieser Seminareinheit werden verschiedene Aspekte vertieft, die beim Führen von Gesprächen sowohl mit Ratsuchenden als auch mit hauptamtlichen Mitarbeitenden in Behörden und Ämtern relevant sind. Dazu gehören beispielsweise aktives Zuhören, Frage-techniken oder nonverbale Kommunikation. Dabei werden auch eigene Gesprächsmuster reflektiert sowie Alternativen entwickelt und eingeübt.

Ziele:

- Grundlagen der Gesprächsführung kennenlernen und Techniken einüben
- Kommunikationskompetenz erweitern
- Sicherheit in unterschiedlichen Gesprächssituationen bezogen auf die Lotsentätigkeit erlangen

Raum/Material:

Der Raum sollte für Gruppenarbeiten und das Arbeiten im Stuhlkreis geeignet sein. Flipchart, Moderationsmaterial, Moderationswand, Gong oder Ähnliches als Signal für Gruppenwechsel.

Dauer:

Gesamtdauer des Workshops: 4 Unterrichtseinheiten







Seminarplan I: Gesprächsführung

Zeit (min)	Ablauf	Inhalt	 Methoden  Material
5	Begrüßung	• Begrüßung der TN • Vorstellung Seminarablauf • eventuell offene Punkte aus dem vorangegangenen Seminar klären	 - Flipchart mit Info zum Ablauf
45	Einstieg Kriterien für die Durchführung eines Gesprächs sammeln in Bewegung, alle	• ca. 15 Minuten Austausch im wechselnden Zweierpaar • anschließend Austausch in der Gesamtgruppe • Gesprächsverlauf skizzieren • Kriterien zur Gesprächsführung an der Moderationswand sammeln	 Kugellager zum Thema Gesprächsführung siehe auch (→ Methodenkoffer) Alternativ: Recherche zu den Begriffen, siehe unten stehend unter Hinweis
20	Kurzvortrag Informationen alle	• passives und aktives Zuhören • Fragetechniken • Regeln der Gesprächsführung	 Kurzvortrag zu Gesprächsführung siehe Kurzvortrag (→ Methodenkoffer)
15	Pause		
80	Vertiefung Einüben von Gesprächssituation alle	• Regeln und Vorgehen erklären • Gesprächssituation im Raum mit Tisch und Stuhl einrichten • Gespräch durchführen • Rückmeldung von den Spielenden und den Beobachtenden einholen • gegebenenfalls Alternativen durchspielen	 Rollenspiel: Gesprächsführung



Interkulturelle Kommunikation Seminarplan

Seminarpläne

Zeit (min)	Ablauf	Inhalt	 Methoden  Material
15	Abschluss alle	Seminareinheit zusammenfassen, eventuell Moderationswand mit weiteren Kriterien ergänzen und dokumentieren Abschlussfrage in die Runde, zum Beispiel: Was war heute neu? Was davon nehme ich mir vor, für das nächste Gespräch zu beachten? Ausblick auf das nächste Thema/Modul und Verabschiedung	

Hinweise:

- Regen Sie die Teilnehmenden an, sich wenn möglich auf jedes Gespräch vorzubereiten. Das bedeutet beispielsweise, sich im Vorfeld die notwendigen Informationen einzuholen und die Erwartungen an das Gespräch zu klären. Außerdem ist es wichtig, die Gesprächspartner von Anfang an auf die Grenzen und Möglichkeiten hinzuweisen.
- Regen Sie die Teilnehmenden an, sich in Alltagsgesprächen selbst zu beobachten.





Methode: Kugellager - Gesprächsführung

Beschreibung: Die Methode Kugellager eignet sich gut für einen strukturierten Austausch über das Thema Gesprächsführung. Es geht darum, zu sensibilisieren, was für ein Gesprächstyp man ist. In einem weiteren Schritt wird auf die Gestaltung von Gesprächsverläufen eingegangen.

→ Die ausführliche Beschreibung zur Methode Kugellager siehe Methodenkoffer.

Dauer:

45 Minuten

Gruppengröße:

ab 10 Personen

Ziele:

- eigenes Gesprächsverhalten wahrnehmen
- Gesprächsablauf kennenlernen
- Sammeln von Kriterien, die für einen guten Gesprächsverlauf förderlich sind

Material:

Genügend großer Raum, um einen Außen- und einen Innenkreis zu stellen. Vorbereitete Pinnwand, Moderationskarten, Stifte

Ablauf:

Inhaltlich geht es um ein Erstgespräch mit einem/einer Ratsuchenden. Diese Übung findet im Stehen statt. Bitten Sie die Teilnehmenden, sich je zur Hälfte und einander zugewandt auf einen Innen- und einen Außenkreis zu verteilen. Die einander gegenüberstehenden Personen tauschen sich aus. Hier eine Auswahl von möglichen Fragen. Wählen Sie zwei bis drei Fragen aus, die zur Gruppenzusammensetzung passen:

- Wie stellst du eine angenehme Gesprächssituation her?
- Wie verhältst du dich bei der Begrüßung?
- Wie gehst du damit um, wenn dein Gegenüber ein ganz anderes Vorgehen vorschlägt als du selbst?
- Wie verhältst du dich, wenn die Beratungszeit abgelaufen ist, aber dein Gegenüber dir noch eine persönliche Geschichte mitteilen will, was nicht mehr zum gerade Besprochenen gehört?
- Wie groß ist dein Abstand zu deinem Gegenüber? Wie nah darf dir jemand kommen?
- Wie stellst du dich im Erstgespräch vor? Welche Informationen über deine Rolle hältst du hier für wichtig?
- Wie signalisierst du Interesse an einem Gespräch? Woran merke ich, dass du zuhörst?
- Wie viel Mimik und Gestik setzt du bei einem Gespräch ein?
- Wie laut und wie schnell redest du?

Nach etwa 15 Minuten wird die Gesprächsrunde beendet und die Teilnehmenden werden aufgefordert, wieder im Stuhlkreis Platz zu nehmen und sich kurz auszutauschen. Die Dozentin bzw. der Dozent stellt nun die vorbereitete Moderationswand vor und skizziert anhand derer den Verlauf eines Gesprächs. Nun werden die Teilnehmenden gebeten, wichtige Merkmale und Kriterien zu benennen, die für einen guten Gesprächsverlauf wichtig sind. Die Dozentin bzw. der Dozent notiert diese auf Moderationskarten und ordnet sie an der Moderationswand zu und ergänzt sie um weitere Aspekte.





Vorbereitung der Moderationswand

(Unterpunkte als Anregungen für die Dozentin bzw. den Dozenten)

Gesprächsvorbereitung

- atmosphärisch angenehmer, ungestörter Raum
- Getränk
- Infomaterial
- Visitenkarte
- Schreibmaterial wie Stift und Block

Begrüßung

- freundlich
- zugewandt
- Integrationslotsin bzw. -lotse stellt sich vor
- der/die Ratsuchende stellt sich vor
- Klärung des Zeitrahmens für das Gespräch

Anliegen klären

- den Sachverhalt erfragen
- in eigenen Worten wiederholen, was man verstanden hat
- Thematik gegebenenfalls um weitere Sichtweisen vertiefen

Verabredungen

- so wollen wir das Thema/Problem angehen: ...
- an diesem Termin treffen wir uns
- bis zu diesem Termin kann ich Folgendes klären

Ausblick

- nächste Schritte verabreden
- Länge und Ende der Begleitung benennen
- Erwartungen abklären

Ende

- gegebenenfalls rückmelden, wie man das Gespräch erlebt hat
- Verabschiedung





Kurzvortrag: Wichtige Techniken der Gesprächsführung

Der Alltag zeigt, dass Anfragen an WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen häufig vielfältig und komplex sind. Oft kommen Sie dabei in die unterschiedlichsten Gesprächssituationen. Beispielsweise kann es darum gehen, möglichst konkrete Informationen zusammenzutragen oder aber es kommt darauf an, eine gute ZuhörerIn, ein guter Zuhörer zu sein. Im Erstgespräch ist es wichtig, den Ratsuchenden die Möglichkeiten aber auch Grenzen der Begleitung zu vermitteln. Deshalb brauchen die Teilnehmenden Kenntnisse in der Gesprächsführung. Für die Unterrichtseinheit im Modul 6 wurden zwei Aspekte zu Kommunikation und Gesprächsführung herausgegriffen, die auch Thema des Kurzvortrags sind: Fragetechniken und aktives und passives Zuhören.

Fragetechniken

Mithilfe von Fragetechniken lässt sich ein Gespräch lenken und der Verlauf steuern und verhindern, dass sich Gespräche zum Beispiel im Kreis drehen. Fragetechniken können gezielt eingesetzt werden, um Gespräche und Diskussionen in die gewünschte Richtung zu lenken.

Gut gestellte Fragen

- signalisieren Aufmerksamkeit und Interesse,
- erschließen schnell notwendige Informationen,
- tragen zur Klärung der Situation bei,
- geben neue Impulse und
- helfen, die/-den Gesprächspartner/-in zu öffnen.

Offene Fragen

Offene Fragen lassen der/dem Befragten einen großen Spielraum zu antworten.

Diese Fragen beginnen mit einem Fragewort (wzu, weshalb, was, womit, wieso, wie usw.) und können nicht mit einem kurzen „Ja“ oder „Nein“ beantwortet werden. Offene Fragen sind besonders gut geeignet, wenn umfassende Informationen erfragt werden sollen. Auch am Anfang eines Gesprächs oder im Gespräch mit schüchternen Menschen sind offene Fragen ein bewährtes Mittel, um das Gespräch in Gang zu bringen.

Geschlossene Fragen

Geschlossene Fragen lassen sich mit „ja“ oder „nein“ beantworten. Geschlossene Fragen eignen sich zur Steuerung von Gesprächen oder als Entscheidungsfragen. Aber Vorsicht: Geschlossene Fragen sollten sparsam eingesetzt werden, da sie wenig Informationen bringen und ein Gespräch ins Stocken geraten kann.

Grundsätzliche Regeln zum Stellen von Fragen

- Nicht mehrere Fragen gleichzeitig stellen! Dann besteht die Gefahr, dass nur die einfacheren Fragen beantwortet werden und der Rest verloren geht.
- Der/Dem Gesprächsbeteiligten Zeit zum Nachdenken lassen.
- Fragen nicht zu schnell selbst beantworten!
- Keine Suggestivfragen stellen, die bereits eine Meinung enthalten!
- Beim Einsatz der Fragetechnik geht es darum, den Beteiligten eine Klärung der Situation zu ermöglichen und nicht darum, sie zu beeinflussen.
- Fragen kurz und eindeutig formulieren!





Passives Zuhören

Unter passivem Zuhören versteht man die Fähigkeit:

- zu schweigen. Dies kann ein sehr wirkungsvolles Instrument sein, weil es
 - » der/dem Sprechenden Aufmerksamkeit signalisiert
 - » wertende oder verteidigende Antworten verhindert
 - » auf die/den Sprechende/-n sanften Druck zum Weitersprechen ausübt
- Ermunterung auszusprechen, um ein Gespräch voranzutreiben. Dazu gehören Handlungen wie:
 - » zustimmendes Kopfnicken
 - » ein Vorbeugen des Oberkörpers oder Ausdrücke wie „aha“, „ich verstehe“, „ja“, „mhm“, „wirklich“
- Stichworte zu geben, die zum Weitersprechen über Bedürfnisse, Wünsche und Sorgen animieren. Gute Stichworte sind zum Beispiel:
 - » Erzähle mir mehr darüber ...
 - » Erkläre mir das näher ...
 - » Es würde mich interessieren, zu erfahren ...
 - » Ich hätte gern gewusst ...

Aktives Zuhören

- Aktiv Zuhörende sind nicht nur bemüht, die Fakten aufzunehmen, sondern auch, sich in die Gesprächsbeteiligten hineinzufühlen, um wirkliches Verständnis für Beweggründe und die dazugehörigen Gefühle entwickeln zu können.
- Aktives Zuhören ist bemüht, dem Gegenüber ein entsprechendes Feedback zu geben. Das heißt, die Wahrnehmung von dem, was gesagt wurde, wird mitgeteilt.
- Aktives Zuhören zeigt den Willen zuzuhören und Interesse für die Bedürfnisse des Gegenübers. Es ergibt sich in Gesprächen die wichtige Möglichkeit, Verständigung zwischen den Beteiligten zu fördern.

Grundsätzlich bedeutet aktives Zuhören:

- den Gesprächspartner/die Gesprächspartnerin zum Mitteilen einzuladen und zu ermutigen
- dem Gegenüber das bisher Verstandene rückzukoppeln

Beim aktiven Zuhören sollte vermieden werden:

- ungeduldig auf die Uhr sehen
- häufiges Unterbrechen
- das Einbringen eigener Wertungen und Ratschläge





Beispiele für Gesprächstechniken des aktiven Zuhörens

Einladen / Ermutigen

- Wie geht es dir damit, dass ...?
- Was bedeutet es für dich, wenn ...?
 - » Ansprechen unterschwelliger Gefühle:
 - » Ich denke mir, dass dich das ganz schön verärgert oder verunsichert ...
 - » Das klingt so, als ob du dich ...
- Verständnis und Mitgefühl zeigen:
 - » Das kann ich gut nachempfinden ...
 - » Mir würde es ähnlich ergehen ...

Verstandenes Rückkoppeln

- Bis jetzt habe ich verstanden, dass ...
- Was ich noch nicht verstanden habe, ist ...
- Ich habe den Eindruck, das macht dich sehr ärgerlich, wütend, traurig ...

Nonverbale Ausdrucksmöglichkeiten:

- unaufdringlich zugewandte Sitzhaltung
- Blickkontakt halten
- Nicken
- Mimik und Gefühlsausdruck einsetzen
- Gestik einsetzen
- Einfühlung in die Körperhaltung

Angelehnt an: Christina Müller-Wille: Materialien für das Basismodul Qualifizierung im ehrenamtlichen Integrationsengagement, Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung, Oktober 2016







Methode: Rollenspiel – Gesprächsführung

Ausführliche Beschreibung der Methode Ideensammlung siehe → Methodenkoffer

Beschreibung:

Im vorangegangenen Kurzvortrag wurden Techniken der Gesprächsführung thematisiert. Nun haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, diese in der Praxis zu erproben.

Dauer:

60 bis 120 Minuten

Gruppengröße:

5 bis 20 Personen

Ziele:

- Erprobung von Gesprächssituationen in der Rolle als ILO im geschützten Rahmen
- empathische Rückmeldungen in schwierigen Gesprächssituationen einüben
- unterschiedliche Fragetechniken anwenden und ausprobieren

Ablauf:

Spielen Sie die Situation zuerst so, wie in Variante 1 vorgeschlagen. Finden Sie einen Freiwilligen, der die Rolle des Vaters übernimmt. Stellen Sie das Beispiel vor, erwähnen Sie nicht, wie Sie sich im Rollenspiel verhalten werden. Reflektieren Sie dies anschließend in der Gesamtgruppe.

Beispiel: Ratsuchender Vater wird von der Klassenlehrerin seiner Tochter zu einem Elterngespräch eingeladen. Er ist verunsichert und bittet eine Integrationslotsin bzw. -lotsen um ein Gespräch.

Variante 1:

- Dozentin bzw. Dozent spielt Lotsin bzw. Lotse (ohne die Teilnehmenden darauf vorzubereiten, wie die Rolle ausgefüllt wird): ist nicht vorbereitet, schaut ständig auf die Uhr und ist unkonzentriert, das Handy klingelt, unterbricht den Ratsuchenden beim Sprechen, es klopft an der Tür, da der Raum von mehreren Menschen genutzt wird, etc.
- Ratsuchender Vater (Teilnehmer): ist verunsichert und weiß nicht, warum er zum Gespräch muss, fragt sich, ob seine Tochter etwas angestellt hat, hat Angst und möchte erklärt bekommen, was hier eigentlich los ist.

Reflexion: Wie wurde das Gespräch begonnen? Wie hat sich der Vater gefühlt? Mit welchem Ergebnis wurde das Gespräch beendet? Wurden weitere Verabredungen getroffen?

Variante 2, gespielt von Teilnehmenden:

- Lotsin bzw. Lotse: hat sich Zeit für das Gespräch genommen, den Raum vorbereitet, das Handy leise gestellt, es steht eine Flasche Wasser mit zwei Gläsern auf dem Tisch, stellt sich vor, ist interessiert, stellt offene Fragen, kann inhaltlich reagieren, weiß um kulturelle Unterschiede usw.
- Ratsuchender Vater: ist verunsichert und weiß nicht, warum er zum Gespräch muss, fragt sich, ob seine Tochter was angestellt hat, hat Angst und möchte erklärt bekommen, was hier eigentlich los ist.

Je nach Zeit, Diskussionsstand und Motivation können weitere Beispiele durchgespielt werden.







Seminarplan II: Aspekte interkultureller Kommunikation

Inhalt:

In dieser Seminareinheit setzen sich die Teilnehmenden mit dem Thema interkulturelle Kommunikation auseinander. Mittels einführenden Übungen und einem Kurzvortrag zu interkultureller Kommunikation wird die Gruppe auf das Thema eingestimmt. Anschließend reflektieren die Teilnehmenden ihre eigenen Umgangsformen und Gewohnheiten in Bezug auf ihre Kommunikation und spielen verschiedene Beispiele durch.

Ziele:

- die Erkenntnis, dass es kulturell bedingte Kommunikationsgewohnheiten gibt
- Interkulturelles Kommunikationsverständnis reflektieren
- Kommunikationsverhalten in Gesprächssituationen des Lotsenalltags üben

Raum/Material:

Der Raum sollte für Gruppenarbeiten und das Arbeiten im Stuhlkreis geeignet sein. Flipchart, Moderationsmaterial, Moderationswand, Gong oder Ähnliches als Signal für Gruppenwechsel.

Dauer:

Gesamtdauer des Workshops: 3,5 Unterrichtseinheiten







Seminarplan II: Aspekte interkultureller Kommunikation

Zeit (min)	Ablauf	Inhalt	 Methoden  Material
5	Begrüßung	• Begrüßung der TN • Vorstellung Seminarablauf • eventuell offene Punkte aus dem vorangegangenen Seminar klären	 - Flipchart mit Info zum Ablauf
15	Einstieg Perspektivwechsel alle	kurzer Input mit anschließendem Austausch zu interkultureller Begegnung anhand eines Perspektivwechsels	 Perspektivwechsel  - Kopiervorlage Weltkarten
15	Übung kulturelle Besonderheiten aufzeigen alle	Stimmungsbild zu unterschiedlichen Ritualen und Gesten einholen, um darüber zu möglichen kulturell bedingten Missverständnissen locker ins Gespräch zu kommen	 Positionsabfrage  - Linie, Seil - Moderationskarten - freier Raum
30	Informationen Kultur und Kommunikation alle	• Kurzvortrag zu interkultureller Kommunikation und kultureller Prägung, Zeit für Wortmeldungen, Fragen und Anmerkungen der TN	 Kurzvortrag
15	Pause		
60	Vertiefung Gesprächsmuster erkennen alle	• Rollenspiel in Dreiergruppen • Reflektieren eigener Gesprächsgewohnheiten • Einüben von Alternativen	 Kommunikationsgewohnheiten  - größerer Raum mit jeweils kleinen Gesprächsecken à drei Stühlen



Interkulturelle Kommunikation Seminarplan

Seminarpläne

Zeit (min)	Ablauf	Inhalt	 Methoden  Material
15	Abschluss alle	Die TN positionieren sich zwischen zwei Polen. Wer mag, begründet seine Position. Wählen Sie eine Frage, die zum Verlauf des Seminars passt, wie beispielsweise • das hat mir heute etwas gebracht • das hat mir heute nichts gebracht Ausblick auf das nächste Thema/Modul und Verabschiedung	 Positionsabfrage  - zwei beschriftete Moderationskarten

Hinweis:

Insbesondere Aspekte wie das Zusammenleben in der Familie oder die Erziehung der Kinder ermöglichen einen Einstieg zu kultureller Prägung mit großer Nähe zu den Teilnehmenden. Eine gute Übung hierzu ist auch die Methode Familiennetze, die im Seminarplan Migration im Modul 2 beschrieben ist.





Methode: Perspektivwechsel

Beschreibung:

Bei dieser Übung erleben die Teilnehmenden, welche Irritationen es auslöst, wenn gewohnte Bilder aus einer anderen Perspektive gezeigt werden. Als Bild dient in diesem Fall die Karte der Erde. Auf den Kopf gestellt oder in andere Ansichten gebracht, werden mit der Weltkarte auch gewohnte Wahrnehmungen auf den Kopf gestellt und ein Perspektivwechsel eingeleitet. Die von uns mitunter seit der Kindheit entwickelten Wahrnehmungsmuster sagen auch immer etwas über Bedeutung und Dominanz des Wahrgenommenen aus.

Dauer:

15 Minuten

Gruppengröße:

ab 12 Personen

Material:

gegebenenfalls großer Raum, um einen Stuhlkreis zu bilden, Kopiervorlage, Pinnwand

Ziele:

- gewohnte Wahrnehmungsmuster aufbrechen
- mögliche Irritationen nutzen, um andere Aspekte zuzulassen
- Akzeptanz für andere Sichtweise fördern

Ablauf:

Teilen Sie die Kopiervorlagen mit den Weltkarten 1 und 2 aus. Vielleicht haben Sie auch die Möglichkeit, beide Karten in größerem Format auszudrucken und an Pinnwände aufzuhängen. Geben Sie den Teilnehmenden Zeit, die Karten zu betrachten und sich zu orientieren. Fragen Sie die Teilnehmenden, was das Betrachten der beiden Weltkarten bei ihnen auslöst, was für spontane Gedanken sie haben und welche Assoziationen es bei ihnen auslöst. Zum Schluss schauen Sie gemeinsam auf die Weltkarte 3 und diskutieren die unterschiedlichen Perspektiven.

Ansicht Chile (Weltkarte 1):

Die Karte ist umgedreht, wodurch sich Chile über allen anderen Ländern der Welt erhebt. Der Pazifische Ozean liegt im Zentrum der Karte, wodurch Afrika und Europa an den Rand gedrängt werden und Amerika ganz klein erscheint.

Ansicht Südafrika (Weltkarte 2):

Südafrika positioniert sich in der oberen Hälfte der Karte, wodurch das Land eine dominierende Rolle in der Welt einnimmt. Der Pazifikraum befindet sich am Rand der Karte und wird als weniger wichtig empfunden.

Ansicht Europa (Weltkarte 3):

London befindet sich im Zentrum der europäischen Weltkarte und Südamerika und Australien liegen am Rand der Welt. Durch die Verlagerung des Äquators in die untere Hälfte der Karte wirken Afrika, Südamerika und Australien viel kleiner als Nordamerika, Europa und Asien.

Quelle: *visiontimes.net*, 3. September 2018











Methode: Positionsabfrage zu kultureller Prägung

Beschreibung:

Die Methode Positionsabfrage dient im Rahmen dieses Seminars dazu, Einschätzungen, Meinungen und ein Stimmungsbild von den Teilnehmenden abzuholen, was sie zu vorgegebenen Aussagen der Dozentin bzw. des Dozenten empfinden. Sie positionieren sich dazu auf einer definierten Skala im Raum.

Was durch die Aufstellung sichtbar geworden ist, kann von den Teilnehmenden und/oder der Dozentin bzw. dem Dozenten kurz beschrieben werden. Eine ausführliche Beschreibung der Methode Positionsabfrage → siehe Methodenkoffer.

Dauer:

15 bis 20 Minuten

Gruppengröße:

6 bis 20 Personen

Ziele:

- kulturbedingte Verhaltensweisen sichtbar machen
- kulturbedingte Verhaltensweisen kennenlernen
- Teilnehmende auflockern und auf das Thema einstimmen

Material:

jeweils eine Moderationskarte mit „stört mich“ und „stört mich nicht“, Band, Seil oder Schnur, um eine Linie zu markieren

Ablauf:

Auf dem Boden wird eine Linie ausgewiesen, deren Endpunkte mit „stört mich“ und „stört mich nicht“ mittels Moderationskarten gekennzeichnet sind. Bitten Sie die Teilnehmenden, sich an den Punkt zu stellen, der gegenwärtig ihrem persönlichen Denken und Empfinden in der jeweiligen Frage am nächsten kommt. Wer will, kann seine Position erläutern. Gespräche unter benachbarten Teilnehmenden sind möglich.

Vorschläge:

- Naseputzen: Du stehst in einem vollen Bus. Die Person vor dir putzt sich kräftig die Nase.
- Spucken: Du läufst auf der Straße. Du siehst, wie einer auf die Straße spuckt.
- Anschauen: Du führst ein Gespräch mit einem Jugendlichen. Er schaut dich nicht an bzw. nicht in deine Augen.
- Pünktlichkeit: Du hast dich mit einem Freund / einer Freundin verabredet. Er / sie kommt unpünktlich.
- Begrüßung: Dein Gegenüber weigert sich, dir die Hand zur Begrüßung zu geben.
- Essensituation: Der Hund des Gastgebenden bleibt im Esszimmer, während gegessen wird.

Variation:

Fragen Sie die Teilnehmenden, ob ihnen ein weiteres Beispiel hierzu einfällt.

Quelle: Agnes Thölking, Referentin für interkulturelles Lernen und interkulturelle Kompetenz





A stylized icon of a briefcase with a black handle. The briefcase is divided into eight colored compartments, each containing a white symbol: top row (blue with people icon, orange with person icon, green with location pin icon, light green with plant icon); bottom row (red with circuit icon, purple with hand icon, blue with puzzle piece icon, teal with speech bubble icon). A small grey square is in the center of the bottom row.



Kurzvortrag: Interkulturelle Kommunikation

Wenn Menschen aus verschiedenen Kulturkreisen aufeinandertreffen, bezeichnet man ihre Interaktion als interkulturelle Kommunikation. Das Begrüßungsritual ist nur ein Beispiel dafür, wie unterschiedlich Kommunikation ablaufen kann. Diese Kommunikation zwischen Ratsuchenden, Integrationslotsinnen und -lotsen sowie Dritten kann schwierig sein und zu Missverständnissen führen. Der Grund dafür liegt in den unterschiedlichen Traditionen, Religionen und Gebräuchen einer Kultur, die sich entscheidend auf die Kommunikation auswirken.

Kulturelle Prägung bedeutet:

- Jeder Mensch wird in eine Kultur hineingeboren und nimmt diese in sich auf.
- Die kulturelle Programmierung ist meist bis zum 7. Lebensjahr verinnerlicht.
- Die Kultur als geistiges Orientierungssystem ist meist unbewusst.
- Kultur entwickelt und ändert sich, und zwar in Abhängigkeit von unserer Teilhabe an unterschiedlichen Kontexten.

Kultur ist:

- nicht statisch, sondern immer in Bewegung, sich verändernd, prozesshaft,
- nicht gleich, sondern zusammengesetzt,
- nicht an nationale Grenzen oder anders definierten Räumen festzumachen,
- nicht eindeutig, sondern mehrdeutig und ambivalent.

Sensibilisierung in Bezug auf interkulturelle Kommunikation bedeutet:

- die eigene kulturelle Prägung wahrzunehmen und zu benennen. Zu wissen, dass wir alle Bilder in uns tragen, an denen wir uns orientieren. Dass uns bewusst ist, dass sie bei anderen Kulturen anders sein können.
- lernen, Mehrdeutigkeit auszuhalten und zu leben. Gut oder böse, schwarz oder weiß, richtig oder falsch, Freund oder Feind – so sehen viele Menschen die Welt. Dass die Dinge oft weniger eindeutig sind, halten wir nur schwer aus und das macht anfällig für Zuschreibungen und Vorurteile.
- Missverständnisse und Irritationen als Potenzial anzusehen.
- ungleiche Beziehungen erhöhen die Verletzbarkeit eines Kommunikationspartners oder -partnerin. Viele interkulturelle Kontakte sind von sprachlicher Unterlegenheit, sozialer und rechtlicher Ungleichheit geprägt.

Was braucht es für eine Kommunikation auf Augenhöhe?

- offene Einstellung
- Bewusstsein über eigene Haltung in der Kommunikation
- Aufmerksamkeit gegenüber anderen
- interkulturelle Werkzeuge und Techniken
- kulturelles Wissen

Beispiele von kulturbedingten Missverständnissen in der Kommunikation

Die Fragestellung „Was brauche ich ...?“ kann im umgangssprachlichen Bedeutungszusammenhang missverständlich beantwortet werden. So können Antworten so ausfallen: „Ich brauche nicht zu meckern“ oder aber „Ich brauche keine Ausweiskontrolle am Bahnhof aufgrund meiner Hautfarbe.“ Diese oft sehr beiläufigen und kleinen Sequenzen in der Kommunikation bieten, wenn sie wahrgenommen und thematisiert werden, vielfältige Möglichkeiten interkulturellen Lernens.





Fragen Sie die Teilnehmenden nach weiteren Wörtern, die von unterschiedlicher Bedeutung sind.

Allgemeine Aspekte (interkultureller) Kommunikation

- eher fragend als allwissend / eine Fragekultur bei sich aufbauen
- Menschlichkeit über Professionalität stellend
- das Bewusstsein, dass Interaktionen sich immer in individuellen Kontexten abspielen
- Empathie und Neugierde für die Geschichten des anderen
- Rollendistanz
- selbstreflexive und kooperative Haltung

Genügt nicht allgemeines Wissen in Gesprächsführung und Kommunikation, wie dies beispielsweise im vorhergehenden Seminarplan besprochen wurde?

Kommunikationsstörungen entstehen (wie bei jeder Kommunikation) durch unterschiedliches Erleben einer Situation aufgrund

- fehlenden Hintergrundwissens,
- falscher, verzerrter Bilder vom anderen bzw. von der fremden Kultur.

Die damit geweckten abweichenden oder falschen Erwartungen führen zu Enttäuschungen und Verunsicherung oder sie können dazu führen. Dies kann wiederum zu unerwarteten Reaktionen führen und irritieren.

Interkulturelle Kontakte sind deshalb unter Umständen prekärer oder auch heikler als „normale“ Interaktionen.

Stolpersteine in der interkulturellen Kommunikation

Hier können die Teilnehmenden ergänzen oder Beispiele nennen.

- Annahme von Gemeinsamkeiten, wo Unterschiede herrschen und umgekehrt
- unausgesprochene Selbstverständlichkeiten
- übertriebene „Political Correctness“ und Pseudo-Empathie
- stereotype Weltbilder: Die sind / Wir sind ...
- Halbwissen und fatale Schlussfolgerungen
- Überempfindlichkeit, alles als „kulturbedingt“ zu interpretieren
- Keine Verteidigungshaltung! Kein Misstrauen!
- Keine Glaubenskriege führen, keine missionarische Haltung! Pragmatische Lösungen suchen!

Tipp

Den interkulturellen Kontext im Blick behalten und auf generelle Kommunikationsregeln achten.

Wird Kommunikation im interkulturellen Zusammenhang behandelt, kann es zu Polarisierungen bzw. Stereotypisierungen kommen. Die ausschließliche Orientierung an kulturspezifischen Kommunikationsstilen kann in eine Sackgasse führen.

Hier ist eine Rückkoppelung auf allgemeingültige Kommunikationstypen angebracht, die es unabhängig von kulturell relevanten Kommunikationsstilen überall auf der Welt gibt: zum Beispiel Anklagen, Besserwisserei, Cocktailreden, Jammern, Rationalisieren, Plaudertaschen und Quasselstrippen.

Quelle: angelehnt an Sunita Balser, Dipl. Sozialpädagogin (FH), Systemische Beraterin, Familientherapeutin (DGSF) Beratung, Coaching, Supervision, Interkulturelle Workshops - www.balser-consult.de





Methode: Kommunikationsgewohnheiten erkennen

Beschreibung:

Wir verfügen aufgrund unserer Prägung und Erfahrung über individuelle und auch über kulturell bedingte Kommunikationsgewohnheiten. Wer sich der eigenen Kommunikationsgewohnheiten bewusst ist, hat auch die Chance, sie zugunsten einer erfolgreichen Gesprächsführung bzw. einer guten Verständigung zu überprüfen und anzupassen.

Dauer:

60 bis 90 Minuten

Gruppengröße:

ab 12 Personen (mehrere Dreiergruppen)

Ziele:

- eigene Kommunikationsgewohnheiten reflektieren
- hemmendes und förderndes Gesprächsverhalten erfahren
- erfahren, dass ungewohntes und fremdes Verhalten zu Abwertung und Zuschreibungen führen kann

Material:

geräumiger Seminarraum mit jeweils kleinen Gesprächsecken à drei Stühle

Ablauf:

Stellen Sie den Ablauf der Übung vor und geben Sie ein Thema für die Gesprächssituation vor.

Nun werden Dreiergruppen gebildet, die parallel zueinander in die vorgegebene Situation gehen sollen. Jeweils ein Gruppenmitglied wird die Beobachtungsrolle übernehmen, die beiden anderen ein kurzes Gespräch führen. Eine Person aus jeder Gruppe wird gebeten, vor den Seminarraum zu kommen. Sie bekommt die Aufgabe, während des Gesprächs ein bestimmtes Kommunikationsverhalten einzuhalten, wie beispielsweise:

„Blickt während des gesamten Gesprächs nicht in die Augen eures Gesprächspartners / eurer Gesprächspartnerin.“ Die beiden Gesprächspartner/-innen unterhalten sich ca. 5 Minuten über das vorher verabredete Thema. Anschließend werden die anderen Gesprächspartner und -partnerinnen aus allen Gruppen vor die Tür gebeten und erhalten wiederum eine Aufgabe:

„Sprecht bei dem jetzt folgenden Gespräch extrem langsam und macht oft Pausen“

oder „unterbrecht und fällt dem anderen ins Wort, lässt die Person nicht ausreden“.





Auswertung:

In der anschließenden Reflexion in gemeinsamer Runde schildern die Teilnehmenden ihre Wahrnehmungen. Zunächst geben die am Gespräch Beteiligten eine Rückmeldung. Anschließend werden diejenigen gefragt, die in der Rolle als Beobachtende waren. Die Auswertung kann sich an folgenden Fragen orientieren:

- Wann ging es dir gut in dem Gespräch? Wann hast du dich unwohl gefühlt?
- Erlebst du solche Situationen auch im Alltag, wenn ja, wo?
- Welche Kommunikationsregeln gelten für dich?
- Welche Gesprächsgewohnheiten sind deiner Meinung nach kulturell bedingt?
- Welche Fragen oder Anregungen habt ihr noch?

Im nächsten Schritt sollen die Teilnehmenden alternative Umgangsformen ausprobieren. „Welchen Umgang mit unterschiedlichen Kommunikationsgewohnheiten wünschst du dir oder fändest du hilfreich?“ Die Erprobung kann in der jeweiligen Dreiergruppe oder in neuen Konstellationen sein.

Quelle: Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit www.baustein.dgb-bwt.de
DGB-Bildungswerk Thüringen e. V.

Impressum

Autorin und Autor:
Dr. Jürgen Schumacher
Sozialwissenschaftliche Beratung
Lucia Rutschmann
Kompetenzzentrum Vielfalt - WIR Lotsen

Redaktion:
Sigrid Jacob und Monika Präse
Kompetenzzentrum Vielfalt - WIR Lotsen

Wiebke Schindel und Heike Würfel
Hessisches Ministerium für Soziales
und Integration Referat VI 2 -
Landesprogramm WIR

Kompetenzzentrum Vielfalt - WIR Lotsen
Domstraße 81 | 63067 Offenbach
Telefon 069 82367233
wir-lotsen@lagfa-hessen.de
www.kompetenzzentrum-vielfalt-hessen.de

Ein Projekt von:



Gefördert von:
Hessisches Ministerium
für Soziales und Integration



September 2020





Modul 7: Lokale Netzwerke





Modul 7: Lokale Netzwerke

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis

Einführung

Warum sollte das Thema „Die WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen im lokalen Netzwerk“ in der Basisqualifizierung behandelt werden? 3

Gegenstand des Moduls 5

Methodische und didaktische Hinweise 9

Lernziele des Moduls im Überblick 10

Quellenhinweise 10

Seminarplan: Kooperationspartner kennenlernen 11

Kurzvortrag: Vorstellung des WIR-Lotsenprojekts 15

Präsentationsvorlage für Kooperationspartner 17





Warum sollte das Thema „Die WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen im lokalen Netzwerk“ in der Basisqualifizierung behandelt werden?

Alle WIR-Integrationslotsenprojekte sind als Teil eines lokalen Netzwerks tätig, dessen Akteurinnen und Akteure mit dem Thema „Integration von Zugewanderten“ befasst sind. Dieses umfasst sowohl die Organisationen und Personen, deren explizite Aufgabe es ist, zu dieser Integration beizutragen, als auch eine Vielzahl von Regelinstitutionen, die ihre Leistungen auch für Zugewanderte erbringen. Zu nennen sind hier zum Beispiel die Einrichtungen des Bildungs- und Gesundheitssystems.

Da es Aufgabe der WIR-Integrationslotsenprojekte ist, zwischen ratsuchenden Zugewanderten und den Organisationen der Aufnahmegesellschaft zu vermitteln und Brücken zu bauen, sind Integrationslotsenprojekte ohne lokale Netzwerke nicht denkbar.

Der Begriff „Netzwerk“ bezeichnet in diesem Zusammenhang das gesamte Geflecht von Beziehungen zwischen Personen und Institutionen, die durch ein oder mehrere gemeinsame Merkmale gekennzeichnet sind.

Diese Klarstellung ist wichtig und sollte in der Basisqualifizierung Berücksichtigung finden, um einem möglichen Missverständnis vorzubeugen: Wenn man heute von Netzwerken und insbesondere von sozialen Netzwerken spricht, so meint man oft Computernetze oder Online-Plattformen zum Informationsaustausch wie zum Beispiel Facebook oder Twitter. Soziale Netzwerke in diesem Sinne können zwar im Integrationslotsenengagement als Hilfsmittel genutzt werden, grundsätzlich ist mit einem Netzwerk hier aber etwas anderes gemeint als eine Online-Plattform. Die Beschäftigung mit Netzwerken in der Sozialwissenschaft und Sozialen Arbeit geht bis weit in die Vor-Internetzeit zurück. Der Wert der Netzwerktheorie für Forschung und Praxis liegt in einem Perspektivwechsel weg von den Akteurinnen und Akteuren in einem bestimmten Feld und hin zu den Beziehungen zwischen ihnen.¹

Im Zusammenhang des Integrationslotsenengagements im Landesprogramm WIR sind die gemeinsamen Merkmale des zu betrachtenden Netzwerks

- erstens der Bezug zu einem Handlungsziel, nämlich der Integration von Zugewanderten, sowie
- zweitens die lokale Ebene im Sinne des räumlichen Einzugsbereichs der einzelnen WIR-Integrationslotsenprojekte.

Aufgrund des Bezugs zu einem gemeinsamen Handlungsziel gehören die lokalen Netzwerke der WIR-Integrationslotsenprojekte zur Klasse der Kooperationsnetzwerke, für die andere Kriterien maßgeblich sind als für Netzwerke, die ausschließlich dem kommunikativen Austausch dienen. So sind wichtige Beurteilungskriterien für Kooperationsnetzwerke der Grad ihrer Zielerreichung sowie ihre Effizienz im Sinne eines günstigen Verhältnisses zwischen Aufwand und Ergebnis.





Netzwerk auf Projektebene

Es gibt in jedem Integrationslotsenprojekt so etwas wie ein „offizielles“ Kooperationsnetzwerk. Das sind die Beziehungen zu den Akteurinnen und Akteuren, mit denen das Projekt üblicherweise oder auf Basis von Kooperationsvereinbarungen zusammenarbeitet. Es ist wichtig, dass alle WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen dieses Netzwerk in Grundzügen kennen. Sie sollten wissen, mit welchen Organisationen und Personen das jeweilige Integrationslotsenprojekt kooperiert, was die Aufgaben und Möglichkeiten dieser Organisationen und Personen sind und mit welchen Anliegen man sich an sie wenden kann.

Netzwerke sind dynamisch

Kooperationsnetze sind keineswegs statisch, sondern einem ständigen Wandel unterworfen. Es kann sein, dass bisherige Kooperationspartnerinnen oder -partner aus dem Netzwerk ausscheiden, zum Beispiel, weil sie in zeitlich befristeten Projekten gearbeitet haben. Auf der anderen Seite kommen neue Akteurinnen oder Akteure hinzu, zu denen Kooperationsbeziehungen aufgebaut werden müssen.

In bestehenden Kooperationen können sich Zuständigkeiten ändern oder das Personal wechseln. All dies bedingt, dass Netzwerke gepflegt werden müssen, wenn sie ihren Nutzen voll entfalten sollen. An dieser Netzwerkpflege sollten sich alle WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen im Rahmen ihrer Vermittlungstätigkeit beteiligen.

Der persönliche Faktor in Netzwerken

Es ist sinnvoll, das Kooperationsnetzwerk des Projekts von den persönlichen Netzwerkbeziehungen mit und zwischen den WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen zu unterscheiden. Dabei geht es einmal um das Verhältnis der privaten Netzwerke der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen zum Netzwerk des Projekts und damit um die Frage, ob man diese getrennt halten sollte oder Überlappungen zulässt.²

Zum anderen geht es um die persönliche Qualität der Netzwerkbeziehungen und damit um die Frage, wie man gut funktionierende persönliche Beziehungen innerhalb des Kooperationsnetzes aufbaut und erhält.³

Netzwerke ausbauen

Die Integration von Zugewanderten und die interkulturelle Kommunikation in der kommunalen Gesellschaft ist eine Aufgabe, die alle Bürgerinnen und Bürger betrifft und in deren Erfüllung deswegen möglichst viele von ihnen eingebunden sein sollten. Dies ist in den allermeisten Fällen noch nicht so umfassend der Fall, wie dies wünschenswert wäre. Der Ausbau des Kooperationsnetzwerks durch Einbeziehung neuer Akteurinnen und Akteure sowie die Intensivierung bestehender Beziehungen sind deswegen Ziele, an deren Erreichung sich die WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen beteiligen sollten.

Bezüge zum Kernprofil

Vermittlung und Brückenbau sind grundlegende Aufgaben der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen und als solche im Kernprofil niedergelegt.⁴ Es liegt in der Logik dieser Aufgaben, dass die erforderlichen Haltungen⁵ und Kompetenzen⁶ von WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen durchweg auch einer erfolgreichen Netzwerkarbeit dienlich sind.





Gegenstand des Moduls

Im Zentrum des Moduls sollte die Darstellung des Netzwerks auf Projektebene stehen, also eine kurze Präsentation der Personen und Organisationen, mit denen das Integrationslotsenprojekt vor Ort kooperiert. Dies ist Thema des ersten Unterabschnitts.

Im zweiten Unterabschnitt geht es darum, dass Netzwerke gepflegt und ausgebaut werden sollten. Es wird umrissen, wie dies geschieht bzw. geschehen sollte, und welche Rolle die einzelnen WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen dabei spielen können.

Um sich an der Netzwerkarbeit beteiligen zu können, sollten die WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen die Grundstrukturen der Netzwerke kennen. Damit sind nicht die konkreten beteiligten Organisationen und Personen gemeint, sondern die Arten ihrer Beziehungen zueinander. Dies ist Thema des dritten Unterabschnitts.

Das Kooperationsnetzwerk vor Ort

Jedes Integrationslotsenprojekt verfügt sicherlich über Dokumente, aus denen die Akteurinnen und Akteure des Netzwerks auf Projektebene sowie ihre Rolle im Integrationslotsenengagement hervorgehen. Idealerweise gibt es dazu eine einheitliche Liste oder Datei, eventuell müssen die Informationen aus verschiedenen Quellen zusammengestellt werden.

Eine vollständige Übersicht über das lokale Netzwerk sollte für die Basisqualifizierung auf jeden Fall bereitstehen.

Netzwerke auf Projektebene können je nach den Schwerpunkten des jeweiligen lokalen Projekts, den lokalen Gegebenheiten und den Zielgruppen des Integrationslotsenengagements sehr unterschiedlich sein.

Sie können zum Beispiel stark auf Kinderbetreuung und schulische Bildung konzentriert sein, so dass Kindertagesstätten, Schulen, Erziehungsberatungsstellen im Netzwerk dominieren. Sie können aber auch auf berufliche Integration fokussiert sein, so dass Unternehmen und andere Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, berufliche Bildungseinrichtungen und das lokale Jobcenter im Mittelpunkt stehen.

Ein Großteil der Projekte deckt ein weites Spektrum an Bereichen ab⁷, so dass mehr oder weniger alle Akteurinnen und Akteure der lokalen Integrationsarbeit sowie darüber hinaus viele Fachdienste, zum Beispiel im Bildungs- oder Gesundheitsbereich, zum Kooperationsnetz gehören.

Eine Herausforderung in der Präsentation des jeweiligen lokalen Netzwerks ist die „richtige“ Setzung von Prioritäten. Es gibt mit Sicherheit sehr viel mehr Informationen zum lokalen Netzwerk, als sich in der Basisqualifizierung vermitteln lassen. Von daher ist eine sorgfältige Auswahl der relevanten Informationen eine wichtigste Aufgabe. Eine Überflutung mit Informationen sollte vermieden werden, im Zweifelsfall ist „weniger mehr“. Leicht verständliche und nachvollziehbare Informationen zu den wichtigsten Netzwerkpartnerinnen und -partnern sind der bessere Weg als detailreiche Überblicke über das Gesamtnetzwerk.





Nach Abschluss der Basisqualifizierung werden die WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen das Netzwerk vor Ort und die Rollen und Funktionen der beteiligten Akteurinnen und Akteure durch ihr praktisches Engagement besser kennenlernen. Es kann aber je nach Bedarf auch sinnvoll sein, Netzwerkstrukturen und Netzwerkqualität zum Gegenstand von Treffen zum Erfahrungsaustausch oder eines Vertiefungsseminars im Rahmen des Landesprogramms WIR⁸ sein.

Pflege und Ausbau von Netzwerken

Netzwerke, die zur Erreichung eines bestimmten Zieles beitragen sollen, wie die lokalen Netzwerke zur Integration von Zugewanderten, müssen gepflegt werden, um ihre Möglichkeiten voll entfalten zu können. Dabei sind zwei Ebenen zu unterscheiden, nämlich:

- die Pflege des gesamten Netzwerks durch eine Organisation oder Person, die die Netzwerkkoordination oder -moderation übernimmt, und
- die Pflege der Netzwerkbeziehungen, die die einzelnen Beteiligten am Netzwerk zueinander haben.

Es kann sein, dass die Koordination des WIR-Integrationslotsenprojekts in die erste Ebene eingebunden ist, auf jeden Fall ist dies aber eine Aufgabe der zuständigen Akteurinnen und Akteure vor Ort. Innerhalb einer Kommune ist dies in erster Linie die oder der Integrationsbeauftragte oder das kommunale Integrationsbüro. Auf Kreisebene ist dies auch eine Aufgabe der WIR-Koordinatorinnen und -Koordinatoren.

„Aufgabe der Koordinatorinnen und Koordinatoren ist es zum Beispiel, ein regionales Integrationsmanagement einzurichten, die interkulturelle Öffnung voranzutreiben und Konzepte für eine Willkommens- und Anerkennungskultur zu entwickeln. Die Vernetzung mit allen kommunalen Akteuren auf dem Gebiet der Integration wie Integrationsbeauftragten oder Migrantenorganisationen ist hier von besonderer Bedeutung.“⁹

Die einzelnen WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen können und sollten das lokale Netzwerk auf der zweiten Ebene, der Ebene der einzelnen Netzwerkbeziehungen, stärken. Integrationslotsenengagement ist, da es der Vermittlung und dem Brückenbau dient, immer auch Netzwerkarbeit, also keine zusätzliche Aufgabe, sondern ein Aspekt des Integrationslotsenengagements.

Allerdings spricht auch nichts dagegen, wenn ein lokales Projekt Teile der Netzwerkarbeit als eigenständige Aufgabe der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen definiert, zum Beispiel, um Kontakte und Kooperationsbeziehungen zu Sport- und anderen Freizeitvereinen oder zu Migrantenorganisationen aufzubauen.

Damit WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen im Rahmen ihrer Vermittlungstätigkeit das Netzwerk stärken können, ist es hilfreich, wenn sie in der Basisqualifizierung mit den grundlegenden Eigenschaften von Kooperationsnetzen vertraut gemacht werden.

Grundstrukturen von Kooperationsnetzwerken

Unabhängig von der konkreten Struktur einzelner Netzwerke, also der Frage, welche Akteurinnen und Akteure mit welchen Funktionen beteiligt sind und in welchen Beziehungen sie zueinander stehen, lassen sich in mehreren Dimensionen charakteristische Grundstrukturen von Kooperationsnetzwerken unterscheiden, die in der Folge umrissen werden.





Ebenen der Vernetzung

Man kann Netzwerkbeziehungen zunächst einmal danach unterscheiden, was genau in ihnen geschieht. Dabei ist

- der Austausch von sachdienlichen Informationen die erste Ebene,
- die Koordination, also die (teilweise) Ausrichtung der eigenen Aktivitäten nach dem, was die Netzwerkpartnerinnen und -partner tun und erreichen wollen, die zweite Ebene und schließlich
- die Kooperation im Sinne einer gemeinsamen und abgestimmten Planung und Durchführung von Aktivitäten die dritte Ebene.

Während ein bloßer Informationsaustausch leicht zu bewerkstelligen ist, stellt eine Kooperation im Sinne der dritten Ebene hohe Anforderungen an die Netzwerkpartner. Anzumerken ist, dass die Bezeichnungen für die drei genannten Ebenen im Alltagssprachgebrauch nicht trennscharf voneinander verwendet werden. So ist es zum Beispiel durchaus üblich, auch einen bloßen Informationsaustausch als Kooperation zu bezeichnen.

Balance von Netzwerkbeziehungen

Eine nächste Dimension ist die Fragen nach der Balance von Netzwerkbeziehungen: Sind sie ausgeglichen, also gibt zum Beispiel die eine Seite ebenso viele Informationen weiter wie die andere? Oder zeigt sie eine ebenso große Bereitschaft, die eigenen Aktivitäten mit denen des Netzwerkpartners abzustimmen wie die andere? Oder sind die Verhältnisse ungleich? Im Extremfall können sich Netzwerkbeziehungen bei näherer Betrachtung als völlig einseitig erweisen.

Partnerschaftlichkeit von Netzwerkbeziehungen

Netzwerkbeziehungen können partnerschaftlich strukturiert sein, also auf gleicher Augenhöhe ablaufen, sie können aber auch Elemente von Hierarchie in dem Sinne aufweisen, dass die eine Seite versucht, die Netzwerkbeziehung durch Anweisungen oder den Verweis auf den eigenen höheren Status oder die eigenen weiterreichenden Befugnisse zu dominieren.

Es ist für die WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen durchaus hilfreich, die eigenen Netzwerkbeziehungen im Hinblick auf die drei genannten Ebenen zu bewerten und das eigene Verhalten darauf abzustimmen. Dies kann so aussehen, dass man gezielt versucht, die Kooperationsqualität zu verbessern, aber auch darin liegen, dass man – wo dies möglich ist – nicht so gut funktionierende Kooperationsbeziehungen durch solche zu ersetzen, die den Grundsatz der Partnerschaftlichkeit respektieren.

Ist und Soll von Netzwerkbeziehungen

Die Bewertung der bestehenden Netzwerkbeziehungen nach den vorgenannten Dimensionen sollte ergänzt werden durch einen Vergleich des gegebenen Istzustands mit einem wünschenswerten Sollzustand. In nahezu allen Netzwerken gibt es „weiße Flecken“. Dies sind einerseits Organisationen und Personen in der lokalen Gesellschaft, die konstruktiv zur Zielerreichung des Netzwerks beitragen könnten, bislang aber nicht Teile des Netzwerks sind.





Andererseits kann es sein, dass bestimmte Funktionen im eigenen Netzwerk noch nicht abgedeckt werden oder bestimmte Zugänge noch nicht erschlossen werden konnten. So könnte überlegt werden, wer diese Lücken im Sinne einer Erweiterung oder Vervollständigung des Netzwerks schließen kann.

Persönliche Netzwerke

Jeder Mensch ist in eine Reihe von unterschiedlichen Netzwerken eingebunden. Ein wichtiges unter diesen ist das persönliche Netzwerk, also die Summe der privaten freundschaftlichen oder verwandtschaftlichen Beziehungen. Das persönliche Netzwerk kann sich mehr oder weniger stark mit dem Netzwerk des Integrationslotsenengagements überlappen. Dies ist zum Beispiel im zuvor beschriebenen informellen Netzwerk naheliegenderweise der Fall, denn hier entwickeln sich schnell auch Elemente privaten Austauschs.

Das jeweilige persönliche Netzwerk kann interessante Ressourcen für das Integrationslotsenengagement enthalten. Zu nennen wären hier beispielsweise der Zugang zu einer Herkunftsgemeinschaft bei Teilnehmenden mit eigenem Migrationshintergrund oder der Kontakt zu Vereinen und anderen zivilgesellschaftlichen Organisationen, die mit ihren Angeboten und Aktivitäten zur Integration von Zugewanderten beitragen können.

Praxiserfahrene Integrationslotsinnen und -lotsen wählen hier unterschiedliche Wege. Einige ziehen es vor, ihr persönliches und das Integrationslotsennetzwerk so weit wie möglich voneinander getrennt zu halten. Andere nutzen ihre persönlichen Netzwerke zugunsten ihres Integrationslotsenengagements. Hierin liegen zwar zweifelsohne interessante Möglichkeiten, aber diese Verknüpfung kann auch eine Belastung des persönlichen Netzwerks darstellen.

Vor diesem Hintergrund sollte das Verhältnis von persönlichem Netzwerk der Teilnehmenden und dem Netzwerk ihres Integrationslotsenengagements thematisiert und diskutiert werden, damit die Teilnehmenden eine fundierte Entscheidung darüber treffen können, wie sie selbst mit dieser Thematik umgehen wollen.

In der Basisqualifizierung kann es nicht um mehr gehen als um eine Sensibilisierung für die Thematik. Schwierigkeiten in diesem Bereich treten gegebenenfalls erst im praktischen Integrationslotsenengagement auf. Hier sind auch die Projektträger in der Verantwortung, die Privatsphäre ihrer WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen zu schützen, zum Beispiel, indem sie „dienstliche“ Kontaktmöglichkeiten („Diensthandy“, „Dienst-E-Mail“) bereitstellen (→ Modul 8, Grenzen).





Methodische und didaktische Hinweise

Optionen für die Präsentation des lokalen Netzwerks auf Projektebene

Natürlich kann das lokale Netzwerk aufgrund entsprechender mündlicher oder schriftlicher Informationen von der regulären Kursleitung vorgestellt werden. Es erscheint aber naheliegend, in diese Aufgabe diejenigen Personen einzubeziehen, die in der Praxis in und mit diesem Netzwerk arbeiten, und das sind die Koordinatorinnen und Koordinatoren des lokalen Integrationslotsenprojekts.

In einigen der bislang durchgeführten Basisqualifizierungen wurde der Weg gewählt, Vertreterinnen oder Vertreter wichtiger Kooperationspartner in den Kurs einzuladen, um ihre jeweilige Institution und deren Aufgaben zu präsentieren. Dieser Weg erscheint auf den ersten Blick bestechend, da auf diese Weise gleich ein persönlicher Kontakt zu den Organisationen hergestellt wird.

In einem zweiten Blick kann aber festgestellt werden, dass diese Vorgehensweise im Einzelfall geprüft werden sollte. Es kann vorkommen, dass sich die eingeladenen Vertreterinnen und Vertreter zu stark auf die Präsentation ihrer Organisation und ihrer Aufgaben insgesamt konzentrieren und zu wenig auf das Element des Integrationslotsenengagements in ihrer Organisation und dessen Bedeutung für die Verbesserung der Integrationsleistungen fokussieren.

Dies kann trotzdem dann sinnvoll sein, wenn die WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen in ihrem Engagement in die gesamte Organisation integriert sind, wie dies etwa bei der Kooperation mit Kindertagesstätten und Schulen der Fall sein kann.

Bezieht sich das Integrationslotsenengagement hingegen auf die Begleitung zu Terminen bei dieser Organisation, zum Beispiel dem lokalen Jobcenter, so könnte eine Vorstellung der Gesamtorganisation mit Informationen befrachtet sein, die für die Teilnehmenden wenig hilfreich sind.

Weiterhin wird hin und wieder die Option gewählt, die jeweilige kooperierende Organisation kennenzulernen, indem die Teilnehmenden der Basisqualifizierung diese besuchen. Diese Möglichkeit ist zeitaufwändig und es sollte im Einzelfall geprüft werden, ob ein angemessenes Verhältnis zwischen Aufwand und Ertrag im Sinne eines praxisrelevanten Lernfortschritts der Teilnehmenden besteht.

Oft kennen sich Menschen, die sich für ein Engagement als WIR-Integrationslotsin oder -lotse interessieren, bereits recht gut im lokalen Netzwerk zur Integration von Zugewanderten aus. Ist dies in der Gruppe der Fall, so kann das Wissen der Teilnehmenden darüber auch in einer Qualifizierungseinheit zusammengetragen werden.





Lernziele des Moduls im Überblick

Am Ende der Basisqualifizierung sollten die Teilnehmenden im Themenbereich „Die WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen im lokalen Netzwerk“ folgende Kenntnisse und Fähigkeiten gewonnen, vertieft oder aktualisiert haben:

- Sie sollten mit dem offiziellen Kooperationsnetzwerk ihres jeweiligen lokalen Projekts in den Grundzügen vertraut sein, also die wichtigsten Organisationen und Personen kennen, mit denen das Projekt zusammenarbeitet, und wissen, worauf sich diese Zusammenarbeit bezieht.
- Sie sollten die Pflege ihrer Netzwerkbeziehungen als einen Aspekt ihres Engagements begreifen.
- Sie sollten die grundlegenden Dimensionen von Netzwerkbeziehungen kennen und in der Lage sein, eigene Netzwerkbeziehungen anhand dieser Dimensionen zu bewerten und zu gestalten.
- Sie sollten sich des persönlichen Aspekts von Kooperationsbeziehungen bewusst sein.
- Sie sollten erfahren haben, dass der Ausbau des Kooperationsnetzwerks wünschenswert ist und sie dazu möglicherweise Beiträge leisten können.

Quellenhinweise

Endnoten

¹ Vergleiche Stegbauer 2017 Seiten 18 folgende

² Dies wird weiter unten im Abschnitt „Persönliche Netzwerke“ thematisiert.

³ Dies wird weiter unten im Abschnitt „Formelle und informelle Netzwerke“ thematisiert.

⁴ Vergleiche Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2019 Seite 13.

⁵ Vergleiche Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2019 Seiten 21 folgende.

⁶ Vergleiche Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2019 Seiten 29 folgende.

⁷ Vergleiche Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2016 Seiten 20 folgende.

⁸ Vergleiche Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2018 Seiten 3 folgende.

⁹ Hessisches Ministerium für Soziales und Integration, ohne Jahr (Webseite).

Literatur und Quellen

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (2016): Bestandsaufnahme, Analyse und Empfehlungen für Qualifizierungen und Schulungen ehrenamtlicher Integrationslotsinnen und -lotsen zur Förderung einer Willkommens- und Anerkennungskultur in Hessen, erstellt von Jürgen Schumacher und Feben Arha, Endbericht vom 9.9.2016 (https://integrationskompass.hessen.de/sites/integrationskompass.hessen.de/files/Bestandsaufnahme%2BLotsen-Qualifizierung%2BHE%2B-%2B09_2016-pdf_1.pdf, abgerufen am 30.4.2020).

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (2018): Förderrichtlinie zum Landesprogramm „WIR – Wegweisende Integrationsansätze Realisieren“, Wiesbaden, den 10. Dezember 2018, <https://rp-darmstadt.hessen.de/sites/rp-darmstadt.hessen.de/files/WIR%20Fach-%20und%20F%C3%B6rdergrunds%C3%A4tze%2019.pdf> (abgerufen am 10.5.2020).

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (2019): Kernprofil der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen (Langfassung). Orientierungshilfen für Integrationslotsenprojekte im WIR-Programm des Landes Hessen, Wiesbaden, September 2019 (https://www.kompetenzzentrum-vielfalt-hessen.de/site/assets/files/1064/broschuere_kernprofil_lang_web_2019_barrierefrei.pdf, abgerufen am 15.9.2019).

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (ohne Jahr, Webseite): Förderung von WIR-Koordinationskräften auf: Der Integrationskompass – Alles rund um das Thema Integration in Hessen (<https://integrationskompass.hessen.de/f%C3%B6rderprogramm/f%C3%B6rderung-von-wir-koordinationskr%C3%A4ften>, abgerufen am 4.5.2020).

Stegbauer, Christian (2017): Interdisziplinäre Netzwerkforschung. In Symposium: Was ist Netzwerkforschung? Soziologie, 46. Jahrgang, Heft 1-2017, Seiten 17–61 (https://www.researchgate.net/publication/312161055_Symposium_Was_ist_Netzwerkforschung, abgerufen am 4.5.2020).





Seminarplan: Kooperationspartner kennenlernen

Inhalt:

Die Teilnehmenden lernen kommunale Beratungs- und Unterstützungsangebote kennen. Es können sich drei bis vier Partner aus Ämtern, Beratungsstellen und anderen Diensten mittels einer Kurzpräsentation vorstellen. Diese kann analog oder digital sein. Gegebenenfalls ergibt es Sinn, weitere Schlüsselpersonen aus verschiedenen Stadtteilen, Gemeinden oder Vereinen einzuladen. Auch die zukünftigen WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen stellen sich als zukünftige Netzwerkpartner mit ihren Schwerpunkten und Kompetenzen vor. Nach der gegenseitigen Vorstellungsrunde können in einem offenen Austausch Fragen gestellt und Informationen ausgetauscht werden. So können sich die Teilnehmenden kennenlernen, bestehende Kontakte vertieft und neue geknüpft werden.

Ziele:

- Kennenlernen von lokalen und regionalen Beratungs- und Unterstützungsstellen
- Rolle als WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen in der Praxis vertreten
- Lokale Vernetzung vorantreiben
- Einbinden von Schlüsselpersonen aus den verschiedenen Stadtteilen, Gemeinden oder Vereinen

Raum/Material:

Der Raum sollte für Besprechungen mit einer Größe von ca. 20 Personen und digitalem Präsentationsequipment ausgestattet sein. Neben einer Moderationswand und einem Moderationskoffer sollten ein Beamer, Laptop, Leinwand und ein Internetzugang vorhanden sein.

Dauer:

Gesamtdauer des Workshops: ca. 3 Unterrichtseinheiten







Seminarplan: Kooperationspartner kennenlernen

Zeit (min)	Ablauf	Inhalt	 Methoden  Material
5	Begrüßung	- Begrüßung der Gäste und der TN - Vorstellung Seminarablauf	 - Flipchart mit Info zum Ablauf
15	Einstieg Vorstellung der TN und der Projektschwerpunkte alle	- Dozentin bzw. Dozent und TN stellen sich, das WIR-Lotsenprojekt und die Themenschwerpunkte in kurzen Sätzen vor. - Wichtigkeit von Vernetzung darlegen - Das Lotsenprojekt verortet sich auf dem Stadtplan mit einem Fähnchen zur Erstellung einer Übersicht.	 Kurzvortrag (→ Methodenkoffer)  - Pinnwand - Stadtplan - Pins, Fähnchen
30 - 40	Vorstellungsrunde Kurzpräsentation der einzelnen Kooperationspartner alle	- Die Kooperationspartner stellen sich anhand der Präsentationsvorlage der Reihe nach vor. - Kooperationspartner ergänzen den Stadtplan mit ihren Standorten.	 Präsentationsvorlage  - Beamer, Internetzugang, Laptop - Flyer, Broschüren - Pinnwand mit Stadtplan - Pins, Fähnchen
20	Ergänzung alle	- Welche Fragen, Anregungen, Erwartungen und Wünsche haben Ilos an die Kooperationspartner? - Ergänzung der TN und der Dozentin bzw. des Dozenten um weitere relevante Anlaufstellen, Inhalte und Personen	
15	Pause		





Zeit (min)	Ablauf	Inhalt	 Methoden  Material
30	Moderierter Austausch alle	Raum für gegenseitige Fragen und Anmerkungen, z. B.: • Wann würde ein erneutes Treffen wieder Sinn ergeben? • An welchen Gremien oder Runden Tischen sollen Ilos teilnehmen?	
15	Abschluss alle	• Kurze Zusammenfassung der Veranstaltung mit Blick auf den Stadtplan • Abschlussrunde, z. B.: Wen würdet ihr gerne noch kennenlernen? • Ausblick auf das nächste Thema/Modul • Dank an die Gäste • Verabschiedung	

Hinweise:

Die Einladungen an Kooperationspartner richten sich nach den Interessen der Teilnehmenden und den Schwerpunkten im Projekt. Hierzu überlegen sich die Teilnehmenden im Vorfeld, welche Kooperationspartner geeignet wären und welche Fragen und Inhalte man erfahren möchte. Die Dozentin bzw. der Dozent lädt dann entsprechend Vertreterinnen und Vertreter kommunaler Ämter, Beratungsstellen oder Migrantenorganisationen ein. Die Personen haben die Möglichkeit, sich und ihr Angebot mittels einer Kurzpräsentation vorzustellen. Hierzu erhalten sie im Vorfeld eine Präventionsvorlage.

Wichtige Kooperationspartner können sein:

- Migrationsberatung, Jugendmigrationsdienst
- Ausländerbeirat
- WIR-Koordination
- VHS, Bildungskoordination für Neuzugewanderte
- Kommunale Abteilungen (zum Beispiel: Soziales, Grundsicherung, Flüchtlinge)
- Arbeitsagentur, Jobcenter
- IHK, Handwerkskammer
- Gesundheitsamt, Frauengesundheitszentrum, Fachstelle Leben im Alter
- Kindertagesstätten, Schulamt
- Stadtteilbüros und Nachbarschaftszentren
- Beratungsstellen (zum Beispiel: Ehe-, Lebens- und Erziehungsberatung, pro familia)
- Migrantenvereine
- Freiwilligenzentrum
- Koordinierungsstellen (zum Beispiel: LSBT*IQ, Menschen mit Behinderung)



Kurzvortrag: Vorstellung des WIR-Lotsenprojekts

A: Allgemeine Vorstellung des WIR-Integrationslotsenprojekts

Hessenweit gibt es über 44 WIR-Lotsenprojekte, in denen 850 Integrationslotsinnen und -lotsen ehrenamtlich aktiv sind. Sie sind Teil des Landesprogramms WIR des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration.

Warum ein WIR-Integrationslotsenprojekt?

Zwischen Ämtern, Behörden, Fachdiensten auf der einen Seite und Ratsuchenden mit Migrationshintergrund auf der anderen Seite gibt es häufig Missverständnisse, Verständigungsschwierigkeiten, mangelndes Verständnis für die Situation ... Ehrenamtliche Integrationslotsinnen und -lotsen können diese Lücke schließen und beiden Seiten hilfreich zur Seite stehen.

Eine Win-win-Situation für alle

Die Aufgabe der ehrenamtlichen Integrationslotsinnen und -lotsen ist geeignet für alle Menschen, die sich für ein vielfältiges und gutes Miteinander engagieren möchten. Gerade Menschen mit Migrationshintergrund und vielleicht auch Fluchterfahrung sind gute Brückenbauerinnen und -bauer, um Neuankommenden die ersten Schritte zu erleichtern. Die Engagierten können von dieser Tätigkeit profitieren. Der Einsatz als ehrenamtliche Integrationslotsin oder -lotse ermöglicht Teilhabe, schafft soziale Kontakte und Netzwerke und trägt dazu bei, aktiver Teil der Gesellschaft zu werden.

Was machen WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen?

WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen weisen in ihrem Umfeld ratsuchenden Menschen Wege:

- Sie begleiten zu Ämtern und Behörden.
- Sie geben Informationen über Angebote.
- Sie stehen bei Bedarf für Sprachmittlung (nicht Dolmetschen) zur Verfügung.
- Sie erklären Regeln.
- Sie vermitteln an Fachdienste.
- Sie geben Hilfe zur Selbsthilfe.
- Sie kennen sich vor Ort gut aus.

Wie werden WIR-Lotsenprojekte gefördert?

Das Land Hessen fördert bei WIR-Lotsenprojekten:

- Die Durchführung von Basisqualifizierungen
- Die Aufwandsentschädigungen für WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen, fünf Euro für max. sechs Stunden in der Woche
- Die Durchführung von Vertiefungsseminaren



Geeignete Rahmenbedingungen

Ein Lotsenprojekt ist dann erfolgreich, wenn die Rahmenbedingungen stimmen:

- Das Projekt wird von der Kommune oder dem Landkreis gestützt.
- Wichtig ist eine hauptamtliche Projektkoordination mit Unterstützung ehrenamtlicher Koordination.
- Offenheit für eine gute Zusammenarbeit mit Behörden, Ämtern und Vereinen
- Bekanntheit des Lotsenteams in kommunalen Netzwerken, Beiräten und Gremien
- Organisation von Basisqualifizierungen und Vertiefungsschulungen
- Anerkennung der Integrationslotsenstruktur als Gewinn für die Kommune

Unterstützung durch das Kompetenzzentrum Vielfalt - WIR Lotsen

Die Servicestelle berät und begleitet Träger von WIR-Lotsenprojekten und die, die es werden möchten. Weitere Information unter www.kompetenzzentrum-vielfalt-hessen.de.

B: Vorstellung des eigenen WIR-Lotsenprojekts

Nach der allgemeinen Vorstellung können sich der Träger und die Gruppe mit kurzen Worten vorstellen.

Stellen Sie den Kooperationspartnern die Themenfelder vor, in denen sich die Gruppe der zukünftigen WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen schwerpunktmäßig engagieren werden.

In einem nächsten Schritt kann sich die koordinierende Person vorstellen und die Kontaktdaten und Kommunikationswege beschreiben.





Präsentationsvorlage für Kooperationspartner

Diese Vorlage ist hilfreich, um den Kontakt mit zukünftigen Kooperationspartnern anzubahnen. Sie dient dazu, zielgerichtet die wichtigsten Informationen abzufragen.

Name der Organisation / des Vereins / der Einrichtung

Nennen Sie die wichtigsten Aufgaben und Zuständigkeitsgebiete Ihrer Organisation / Ihres Vereins / Ihrer Einrichtung.

In welchem Bereich erachten Sie eine Zusammenarbeit mit WIR-Integrationslotsen als sinnvoll?

Welche Erwartungen und Wünsche haben Sie an ehrenamtliche WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen?

Welche Fragen und Anregungen haben Sie an die ehrenamtlichen WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen, welche Fragen haben Sie an den Träger bzw. die Koordination?





Impressum

Autorin und Autor:

Dr. Jürgen Schumacher

Sozialwissenschaftliche Beratung

Lucia Rutschmann

Kompetenzzentrum Vielfalt - WIR Lotsen

Redaktion:

Sigrid Jacob und Monika Präse

Kompetenzzentrum Vielfalt - WIR Lotsen

Wiebke Schindel und Heike Würfel

Hessisches Ministerium für Soziales

und Integration Referat VI 2 -

Landesprogramm WIR

Kompetenzzentrum Vielfalt - WIR Lotsen

Domstraße 81 | 63067 Offenbach

Telefon 069 82367233

wir-lotsen@lagfa-hessen.de

www.kompetenzzentrum-vielfalt-hessen.de

Ein Projekt von:



Gefördert von:

Hessisches Ministerium

für Soziales und Integration

HESSEN



Oktober 2020





Modul 8: Grenzen des ehrenamtlichen Integrationslotsenengagements





Modul 8: Grenzen des ehrenamtlichen Integrationslotsenengagements

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis

Einführung

Warum sollte das Thema „Grenzen des ehrenamtlichen Integrationslotsenengagements“ in der Basisqualifizierung behandelt werden?	3
Gegenstand des Moduls	4
Methodische und didaktische Hinweise	7
Lernziele des Moduls im Überblick	8
Quellenhinweise	9

Seminarplan: Grenzen

11

Methode: Ampelspiel	15
Methode: Kartenabfrage	17
Kopievorlage: Kartenabfrage zum Thema Grenzen	18
Methode: Rollenspiel am Beispiel Grenzen	19





Grenzen des ehrenamtlichen Integrationslotsenengagements - Einführung

Einführung

Warum sollte das Thema „Grenzen des ehrenamtlichen Integrationslotsenengagements“ in der Basisqualifizierung behandelt werden?

Grenzen des ehrenamtlichen Integrationslotsenengagements im Landesprogramm WIR sind bereits in mehreren der vorangegangenen Module thematisiert worden, vor allem in den Modulen 3 über Rolle und Aufgaben der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen¹, im Modul 4 über Werte und Haltungen² sowie im Modul 5 über Rahmenbedingungen des Engagements.³

Der Grund dafür, diese Grenzen hier in einem eigenen Modul noch einmal zusammenfassend und vertiefend darzustellen, liegt in der besonderen Position, die WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen einnehmen: Sie engagieren sich als Brückenbauerinnen und Brückenbauer zwischen verschiedenen Akteurinnen und Akteuren und sind damit nicht nur einer, sondern mehreren Seiten verpflichtet.⁴

Vor allem haben sie sowohl den Anliegen der ratsuchenden Zugewanderten als auch den Anforderungen der Ämter, Fachdienste und anderen Organisationen Rechnung zu tragen. Grenzen zu ziehen und einzuhalten ist unter diesen Bedingungen eine wesentlich anspruchsvollere Aufgabe als dann, wenn eine Person einseitig als Interessenvertreterin oder Interessenvertreter für Zugewanderte tätig wird.

Grenzen haben von jeher eine Doppelfunktion: Sie schränken einerseits Handlungsspielräume ein, geben aber andererseits auch Leitlinien vor und erleichtern die Orientierung in einem komplexen Engagementfeld. WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen können zwar Rat und Unterstützung bei der Koordination des lokalen Projektes einholen, sind im direkten Einsatz aber auf sich selbst gestellt, müssen Entscheidungen fällen und haben einen großen Gestaltungsspielraum.

Gerade in der Anfangsphase ihres Engagements sind deswegen Grenzziehungen wichtig, um den WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen Orientierung und Handlungssicherheit zu geben.

Bezüge zum Kernprofil

Mehrere Elemente des Kernprofils der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen markieren Grenzen des Engagements:

- Das Profilelement „Begrenzung der Begleitung“ beschränkt das Integrationslotsenengagement auf eine konkrete Aufgabe und auf einen überschaubaren Zeitraum⁵ und markiert damit einen grundlegenden Unterschied zu beispielsweise ehrenamtlichen Patenprojekten für Zugewanderte.
- Die Orientierung des Integrationslotsenengagements auf eine Befähigung der ratsuchenden Zugewanderten und auf Hilfe zur Selbsthilfe⁶ begrenzt die Reichweite eines fürsorglichen Engagements. Sie erfordert nicht selten Zurückhaltung bei dem, was WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen für die Ratsuchenden tun zugunsten einer Stärkung des Eigenengagements der Zielgruppe.
- Die Verpflichtung auf größtmögliche Verschwiegenheit hinsichtlich der persönlichen Angelegenheiten der Ratsuchenden⁷ erfordert Disziplin im Kommunikationsverhalten und Grenzziehungen zwischen den Informationen, die zugunsten der Ratsuchenden kommuniziert werden sollten und denen, die unter die Verschwiegenheitspflicht fallen.





Grenzen des ehrenamtlichen Integrationslotsenengagements

- Die Verpflichtung auf eine Neutralität gegenüber den beteiligten Personen und Organisationen⁸ grenzt das vermittelnde und brückenbauende Engagement gegenüber der einseitigen Vertretung der Interessen der Zugewanderten ab.
- Schließlich bezieht sich das Profilelement der Wahrung einer Balance zwischen Nähe und Distanz⁹ auf die Belastungen, die für die WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen aus einer zu großen Nähe zu den Ratsuchenden erwachsen können.

Gegenstand des Moduls

In den folgenden Abschnitten werden die Grenzen der Integrationslotsentätigkeit in den verschiedenen Beziehungen zu den anderen Beteiligten dargestellt und diskutiert. Dabei geht es

- zunächst um die Funktion von Grenzen im ehrenamtlichen Integrationslotsenengagement,
- dann um Grenzziehungen und möglicherweise erforderliche Distanzierungen der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen gegenüber den ratsuchenden Zugewanderten,
- weiterhin um Grenzziehungen gegenüber hauptamtlichen Kooperationspartnerinnen und -partnern in Ämtern und Fachdiensten sowie
- schließlich um Grenzen, die die WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen individuell für sich selbst ziehen müssen, damit sie das, was sie im ehrenamtlichen Integrationslotsenengagement leisten können und leisten wollen, nicht überschreiten.

Funktion von Grenzen

Grenzen sind in mehrfacher Hinsicht wichtig für das ehrenamtliche Engagement als WIR-Integrationslotsin oder -lotse. Idealerweise sollten diese Grenzen daher vollständig, nachvollziehbar und praxistauglich definiert sein. Wo dies nicht der Fall ist, kann die gemeinsame Diskussion in der Basisqualifizierung wesentlich zur Verdeutlichung und Begründung von Grenzziehungen beitragen.

Grenzen sind immer zweiseitig: Man kann sie selbst einhalten oder überschreiten und sie können von anderen eingehalten oder überschritten werden. Deswegen ist es wichtig, dass die Grenzen des Engagements nicht nur den WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen selbst, sondern auch allen anderen am Integrationslotsenengagement Beteiligten bekannt sind. So gestaltete Grenzen

- zeigen Ratsuchenden, wie weit und unter welchen Bedingungen sie die Unterstützung von WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen in Anspruch nehmen können,
- verdeutlichen hauptamtlichen Gesprächspartnerinnen und -partnern, welche Aufgaben WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen übernehmen können und welche nicht,
- geben den WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen mehr Orientierung und Handlungssicherheit durch einen Rahmen für die eigene Tätigkeit und
- können schließlich eine Überlastung der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen durch eigene oder fremde Ansprüche verhindern.

Grenzziehungen gegenüber Ratsuchenden

Im folgenden Abschnitt wird auf zwei Grenzlinien in der Beziehung zwischen WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen und Ratsuchenden eingegangen. Dies ist zunächst die Grenze zwischen Lotsen- und Freundschaftsbeziehung sowie dann die Grenze zwischen Lotsenbeziehung und einer paternalistischen Beziehung.





Grenzen des ehrenamtlichen Integrationslotsenengagements

Lotsenbeziehung und Freundschaft

Die Beziehung zwischen einer WIR-Integrationslotsin oder einem -lotsen und einer oder einem Ratsuchenden ist zunächst durch das Anliegen der oder des Ratsuchenden und die Vermittlungsaufgabe der WIR-Integrationslotsin oder des -lotsen definiert, es handelt sich also um eine „dienstliche“ Beziehung. In den allermeisten „dienstlichen“ Beziehungen entwickelt sich aber daneben auch eine persönliche oder private Komponente.¹⁰

Diese spielt in vielen Fällen keine große Rolle und geht nicht über spontane Sympathie oder Antipathie hinaus. In der Beziehung zwischen WIR-Integrationslotsinnen oder -lotsen und Ratsuchenden kann aber die persönliche Beziehung für eine oder beide Seiten an Bedeutung gewinnen. Hier müssen die WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen und die Ratsuchenden jeweils das individuell angemessene Verhältnis von Nähe und Distanz finden.

Die Balance zwischen Nähe und Distanz im Integrationslotsenengagement ist zum Beispiel dann schwer aufrechtzuerhalten, wenn Ratsuchende die Beziehung als Freundschaft interpretieren. Dass dies in der Praxis immer wieder passiert, geht aus Gesprächen mit WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen hervor.

Dies ist nachvollziehbar, wenn man die Tatsache einbezieht, dass das ehrenamtliche Engagement deutscher Prägung und damit auch das der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen vielen Zugewanderten zumindest anfangs nicht vertraut ist, weil in ihren Herkunftskulturen andere Formen der unentgeltlichen Hilfeleistung dominieren.

Trifft man in einer Beziehung auf ein Rollenmodell, das einem unbekannt ist, so ist es nur naheliegend, diese Beziehung mit Hilfe eines vertrauten Rollenmodells, in diesem Fall dem Rollenmodell der Freundschaft, zu interpretieren und zu gestalten.

Freundschaften sind selbstverständlich eine reine Privatangelegenheit zwischen den Beteiligten und in keiner Weise Gegenstand einer Steuerung durch die WIR-Integrationslotsenprojekte. Es ist aber hilfreich, in der Basisqualifizierung zu diskutieren, was passieren kann, wenn zwischen WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen und ratsuchenden Zugewanderten zur Lotsenbeziehung eine Freundschaftsbeziehung hinzutritt und sich damit verschiedene Beziehungsmodelle überlappen.

Freundschaft beinhaltet gewisse Loyalitätsverpflichtungen. An eine Freundin oder einen Freund kann man wesentlich weitergehende Anforderungen richten als an eine ehrenamtliche Integrationslotsin oder einen -lotsen. „Du bist doch meine Freundin, da kannst du doch einmal ...“ – mit dieser Begründung lassen sich leicht Wünsche formulieren, die mit der Integrationslotsenrolle nicht vereinbar sind. Dies gilt insbesondere für die Verpflichtung auf Neutralität zu den Parteien, zu denen man im Integrationslotsenengagement Brücken baut.

Lotsenbeziehung und paternalistische Beziehung

Es kommt immer wieder vor, dass ehrenamtliche Helferinnen und Helfer im Rahmen ihres Engagements einen Unterstützungsbedarf wahrnehmen, den die unterstützten Personen oder Familien selbst nicht sehen. Dies gilt auch für WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen.

Es liegt in dieser Situation nahe, dass Ehrenamtliche aus eigenem Antrieb, aber im vermeintlichen oder tatsächlichen Interesse der Ratsuchenden tätig werden, ohne darum gebeten worden zu sein oder einen Auftrag dafür zu haben. Dies ist in aller Regel gut gemeint, schafft aber eine paternalistische Beziehung, die eher den Charakter von Bevormundung trägt.





Grenzen des ehrenamtlichen Integrationslotsenengagements

Das Integrationslotsenengagement im Landesprogramm WIR ist aber auf Partnerschaftlichkeit, also auf eine Beziehung auf gleicher Augenhöhe ausgerichtet.¹¹ Dies schließt eine paternalistische Beziehung aus und erfordert eine klare Grenzziehung: Unterstützung wird in den Bereichen und in dem Maße gegeben, in dem die Ratsuchenden selbst dies wünschen.

Grenzen zwischen WIR-Integrationslotsinnen bzw. -lotsen und Hauptamtlichen in Ämtern und Fachdiensten

WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen kooperieren in ihrem Engagement sehr häufig mit hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vieler verschiedener Organisationen. Die Begleitung von Ratsuchenden zu Terminen bei Ämtern und Fachdiensten – oft auch zum Zweck der Sprachmittlung¹² – ist eine der Hauptaufgaben der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen. Vielfach haben sich hier konstruktive Kooperationsbeziehungen entwickelt – aber leider nicht immer.

Dass die Kooperation mit Hauptamtlichen nicht immer gleich reibungslos funktioniert, ist keineswegs verwunderlich. Zwar sollten idealerweise die Hauptamtlichen am Standort eines Lotsenprojektes über Rolle und Aufgaben der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen informiert sein¹³, doch ist dieses Ideal in der Realität kaum zu erreichen.

Die Zahl der Hauptamtlichen, mit denen WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen möglicherweise zusammenarbeiten, ist sehr groß und umfasst zum Beispiel in vielen Fällen neben den einschlägigen Ämtern das gesamte Gesundheits- und Bildungswesen. Die Personalfuktuation ist erheblich und die Arbeitsbelastung der Hauptamtlichen lässt oft wenig Zeit, um sich in die Kooperation mit ehrenamtlichen Integrationslotsinnen und -lotsen einzufinden.

Es ist deswegen ratsam, die Teilnehmenden der Basisqualifizierung auf mögliche Stolpersteine in der Kooperation mit Hauptamtlichen hinzuweisen deutlich zu machen, welcher Art diese sein können, und ihnen Handlungsoptionen an die Hand zu geben, um diese Herausforderung zu bewältigen.

Ein erster Stolperstein liegt in der Tatsache, dass viele Hauptamtliche oftmals keine Erfahrung in der Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen haben. Auch hier kann es sein, dass das unbekannte Rollenmodell „Ehrenamtliche/Ehrenamtlicher“ durch ein bekanntes Rollenmodell ersetzt wird. Es ist naheliegend, das bekannte Rollenmodell einer Hilfskraft am unteren Ende der Hierarchie zu wählen.

So kann es sein, dass Hauptamtliche den Ehrenamtlichen Anweisungen erteilen, obwohl sie nicht weisungsbefugt sind. Diese müssen von den WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen nicht befolgt werden. Sie können im Sinne einer guten Zusammenarbeit befolgt werden, aber nur dann, wenn sie den Anforderungen des Kernprofils nicht zuwiderlaufen.

Ein zweiter Stolperstein liegt in der Gleichsetzung der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen mit anderen Ehrenamtlichen. WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen sind zwar ehrenamtlich tätig, unterscheiden sich aber in ihrer Rolle deutlich von den meisten anderen Ehrenamtlichen, die sich im Bereich der Integration von Zugewanderten engagieren: Letztere fühlen sich meist einseitig der Fürsprache und Interessenvertretung für die Zugewanderten verpflichtet¹⁴, erstere sind gehalten, als Brückenbauerinnen und Brückenbauer und damit neutral gegenüber beiden Seiten zu agieren.





Grenzen des ehrenamtlichen Integrationslotsenengagements

Hauptamtliche sollten diesen Unterschied kennen und davon ausgehen, dass sie mit WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen konstruktiv zusammenarbeiten können, was bei anderen Ehrenamtlichen im Bereich der Integration von Zugewanderten nicht immer der Fall ist¹⁵. Gibt es hierüber Missverständnisse, so sollten die WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen in der Lage sein, sie auszuräumen.

Die individuellen Grenzen des Engagements

Im Bereich des sozialen Ehrenamtes, in dem es um individuelle Hilfe für andere Menschen geht, ist das Problem einer Selbstüberforderung von Ehrenamtlichen seit langer Zeit bekannt.¹⁶ Dabei ist die Grenze zwischen Selbstüberforderung und Überforderung durch wahrgenommene oder geäußerte Ansprüche der Ratsuchenden und Hilfsbedürftigen fließend.

Zwar ist ein Ehrenamt ein freiwilliges Engagement, in dem von der Idee her immer die Möglichkeit besteht, „nein“ zu sagen. In der Praxis ist eben dies nicht immer einfach. „Im Ehrenamt reicht man den Finger, aber genommen wird die ganze Hand.“ Dies ist eine „geflügelte“ Redewendung, die die Problematik gut beschreibt.

Die Überschreitung der eigenen zeitlichen, kognitiven, psychischen und emotionalen Grenzen kann sowohl die Qualität als auch die Nachhaltigkeit des Engagements gravierend beeinträchtigen. Um dieser Gefahr vorzubeugen, ist eine Reflexion und Diskussion der individuellen Grenzziehungen im Integrationslotsenengagement zu empfehlen.

Methodische und didaktische Hinweise

Reflexion auf Grundlage persönlicher Erfahrungen

Was den Bereich der Grenzziehungen gegenüber den Ratsuchenden betrifft, so sind die Eigenheiten von Freundschaftsbeziehungen und von paternalistischen Beziehungen den Teilnehmenden der Basisqualifizierung meist aus ihrem Alltagsleben wohlbekannt. Dies ermöglicht es den WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen zu reflektieren, welche Anforderungen diese Beziehungsformen beinhalten und sie mit den Anforderungen des WIR-Integrationslotsenengagements zu vergleichen.

Da es hier um sehr persönliche Erfahrungen gehen kann, über die man lieber in einem kleineren Kreis spricht, sollte die Reflexion in Kleingruppen erfolgen. Die Ergebnisse der Kleingruppenarbeit sollten dann der Gesamtgruppe vorgestellt und diskutiert werden.

Rollenspiele

Für die Auseinandersetzung mit Grenzziehungen gegenüber den Ratsuchenden, aber auch gegenüber Hauptamtlichen, eignen sich Rollenspiele, in denen nach einem thematischen „Briefing“ eine Teilnehmerin oder ein Teilnehmer die Rolle einer oder eines Ratsuchenden bzw. einer oder eines Hauptamtlichen übernimmt.

Verlauf und Ergebnis des jeweiligen Rollenspiels sollten in der Gruppe diskutiert werden. Ziel dieser Diskussion sollte es sein, aus den Ergebnissen konkrete Handlungsoptionen für das spätere Integrationslotsenengagement abzuleiten (weitere Informationen → Methode Rollenspiel im Methodenkoffer).





Grenzen des ehrenamtlichen Integrationslotsenengagements

Leitfragen zum Setzen persönlicher Grenzen

Folgende Leitfragen können den Reflexionsprozess über die eigenen, individuell zu setzenden Grenzen des ehrenamtlichen Engagements unterstützen:

- Wie viel Zeit will ich für das Engagement als WIR-Integrationslotsin oder -lotse investieren?
- Wie gehe ich mit Fragen und Wünschen der Ratsuchenden um, die über meinen Lotsenauftrag hinausgehen?
- Wie weit lasse ich mich auf die persönliche oder familiäre Problematik der Ratsuchenden ein? Wie stark fühle ich mit und wie wirkt sich dieses Mitgefühl auf mein Leben aus?
- Welche Anforderungen kann ich mit meinen persönlichen Kenntnissen und Fähigkeiten bewältigen und bei welchen sollte ich an andere Personen oder Einrichtungen verweisen?

Persönliche Antworten auf diese Leitfragen können zunächst individuell formuliert und dann in der Gruppe verglichen und diskutiert werden.

Lernziele des Moduls im Überblick

Am Ende der Basisqualifizierung sollten die Teilnehmenden im Themenbereich „Grenzen des ehrenamtlichen Integrationslotsenengagements im Landesprogramm WIR“ folgende Kenntnisse und Fähigkeiten gewonnen, vertieft oder aktualisiert haben:

- Sie sollten die vom Landesprogramm WIR gesetzten Grenzen ihres Engagements kennen.
- Sie sollten mit den vom jeweiligen lokalen Projekt gesetzten Grenzen vertraut sein.
- Sie sollten eine Vorstellung davon haben, mit welchen Grenzüberschreitungen von anderen sie rechnen müssen.
- Sie sollten darüber informiert sein, welche Grenzlinien es in der Beziehung zu den Ratsuchenden gibt.
- Sie sollten darüber informiert sein, welche Stolpersteine es in der Kooperation mit Hauptamtlichen in Ämtern und Fachdiensten gibt.
- Sie sollten reflektiert haben, wo die Grenzen ihrer eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten liegen und welche individuellen Grenzen sie setzen sollten, um sich vor einer zeitlichen und/oder emotionalen Überlastung in ihrem Engagement zu schützen.
- Sie sollten über die Möglichkeiten informiert sein, wie sie die ihrem Engagement gesetzten Grenzen deutlich machen und erforderlichenfalls verteidigen können.





Grenzen des ehrenamtlichen Integrationslotsenengagements

Einführung

Quellenhinweise

Endnoten

- ¹ Siehe Website des Kompetenzzentrums Vielfalt Hessen (https://www.kompetenzzentrum-vielfalt-hessen.de/site/assets/files/1064/leitfaden_wir_lotsen_modul_3_kompetenzzentrum_vielfalt.pdf, abgerufen am 23.5.2020).
- ² Siehe Website des Kompetenzzentrums Vielfalt Hessen (https://www.kompetenzzentrum-vielfalt-hessen.de/site/assets/files/1064/leitfaden_wir_lotsen_modul_4_kompetenzzentrum_vielfalt.pdf).
- ³ Siehe Website des Kompetenzzentrums Vielfalt Hessen (https://www.kompetenzzentrum-vielfalt-hessen.de/site/assets/files/1064/leitfaden_wir_lotsen_modul_5_kompetenzzentrum_vielfalt.pdf, abgerufen am 23.5.2020).
- ⁴ Vergleiche Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2019b Seite 13.
- ⁵ Vergleiche Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2019b Seite 17.
- ⁶ Vergleiche Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2019b Seite 22.
- ⁷ Vergleiche Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2019b Seite 25.
- ⁸ Vergleiche Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2019b Seite 26.
- ⁹ Vergleiche Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2019b Seite 27.
- ¹⁰ Vergleiche dazu auch den Abschnitt über den Inhalts- und Beziehungsaspekt von Kommunikation im Modul 6, Interkulturelle Kommunikation, Seite 5 (https://www.kompetenzzentrum-vielfalt-hessen.de/site/assets/files/1064/leitfaden_wir_lotsen_modul_6_kompetenzzentrum_vielfalt_02.pdf, abgerufen am 23.5.2020).
- ¹¹ Vergleiche Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2019b Seiten 21 folgende.
- ¹² Vergleiche Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2019b Seiten 12 folgende.
- ¹³ Diese Information ist eines der Ziele des Kernprofils der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen. Insbesondere dient die Kurzfassung des Kernprofils diesem Zweck (vergleiche Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2019a).
- ¹⁴ Vergleiche Schumacher 2018 Seiten 24 folgende.
- ¹⁵ Vergleiche Schumacher 2018 Seiten 25 folgende.
- ¹⁶ Vergleiche zum Beispiel Baumgärtel 2016, Schumacher 2018 Seiten 28 folgende.

Literatur und Quellen

Baumgärtel, Julia (2016): Überforderung durch Ehrenamt? in: Weiterdenken – Heinrich-Böll-Stiftung Sachsen u. a.: Dokumentation zur Tagung „Ehrenamt im Spagat – Was Engagement für Geflüchtete (nicht) leisten kann“ am 19. März 2016 in der Evangelischen Hochschule Dresden (https://weiterdenken.de/sites/default/files/uploads/2016/05/dokumentation_tagung_ehrenamt_im_spagat.pdf, abgerufen am 25.5.2020).

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (2019a): Kernprofil der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen (Kurzfassung). Orientierungshilfen für Integrationslotsenprojekte im WIR-Programm des Landes Hessen, Wiesbaden, September 2019 (https://www.kompetenzzentrum-vielfalt-hessen.de/site/assets/files/1064/broschuere_kernprofil_kurz_web_2019_barrierefrei.pdf, abgerufen am 25.5.2020).

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (2019b): Kernprofil der WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen (Langfassung). Orientierungshilfen für Integrationslotsenprojekte im WIR-Programm des Landes Hessen, Wiesbaden September 2019 (https://www.kompetenzzentrum-vielfalt-hessen.de/site/assets/files/1064/broschuere_kernprofil_lang_web_2019_barrierefrei.pdf, abgerufen am 15.9.2019).

Schumacher, Jürgen (2018): Kooperation von Haupt- und Ehrenamtlichen in der Arbeit mit Geflüchteten – Bestandsaufnahme und Handlungsempfehlungen. Studie, gefördert durch das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat. (https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Integration/Ehrenamt/studie-ehrenamt-hauptamt-inbas.pdf;jsessionid=8F71B2B521CBB50EBE09C18F6C8152E2.internet571?__blob=publicationFile&v=5, abgerufen am 25.5.2020).





Notizen

[illegible]



Grenzen des ehrenamtlichen Integrationslotsenengagements - Seminarplan

Seminarpläne

Seminarplan: Grenzen

Inhalt:

Motive freiwillig engagierter WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen sind unter anderem der Wunsch, Sinnvolles zu tun, anderen zu helfen und Integration im Umfeld mitzugestalten (siehe auch → Modul 1, Seminarplan III: Motivationen und Erwartungen). Dabei kann es passieren, dass sie zu viel des Guten wollen oder sich überfordern. Auch kann es passieren, dass Ratsuchende oder Hauptamtliche Grenzen gegenüber den Ehrenamtlichen überschreiten. Deshalb ist es wichtig, dass die WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen ein Bewusstsein für ihre eigenen Grenzen, die zu Ratsuchenden und Kooperationspartnern entwickeln. Dieser Aspekt kommt auch in → Modul 3 „Rolle und Aufgaben“ zur Sprache.

Ziele:

- Den Unterschied zwischen dem Auftreten als Privatperson und Lotsin bzw. Lotse kennenlernen
- Eine realistische Einschätzung der eigenen Grenzen und Kompetenzen entwickeln
- Erarbeiten von Handlungsalternativen, um auf mögliche Grenzüberschreitungen durch Ratsuchende und/oder Kooperationspartner reagieren zu können

Raum/Material:

Der Raum sollte für Gruppenarbeiten und das Arbeiten im Stuhlkreis geeignet sein. Flipchart, Moderationsmaterial, Moderationswand, Gong oder Ähnliches als Signal für Gruppenwechsel.

Dauer:

Gesamtdauer des Workshops: ca. 3 Übungseinheiten





Notizen



Grenzen des ehrenamtlichen Integrationslotsenengagements - Seminarplan

Seminarpläne

Seminarplan: Grenzen

Zeit (min)	Ablauf	Inhalt	 Methoden  Material
5	Begrüßung	- Begrüßung der TN - Vorstellung Seminarablauf - eventuell offene Punkte aus dem vorangegangenen Seminar klären	 - Flipchart mit Info zum Ablauf
15	Einstieg Übung zu Nähe und Distanz alle	Übung im Stehen, zur Wahrnehmung von räumlichen, verbalen und körperlichen Grenzen - TN bilden Paare und stehen sich in etwa drei Meter Abstand gegenüber - Nach dem Startsignal geht eine Person so lange auf ihr Gegenüber zu, bis die stehende Person „Stopp“ sagt. Dies kann mit Worten, mit einer Geste oder mit beidem geschehen. - Danach werden die Rollen gewechselt. Es können auch noch die Partner gewechselt werden. - Noch im Stehen tauschen sich die TN über die gemachte Erfahrung aus.	 Nähe und Distanz  - Gong oder Ähnliches als Signal für den Wechsel des Austauschs
15	Übung Meinungsbild-abfrage alle	Die Dozentin bzw. der Dozent nennt Aussagen, zum Beispiel: - Als ILO weiß ich genau, was für den Ratsuchenden gut ist. - Als ILO kann ich in dringenden Fällen nachts angerufen werden. Zeit für Austausch	 Ampelspiel  - Ampelkarten - Kartensatz von roter, grüner und gelber Karten - Alternativ drei große Blätter, A3 mit den genannten Farben





Grenzen des ehrenamtlichen Integrationslotsenengagements - Seminarplan

Seminarpläne

Zeit (min)	Ablauf	Inhalt	 Methoden  Material
30	Vertiefung persönliche und projektbezogene Grenzen benennen Kleingruppen alle	• Kleingruppen bilden • Kartensätze in Kleingruppen diskutieren und ggf. um weitere Aspekte ergänzen • Vorstellen der Ergebnisse in der Gesamtgruppe auf einer Pinnwand entsprechend den Spalten • Bezug nehmen auf das Kernprofil	 Kartenabfrage  - Kartensätze (Kopiervorlage) - Moderationskarten, Stifte - Kurzfassung Kernprofil der WIR-Lotsen - Pinnwand mit zwei Spalten: Projektrahmen und persönliche Grenzen
15	Pause		
40	Übung Umgang mit Grenzsituationen alle	Das Thema Abgrenzung an einem Beispiel erörtern • Die Gruppe einigt sich auf ein oder zwei Beispiele (siehe Vorschläge) • Auswertung	 Rollenspiel (→ Methodenkoffer)
15	Abschluss	• Abschluss mit Methode Zielscheibe • Ausblick auf das nächste Modul • Verabschiedung	 Zielscheibe (→ Methodenkoffer Seminarabschlüsse)  - Klebepunkte, Flipchart, Stifte

Hinweise:

- Wir empfehlen, diese Seminareinheit nach den Modulen 3 (Rolle und Aufgaben), 4 (Werte und Haltungen) und 5 (Rahmenbedingungen) durchzuführen. So kann man deren Inhalte wiederholen und den Fokus auch auf die Zusammenarbeit mit hauptamtlichen Mitarbeitenden legen.
- Bei der Übung „Rollenspiel“ ist eine gewisse Vertrautheit in der Gruppe von Vorteil.
- Die Auseinandersetzung mit dem Thema Grenzen trägt immer auch zur Teambildung bei.





Grenzen des ehrenamtlichen Integrationslotsenengagements - Methode

Methode: Ampelspiel

Beschreibung:

Schnelles und vielfältig anwendbares Verfahren, bei dem die Teilnehmenden durch Hochhalten von Kärtchen in Ampelfarben zu Impulsfragen, Thesen, Vorschlägen usw. ihre Ablehnung, ihre Zustimmung äußern oder weiteren Diskussionsbedarf anmelden. Alternative: drei große Blätter (A3 oder A2) in den Ampelfarben, die auf dem Boden ausgelegt werden. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer stimmen dann ab, indem sie sich zur jeweiligen Farbe stellen.

Dauer:

ca. 15 Minuten

Gruppengröße:

ab 4 Personen

Ziele:

- Miteinander ins Gespräch kommen, Diskussionen beginnen/führen
- Meinungs- oder Stimmungsbild in der Gruppe erhalten
- eigene Position einnehmen und vertreten

Material:

für jeden Teilnehmenden eine rote, gelbe und grüne Karte (aus festem Karton – etwa in Postkartenformat) oder, bei großen Gruppen, drei große Blätter in den Ampelfarben

Ablauf:

1. Die Dozentin bzw. der Dozent verteilt an die Teilnehmenden einen Satz Kärtchen in Ampelfarben (grün, gelb, rot) und erklärt die Bedeutung: Rot steht für Ablehnung oder Nichtzustimmung, Gelb bedeutet „ich bin unentschlossen“, „ich sehe weiteren Diskussionsbedarf“ und Grün signalisiert Zustimmung.
2. Nun nennt die Dozentin bzw. der Dozent Aussagen, Impulsfragen, Thesen oder Ähnliches und bittet die Teilnehmenden, sich durch Hochhalten der entsprechenden Kärtchen oder durch sich Platzieren auf den Blättern auf den Boden ihre Meinung zu äußern.
3. Die Teilnehmenden erhalten Zeit, um sich das Abstimmungsergebnis anzuschauen, und Gelegenheit, andere Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach ihren Gründen für ihre Entscheidung zu fragen.

Beispielhafte Aussagen:

- Als Integrationslotsin bzw. -lotse gebe ich meine private Handynummer weiter.
- Als Integrationslotsin bzw. -lotse weiß ich genau, was für den Ratsuchenden gut ist.
- Als Integrationslotsin bzw. -lotse kann ich in dringenden Fällen nachts angerufen werden.
- Als Integrationslotsin bzw. -lotse gehe ich für eine Ratsuchende auf einen Behördentermin, weil sie beispielsweise krank ist.
- Eine Integrationslotsin bzw. ein -lotse muss immer für den Ratsuchenden da sein, besonders, wenn man befreundet ist.





Notizen

[illegible]



Grenzen des ehrenamtlichen Integrationslotsenengagements - Methode

Methode: Kartenabfrage

Beschreibung:

Die Kartenabfrage ist eine Methode mit dem Ziel, eine Vielzahl von Meinungen und Ideen zu sammeln und zu systematisieren. Mit Hilfe vorbereiteter Aussagen auf Karten (Kopiervorlage), die um weitere Aspekte ergänzt werden können, werden diese nach persönlichen Grenzen und die vom Projekt vorgegebenen Grenzen eingeteilt.

Dauer:

30 Minuten

Gruppengröße:

ab 6 Personen bis max. 20 Personen

Ziele:

- unterschiedliche Aspekte von Grenzen verdeutlichen
- Teilnehmende über das Thema Grenzen ins Gespräch bringen
- Unterscheiden von persönlichen Grenzen und den vom Projekt vorgegebenen Grenzen

Material:

vorbereitete Karten (Kopiervorlage), Moderationskarten, Stifte, Pinnwand, Pins

Ablauf:

Führen Sie das Thema ein, indem Sie auf die Broschüre Kurzprofil verweisen und diese auch verteilen. Hierzu sind einige wichtige Aspekte beispielhaft benannt:

Projektbezogene Grenzen

- keine rechtsverbindliche Unterschrift für Ratsuchende leisten
- Tätigkeit soll sich im Rahmen des Stundenbudgets bei 6 Stunden pro Woche bewegen
- nicht dolmetschen, sondern den Inhalt verständlich machen
- Schweigepflicht: keine Weitergabe von persönlichen Daten gegenüber Dritten ohne Einverständnis der Ratsuchenden

Persönliche Grenzen

- keine Weitergabe der privaten Telefon- bzw. Handynummer
- persönliche „Dienstzeiten“ definieren und kommunizieren, zum Beispiel: Ich bin von 9 bis 17 Uhr für dich unter der Woche erreichbar, ansonsten darfst du mir gerne eine Mail an die Mailadresse des Projektes schreiben.
- Tätigkeit im öffentlichen Raum: Wir können uns gerne in der Stadtbibliothek oder in einem Café treffen, jedoch nicht bei mir oder bei dir zuhause.

Bilden Sie nun Kleingruppen. Jede Gruppe bekommt einen Kartensatz mit vorbereiteten Karten der Kopiervorlage. Auch ist es möglich, den Kartensatz aufzuteilen und an die Kleingruppen zu verteilen. Dazu können leere Karten zur Ergänzung ausgegeben werden. Fordern Sie nun die Teilnehmenden auf, die Aussagen auf den Karten in der Kleingruppe zu diskutieren und sie in persönliche und in projektbezogene Grenzen einzuteilen. Anschließend stellen die Kleingruppen allen anderen ihre Ergebnisse vor. Sammeln Sie die unterschiedlichen Aspekte an der Pinnwand und teilen Sie diese entsprechend in den vorbereiteten Spalten „persönliche Grenzen“ und „vom Projekt vorgegebene Grenzen“ ein.





Grenzen des ehrenamtlichen Integrationslotsenengagements - Kopiervorlage

Methoden

Kopiervorlage: Kartenabfrage zum Thema Grenzen

Ich bin bis zu sechs Stunden pro Woche tätig.	Ich begleite Ratsuchende auf Zeit, nicht dauerhaft.	Ich gebe Hilfe zur Selbsthilfe.
Ich unterstütze Ratsuchende in dem Maße, wie sie es wünschen und ich es leisten kann.	Ich muss keine Weisungen entgegennehmen, die meiner Rolle nicht entsprechen.	Ich spreche nicht mit Dritten über persönliche Angelegenheiten von Hilfesuchenden.
Ich gebe meine persönliche Telefonnummer nicht weiter.	Ich bin neutral – gegenüber Ratsuchenden sowie Organisationen.	Ich mache keine Unterschiede hinsichtlich Herkunft und Religion.
Ich unterschreibe nicht für Ratsuchende.	Ich achte auf eine gewisse Distanz.	Frauen und Männer sind gleichberechtigt.
Ich betreue nicht die Kinder von Ratsuchenden.	Ich lasse mich nicht als Freundin bzw. Freund von Ratsuchenden bezeichnen.	Ich agiere im Interesse der Ratsuchenden, wenn sie mich darum bitten.
Ich begleite Ratsuchende auf Augenhöhe.	Ich lade Ratsuchende nicht zum Kaffee ein.	Ich bin bereit zur Weiterbildung.
Konflikte muss ich nicht alleine lösen.	Ich muss mir meine Zeit für mein Engagement einteilen.	Ich kann eine Begleitung auch ablehnen.
Ich bin nicht für alle Probleme der Ratsuchenden zuständig.	Ich lasse mich von der Koordination und vom Team unterstützen.	Ich bin nur in meinem Landkreis bzw. meiner Kommune tätig.
Ich frage nach, wenn ich unsicher bei einem Sachverhalt bin.	Ich bin tolerant gegenüber verschiedenen Lebensentwürfen.	Ich nehme kein Geld von Dritten für mein Engagement an.
Ich kann einen Fall auch wieder abgeben.	Ich beachte den Datenschutz.	Ich bin nicht Tag und Nacht erreichbar.
Wenn ich von gewalttätigem Verhalten erfahre, melde ich das.	Eine Basisqualifizierung ist Voraussetzung für meine Tätigkeit.	





Grenzen des ehrenamtlichen Integrationslotsenengagements - Methode

Methode: Rollenspiel am Beispiel Grenzen

Ausführliche Beschreibung → Methodenkoffer

Beschreibung:

Bei dieser Methode geht es darum, durch die unterschiedlichen Rollen die jeweilige Perspektive kennenzulernen und Handlungsalternativen konkret auszuprobieren. Wenn die Gruppe noch nicht mit Rollenspielen gearbeitet hat, ist eine Einführung sinnvoll.

Dauer:

45 bis 120 Minuten

Gruppengröße:

5 bis 20 Personen

Ziele:

- Umgang mit Grenzsituationen einüben
- Eigene Grenzen reflektieren
- Grenzen von anderen Personen erkennen
- Einüben von wertschätzenden Rückmeldungen

Ablauf:

Es werden Situationen besprochen und die Gruppe entscheidet sich für ein bis zwei Beispiele, an denen die Teilnehmenden weiterarbeiten wollen. Nach einer Vorbereitungszeit für die Spielenden wird das Rollenspiel im Plenum oder in Kleingruppen gespielt.

Die Teilnehmenden, die die Rollen übernommen haben, agieren aus den Rollen heraus. Sie spielen die Situation bis zu einem schlüssigen Ende bzw. bis das Spiel beendet wird. Die Teilnehmenden werden aus ihren Rollen entlassen. Die anderen beobachten das Spiel. Falls aus der Gruppe keine Beispiele vorliegen, hier einige Vorschläge:

- Ein Ratsuchender ruft den Integrationslotsen nachts an und möchte, dass er am nächsten Morgen zum Termin bei der Arbeitsagentur mitgeht. Hintergrund: Man kennt sich. Der Integrationslotse hat den Ratsuchenden schon mehrmals bei wichtigen Ämtergängen begleitet und kennt sich gut aus. Der Ratsuchende hat erst vor Kurzem zu ihm gesagt: „Du hast mir so toll geholfen, ich glaube, ich habe in dir einen Freund gefunden.“ Der Lotse kann sich gut abgrenzen und reagiert wie folgt ... (Die Gruppe überlegt sich Lösungen und spielt diese durch).
- Eine Integrationslotsin begleitet eine Ratsuchende zu einem Kliniktermin, in dem es um medizinische Befunde und die weitere Behandlung der Ratsuchenden geht. Der behandelnde Arzt teilt mit, dass eine Operation erforderlich sei und diese möglichst bald erfolgen solle. Am Ende des Gesprächs wird der Lotsin ein Stapel Formulare ausgehändigt mit der Aufforderung, sie mit der Ratsuchenden durchzugehen und dann die Formulare neben der Ratsuchenden selbst als Übersetzerin zu unterzeichnen. Der Arzt fügt hinzu: „Ich habe meine Vorschriften. Da die Patientin kein Deutsch versteht, brauche ich die Unterschrift einer Übersetzerin, sonst komme ich in Teufels Küche. Es ist ganz einfach: Entweder Sie unterschreiben oder wir können nicht operieren.“ Die Integrationslotsin fühlt sich unter Druck gesetzt, wie kann die Reaktion sein?





Grenzen des ehrenamtlichen Integrationslotsenengagements - Methode

Methoden

Die Auswertung findet – gegebenenfalls erst in den Kleingruppen – in drei Schritten statt:

1. Fragen an die einzelnen Spielenden: Was hast du erlebt, gedacht, gefühlt? Wie hat die Interaktion mit den anderen auf dich gewirkt? Es kann wertvoll sein zu fragen, wie bestimmte Formulierungen und Fragen speziell gewirkt haben.
2. Fragen an die Beobachtenden bzw. das Plenum: Wie wurden die Rollen erlebt? Welche Wirkung von Handlungen und Formulierungen wurden beobachtet? Wie ging es aus eurer Sicht den unterschiedlichen Personen im Spiel? Woran habt ihr das gemerkt?
3. Fragen an die Gesamtgruppe: Was heißt das für euch in eurer Tätigkeit als Integrationslotsin bzw. -lotse? Was heißt das für das Team? Was heißt das für euer Verhalten gegenüber Dritten? Welche Schlussfolgerungen zieht ihr für die eigene Praxis?

Didaktische Hinweise:

- Sie können die Teilnehmenden einladen, Rollenspielsituationen zu nutzen, um eigenes Agieren und deren Wirkungen in einem geschützten Rahmen einfach auszuprobieren – ohne Anspruch auf Perfektion.
- Es sollte immer die Gelegenheit geben, erst einmal Beobachtungsaufgaben zu übernehmen. Das ermöglicht es Personen mit Rollenspielabneigung, sich auf den Arbeitsprozess produktiv einzulassen.
- Bei der Auswertung sollte darauf geachtet werden, dass die Ebenen eingehalten werden: Wenn die Spielenden nach ihren Erfahrungen gefragt werden, sollten Sie dabei bleiben und nicht bereits Handlungsalternativen diskutieren.

Impressum

Autorin und Autor:
Dr. Jürgen Schumacher
Sozialwissenschaftliche Beratung
Lucia Rutschmann
Kompetenzzentrum Vielfalt - WIR Lotsen

Redaktion:
Sigrid Jacob und Monika Präse
Kompetenzzentrum Vielfalt - WIR Lotsen

Wiebke Schindel und Heike Würfel
Hessisches Ministerium für Soziales
und Integration, Referat VI 2 -
Landesprogramm WIR

Kompetenzzentrum Vielfalt - WIR Lotsen
Domstraße 81 | 63067 Offenbach
Telefon 069 82367233
wir-lotsen@lagfa-hessen.de
www.kompetenzzentrum-vielfalt-hessen.de

Ein Projekt von:



Gefördert von:
Hessisches Ministerium
für Soziales und Integration



Oktober 2020





Methodenkoffer





Methodenkoffer

Inhaltsverzeichnis

Einführung in den Methodenkoffer	3
Die Methoden im Überblick	4
Methoden für den Seminareinstieg	
Kennenlernen-Spiele – verschiedene Varianten	7
▶ Einfache Vorstellungsrunde	7
▶ Kreuzwortnamen	7
▶ Kalenderblatt-Vorstellung	8
▶ Nachbar/Nachbarin begrüßen	8
▶ Name-Verb-Bewegung	8
▶ Schlüsselrunde	8
▶ Schwarze Liste	9
▶ Autogramm-Bingo	9
Methode: Countdown	11
Methode: Gruppenfindung nach Zahlen	12
Methode: Körperorientierte Auflockerungsübung	13
Methode: Positionsabfrage	14
Vier-Ecken-Methode	15
Methode: Erzählcafé	16
Methode: Ideensammlung	18
Inhaltliche Methoden	
Methode: Kugellager	19
Methode: Kurzvortrag	20
Methode: Lebensfluss	22
Methode: Recherche	24
Methode: Ressourcen – Quellen meiner Kraft	27
Methode: Rollenspiel	29
Methode: Standpunkt und Bewegung	31
Methode: Wörtersalat	32
Methoden für den Seminarabschluss	
Seminarabschlüsse gestalten – verschiedene Varianten	33
▶ Gegenstandsassoziation: Schraubenschlüssel /Glühbirne	33
▶ Handrückmeldung (leichte Abschlussrunde)	34
▶ Ich schenk dir eine Geschichte	34
▶ Zielscheibe	35
Methode: Daumenabfrage	36
Quellenhinweise	37

Inhaltsverzeichnis





Einführung

Einführung

Einführung in den Methodenkoffer

Aus acht Modulen besteht der „Leitfaden Basisqualifizierung für ehrenamtlich engagierte Integrationslotsinnen und -lotsen“: acht Module mit teilweise bis zu drei Seminarplänen und zahlreichen Methoden und Anregungen, um eine Basisqualifikation abwechslungsreich und informativ zu gestalten. Dazu liegen mit dem Methodenkoffer übergreifende und ergänzende Möglichkeiten vor.

Zahlreiche Methoden für einen Seminareinstieg – ob zum Start der Basisqualifizierung oder an den einzelnen Schultagen – bieten Möglichkeiten, die Gruppe entsprechend ihrer Zusammensetzung vorzubereiten und zusammen zu führen.

Inhaltliche Methoden wie zum Beispiel „Kurzvortrag“ sind in verschiedenen Modulen einsetzbar und wurden daher in den Koffer gepackt. Eine allgemeine Beschreibung der Methode „Rollenspiel“ im Methodenkoffer gibt ausführliche Hinweise, in den Modulen 3, 6 und 8 werden themenbezogene Vorschläge zur Durchführung gemacht.

Mit den Methoden für den Seminarabschluss werden Möglichkeiten vorgestellt, den Schultag abwechslungsreich zu beenden. Eine Matrix mit dem Überblick über alle Methoden ist in der Einleitung zum Leitfaden zu finden.





Die Methoden im Überblick

Methoden

Methoden für den Seminareinstieg

Methode	Beschreibung in	empfohlen für
Kennenlernspiele - verschiedene Varianten	Koffer	
Einfache Vorstellungsrunde	Koffer	Modul 1
Kreuzwortnamen	Koffer	Modul 1
Kalenderblatt-Vorstellung	Koffer	Modul 1
Nachbar/Nachbarin begrüßen	Koffer	Modul 1, 3
Name-Verb-Bewegung	Koffer	Modul 1
Schlüsselrunde	Koffer	Modul 1
Schwarze Liste	Koffer	Modul 1
Autogramm-Bingo	Koffer	Modul 1
Ampelspiel	Modul 8	Meinungs- und Stimmungsbild abfragen
Aufstellung nach Systemmerkmalen	Modul 2	Modul 1, alle
Begriffsdomino	Modul 2	alle
Biografisches Arbeiten mit mitgebrachten Gegenständen	Modul 1	Modul 2
Countdown	Koffer	Modul 1, 3, 8
Deine Brücke als Geste	Modul 1 (Seminarplan S. 26)	Modul 3, 8
Gruppenfindung nach Zahlen	Koffer	Modul 5, 8
Interview zu zweit	Modul 1	zur Themeneinführung, Modul 2
Körperorientierte Auflockerungsübung	Koffer	Modul 1
Nähe und Distanz	Modul 8 Seminarplan S. 13)	
Positionsabfrage	Koffer	Modul 2, 3, 6, 8
Tabu	Modul 2	
Vier-Ecken-Methode	Modul 1	Modul 4





Die Methoden im Überblick

Methoden

Methoden für den Seminarabschluss

Methode	Beschreibung in	empfohlen für
Ausstellungsbesuch	Modul 1	Modul 2
Ehrenamt in den Kulturen	Modul 4	Modul 1, 3
Erzählcafé	Koffer	Modul 2, 8
Familiennetze	Modul 2	Modul 3
Geschlechtsspezifische Rollenbilder	Modul 4	Modul 3
Ideensammlung	Koffer	Modul 1, 3
Kartenabfrage	Modul 8	zur Themeneinführung
Kommunikationsgewohnheiten	Modul 6	Modul 8
Kugellager	Koffer	zur Themeneinführung, Modul 1, 3, 6
Kurzvortrag	Koffer	Modul 1, 2, 4, 5, 6, 7
Lebensfluss	Koffer	Modul 1, 2
Perspektivenwechsel	Modul 6	Modul 4
Plakat erstellen	Modul 1	Modul 2
Recherche	Koffer	Modul 2, 5, 7
Ressourcen - Quellen meiner Kraft	Koffer	Modul 1, 8
Rollen und Kompetenzen im Team	Modul 5	Modul 1, 3
Rollenspiel (thematisch aufbereitet)	Koffer	Modul 3, 6, 8
Schritt nach vorn	Modul 3	Modul 4
Standpunkt und Bewegung	Koffer	zur Themeneinführung
Thesenbild	Modul 2	Modul 3, 8
Werte und Haltung	Modul 4	Modul 3
Wertehierarchie	Modul 4	Modul 8
Wörtersalat	Koffer	Modul 4
Vier Seiten der Diskriminierung	Modul 4	
Zeitleiste Zuwanderung	Modul 2	





Die Methoden im Überblick

Methoden

Inhaltliche Methoden

Methode	Beschreibung in	empfohlen für
Seminarabschlüsse gestalten - verschiedene Varianten	Koffer	
Gegenstandsassoziation	Koffer	Modul 3, 8
Handrückmeldung	Koffer	Modul 2, 4
Ich schenk dir eine Geschichte	Koffer	
Mündliche Rückmeldung	Koffer	Modul 5
Daumenabfrage	Koffer	Modul 1, 2, 3
Zielscheibe	Koffer	Modul 4, 8 Einzelauswertung und für den Abschluss





Methoden für den Seminareinstieg

Methoden

Kennenlernen-Spiele - verschiedene Varianten

Beschreibung:

Es gibt vielfältige Methoden, um das gegenseitige Kennenlernen zu fördern und gleichzeitig Anfangssituationen in Seminaren zu gestalten, nachfolgend einige Varianten. Manchmal ist es auch sinnvoll, bereits das Kennenlernen mit einer Verknüpfung zum Thema zu gestalten.

Dauer:

je nach Methode 10 bis 45 Minuten

Gruppengröße:

je nach Methode 6 bis 20 Personen

Ziele:

- miteinander in Kontakt kommen
- die Namen der Teilnehmenden kennenlernen
- etwas von den Teilnehmenden erfahren
- entspannte Lernatmosphäre schaffen

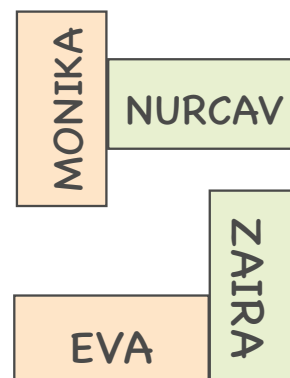
Im Folgenden werden einige unterschiedliche Kennenlernen-Methoden vorgestellt:

Einfache Vorstellungsrunde

Die Teilnehmenden stellen sich reihum vor, nennen Namen, Tätigkeit, Herkunftsort, evtl. Familiensituation, Hobbys, augenblickliche Befindlichkeit usw. Von Vorteil ist es, die Stichwörter zur Vorstellungsrunde auf ein Flipchart zu schreiben. Die Anzahl der Stichwörter hat Auswirkungen auf die Dauer der Vorstellungsrunde.

Kreuzwortnamen

Die Teilnehmenden schreiben den eigenen Namen in Druckbuchstaben auf eine Karte. Dann werden sie aufgefordert, im Seminarraum umhergehend nach Leuten zu suchen, deren Namen wie bei einem Kreuzworträtsel ergänzt werden können. Das bedeutet: Ein Buchstabe des eigenen Namens muss im Namen des Anderen vorkommen. Neben dem reinen Namens-austausch gibt es immer wieder Gelegenheit, ein paar Worte mit dem jeweiligen Gegenüber zu wechseln.





Methoden für den Seminareinstieg

Methoden

Kalenderblatt-Vorstellung

Legen Sie in die Mitte des Kreises viele Bilder (Kalenderblätter, Bildkarteikarten, Karikaturen, Symbolkarten o.ä.) – mengenmäßig deutlich mehr als Personen im Raum sind. Achten Sie darauf, dass Sie eine gute Mischung von Bildern aus den Lebenswelten der Teilnehmenden bereithalten. Bitten Sie die Teilnehmenden, sich ein Bild herauszusuchen, das sie besonders anspricht, zu ihrer momentanen Situation oder ihrem Befinden passt oder etwas für sie Typisches darstellt. Anschließend stellen sich alle reihum vor und erläutern, warum sie das jeweilige Bild ausgewählt haben. Man kann diese Methode auch nutzen, um Erwartungen an das Seminar abzufragen oder auch für eine Feedbackrunde einsetzen. Die Methode entlastet Teilnehmende, die in der Schriftsprache noch nicht ganz sicher sind, weil nichts geschrieben werden muss.

Nachbar/Nachbarin begrüßen

Eine Variante für eine größere Gruppe, zum Beispiel bei einer Vortragsveranstaltung, in der sich nicht alle im Plenum bekannt machen können: Die Teilnehmenden werden gebeten, sich jeweils der linken und rechten Nachbarin bzw. dem Nachbarn mit Namen und Interesse an der Veranstaltung kurz vorzustellen. Eine solche kurze Kennenlern-Aktion kann die Atmosphäre in einem zunächst anonymen Plenum erstaunlich verändern.

Name-Verb-Bewegung

Die Gruppe steht im Kreis. Nacheinander nennen alle Teilnehmenden ihre Namen und eine typische Tätigkeit, die mit demselben Anfangsbuchstaben beginnt. Die Tätigkeit wird auch gestisch ausgeführt. Beispiel: „Ich bin die Katrin und koche gerne.“ Dabei wird in einem gedachten Kochtopf herumgerührt.

Variante:

Wie bei „Ich packe meinen Koffer“ müssen die Teilnehmenden nun der Reihe nach die Namen und Bewegungen der vorherigen Personen benennen.

Schlüsselrunde

Bitten Sie die Teilnehmenden darum, den eigenen Schlüsselbund vorzustellen. Zu jedem Schlüssel soll ein Satz gesagt werden. Somit hat man zu fast allen Teilnehmenden einen kleinen Erzählanlass, in dem recht zuverlässig etwas über den Wohnort, das Auto, die Arbeitsstätte, Garten etc. zu erfahren ist.





Methoden für den Seminareinstieg

Methoden

Schwarze Liste

Alle Teilnehmenden erhalten je fünf Spielkarten (oder auch Erbsen, Murmeln u. ä.). Sie werden aufgefordert, sich frei im Raum zu bewegen und zu zweit zusammenzufinden, um sich gegenseitig bekanntzumachen. Bei dieser Vorstellung dürfen bestimmte Worte nicht ausgesprochen werden. Diese stehen auf der „Schwarzen Liste“, einem von allen gut einsehbaren Flipchart. Das können beispielsweise die Klassiker „Ja, Nein, Schwarz, Weiß“ sein. Bedeutend spannender wird es aber, wenn man stattdessen typische Begriffe wie „freiwillig“, „aus welchem Land“, „Integration“ oder „Warum sind Sie hier“ weglassen muss. Wer einen Begriff verwendet, der auf der Schwarzen Liste steht, muss seinem Gegenüber eine Spielkarte (oder auch Erbsen, Murmeln u. ä.) abgeben. Die Dozentin bzw. der Dozent gibt ein Zeichen, wann ein neues Gegenüber gesucht wird. Wer am Ende am meisten Gegenstände gesammelt hat, darf sich als Gewinnerin bzw. Gewinner fühlen.

Autogramm-Bingo

Zu Beginn des Seminars erhalten alle Teilnehmenden ein Blatt, welches in Kästchen unterteilt ist. In jedem Kasten steht eine Aussage: (zum Beispiel ist seit mehr als 20 Jahren in Deutschland, hat Kinder, ist in einem Verein aktiv... etc.). Je nach Gruppenzusammensetzung und Seminar können die Fragen auf dem Blatt abgeändert werden. Ziel ist es nun, in der Gruppe jemanden zu finden, die bzw. der dieses Kriterium erfüllt. Von dieser Person erhält man ein Autogramm im entsprechenden Kästchen. Wer eine komplette Reihe gefüllt hat, ruft laut »Bingo« und darf sich als Gewinnerin bzw. Gewinner fühlen. Die Bingo-Komponente kann auch weggelassen werden. Dann geht es lediglich darum, in zehn Minuten möglichst viele Unterschriften zu sammeln. → siehe angefügte Kopiervorlage

Didaktische-methodische Hinweise:

Die Einstiegssituation ist richtungsweisend für den weiteren Verlauf des Seminars. Deswegen sollte bei der Wahl der Kennenlern-Methode sehr sorgsam vorgegangen werden. Der Einstieg ist auch ein Versprechen für das, was nachfolgt. Wählen Sie nur dann einen spielerischen Einstieg, wenn Sie auch im weiteren Seminarverlauf auf spielerische Methoden setzen.

Quelle: Margot Refle / Christiane Voigtländer / Eva Sandner / Michael Hahn: Methodensammlung, Seite 69-70 Hrsg. Felsenweg-Institut der Karl Kübel Stiftung / Nationales Zentrum Frühe Hilfen (NZFH)





Methoden für den Seminareinstieg

Kopiervorlage: Autogramm-Bingo

Ich war schon mal ehrenamtlich tätig	Ich habe Kinder	Ich komme nicht aus Deutschland	Ich koche gerne	Ich komme aus XY
Ich kenne Inte- grationslotsen-/ innen	Ich lebe schon seit xx Jahren in Deutschland	Ich mache gerne Sport	Ich spreche xx Sprachen	Ich spiele ein Instrument
Ich habe schon mal einen Freund/ eine Freundin auf das Amt begleitet	Ich bin in einem Verein aktiv	Ich war schon mal in einer Moschee	Ich war schon mal in einem christli- chen Gotteshaus	Ich fahre jedes Jahr einmal in mein Heimatland



Methoden



Methoden für den Seminareinstieg

Methoden

Methode: Countdown

Beschreibung:

Dieser kurze Seminareinstieg eignet sich gut, um ein Seminar zu beginnen oder um nach einer längeren Pause, zum Beispiel Mittagspause, die Aufmerksamkeit in der Gruppe zu erhalten.

Dauer:

10 Minuten

Gruppengröße:

spielt keine Rolle

Ziel:

- schult die Konzentration
- erhöht die Aufmerksamkeit
- macht Spaß und lockert auf

Material:

Die Gruppe muss sich frei im Raum bewegen können

Ablauf:

Alle stehen im Kreis und versuchen, angefangen bei der Zahl der Teilnehmenden, runterzuzählen. Wenn zwei Personen gleichzeitig eine Zahl sagen, wird von vorne begonnen. Immer wieder neu anfangen bis es klappt.

Variante:

Beim 2. Mal mit geschlossenen Augen.





Methoden für den Seminareinstieg

Methoden

Methode: Gruppenfindung nach Zahlen

Beschreibung:

Bei dieser Übung geht es darum, sich zufällig, schnell und nonverbal zu kleinen Gruppe zusammenzufinden.

Dauer:

15 Minuten

Gruppengröße:

spielt keine Rolle

Ziel:

- fördert unkonventionelle Kontaktaufnahme
- üben, sich schnell und eindeutig zu entscheiden
- macht Spaß und lockert auf

Material:

Die Gruppe muss sich frei im Raum bewegen können

Ablauf:

Alle Teilnehmenden gehen ungeordnet durch den Raum, die Dozentin bzw. der Dozent wählt eine Zahl von 1 bis 6. Bei Nennung dieser Zahl müssen sich alle Teilnehmenden blitzschnell und ohne zu reden in Gruppen entsprechend dieser Zahl zusammenfinden und an den Händen fassen. Sprechen und auch gestikulieren ist nicht erlaubt. Dies wird ein paar Mal durchgeführt. Es geht darum, das Geschehen möglichst rasch zu überblicken und spontane Kooperationen zu bilden. Sprechen Sie nach der Übung in der Gruppe über das Erlebte und halten Sie wichtige Aspekte auf einem Flipchart fest.

Variante:

Die Dozentin bzw. der Dozent wählt nach einer bestimmten Zeit die Zahl so, die der benötigten Teilnehmendenzahl für die anschließende Aufgabe entspricht. So kann ein Übergang zum nächsten Thema gestaltet werden.





Methode: Körperorientierte Auflockerungsübung

Beschreibung:

Mittels Bildern und Metaphern, die an Körperhaltungen orientiert sind, wird eine Gruppe in Bewegung gebracht. Die Teilnehmenden machen alles nach, was beispielsweise in der Politik längst gang und gäbe ist: begeistert etwas in Gang bringen, auf der Stelle treten ...

Dauer:

ca. 10 Minuten

Gruppengröße:

nicht relevant

Ziel:

Die Teilnehmenden kommen über die Bewegung in Kontakt und stimmen sich ein. Kann auch als Auflockerung zwischen zwei Seminareinheiten angewandt werden.

Material:

Raum, in dem man sich bewegen kann.

Ablauf:

Leiten Sie mit einigen wenigen Sätzen das Seminarthema ein. Das kann ganz am Anfang der Basisqualifizierung das Thema „Kennenlernen“ sein. Es eignen sich aber auch andere übergeordnete Themen wie beispielsweise Netzwerkarbeit, Gremienarbeit, Integration, Ehrenamt, Schule, Familie, Politik. Bitten Sie die Teilnehmenden, aufzustehen und durch den Raum zu laufen. Sie leiten die Bewegungen an und machen mit, um den Teilnehmenden zu zeigen, was Sie meinen.

- Nach dem man in Bewegung gekommen ist und sich für die Basisqualifizierung angemeldet hat (→ alle laufen durch den Raum), muss man zu Beginn einer Tätigkeit manchmal den Ball flach halten (→ alle bücken sich und prellen imaginär einen Ball).
- Manchmal muss man sich auch recken und strecken, um an Informationen zu gelangen (→ alle laufen auf den Fußzehen und greifen mit den Händen in Richtung Decke).
- Manchmal weiß man nicht weiter (→ alle zucken mit den Schultern).
- Man gerät ins Schwanken (→ im Stehen und vor und zurück pendeln).
- Manchmal geht man in die Knie oder dreht sich im Kreis (→ Bewegungen entsprechend des Bildes machen).
- Manchmal tritt man auch auf der Stelle (→ alle treten auf der Stelle).

Dann aber ...

- Die Gruppe fängt an, zusammen zu arbeiten und sich zu vernetzen (→ alle stehen eng beieinander und fassen sich kreuz und quer an den Händen).
- Manchmal ist auch so, dass man aufpassen muss, dass man nicht über den Tisch gezogen wird (→ alle ziehen in unterschiedliche Richtungen).
- Auf keinen Fall soll alles am Ende ausgesessen werden, aber man braucht auch mal eine Pause (→ alle setzen sich wieder hin).





Methoden für den Seminareinstieg

Methoden

Methode: Positionsabfrage

Beschreibung:

Die Methode dient dazu, Stimmungen, Merkmale, Meinungen oder Beziehungen in der Gruppe sichtbar zu machen. Sie ist ideal für einen Seminarbeginn oder um ein Seminar auszuwerten. Sie ist jedoch nicht dafür geeignet, Themen vertieft zu bearbeiten. Für die Dozentin bzw. den Dozenten hat diese Methode auch eine beurteilende Funktion oder kann für die Auswertung eines Moduls genutzt werden. Sie erhält rasch erste Vorstellungen über den Zustand der Gruppe. Die Auskünfte von Teilnehmenden sollten nicht bewertet werden. Was sichtbar geworden ist, kann aber von Teilnehmenden und/oder der Dozentin bzw. dem Dozenten kurz beschrieben werden.

Dauer:

15 Minuten

Gruppengröße:

6 bis 20 Personen

Ziel:

- Motivation der Teilnehmenden klären
- Meinungen, Gefühlslagen oder Beziehungen in der Gruppe abbilden
- Entscheidungen vorbereiten und treffen
- Feedback erhalten und geben
- Teilnehmende auflockern und aktivieren

Material:

Moderationskarten, Bänder, Kreppband, gegebenfalls Reissäckchen

Ablauf:

Auf dem Boden wird mit Kreppband, einem Stoffstreifen oder imaginär eine Skala ausgewiesen, deren Endpunkte je nach Fragestellung z. B. mit +/-, 0% / 100%, wenig/viel, ja/nein, o.ä. gekennzeichnet sind. Bitten Sie die Teilnehmenden, sich an dem Punkt der Skala zu stellen, der gegenwärtig ihrem persönlichen Denken und Empfinden in der jeweiligen Frage am nächsten kommt. Wer will, kann seine Position erläutern. Gespräche unter benachbarten Teilnehmenden in der Skala sind möglich.

Didaktische Hinweise:

Diese Methode eignet sich sehr gut für Anfangssituationen in Gruppen. Sie lebt von der Spontaneität der Gruppe. Es ist allerdings ratsam, die Methode nicht allzu ausführlich einzuführen, damit die Spontaneität der Teilnehmenden nicht leidet. Vielmehr sollten Sie selbst aufstehen, eine Frage/ein Kriterium formulieren und kurz die gewählte soziometrische Form erläutern. Entscheidend ist, dass die Teilnehmenden danach rasch ihren jeweiligen Ort in der Skala aufsuchen. Wählen Sie die Fragen mit Bedacht, die die Themeninhalte und das Setting des Seminars berücksichtigen.

Quelle: Lothar Scholz / Iris Möckel. Methoden Kiste. Herausgeber: Bundeszentrale für politische Bildung. Bonn 2018.





Methoden für den Seminareinstieg

Methoden

Vier-Ecken-Methode

Beschreibung:

Die Vier-Ecken-Methode eignet sich gut, um in ein Thema einzuführen. Mittels Moderationskarten werden auf dem Boden Orte, sogenannte Ecken, definiert, die für bestimmte Positionen zu einer Frage stehen. Die Teilnehmenden ordnen sich zu und tauschen sich untereinander aus. Die Dozentin bzw. der Dozent kann auch in die Gruppen hineinfragen. Wir empfehlen, nicht mehr als drei Fragerunden durchzuführen, damit alle zu Wort kommen können.

Dauer:

drei Fragen á 5 Minuten: ca. 15 Minuten

Gruppengröße:

mindestens 8 Personen – maximal 20 Personen

Ziel:

Die Teilnehmenden kommen über die Gemeinsamkeit in ihrer Kleingruppe zwanglos ins Gespräch und werden an das Thema herangeführt.

Material:

Vorbereitete Fragen auf Moderationskarten, in den Ecken des Seminarraumes sollte die Möglichkeit bestehen, dass sich dort jeweils eine Kleingruppe austauschen kann.

Ablauf:

Die Methode lebt von der Spontaneität der Gruppe und sollte nicht allzu ausführlich eingeführt werden. Stehen Sie am besten auf und formulieren Sie die Fragen und erläutern Sie kurz die Methode. Bitten Sie anschließend die Teilnehmenden, danach rasch ihren jeweiligen Ort in ihrer „Ecke“ aufzusuchen. Die Fragen sollten mit Bedacht gewählt sein und auf das Thema des Seminars hinführen. Die Auskünfte von Teilnehmenden sollten nicht bewertet werden. Was sichtbar geworden ist, kann aber von Teilnehmenden und/oder der Moderation kurz beschrieben werden.

Wie lange leben Sie schon in der Stadt XY?

Fast schon immer	ca. 10 Jahre	ca. 5 Jahre	ca. 1 Jahr
------------------	--------------	-------------	------------

In meiner Freizeit mag ich ...

Kochen/mit Freundinnen treffen	Sport/Basteln/Spielen	Kino/Medien	Lesen/Kultur/Musik
--------------------------------	-----------------------	-------------	--------------------

In XY unternehme ich viel ...

im Verein/Gemeinde	mit Freundinnen	mit der Familie	unterschiedlich
--------------------	-----------------	-----------------	-----------------

Quelle: Lothar Scholz / Iris Möckel. Methoden Kiste. Herausgeber: Bundeszentrale für politische Bildung. Bonn 2018.





Methode: Erzählcafé

Beschreibung:

Ein Erzählcafé ist eine Methode, über persönliche Geschichte aus dem eigenen Leben miteinander ins Gespräch zu kommen. Sie bietet die Möglichkeit, Teilnehmende aus verschiedensten Lebenslagen zusammen zu bringen und ihre persönlichen Geschichten und Erfahrungen in den Mittelpunkt zu stellen. Die Teilnehmenden werden durch eine kompetente Moderation in ihren Erzählungen geleitet. Jede Erzählrunde orientiert sich an einem bestimmten Thema, wie beispielsweise Migration in den 50er Jahren, Fluchtwege, Geschichten vom Ankommen oder Spracherwerb.

Dauer:

ca. 1 bis 1,5 Stunden

Gruppengröße:

10 bis 15 Personen

Ziel:

Eigene Erlebnisse von Flucht, Migration und Integration reflektieren und durch das Erzählen andere Teilnehmende an den Geschichten teil haben zu lassen. Andere Teilnehmende haben gegebenenfalls ähnliche Erfahrungen gemacht und können diese mit einbringen.

Material:

Tischgruppe mit 5 bis 8 Stühlen, Sanduhr

Ablauf:

Bitten Sie die Teilnehmenden, spontan Gruppen zu bilden mit je 5 bis 8 Personen, je nachdem wie groß die Gruppe ist. Auf jedem „Cafétisch“ liegen Karten mit Fragen zu einem Thema. Nachfolgend ein Beispiel zum Thema „Meine Sprech- und Überlebensstrategien“.

Leiten Sie die Übung ein, indem Sie das Thema umreißen: „Bei dieser Übung könnt ihr in Kleingruppen sinnbildlich am runden Cafétisch über eure sogenannten Überlebensstrategien sprechen, die ihr euch zulegtet habt, als ihr nach Deutschland gekommen seid und kein Wort verstanden habt bzw. lesen konntet.“ Für Teilnehmende, deren Herkunftsland Deutschland ist, könnte die Frage lauten: „Welche Strategien habt/hättet ihr, wenn ihr in ein Land reisen würdet, wo ihr weder die Schrift noch die Sprache versteht?“

- Was war/ist deine Überlebensstrategien in Bezug auf dein Spracherwerb?
- Womit hast du dich beholfen? Was waren deine Hilfsmittel?
- Wann hattest du zum ersten Mal das Gefühl, jetzt kann ich mich gut verständigen?

Die Übung kann mit unterschiedlichen Themen durchgespielt werden, wie beispielsweise zum Thema Wohnorte, Freundschaft, Familie, Ankommen.





Inhaltliche Methoden

Methoden

Damit ein Erzählcafé gelingt, sind folgende Regeln zu beachten, die Sie zu Beginn erwähnen sollten:

- Es wird aus der eigenen Lebensgeschichte erzählt, dabei geht es immer um das Selbst-erlebte, nicht um Angelesenes oder Gehörtes von Anderen.
- Das Erzählte wird nicht gewertet, Erfahrung und Gegenerfahrung können nebeneinander stehenbleiben.
- Der/die Erzählende hat ein Recht darauf, dass zugehört wird. Es wird nicht durcheinandergeredet und jeder/jede darf die Sätze zu Ende bringen (je emotionaler die Atmosphäre ist, desto schwieriger wird dies).
- Ein Wortbeitrag sollte nicht länger als drei bis fünf Minuten sein (Sanduhr).
- Wortmeldungen werden ggf. durch Handzeichen angezeigt.
- Erzählt wird immer in der Ich-Form.

Als Dozentin bzw. Dozent führen Sie durch die Veranstaltung, leiten das Thema ein und helfen, dass die Teilnehmenden in ein erzählendes Gespräch kommen. Wenn ein Thema sehr berührt, können plötzlich starke Nebengespräche entstehen. Dann kann es sinnvoll sein, eine Mumpelpause einzulegen, um den Emotionen Raum zu geben. Auch sollten Sie in gewissen Abständen eine kurze Zusammenfassung des bisher Erzählten geben, um so den roten Faden sichtbar werden zu lassen.

Im Weiteren haben Sie die Aufgabe darauf zu achten, dass

- alle zu Wort kommen können.
- niemand durch einen dominanten Redebeitrag ein Gespräch verhindert.
- die Erzählungen nicht bewertet werden.
- niemand ausgefragt wird.
- in der Ich-Form erzählt wird.

Variante:

Man kann einzelne Frage zu einem Thema auf Moderationskarten vorbereiten. Diese werden verdeckt auf den Tisch gelegt. Nach dem sich alle gesetzt haben und Sie das Café „eröffnet haben“ darf eine/r nach dem anderen eine Karte ziehen und zu der Frage etwas erzählen.

Quelle: Hedy Graber, Netzwerk Erzählcafé. www.netzwerk-erzählcafé.ch / Migros-Genossenschafts-Bund. 2019.





Methode: Ideensammlung

Beschreibung:

Bei der Methode Ideensammlung ist es erlaubt und sogar erforderlich, seinen Gedanken „freien Lauf“ zu lassen. Es geht bei dieser Methode darum, ein neues Thema in einem zunächst noch unstrukturierten Verfahren und in einem möglichst weit gefassten Zusammenhang anzusprechen. Dem Sammeln und freien Ausgestalten von Gedanken und Ideen soll viel Raum eingeräumt werden.

Dauer:

10 bis 15 Minuten

Gruppengröße:

6 bis 20 Personen

Ziele:

Eigene Gedanken und Ideen zu einem Thema sollen spontan formuliert und ungezwungen entwickelt werden können. Viele Lösungsideen und Einfälle sollen in kurzer Zeit sichtbar gemacht werden. Die Teilnehmenden sollen Mut fassen, sich frei und assoziativ äußern zu können. Sie sollen aber auch die Ideen, Gedanken und das Wissen von anderen akzeptieren. Die Methode eignet sich, um das gemeinsame Assoziieren und Kombinieren anzuregen.

Material:

Pinnwand, Moderationskarten, Stifte

Ablauf:

Nennen Sie das neue Thema, beispielsweise einen weit gefassten Begriff und stellen eine weitläufige Frage dazu. Beispiele: Was alles gehört zur Rolle einer Integrationslotsin bzw. -lotsen (ILOs) dazu? Was sind die Aufgaben eines ILOs? Was verstehen Sie unter Toleranz? Welche Regeln geben wir uns als Gruppe?

Fordern Sie die Teilnehmenden nach kurzer Besinnungspause dazu auf, alles zusammenzutragen, was ihnen dazu noch einfällt. Auch auf den ersten Blick weit hergeholt erscheinende Gedanken werden aufgenommen. Halten Sie alles fest und notieren Sie diese auf Moderationskarten. Jede Idee ist erwünscht, jede Aussage zulässig. Jegliche Kritik ist verboten. Es gilt, Quantität vor Qualität.

Nach dem ersten Schritt bekommen die Teilnehmenden drei oder mehrere Klebepunkte, die sie nach der Wichtigkeit nach auf die Karten verteilen. Danach werden die Karten nach der Häufigkeit der Punkte umsortiert. Bilden Sie sogenannte Cluster oder „Gedankentrauben“. In diese „Traube“ werden alle Begriffe eingetragen, die der Gruppe zu einem Thema oder einem Unterthema einfallen. Dies hilft, komplexe Themen einzuteilen und zu strukturieren, ohne dass man den Überblick über das große Ganze verliert.





Inhaltliche Methoden

Methoden

Methode: Kugellager

Beschreibung:

Die Methode „Kugellager“ bringt auf einfache Weise Gespräche in Zweierteams zu ein und demselben Thema in Gang. Ob am Anfang zur Erarbeitung von Themen, zum Auffächern von unterschiedlichen Aspekten, am Ende zur Reflexion – diese Methode eignet sich auch gut, alle Teilnehmende über bestimmte Fragestellungen zu informieren und sichert einen struktiveren Austausch. Alle verfügen am Ende über die gleichen Informationen.

Dauer:

je nach Gruppengröße 15 bis 20 Minuten

Gruppengröße:

ab 10 Personen

Ziel:

Bei dieser Methode werden Erfahrungen, Einstellungen und Kenntnisse aktiviert und Wissensbestände gefestigt. Über thematische Fragen kann ein vertieftes Kennenlernen angeregt werden.

Material:

Genügend großer Raum, um einen Außen- und einen Innenkreis zu stellen.

Ablauf:

Diese Übung findet im Stehen statt. Bitten Sie die Teilnehmenden, sich je zur Hälfte und einander zugewandt auf einen Innen- und einen Außenkreis zu verteilen. Die einander gegenüberstehenden Personen machen sich miteinander bekannt und tauschen sich eine gewisse Zeit lang (5 Minuten) über ein vorgegebenes Thema aus. Frageimpulse können je nach Thema eingesetzt werden, wie zum Beispiel:

- Wie bin ich heute Morgen hergekommen?
- Was finde ich am heutigen Thema reizvoll?
- Wenn ich an die Integrationsprojekte in meiner Stadt denke, dann ...
- Für mich heißt Integration ...
- Ich möchte Integrationslotsin bzw. -lotse werden, weil...

Nach ein paar Minuten rücken alle Teilnehmenden auf Ihr Zeichen links bzw. rechts einen Platz weiter, so dass die beiden Kreise wie ein Kugellager gegeneinander laufen. Sie unterhalten sich weiter über das gegebene Thema mit dem/der jeweils neuen Gesprächspartner/in. In dieser Form werden weitere Zweiergespräche geführt.

Didaktische Hinweise:

Wichtig ist, dass Sie sich im Vorfeld konkrete Fragen überlegen, um die Methode zielgerichtet anzuwenden. Der Vorteil dieser Methode besteht darin, dass alle Teilnehmende aktiv am Geschehen beteiligt sind.

Quelle: Margot Refle/Christiane Voigtländer/Eva Sandner/Michael Hahn: Methodensammlung. Herausgeber: Nationales Zentrum Frühe Hilfen und Felsenweg-Institut der Karl Kübel Stiftung.





Methode: Kurzvortrag

Beschreibung:

In Form eines Vortrags über ein Thema zu referieren, ist die klassische Form der Wissensvermittlung in Seminaren. Nachhaltige Wissensaneignung beinhaltet mehr als ein reines Vortragen von Informationen. Sachverhalte und Erkenntnisse sollen in unterschiedlicher Form in die Gruppe hineingegeben werden. Die Dozentin bzw. der Dozent achtet auf abwechselnde Darstellungsformen und stimmt diese auf die Teilnehmenden mit ihren unterschiedlichen Lernerfahrungen und Sprachkenntnissen ab.

Dauer:

15 bis maximal 20 Minuten

Gruppengröße:

keine Begrenzung

TIPP: Zuhörende können in der Regel wesentlich weniger aufnehmen als zumeist angenommen wird - bereits ein Vortrag über 15 bis 20 Minuten kann eine echte Herausforderung sein.

Ziel:

- Hinführung zum oder Überblick über ein Thema
- Zusammenhänge und Hintergründe darstellen
- Wissensgrundlage schaffen, um dann mit anderen Methoden weiterzuarbeiten
- Anbringen von Ergänzungen und Anmerkungen

Material:

Präsentationen in unterschiedlichen Formaten zur Visualisierung der Inhalte z.B. Flipchart-Bögen, große Blätter auf dem Boden oder an der Pinnwand, Tischvorlage, gegebenenfalls bei größeren Gruppen mit Mikrofon und PowerPoint-Folien

Ablauf:

Zu Beginn benennen Sie Thema, Zweck sowie Dauer des Kurzvortrages und geben einen Überblick zur Vorgehensweise. Geben Sie auch einen Hinweis, ob es ausgedruckte Seminarunterlagen (Tischvorlage) gibt und wann Zeit für Nachfragen und Diskussion ist.

Während des Kurzvortrages ist es wichtig, den ständigen Kontakt zu den Teilnehmenden beizubehalten und gegebenenfalls auf die Stimmung in der Gruppe zu reagieren. (Sind die Teilnehmenden aktiv dabei? Scheinen sie frustriert?) Achten Sie darauf, zu den Teilnehmenden zu sprechen, wenden Sie ihnen nicht den Rücken zu. Sprechen Sie die Teilnehmenden direkt an und legen Sprechpausen ein. Im Anschluss geben Sie Gelegenheit für Nachfragen/Diskussion oder es wird mit anderen Methoden weitergearbeitet.





Inhaltliche Methoden

Methoden

Didaktische Hinweise:

- Informationsmenge begrenzen: Widerstehen Sie der Versuchung, alles zu zeigen, was Sie wissen.
- Für Praxis- und Lebensweltbezug sorgen: Stellen Sie einen Bezug zu aktuellen Entwicklungen her, binden Sie Erlebnisse der Teilnehmenden ein, greifen Sie gezielt Interessen und Motive der Zuhörenden auf.
- Inhalte sinnvoll strukturieren: Einstieg durch aktuelle Anknüpfungspunkte, humorvolle Bemerkungen, provozierende Thesen und einen Überblick geben.
- Wechseln Sie zwischen verschiedenen Medien: sprachliche Informationen durch Bildmaterial oder Filme ergänzen (Fotos, Abbildungen, Videosequenzen usw.) .
- Verständlich sprechen: frei Sprechen, kurze Sätze, auf unnötige Fremdwörter verzichten, unvermeidbare Fachbegriffe erklären, humorvoll und anregend sein, Überlänge und extrem knappe Darstellung vermeiden, zum Fragen ermutigen, Fragen beantworten, auf Einwände eingehen.
- Körpersprache wirksam einsetzen: Augenkontakt herstellen, Aussagen mit Mimik und Gestik unterstützen, Lautstärke, Sprechtempo und Modulation variieren, Veränderung des Standortes im Raum, sitzen, stehen, gehen.

Quelle: Margot Refle/Christiane Voigtländer/Eva Sandner/Michael Hahn: Methodensammlung. Input: S. 65 bis 66. Herausgeber: Nationales Zentrum Frühe Hilfen und Felsenweg-Institut der Karl Kübel Stiftung.





Methode: Lebensfluss

Beschreibung:

Die Methode „Lebensfluss“ ist ein bildnerischer Weg, biografische Erfahrungen sichtbar zu machen, wie zum Beispiel die persönlichen Erfahrungen mit Migration und Integration. Sie kann sehr bewegend sein und braucht deshalb Zeit und Muße. Man beginnt alleine für sich, tauscht sich dann in der Kleingruppe aus, der Abschluss findet im Plenum statt.

Dauer:

90 bis 120 Minuten

Gruppengröße:

6 bis 15 Personen

Ziele:

- Aufzeigen der Stationen des Integrationsprozesses, ohne Sprache
- Möglichkeit, eigene Lebensentscheidungen zu reflektieren
- vertieftes Kennenlernen der Teilnehmenden untereinander

Material:

Papierbogen, sowie Kreide-/Wachsstifte, ggf. weitere Räume für Kleingruppenarbeit

Ablauf:

Die Teilnehmenden erhalten einen Papierbogen sowie Kreide-/Wachsstifte. Sie haben die Aufgabe, auf dem Papier in ganz persönlicher Deutung und Gestaltung einen Lebensfluss zu zeichnen. Elemente wie Quellen, Stromschnellen, Felsen, Zuflüsse, Stauseen, Schleusen, Wiesen und Wälder können bestimmte Erfahrungen ihres Integrationsprozesses sowie Ereignisse im Leben symbolisieren.

Grenzen Sie das Thema ein und stellen Leitfragen zur Migrationsgeschichte/Herkunftsgeschichte, dies können zum Beispiel sein: In welcher Zeit bin ich geboren? Was waren wichtige Stationen auf meinem Weg nach Deutschland? Welche Personen oder Ereignisse waren auf diesem Weg wichtig? Wie war/ist mein schulischer und beruflicher Werdegang? Welche Ziele habe ich mir gestellt?

Gezeichnet werden sollte an einem selbstgewählten Platz im Raum (Tisch oder Boden) oder auch außerhalb des Seminarraumes (wenn dies möglich ist). Dezent, fließende Hintergrundmusik kann inspirierend sein.

Das Bild mit dem individuellen Lebensfluss sollte in Kleingruppen vorgestellt werden. Hierbei ist es wichtig, dass sich die Mitglieder der Kleingruppen selbst wählen. In den Kleingruppen soll alle Personen eine feste Zeit zur Vorstellung des Lebensflusses haben (ca. 15 Minuten). Der Auftrag an die Kleingruppen kann lauten:

- Person A stellt ihren Lebensfluss vor anhand maximal 3 wichtiger Stationen im Integrationsprozess, die sie gerne erzählen möchte.
- Die anderen Gruppenmitglieder fragen nach und können gegebenenfalls Anmerkungen machen, was sie in diesem Lebensfluss auch noch sehen.
- Person A gibt eine Rückmeldung, was sie davon wie anspricht. Sie muss aber nicht antworten.
- Entsprechend wird mit allen Gruppenmitgliedern verfahren. Der Gesamtzeitbedarf richtet sich nach der Zahl der Gruppenmitglieder.





Inhaltliche Methoden

Geben Sie mit einem Klanggeräusch das Signal, wann ein Wechsel in der Kleingruppe erfolgt. Am Ende tauschen sich Gruppenmitglieder aus, wie sie diese Methode erlebt haben. Die Rückmeldung kann auch im Plenum erfolgen.

Didaktischer Hinweis:

Bevor die Methode eingesetzt wird, sollte in der Gruppe ein Minimum an Bekanntheit und Vertrauen bestehen. Den Teilnehmenden sollte freigestellt werden, was sie in ihrem Lebensfluss darstellen wollen und was nicht. Ebenso ist es wichtig, einen geschützten Rahmen zu bieten. Das kann je nach Vertrautheit in der Gruppe zum Beispiel auch heißen, auf das Vorstellen des eigenen Lebensflusses im Plenum zu verzichten. Die Dozentin bzw. der Dozent sollte mit emotionalen Empfindungen professionell umgehen können.

Quelle: Margot Refle/Christiane Voigtländer/Eva Sandner/Michael Hahn: Methodensammlung. Herausgeber: Nationales Zentrum Frühe Hilfen und Felsenweg-Institut der Karl Kübel Stiftung.





Methode: Recherche

Beschreibung:

Zu wissen, wie und wo man an Informationen kommt, ist für die Lotsentätigkeit von großer Bedeutung. So sind Gesetzestexte oder auch Informationen auf der kommunalen Internetseite oftmals schwer verständlich aufbereitet. In der Basisqualifizierung werden Kompetenzen vermittelt, die es ermöglichen, Informationen zu beschaffen, zu verarbeiten und in der Gruppe zu teilen. Hierfür werden verschiedene Möglichkeiten aufgezeigt, die mittels Kurzvorträgen (→ siehe Methode Kurzvortrag) vorgestellt werden können. Nutzen Sie die Gelegenheit und verbinden Sie die ausgewählte Herangehensweise mit einem praktischen Beispiel. So können in Modul 4 die Werte und Haltungen, die im Kernprofil beschrieben sind, im Hessischen Aktionsplan für Toleranz und Vielfalt oder im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland recherchiert werden.

Dauer:

10 Minuten bis 30 Minuten

Gruppengröße:

8 bis 20 Personen

Ziele:

- Einstieg und Klärung eigener Zugangswege zu einem Thema
- Informationen verarbeiten und integrieren
- vorhandenes Wissen entdecken und der Gruppe mitteilen
- Förderung der Fähigkeit zur selbstständigen Recherche

Material:

Zeitschriften, Artikel, Bücher, PC, Laptop, WLAN-Zugang, Befragung von Experten und Expertinnen

KURZVORTRAG: TIPPS ZUR INFORMATIONSBESCHAFFUNG

Beschreibung:

An Wissen und Informationen heranzukommen, ist heute sehr einfach geworden. Neben Bibliotheken ist es vor allem das Internet, das weltweit Daten bereithält. Zeigen Sie den Teilnehmenden an Hand eines Kurzvortrages (→ siehe Methode Kurzvortrag) oder mittels Moderationskarten und Pinnwand nachfolgende Schritte auf, die bei jeder Informationsbeschaffung (Recherche) relevant sind. Die Schritte im Einzelnen:

Was wird gesucht?

Je präziser ihr wisst, was ihr sucht, umso besser könnt ihr am Ende beurteilen, ob die gefundenen Informationen euren Erwartungen entsprechen. Hilfreich ist eine schriftliche Formulierung der Fragen oder eine Gliederung des Themas.

Wo wird gesucht?

In der Bibliothek könnt ihr euch eine erste Übersicht über ein Thema verschaffen. Die Bücher, Zeitungen und Zeitschriften sind geordnet und übersichtlich aufbereitet, die Informationen sind vertrauenswürdig und jahrelang verfügbar. Nachteile sind die geringere Aktualität und die begrenzte Auswahl an Publikationen. Das Internet bietet eine unüberschaubare Fülle





Inhaltliche Methoden

Methoden

an Material an, ist aktueller und überall verfügbar. Allerdings ist es schwierig, die wichtigen, zutreffenden und verlässlichen Informationen zu finden. Hier müsst ihr selbst Entscheidungskriterien für die Auswahl finden und anwenden.

Wie kann man suchen?

Sehr wichtig ist, wie ihr die Suchanfrage stellt. In Bibliotheken könnt ihr die Kataloge nutzen und oft auch jemanden fragen, der euch Suchhinweise oder Hilfestellungen geben kann. Im Internet erhaltet ihr durch die Eingabe von Wörtern in das Suchfeld einer Suchmaschine unzählige Einträge, Texte, Websites, die eure Suchwörter enthalten. Durch Anklicken kann man sie direkt aufrufen. Aber Achtung: Es ist unendlich viel Datenmüll dabei!

Wie gut sind die Rechercheergebnisse?

Hilft das Gefundene bei der Klärung der ursprünglichen Aufgabe? Habt ihr die passenden Informationen gefunden? Genügen sie euren Qualitätsansprüchen? Sind die Anbieter von Informationen seriös? Welche Fragen bleiben offen? Wie und wo könnt oder müsst ihr weitersuchen?

Diskutieren Sie anschließend in der Gruppe, welche weiteren Möglichkeiten es gibt, um an relevante und seriöse Informationen zu gelangen.

KURZVORTRAG: KOMPLEXE TEXTE ERFASSEN MIT DER FÜNF-SCHRITT-LESEMETHODE

Beschreibung:

Sachtexte, vor allem Zeitungsberichte, sind oftmals schwer verständlich geschrieben. Mit dieser Methode kann es leichter fallen, den Inhalt zu begreifen. Suchen Sie einen passenden Text aus, an dem Sie die Methode ausprobieren können, und leiten Sie die Teilnehmenden wie folgt an:

Die Fünf-Schritt-Lesemethode

1. Im ersten Schritt verschafft ihr euch einen groben Überblick über den Text. Die Überschrift, die Anfänge der einzelnen Abschnitte, Schlüsselwörter oder bekannte Begriffe können euch dabei eine Vorstellung von dem Textinhalt vermitteln. Der Text wird überflogen.
2. Ihr überlegt, welche Fragen oder Probleme es sich in dem Text handelt. Worum geht es?
3. Jetzt wird der Text gründlich gelesen. Unterstreicht und markiert die wichtigsten Aussagen (keine ganzen Sätze!) oder Schlüsselbegriffe. Achtet darauf, dass ihr nicht zu viel unterstreicht, damit die Übersicht über die wesentlichen Textaussagen erhalten bleibt. Unbekannte Begriffe schreibt ihr heraus und klärt sie mit Hilfe eines Lexikons, im Internet oder indem ihr euer Gegenüber fragt. Lasst euch dabei genügend Zeit, um den Inhalt auch zu erfassen.
4. Fasst die einzelnen Abschnitte in eigenen Worten kurz zusammen und formuliert Überschriften.
5. Nun wiederholt ihr die wichtigsten Informationen des Textes. Mit Hilfe der unterstrichenen Schlüsselwörter könnt ihr dann sicher vor einer Gruppe oder einem Gremium im Stadtteil einen kurzen Vortrag über ein Thema halten.





KURZVORTRAG: TIPPS FÜR RECHERCHEN IM INTERNET

Erste Recherchen im Internet stellt ihr am einfachsten über Suchmaschinen und Webkataloge an. Dort gebt ihr einen oder mehrere Suchbegriffe ein und erhaltet dann Vorschläge für Seiten, auf denen diese Begriffe vorkommen. Suchmaschinen suchen Suchbegriffe unabhängig davon, in welchen Zusammenhang diese stehen. Deshalb solltet ihr genau formulieren, wonach ihr sucht. Anschließend solltet ihr die Glaubwürdigkeit der Informationen überprüfen. Neben den bekannten Suchmaschinen empfehlen wir www.ecosia.org oder <https://duckduckgo.com>, da diese auf die Privatsphäre achten und sich weitgehend an die Datenschutzbestimmungen halten. Weitere Informationen zu alternativen Suchmaschinen unter <https://www.netz-leidenschaft.de/alternative-suchmaschinen.html> oder <https://t3n.de/news/google-alternative-474551>.

Webkataloge werden redaktionell betreut und zeigen ausgewählte Links als „Inhaltsverzeichnis“ an. Die Suche ist stärker themenzentriert.

Tipps zur Verfeinerung von Suchaufträgen:

- Mehrere Wörter konkretisieren die Suche.
- Wenn ihr vor jedes Wort ein + setzt, müssen alle Worte im Suchergebnis vorkommen.
- Durch ein - (Minus mit Leerzeichen davor) vor dem Wort werden unerwünschte Treffer von Beginn an ausgeschlossen, zum Beispiel mehrdeutige oder zusammengesetzte Namen oder Begriffe.
- Mit Anführungszeichen vor und nach mehreren Suchwörtern („Phrasen“) sucht die Suchmaschine nach genau diesem Ausdruck.
- In der „erweiterten Suche“ findet ihr bei jeder Suchmaschine weitere Möglichkeiten, die Sucheinstellungen zu verfeinern.

Fragen, um die Glaubwürdigkeit der Informationen zu überprüfen:

- Wer ist der Anbieter der Information? Ist er bekannt und seriös, zum Beispiel öffentlicher Träger, große Tages- oder Wochenzeitungen?
- Hat die Seite ein Impressum oder einen Kontakthinweis (zum Beispiel „Über uns“), in dem steht, wer Anbieter der Seite oder für den Inhalt verantwortlich ist? Kein Impressum = unseriöse Seite.
- Wie aktuell sind die Informationen?
- Werden Quellen oder Verfasser angegeben?
- Um welche Art von Information handelt es sich: wissenschaftlicher Beitrag, Originalquelle, Pressebericht, Kommentar, private Meinungsäußerung?
- Sind die Informationen überprüfbar, widerspruchsfrei und überzeugend?
- Wird das Thema kontrovers dargestellt? Sind erkennbar Informationen weggelassen?
- Wie professionell wirkt die Website?
- Welche Bedeutung hat Werbung auf der Webseite?

Hinweise

Neben den herkömmlichen Übersetzungs- und Fremdwortportalen bietet das Politiklexikon der Bundeszentrale für Politische Bildung einen guten Überblick. Das Lexikon, das sich schwerpunktmäßig auf Deutschland und die Europäische Union (EU) fokussiert, ist auf den aktuellen Informationsbedarf politisch Interessierter zugeschnitten. (<https://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/politiklexikon>).

Es lohnt sich in jedem Fall ein Besuch in der Stadtbibliothek. Neben den oben beschriebenen Vorteilen ist dies auch ein Ort, an dem man sich mit Ratsuchenden gut treffen kann.

Quelle: Lothar Scholz: *Methoden-Kiste, Methoden für Schule und Bildungsarbeit*. Herausgeber Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn 2018





Methode: Ressourcen – Quellen meiner Kraft

Beschreibung:

Fantasiereisen sind eine Möglichkeit, aus Alltagserfahrungen und Gewohntem auszubrechen und Visionen zu entwickeln. Die Teilnehmenden lassen sich auf ein Experiment ein, bei dem manchmal auch Unerwartetes geschehen kann. Deshalb sollte die Teilnahme immer freiwillig sein. Fantasiereisen können zu unterschiedlichen Themen angeboten werden, wie zum Beispiel zum Thema Ressource. Denn Ressourcenorientierung ist in verschiedenen Modulen ein zentrales Thema der Basisqualifizierung. Sowohl mit Blick auf die ressourcenorientierte Arbeit mit Ratsuchenden als auch, was die Möglichkeiten und Potenziale der Teilnehmenden anbelangt.

Dauer:

60 Minuten

Gruppengröße:

4 bis 20 Personen

Ziel:

- Kennenlernen eigener Kraftquellen
- Erkennen von sogenannten Krafträubern
- Einleiten von Veränderungen

Material:

große Papierbögen, Malstifte und Zeichenmaterial

Ablauf:

Sorgen Sie für eine möglichst störungsfreie Situation (Handy leise stellen, "Bitte nicht stören"-Schild an der Tür anbringen...). Beschreiben Sie als Einleitung den Ablauf der Übung. Nun fordern Sie die Teilnehmenden auf, auf ihrem Stuhl eine entspannte Sitzhaltung einzunehmen. Die Füße stehen fest mit der ganzen Sohle auf dem Boden, die Hände werden locker in den Schoß gelegt. Wer mag, kann die Augen schließen oder den Blick senken. Alle kommen auf ihre Weise zur Ruhe. Bitten Sie die Teilnehmenden, ein paar tiefe Atemzüge zu nehmen. Sie sollten ruhig, langsam und deutlich sprechen und – wenn möglich – frei.

Mögliche Anregungen und Fragen als Impulse:

- Nimm dir einen Augenblick Zeit und spüre nach, wann und wo du dich das letzte Mal gut gefühlt hast. Was hilft dir, dich gut zu fühlen, gibt es Menschen oder Situationen, die dir guttun?
- Wo kannst du dich erholen, um zu neuen Kräften zu kommen. Was ist hilfreich, was tust du oder lässt du, um zu neuen Kräften zu kommen?
- Welches Bild könnte der Ort haben, an dem du Energie und Kraft bekommst, welche Farbe hat er, wie groß ist er? Wenn man ihn riechen könnte, nach was würde er riechen? Gibt es Situationen, die dich ärgern, dir nicht guttun? Was raubt dir Energie?





Inhaltliche Methoden

Methoden

Die Übung ist so angelegt, dass das Bild Zu- sowie Abflüsse von Kraft enthalten kann. Wichtig: Lassen Sie zwischen den Impulsen immer ein bisschen Pause, damit die Teilnehmenden Gedanken, Ideen und Gefühle zu dem Thema entwickeln können. Lieber etwas langsamer als zu schnell durch diesen Teil führen. Danach bitten Sie die Teilnehmenden, wieder im Raum anzukommen, die Augen zu öffnen und ein paar tiefe Atemzüge zu nehmen.

Die Möglichkeiten des Ausdrucks sind vielseitig: malen und zeichnen, erzählen, aufschreiben usw. Bitten Sie die Teilnehmenden, sich einen Bogen Papier und Stifte zu nehmen, einen Platz im Raum zu suchen und das, was ihnen in der Übung an Bildern gekommen ist, auf Papier zu bringen. Wer nicht malen mag, kann gerne in Stichworten für sich das Erlebte aus der Übung notieren. In dieser Phase wird nicht gesprochen. Auch hier gilt das Prinzip der Freiwilligkeit. Nach ca. 10 bis 15 Minuten bitten Sie die Teilnehmenden, je nach Größe der Gruppe, sich in Kleingruppen auszutauschen oder wieder in den Stuhlkreis zu kommen. Die Teilnehmenden können von ihren Erfahrungen berichten und wenn sie mögen, ihr Bild vorstellen.

*Quelle: Margot Refle/Christiane Voigtländer/Eva Sandner/Michael Hahn: Methodensammlung. Biographiearbeit S. 34.
Herausgeber: Nationales Zentrum Frühe Hilfen und Felsenweg-Institut der Karl Kübel Stiftung.*





Methode: Rollenspiel

Beschreibung:

Wenn die Gruppe noch nicht mit Rollenspielen gearbeitet hat, ist eine Einführung sinnvoll. Dabei sollte deutlich werden, dass es darum geht, durch die unterschiedlichen Rollen die jeweilige Perspektive kennenzulernen, gegebenenfalls auch die Dynamik im dargestellten System zu erleben und Handeln konkret auszuprobieren. Je nach Variante ist es wichtig, sich an die Spielvorgaben genau zu halten oder zu improvisieren.

Dauer:

45 bis 120 Minuten

Gruppengröße:

5 bis 20 Personen

Ziele:

- Erleben von unterschiedlichen Rollen
- kommunikative und soziale Fähigkeiten einüben und weiterentwickeln
- sich besser in Andere hineinversetzen können
- durch Ausprobieren Abbau von Hemmungen vor schwierigen Situationen

Ablauf:

Die Dozentin bzw. der Dozent sorgt für einen klaren Beginn. Es werden Situationen besprochen und man entscheidet sich für einen „Fall“. Nach einer Vorbereitungszeit für die Spielenden wird das Rollenspiel im Plenum oder in Kleingruppen aufgeführt.

Die Teilnehmenden, die die Rollen übernommen haben, agieren aus den Rollen heraus. Sie spielen die Situation bis zu einem schlüssigen Ende bzw. bis die Dozentin bzw. der Dozent das Spiel zu gegebener Zeit beendet und die Spielenden aus ihren Rollen entlässt. Die Gruppe beobachtet das Spiel mit oder ohne Beobachtungsaufgaben.

a. Rollenspiel mit vorgegebener Rolle

Eine konkrete Situation und die beteiligten Personen/Rollen werden möglichst prägnant beschrieben und ausreichend charakterisiert.

Zum Beispiel beim Thema Grenzen: Ratsuchender ruft Integrationslotsin oder -lotsen (ILO) nachts an und möchte, dass ILO am nächsten Morgen zum Termin bei der Arbeitsagentur mitgeht. Hintergrund: Man kennt sich. ILO hat den Ratsuchenden schon mehrmals bei wichtigen Amtsgängen begleitet und kennt sich gut aus. Der Ratsuchende hat erst vor kurzem zum ILO gesagt: „Du hast mir so toll geholfen, ich glaub, ich habe in dir einen Freund gefunden.“ ILO kann sich gut abgrenzen reagiert wie folgt... Die Gruppe überlegt sich Lösungen und spielt diese durch.

b. Rollenspiel mit halboffener Situation/halboffenen Rollen

Eine Situation wird skizziert, der Verlauf und das Ende wird jedoch offengelassen. Die Rollen sind angedeutet, aber nicht genau beschrieben. Die Gruppe überlegt gemeinsam, wer welche Rolle übernimmt, wie diese angelegt sein könnten und spielt dann das Rollenspiel durch.





Inhaltliche Methoden

Methoden

Zum Beispiel beim Thema Grenzen: ILO begleitet eine Ratsuchende zu einem Kliniktermin, in dem es um medizinische Befunde und die weitere Behandlung der Ratsuchenden geht. Der behandelnde Arzt teilt mit, dass eine Operation erforderlich ist und diese möglichst bald erfolgen solle. Am Ende des Gesprächs wird dem ILO ein Packen Formulare ausgehändigt mit der Aufforderung, diese mit der Ratsuchenden durchzugehen und dann die Formulare neben der Ratsuchenden selbst als Übersetzer zu unterzeichnen. Der Arzt fügt hinzu: „Ich habe meine Vorschriften. Da die Patientin kein Deutsch versteht, brauche ich die Unterschrift einer Übersetzerin oder Übersetzers, sonst komme ich in Teufels Küche. Es ist ganz einfach: entweder Sie unterschreiben oder wir können nicht operieren.“ ILO fühlt sich unter Druck gesetzt, wie kann die Reaktion sein?

c. Rollenspiel mit offener Situation/offenen Rollen:

Ein Thema ist vorgegeben, die konkrete Situation oder beteiligte Personen sind offen. Die Teilnehmenden erarbeiten in Kleingruppen zunächst die Situation, erfinden und charakterisieren passende Rollen und spielen dann. Beispiel: Teilnehmende berichten von einer Situation, die sie im Rahmen ihrer Tätigkeit erlebt haben. Die Auswertung findet – gegebenenfalls erst in den Kleingruppen – in drei Schritten statt.

Rollenfeedback:

Fragen an die einzelnen Teilnehmenden: Was hast du erlebt, gedacht, gefühlt? Wie hat die Interaktion mit den anderen auf dich gewirkt? Es kann wertvoll sein, zu fragen, wie bestimmte Formulierungen und Interventionen speziell gewirkt haben.

Beobachtungsfeedback:

Fragen an die Beobachtenden bzw. an alle: Wie wurden die Rollen erlebt? Welche Wirkung von Handlungen und Formulierungen wurden beobachtet? Wie ging es aus eurer Sicht den unterschiedlichen Personen im Spiel?

Plenumsauswertung:

Fragen an alle: Was heißt das für mich in meiner Tätigkeit als ILO? Was heißt das für das Team? Was heißt das für mein Verhalten gegenüber Dritten? Wie wurden die erprobten Handlungsoptionen erlebt?

Didaktische Hinweise:

- Einige Teilnehmende reagieren manchmal skeptisch oder abwehrend gegenüber dieser Arbeitsform. Es ist daher sinnvoll, Rollenspiele nicht zu früh in Gruppen einzusetzen.
- Es sollte immer die Gelegenheit geben, erst einmal Beobachtungsaufgaben zu übernehmen. Das ermöglicht den Teilnehmenden mit Rollenspielabneigung, sich auf den Arbeitsprozess einzulassen.
- Mit Rollenspielen können die Teilnehmenden quasi an echten Fällen arbeiten, vor allem, wenn sie eine realitätsnahe Vorbereitung auf ein Gespräch oder Reflexion zu einer konkreten Situation wünschen.

Quelle: Margot Refle/Christiane Voigtländer/Eva Sandner/Michael Hahn: Methodensammlung. Herausgeber: Nationales Zentrum Frühe Hilfen und Felsenweg-Institut der Karl Kübel Stiftung.





Methode: Standpunkt und Bewegung

Beschreibung:

Die Übung eignet sich gut für einen thematischen Einstieg in ein Themenfeld. Die Teilnehmenden werden dazu aufgefordert, sich eine eigene Meinung zu unterschiedlichen Aspekten von einem Thema zu bilden bzw. sich ihrer eigenen Ansichten bewusst zu werden. Anhand von Fragekärtchen holen die Teilnehmenden untereinander unterschiedliche Standpunkte, Meinungen und Aspekte zum Thema ein.

Dauer:

insgesamt 50 bis 60 Minuten, Phase 1 ca. 30 Minuten, Phase 2 ca. 20 Minuten

Gruppengröße:

ab 12 Personen, empfehlenswert sind 16 Personen

Ziele:

- auf das Thema einstimmen
- Reflektieren von eigenen Ansichten
- neue Handlungsoptionen erproben
- eigene Standpunkte erarbeiten und einüben, diese zu vertreten

Material:

vorbereitete Fragekärtchen zum Thema, Moderationskarten, Stifte, Pinnwand. Die Gruppe muss sich im Raum frei bewegen können.

Ablauf Phase 1:

Alle Teilnehmenden erhalten Kärtchen mit einer Frage zum Thema. Sie werden aufgefordert, sich mit möglichst vielen Personen in der vorgegebenen Zeit zu unterhalten. Sie stellen jeweils einer Person ihre Frage und lassen sich selbst anhand des Fragekärtchens befragen. Nach einem kurzen Gespräch trennen sie sich wieder und suchen sich eine neue Person, mit der sie sich austauschen. Die Antworten sollen nicht notiert werden. Die Dozentin bzw. der Dozent achtet darauf, dass alle Teilnehmenden sich mit mindestens fünf bis sechs Personen austauschen können. Nach etwa zwanzig Minuten werden die Gespräche abgebrochen und die Teilnehmenden aufgefordert, wieder im Stuhlkreis Platz zu nehmen.

Die Teilnehmenden werden nun gebeten, ihre Wahrnehmungen zu beschreiben. Fragen Sie unterschiedliche Standpunkte der Teilnehmenden ab, wie beispielsweise: Bei welcher Karte gab es große Übereinstimmung? Bei welcher Karte gab es große Unterschiedlichkeit? Bei welcher Aussage haben sich die Teilnehmenden unsicher gefühlt? Meldet sich niemand mehr zu Wort, gehen Sie über in Phase 2.

Ablauf Phase 2:

Durch die vorangegangene Auswertung sind praxisnahe, persönliche und kulturspezifische Fragen und Aspekte sichtbar geworden. Sammeln Sie nun die neuen Aspekte und diskutieren Sie diese in der Gruppe. Halten Sie die Ergebnisse auf Moderationskarten fest und erarbeiten sie zusammen mit der Gruppe einen individuellen „Thesenkatalog“. Dokumentieren Sie diesen Katalog und stellen ihn Allen zur Verfügung.





Methode: Wörtersalat

Beschreibung:

Diese Übung kann in verschiedenen Sprachen gespielt werden und eignet sich als Einstieg oder nach einer Pause, um in Bewegung zu kommen.

Dauer:

15 Minuten

Gruppengröße:

6 bis 20 Personen

Ziel:

- spielerisches Kennenlernen wichtiger Begrifflichkeiten
- Erleben von Mehrsprachigkeit in der Gruppe
- Auflockerung und Bewegung

Material:

Stuhlkreis, Flipchart

Ablauf:

Wählen Sie zentrale Begriffe des Seminars und erklären Sie diese kurz vorab. Lassen Sie anschließend einen Stuhlkreis bilden. Sie stehen in der Mitte des Kreises und haben keinen Stuhl. Zählen Sie die Gruppe nach dem Prinzip 1, 2, 3 durch, allerdings mittels der Wörter, die Sie vorab eingeführt haben, wie beispielsweise Gleichberechtigung, Religion, Toleranz. Wenn die Gruppe sehr groß ist, können Sie auch auf vier Begriffe erweitern. Vergessen Sie nicht, sich mitzuzählen.

Wenn ein Teil der Gruppe aufgefordert wurde, den Platz zu wechseln, geschieht das beispielsweise mit dem Ruf „Toleranz“. Nun müssen die entsprechenden Personen der Aufforderung folgen. Jene Person im Kreis versucht, einen Platz zu besetzen. Die Person, die keinen Platz bekommt, macht weiter.

Wenn alle Teilnehmenden mit einem neuen Wort auffordert werden, den Platz zu wechseln, so geschieht das mit dem Ruf „alle“. Die einzige Regel lautet, dann nicht einfach auf den Nachbarplatz zu rutschen ...

Nachdem diese Regeln erläutert worden sind, wird die Besonderheit eingeführt: Das Spiel wird nicht nur in der Mehrheitssprache gespielt, sondern auch in anderen, in der Gruppe vertretenen Sprachen wie möglicherweise Englisch, Türkisch, Arabisch ... Sie lassen die Wörter in die entsprechenden Sprachen übersetzen und auf ein Flipchart schreiben. Lassen Sie die Gruppen kurz unter Anleitung die Wörter üben. Dann kann das Spiel auf verschiedenen Sprachen gespielt werden.

Didaktische Hinweise:

Wenn Teilnehmende größere Bewegungsschwierigkeiten haben, muss darauf entsprechend eingegangen werden bzw. die Übung kann nicht durchgeführt werden.

Je nach Seminarinhalt kann man hierzu beispielsweise Wörtergruppen bilden:

- Thema Werte: Respekt, Gleichstellung, Religion, Ehrlichkeit
- Thema Ehrenamt: helfen, freiwillig, motiviert, unentgeltlich
- Thema Grenzen: stopp, halt, reicht, Schluss





Methoden für den Seminarabschluss

Seminarabschlüsse gestalten - verschiedene Varianten

Beschreibung:

Das Ende eines Seminars ist der letzte Eindruck, den die Teilnehmenden mit nach Hause nehmen. Ein gut gestalteter Tagesabschluss lässt daher die gemeinsame Arbeit wertschätzend und positiv ausklingen. Bei wiederkehrenden Veranstaltungen, wie den Modulen in der Basisqualifizierung, wiederholen sich Abschlusssituationen. Sie können vom Grundvorgang her ähnlich strukturiert werden. Schaffen Sie einen Transfer durch Klärung letzter Fragen und geben Sie einen zusammenfassenden Rückblick, in dem Sie den „roten Faden“ aufzeigen. Nachfolgend sind einige methodische Ansätze für Abschlussrunden dargestellt.

Dauer:

5 bis 30 Minuten

Gruppengröße:

6 bis 20 Personen

Ziel:

- guten „letzter Eindruck“ zum Seminarende setzen
- mögliche „Nachwirkungen“ des Seminars wahrnehmen und gegebenenfalls auffangen
- Rückmeldung erhalten
- Reflexion des individuellen Lernprozesses und des Gruppengeschehens

Material:

gegebenenfalls Kopiervorlage, vorbereitetes Flipchart

Im Folgenden werden einige Methoden für den Abschluss vorgestellt:

Gegenstandsassoziation: Schraubenschlüssel /Glühbirne

Eine einfache, schnelle und ansprechende Gegenstandsassoziation zur Rückmeldung im Anschluss an eine Einheit oder zum Abschluss eines Seminartags ist die Schraubenschlüsselrunde. Die Dozentin bzw. Dozent gibt dabei zum Beispiel einen Schraubenschlüssel oder Ähnliches herum und stellt dabei die Frage:

- Was arbeitet gerade in mir?
- Woran schraube ich innerlich noch herum?

Ähnliches geht auch mit einer Glühbirne:

- Wo brauche ich noch Licht?
- Was ist mir neu aufgeleuchtet?
- Was will ich zukünftig mehr beleuchten?

Fragen Sie die Teilnehmenden, ob das Bild der „Glühbirne“ verständlich ist Oder gibt es aus dem Kulturkreis der Teilnehmenden einen Gegenstand, der auch passend wäre.





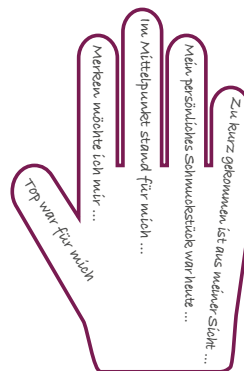
Methoden für den Seminarabschluss

Methoden

Handrückmeldung (leichte Abschlussrunde)

Jedem Finger kann eine assoziative Bedeutung zugeordnet werden, wie „der Zeigefinger zeigt auf etwas“ oder „Daumen nach oben signalisiert Zustimmung“. Die Teilnehmenden geben passend zu dieser Fingerbedeutung Rückmeldung zum Seminar. Es ist hilfreich, auf einem Flipchart einen Handumriss mit den zu den Fingern passenden Fragestellungen zu zeichnen:

- Daumen: „Top war für mich ...“
- Zeigefinger: „Merken möchte ich mir ...“
- Mittelfinger: „Im Mittelpunkt stand für mich ...“
- Ringfinger: „Mein persönliches Schmuckstück war heute ...“
- Kleiner Finger: „Zu kurz gekommen ist aus meiner Sicht ...“



Die Teilnehmenden beantworten alle oder auch nur einige Fragen.

Ich schenk dir eine Geschichte

Ein schöner, atmosphärischer Schluss kann sein, wenn die Dozentin bzw. der Dozent vor der Verabschiedung den Teilnehmenden noch eine kurze, zum gemeinsamen Thema oder der gemeinsamen Arbeit passende Geschichte mit auf den Weg gibt. Anregungen dazu finden sich in zahlreichen Büchern, wie Canfield/Hansen: Hühnersuppe für die Seele - Geschichten, die das Herz erwärmen.

Mündliche Rückmeldung nach intensivem Seminar (Reflexion)

Eine Rückmelderunde, die den Blick auf Lernprozesse in den verschiedenen Kompetenzbereichen lenkt, kann mit den folgenden Fragen angeregt werden:

- Was nehme ich an neuen Informationen mit? (Thema/ Wissen)
- Was kann ich jetzt besser als vorgestern? (Lernen/Fertigkeiten)
- Wie ging es mir mit der Gruppe? Welche Kontakte waren besonders spannend? Was ist mir durch die Auseinandersetzung in der Gruppe deutlich geworden? (Gruppe/ Umgebung)
- Was ist mir über mich selbst klar(er) geworden? (Ich)

Für diese Auswertungsrunde sollte das Aktivitätsniveau der Gruppe noch recht hoch sein. Wenn die Teilnehmenden intensive, kognitive Einheiten hinter sich haben, ist eine leichtere Abschlussrunde geeigneter.





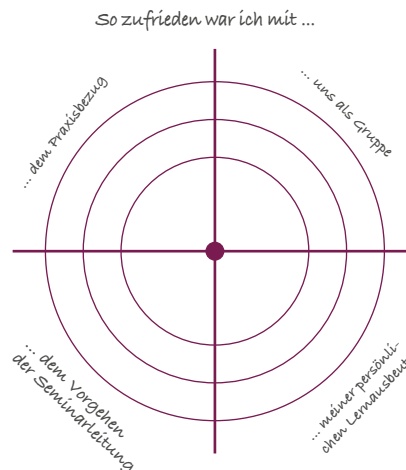
Methoden für den Seminarabschluss

Methoden

Zielscheibe

Für Dozentin bzw. Dozent in Zeitnot: Wenn es mal gar nicht anders geht, können die Teilnehmenden gebeten werden, eine Rückmeldung zum Seminar beim Verlassen des Raumes dazulassen, in dem sie auf einem Flipchart Klebepunkte oder gemalte Punkte, Smileys oder ähnliches hinterlassen und damit ihre Meinung zum Seminar kundtun (siehe Beispiel einer Evaluationszielscheibe).

Mündlich kann sich die Moderation dann auf einen herzlichen Dank für die gemeinsame Arbeit und eine Verabschiedung beschränken.



Didaktische Hinweise:

Es ist wichtig, allen die Möglichkeit zu geben, zu Wort zu kommen, jede/r darf und keine/r muss. Achten Sie darauf, dass keine langen inhaltlichen Diskussionen mehr geführt werden.

Die Teilnehmenden sind ebenfalls gefragt, im Rahmen ihrer Tätigkeit bewusst und „professionell“ mit Schlussituationen umzugehen, beispielsweise beim Beenden von Gesprächen. Reflexionsphasen zu den gemachten Lernschritten im Seminar ermöglichen es, sich diesen Aspekt bewusst zu machen.

Quelle: Margot Refle/Christiane Voigtländer/Eva Sandner/Michael Hahn: Methodensammlung. Tagesabschluss gestalten: Seite 101 bis 102 Herausgeber: Nationales Zentrum Frühe Hilfen und Felsenweg-Institut der Karl Kübel Stiftung.





Methoden für den Seminarabschluss

Methode: Daumenabfrage

Beschreibung:

Diese Methode eignet sich gut für schnelle Feedbackrunden, ist einfach einzuführen und eignet sich auch für große Gruppen. Sie kann im Stehen oder im Sitzen durchgeführt werden. Auch kann sie mal im Seminar zwischendurch angewendet werden, um ein Stimmungsbild zu erhalten, wie beispielsweise „Sollen wir eine Pause machen?“ oder „Wer möchte, dass wir an dem Thema weitermachen?“

Dauer:

3 bis 10 Minuten

Gruppengröße:

für kleine und große Gruppen gleichermaßen geeignet

Ziele:

Stimmungsbild und Befindlichkeit in der Gruppe wird schnell und sichtbar abgefragt. Hilft auch bei Entscheidungsfindungsprozessen in der Gruppe.

Material:

Feedbackfragen, die sich die Dozentin bzw. der Dozent vorher überlegt hat.

Ablauf:

Fassen Sie den Tagesverlauf, die Inhalte und Ergebnisse kurz zusammen. Nun stellen Sie den Teilnehmenden Fragen zum Seminar:

- Wie geht es euch gerade?
- Wie fandet ihr den Ablauf?
- War im Seminar der Vortrag zu lange?
- Fandet ihr die Methoden passend zum Thema?
- Fandet ihr, dass das wir das Thema zu Ende besprochen haben?
- Wie fandet ihr die Pause?
- Wie fandet ihr ...?

Zu jeder gestellten Frage antworten die Teilnehmenden mit dem Daumen. Daumen nach oben heißt „super, prima“, Daumen nach unten „war nicht gut“ Daumen zur Seite „Okay, geht so“. Natürlich hat der Daumen eine Spanne von 180 Grad, das heißt, es gibt noch mehr Möglichkeiten als die drei skizzierten.

Wenn man mehr Zeit hat, kann man auch noch die Teilnehmenden fragen, warum sie sich so entschieden haben. Das kann man mittels Interview machen oder Teilnehmenden, die gerne was dazu sagen wollen, können sich mit der anderen Hand melden.

Variation:

Kann auch im Seminar zwischendurch angewandt werden, wenn beispielsweise in der Gruppe Unzufriedenheit oder Verwirrung herrscht oder man sich über das weitere Vorgehen nicht einig ist.

Mehr Infos und weitere Methoden auf <http://befu.berlin/veroeffentlicht> unter CC BY 4.0 Lizenz.





Quellenhinweise

Baier, Heike / Burger, Yvonne / Sommer-Loeffen, Karen / Stegemann, Ursula: Wenn Helfen nicht mehr gut tut ..., Herausgeber Diakonie Hessen – Diakonisches Werk in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck e.V., Frankfurt, September 2016 (http://www.diakonie-hessen.de/fileadmin/Dateien/AAA_DiakonieHessen/Files/Veroeffentlichungen/weitere_Angebote/Diakonie_Hessen_Wenn_Helfen_nicht_mehr_gut_tut_screen.pdf, zuletzt aufgerufen am 07.09.2020).

Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit, DGB-Bildungswerk Thüringen e.V., <http://www.baustein.dgb-bwt.de/SiteMap.html> (zuletzt aufgerufen am 07.09.2020).

Busche, Mart: PeerThink - Ein Handbuch für intersektionale Gewaltprävention mit Peers, Berlin, 2009 (http://www.peerthink.eu/peerthink/images/stories/090709_manual_deutsch_sb.pdf, zuletzt aufgerufen am 07.09.2020).

Eine Welt der Vielfalt e.V. - für Diversity, Inklusion und Chancengleichheit, Berlin, <https://www.ewdv-diversity.de/infothek/publikationen-unserer-mitglieder/#accordion-405-trigger> (zuletzt aufgerufen am 07.09.2020).

Geyer, Robby: Gesellschaft für Einsteiger, Arbeitsmappe, Herausgeber: Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn, Mai 2016.

Glocal Kompetenz: Materialien und Übungen zum interkulturellen Lernen, Landezentrale für politische Bildung Thüringen, <http://ikkompetenz.thueringen.de/> (zuletzt aufgerufen am 07.09.2020).

Gloe, Markus / Schmidt, Harald: Migration, Flucht, Asyl, Informationen für Unterrichtende, Herausgeber Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn, August 2016.

Handschuck, Sabine / Klawe, Willy: Interkulturelle Verständigung in der Sozialen Arbeit, Herausgeber: Juventa, Weinheim, 2. Auflage 2006.

Jetzt mal ehrlich 1, 60 heikle Situationen (Kartenspiel), Herausgeber: bpb, Bonn, Juli 2015 (<https://www.bpb.de/shop/lernen/spiele/34263/jetzt-mal-ehrlich-1>, zuletzt aufgerufen am 07.09.2020).

Methodenkompendium: Demokratieerziehung an Schulen, Sächsisches Staatsinstitut für Bildung und Schulentwicklung; <https://www.sachsen.schule/~sud/methodenkompendium/> (zuletzt aufgerufen am 07.09.2020).

Methodensammlung für Dozierende der Heinrich-Heine-Universität, Düsseldorf 2016 (https://www.uni-duesseldorf.de/home/fileadmin/redaktion/Lehre/Hochschuldidaktik/Downloads/Methodenbuch_Stand151216.pdf, zuletzt aufgerufen am 07.09.2020).

Monfort Montero, Carolina: Wertevermittlung für Flüchtlinge, Herausgeber Landratsamt Böblingen, Amt für Migration und Flüchtlinge, Böblingen, März 2018.

Müller-Wille, Christina: Materialien für das Basismodul Qualifizierung im ehrenamtlichen Integrationsengagement, Herausgeber: Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung, Hannover, Oktober 2016.

Refle, Margot / Voigtländer, Christiane / Sandner, Eva / Hahn, Michael: Methodensammlung, Herausgeber: Nationales Zentrum Frühe Hilfen (NZFH), Köln (https://www.fruehehilfen.de/fileadmin/user_upload/fruehehilfen.de/pdf/Publikation_NZFH_Methodensammlung_Qualifizierungsmodule_11_18.pdf, zuletzt aufgerufen am 07.09.2020).

Scholz, Lothar: Methoden-Kiste, Methoden für Schule und Bildungsarbeit, Herausgeber: Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn, 2018.

Simonson, Julia / Vogel, Claudia / Tesch-Römer, Clemens: Zusammenfassung zentraler Ergebnisse des Vierten Freiwilligensurveys: Freiwilliges Engagement in Deutschland, Herausgeber: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin, Dezember 2016 (<https://www.bmfsfj.de/blob/113702/53d7fdc57ed97e4124ffec0ef5562a1/vierter-freiwilligensurvey-monitor-data.pdf>, zuletzt aufgerufen am 07.09.2020).

Wolf, Gisela / Goltz, Jutta: Woher komme ich? Reflexive und methodische Anregungen für eine rassismuskritische Bildungsarbeit, Herausgeber: Diakonisches Werk der evangelischen Kirche in Württemberg e.V., Stuttgart, April 2015 (https://www.diakonie-wuerttemberg.de/fileadmin/Diakonie/Arbeitsbereiche_Ab/Migranten_Mg/Mg_Rassismuskritische_Broschuere_vollstaendig.pdf, zuletzt aufgerufen am 07.09.2020).



[illegible]

Impressum

Herausgeber:

Hessisches Ministerium
für Soziales und Integration
Abteilung Integration
Sonnenberger Straße 2/2a, 65193 Wiesbaden
<https://soziales.hessen.de>

V. i. S. d. P.: Alice Engel

Autorin und Autor:

Dr. Jürgen Schumacher
Sozialwissenschaftliche Beratung
Lucia Rutschmann
Kompetenzzentrum Vielfalt - WIR Lotsen

Redaktion:

Sigrid Jacob und Monika Präse
Kompetenzzentrum Vielfalt - WIR Lotsen
Domstraße 81 | 63067 Offenbach
Telefon 069 82367233
wir-lotsen@lagfa-hessen.de
www.kompetenzzentrum-vielfalt-hessen.de

Wiebke Schindel und Heike Würfel
Hessisches Ministerium für Soziales und Integration
www.integrationskompass.de

Gestaltung

www.unikatwertvoll.de

Dezember 2020

Kompetenzzentrum Vielfalt - WIR Lotsen
EIN PROJEKT VON:



GEFÖRDERT VON:

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

HESSEN

