

Interkulturell denken - lokal handeln

Lokale Weiterbildung in Buchen/Neckar-Odenwald-Kreis

**Evaluation/Abschlussbericht**

November 2010

Evaluatorin:  
Petra Hellstern  
M.A. Soziale Arbeit  
Qualitätsentwicklung und Evaluation  
[hellstern.eval@t-online.de](mailto:hellstern.eval@t-online.de)

Projektleitung:  
Lothar Wegner, ajs Baden-Württemberg

## **Zusammenfassung der Ergebnisse der Evaluation „Interkulturell denken- lokal handeln“**

Leitfrage dieser Evaluation war: „Welcher Zuwachs an Handlungs- und Reflexionspotenzial entsteht durch die Durchführung der Weiterbildung „Interkulturell denken- lokal handeln“ im lokalen Kontext für die Teilnehmenden und ihre Institutionen?“

Und: lohnt sich der Aufwand, eine solche Fortbildung lokal anzubieten? Indikator für das 'sich Lohnen' sollte die Nachhaltigkeit der Entwicklungen sein.

Der Einsatz verschiedener Befragungsmethoden (Methodentriangulation), der multiperspektivische Ansatz der Befragung und die Längsschnittuntersuchung mit zwei Erhebungszeitpunkten kurz nach der Schulung und ein Jahr nach deren Ende liefern aussagekräftige Antworten.

Die befragten Gruppen formulieren überwiegend eine deutliche und nachhaltige Weiterentwicklung der interkulturellen Kompetenz der Weiterbildungsteilnehmenden.

Die Kompetenzen, die die Weiterbildungsteilnehmenden in der Arbeit mit Migrantinnen und Migranten erworben haben, können sie auch in der Arbeit mit anderen, ihnen zunächst fremden Gesellschaftsgruppen/Kulturen umsetzen.

Vier Lernerfolge werden von den Weiterbildungsteilnehmenden selbst als auch von deren Vorgesetzten am häufigsten genannt. Dies zu beiden Befragungszeitpunkten:

- Nicht jedes Problem, das eine Migrantin/ein Migrant hat, hat kulturelle Hintergründe
- Ich bin/meine Mitarbeitenden sind sicherer geworden in der Arbeit mit Migrantinnen/Migranten
- Ich bin/Sie sind stärker in der Kommunikation mit Menschen anderer Kulturkreise
- Ich hinterfrage/meine Mitarbeitenden hinterfragen stärker, welche Auswirkungen mein/ihr Tun hat

Ein zentrales Ziel der Weiterbildung ist somit erreicht.

Weiter gelang es allen Teilnehmenden in Zusammenarbeit mit anderen ein Praxisprojekt zu entwickeln. Alle Gruppen bis auf eine führten das Praxisprojekt erfolgreich durch.

Die Projekte bilden verschiedene Möglichkeiten ab, interkulturelle Öffnung zu realisieren:

- Initiativen, die direkt in der Alltagspraxis ansetzen
- Projekte, die als weitere Zielgruppen die Eltern/Großeltern einbeziehen
- Ein Projekt, das die Qualifizierung von Kolleginnen/Kollegen zum Ziel hat
- Ein Maßnahmenbündel, das die Zusammenarbeit zwischen Behörden und Migrantinnen/Migranten verbessert
- Projekte, die die Buchener Öffentlichkeit als Zielgruppe haben

Befragt nach Wegen der Umsetzung der Weiterbildungsinhalte werden im Rahmen der ersten Befragung vor allem die Entwicklung der eigenen Persönlichkeit und ein Zugewinn an interkultureller Kompetenz genannt. Ein Drittel der Weiterbildungsteilnehmenden hatten zu diesem Zeitpunkt im Arbeitsalltag noch nichts umgesetzt. 50% der Leitungskräfte nahmen im Sommer 2009 keine Veränderung des Angebotes ihrer Institution wahr.

Nach der Durchführung der ersten Projekte, die Teil der Weiterbildung waren, entwickelten Teilnehmende der Weiterbildung eine ganze Reihe weiterer Projekte. Im Rahmen der Nachbefragung nennen Teilnehmende selbst wie auch deren Vorgesetzte deutliche mehr konkrete Maßnahmen und Engage-

ment für die interkulturelle Öffnung der eigenen Institutionen. Der Anteil derer, die keine Umsetzung der Weiterbildungsinhalte sehen, ist zwischen erster und zweiter Befragung signifikant gesunken.

Drei Personen aus der Weiterbildungsgruppe machen aktuell die Ausbildung zum interkulturellen Trainer. Sie möchten für Buchener Institutionen selbst interkulturelle Trainings anbieten und so eine Verbreitung der interkulturellen Kompetenz ermöglichen. Ein Großteil der Weiterbildungsteilnehmenden ist nachhaltig engagiert für die interkulturelle Öffnung des eigenen Arbeitsplatzes wie auch der eigenen Institution.

Innerhalb ihrer Institution wird kurz nach der Weiterbildung ein Teil der Weiterbildungsteilnehmer/innen als Expertin/Experte für interkulturelle Fragestellungen wahrgenommen. Ein Jahr nach der Weiterbildung sind dies 61%. Innerhalb der Institutionen werden die Kompetenzen der Weiterbildungsteilnehmenden zunehmend wahrgenommen, auch hier lässt sich Nachhaltigkeit abbilden.

Welche Faktoren waren förderlich für die erfolgreiche Umsetzung der Weiterbildungsinhalte?

- Externe Unterstützung zum Beispiel durch die ajs
- Unterstützung innerhalb der Institution
- Zusammenarbeit in der Arbeitsgruppe der Weiterbildungsteilnehmenden
- Kontakte zu Migrantinnen und Migranten
- Durchführung der Praxisprojekte
- Methodik der Weiterbildung

Hemmend wirkten sich hingegen aus:

- Fehlende Unterstützung innerhalb der Institution
- Unzureichende Information der Öffentlichkeit
- Die allgemeine Schwierigkeit, Routinen aufzubrechen
- Organisatorische Faktoren

Das Thema Migration hat nicht in allen beteiligten Einrichtungen denselben Stellenwert. In einigen Institutionen war es schon vor der Weiterbildung verankert, in einigen ist es dies auch heute noch nicht. Gibt es einen Zusammenhang zwischen Institutioneller Verankerung und dieser Weiterbildung?

43% der Vorgesetzten und 33% der Teilnehmenden sehen einen Zusammenhang zwischen der Weiterbildung und der institutionellen Verankerung des Themas Migration in ihrer Institution. Die Weiterbildung regt Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen meist ohne Führungsverantwortung an, Impulse zu setzen und sich immer wieder für die interkulturelle Öffnung der eigenen Institution stark zu machen- quasi in einer Botschafter/innen Funktion.

Der überwiegende Teil der Vorgesetzten steht der Weiterbildung positiv gegenüber. Dies kann als Ergebnis der lokalen Durchführung und evtl. des Fortbildungstags für Vorgesetzte gewertet werden. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Weiterbildung erfahren Unterstützung durch ihre Vorgesetzten bei der Umsetzung neuer Impulse in der Arbeit mit Migrantinnen und Migranten. Das wird zu beiden Befragungszeitpunkten deutlich.

Voraussetzung für diese Unterstützung sind allerdings die Eigeninitiative und die Projektideen der Teilnehmenden. Vorgesetzte und Weiterbildungsteilnehmende sehen größtenteils die Notwendigkeit einer interkulturellen Öffnung ihrer Institutionen. Fast ein Drittel der Teilnehmenden und gut zwei Drittel der Vorgesetzten sind im Juli 2010 zufrieden mit dem aktuellen Stand. Gut die Hälfte sieht aber noch weiteres Entwicklungspotenzial und möchte sich hier engagieren- am eigenen Arbeitsplatz oder für die Institution.

Klärungsbedarf entsteht dort, wo Vorgesetzte mit dem aktuellen Stand zufrieden sind, Teilnehmende aber noch die Notwendigkeit von Entwicklung sehen.

Bereits vor Beginn der Weiterbildung gab es Kooperationen zwischen einigen der an der Weiterbildung beteiligten Institutionen in Buchen. Durch die Weiterbildung wurden diese bestehenden Zusammenarbeitsstrukturen vertieft und erweitert. Eine neue Arbeitsgruppe ist unter den Teilnehmenden an der Weiterbildung entstanden. Die Mitglieder ermutigen sich gegenseitig die interkulturelle Öffnung voran zu treiben und inspirieren sich mit Tipps, Ideen und gemeinsamen Projekten. Kurze Wege und der Abbau von Hemmschwellen vereinfachen die fallbezogene Zusammenarbeit im Arbeitsalltag. Fünf der Weiterbildungsteilnehmenden haben von der Weiterbildung profitiert, nutzen aber die Möglichkeiten der Zusammenarbeit nur begrenzt oder gar nicht.

Die stärkende Rolle der Arbeitsgruppe der Weiterbildungsteilnehmenden und die intensivierte Zusammenarbeit der Weiterbildungsteilnehmenden kann als wichtigster Vorteil der lokalen Weiterbildung gegenüber ihrer landesweiten Durchführung gewertet werden.

Die Vorgesetzten bemerken diese Veränderung der Zusammenarbeit zum Zeitpunkt der ersten Befragung weniger. Die Entwicklungen sind vor allem für die Teilnehmenden selbst relevant. Deren Arbeitsgruppe ist personenbezogen und noch nicht institutionell verankert. Eine gemeinsame Arbeitsgruppe der Vorgesetzten zum Thema interkulturelle Öffnung oder gar einrichtungsübergreifende Konzeptionen werden in den Antworten nicht erwähnt.

Die Weiterbildungsteilnehmenden sprechen sich überwiegend für eine Fortführung der Zusammenarbeit in ihrer Arbeitsgruppe aus. Zwei Treffen pro Jahr wünschen sich die Meisten. 4/57% der Vorgesetzten stellen ihre Mitarbeitenden für regelmäßige Treffen der Arbeitsgruppe frei. Einige bevorzugen die fallbezogene Kooperation.

Die Idee die Weiterbildungsgruppe zu öffnen - für die eigenen Kolleginnen und Kollegen, für Migrantenorganisationen oder andere Institutionen- trifft auf breite Zustimmung. Zwei Personen planen aktuell im Rahmen der Trainerausbildung Schulungskonzepte für Fachkräfte zu entwickeln. Vereinzelt gab es projektbezogene Kooperationen mit externen Institutionen. Dies ist ein konkreter Schritt in diese Richtung. Unklar ist, ob neue Personen/Institutionen Interesse an einer Mitarbeit haben und wie viel Energie die Weiterbildungsgruppe in eine Öffnung investieren wird.

Dass die Weiterbildung stattgefunden hat, ist im Sommer 2009 der Hälfte der Externen bekannt. Eine Wirkung der Weiterbildung konnte den externen Fachkräfte zum Zeitpunkt der ersten Befragung jedoch kaum vermittelt werden.

Durch Projekte wie die gemeinsame Durchführung des türkischen Kinderfestes, das geplante Projekt des Interaktiven Informationsstandes und des Kabarett (siehe 2.7.), hat sich die Weiterbildungsgruppe die Sensibilisierung der Buchener Öffentlichkeit zum Ziel gemacht.

Die Stadt Buchen hatte am Projekt teilgenommen, um das Sicherheitsempfinden der Buchener Bevölkerung zu stärken. Um dieses Ziel zu erreichen sind nun erste Schritte getan.

Alle Teilnehmenden an der Weiterbildung und alle Vorgesetzten beantworten die Frage nach der Notwendigkeit einer (weiteren) interkulturellen Öffnung der Stadt Buchen mit „Ja“ oder „teilweise“. Die Weiterbildung „Interkulturell denken - lokal handeln“ war für diesen Prozess ein sehr guter Baustein.