

Interkulturell denken – lokal handeln

Lokale Weiterbildung in Pforzheim

Evaluation/Abschlussbericht

April 2012

Evaluationsteam:

Verena Brenner

unter Mitarbeit von Professor Dr. Hans Diefenbacher

Arbeitsbereich Frieden und Nachhaltige Entwicklung

Forschungsstätte der Evangelischen Studiengemeinschaft Heidelberg

Projektleitung:

Lothar Wegner

Aktion Jugendschutz

Baden-Württemberg

Ergebnisse

- Schriftliche Erstbefragung der Weiterbildungsteilnehmer/-innen (April 2010)
- Schriftliche Befragung der Weiterbildungsteilnehmer/-innen (Jan 2011)
- Interpretationen der Ergebnisse der schriftlichen Befragungen durch die Teilnehmer/-innen (Juli 2011)
- Mündliche Interviews mit der pädagogischen Leitung der Weiterbildung (März 2011)
- Telefoninterviews mit den Führungskräften (Sommer 2011)
- Telefonische Endbefragung der Teilnehmer/-innen (Februar 2012)
- Schriftliche Endbefragung der Führungskräfte (Februar/März 2012)

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	3
1 Einleitung.....	6
1.1 Die Weiterbildung „Interkulturell denken – lokal handeln“	6
1.1.1 Entwicklungsprozess.....	6
1.1.2 Zielsetzungen.....	6
1.1.3 Konzeption	7
1.1.4 „Interkulturell denken – lokal handeln“ in Pforzheim.....	7
1.2 Die Evaluation	14
1.2.1 Zielsetzungen.....	14
1.2.2 Vorgehen.....	14
2 Zusammenfassung der Evaluationsergebnisse	16
2.1 Rückmeldung zur Weiterbildung insgesamt	16
2.2 Vorerfahrungen und Motivation.....	18
2.3 Persönlicher Kompetenzgewinn und Sensibilisierung	18
2.4 Praxisbezug/Umsetzbarkeit	19
2.5 Wirkung auf die Einrichtungen/Interkulturelle Öffnung	19
2.6 Lokaler Bezug und Vernetzung	21
2.7 Nachhaltigkeit	22
2.8 Vergleich mit den Erfahrungen in Buchen	23
3 Ausführliche Evaluationsergebnisse.....	25
3.1 Motivation und Erwartungen an die Weiterbildung	25
3.1.1 Motivation der Teilnehmer/-innen.....	25
3.1.2 Erwartungen der Vorgesetzten.....	27
3.1.3 Chancen für die Einrichtungen	29
3.2 Persönlicher Kompetenzgewinn und Sensibilisierung	31
3.2.1 Vorerfahrungen im interkulturellen Bereich	31
3.2.2 Neugewonnene Kompetenzen	31
3.2.3 Umgang mit Verunsicherung.....	35
3.2.4 Reflexionskompetenz.....	37
3.2.5 Veränderungen der Haltung und im Umgang mit Menschen anderer Kulturen.....	39
3.3 Lokaler Lernprozess	42
3.3.1 Atmosphäre in der Gruppe.....	42
3.3.2 Konzentration auf die Stadt Pforzheim.....	42

3.3.3	Stadtteil-Bezug	45
3.4	Praxisbezug/Umsetzbarkeit	46
3.4.1	Austauschmöglichkeit über eigene Erfahrungen und Probleme	46
3.4.2	Bezug zu Situationen in der Praxis	46
3.4.3	Relevanz für die Arbeit	46
3.4.4	Übertragbarkeit auf andere Themen und/oder Zielgruppen	47
3.4.5	Ermutung Neues auszuprobieren	48
3.4.6	Förderliche Bedingungen und Hemmnisse für die Umsetzung in der Praxis	48
3.4.7	Konkrete Umsetzung in der Praxis	49
3.5	Wirkungen auf die beteiligten Einrichtungen	51
3.5.1	Positive Wirkungen aus Sicht der Vorgesetzten	51
3.5.2	Negative Wirkungen aus Sicht der Vorgesetzten	52
3.5.3	Einbringen von Kompetenz in die Einrichtung: die Sicht der Teilnehmer/-innen	53
3.5.4	Nutzung durch Kolleg/-innen bzw. das Team	54
3.5.5	Möglichkeit zur Veränderung der Einrichtung	56
3.5.6	Unterstützung der Teilnehmer/-innen durch die Vorgesetzten	57
3.5.7	Strukturelle Veränderung im Sinne der Weiterbildungsinhalte	59
3.6	Interkulturelle Öffnung	62
3.6.1	Entwicklungsbedarf der Einrichtungen in Bezug auf interkulturelle Themen	62
3.6.2	Interkulturelle Öffnung der Einrichtungen zu Beginn der Weiterbildung	62
3.6.3	Beitrag der Weiterbildung zur Interkulturellen Öffnung der Einrichtungen	62
3.6.4	Maßnahmen zu Erreichung der interkulturellen Ausrichtung in den Einrichtungen	67
3.6.5	Veränderung des Angebots der Einrichtungen	68
3.6.6	Auswirkungen für die Klient/-innen	70
3.6.7	Interkulturelle Öffnung der Stadt Pforzheim	72
3.7	Vernetzung	76
3.7.1	Auswirkungen auf Vernetzung allgemein	76
3.7.2	Persönliche Vernetzung der Teilnehmer/-innen	78
3.7.3	Sichtweise auf andere Institutionen	78
3.7.4	Vernetzung der Einrichtung zu Beginn der Weiterbildung	79
3.7.5	Neue Kooperationen	79
3.7.6	Wirkungen auf die Qualität bestehender Kooperationen	80
3.8	Nachhaltigkeit	83
3.8.1	Einschätzung der pädagogischen Leitung	83
3.8.2	Prognosen der Vorgesetzten (Mitte 2011)	83
3.8.3	Nachhaltig positive Wirkungen	85

Evaluation der Weiterbildung „Interkulturell denken – lokal handeln“

3.8.4	Nachhaltig negative Wirkungen.....	88
3.8.5	Nachhaltige Veränderung der eigenen Arbeitsweise	89
3.8.6	Die Nachhaltigkeit fördernde Bedingungen	91
3.8.7	Die Nachhaltigkeit behindernde Faktoren	94
3.8.8	Nachhaltigkeit der Vernetzung	95
3.8.9	Geplante nächste Schritte im Bündnis für Familie.....	98
3.8.10	Vorschläge für weitere Maßnahmen des Bündnis für Familie	99
3.9	Rückmeldung zur Weiterbildung insgesamt.....	101
3.9.1	Würden Sie die Weiterbildung weiterempfehlen?.....	101
3.9.2	Anregungen zur Weiterbildung.....	102
3.9.3	Einschätzung der pädagogischen Leitung.....	106
3.10	Entwicklungsbedarf im Kontext interkultureller Pädagogik	110

1 Einleitung

1.1 Die Weiterbildung „Interkulturell denken – lokal handeln“

1.1.1 Entwicklungsprozess

2006 schrieb die Aktion Jugendschutz Baden-Württemberg (ajs) in Kooperation mit dem Paritätischen Jugendwerk Baden-Württemberg (pjw), dem Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS) und der Akademie für Jugendarbeit Baden-Württemberg erstmals landesweit die Weiterbildung „Pädagogisches Handeln in der Einwanderungsgesellschaft“ aus. Sie wurde seither sechs Mal mit einer Gruppe von je 20 pädagogischen Fachkräften unterschiedlicher Einrichtungen und Herkunftsorte durchgeführt.¹

Im Jahr 2008 wurde die Weiterbildung unter dem Titel „Interkulturell denken – lokal handeln“ für Kommunen ausgeschrieben und richtete sich an einen „lokalen Zusammenschluss von Fachkräften im Feld der Sozialarbeit mit Jugendlichen und deren Familien“.² Das vorhandene Konzept wurde unter einen gemeinwesenorientierten Fokus gestellt und die Inhalte der Weiterbildungsbausteine zusammen mit den Teilnehmer/-innen auf deren Erfordernisse vor Ort abgestimmt. Unter verschiedenen Bewerbern bekam die Stadt Buchen im Neckar-Odenwald-Kreis den Zuschlag. Hier wurde die Weiterbildung von Oktober 2008 bis Juli 2009 als Pilotprojekt durchgeführt und anschließend evaluiert.³ Bei der zweiten Ausschreibung ab Februar 2009 bekam das „Pforzheimer Bündnis für Familie“ den Zuschlag. Von November 2009 bis Januar 2011 wurde in Pforzheim die auch hier wieder an die spezifischen Rahmenbedingungen und Themenstellungen der Teilnehmer/-innen angepasste Weiterbildung durchgeführt. Der vorliegende Abschlussbericht bezieht sich auf den Pforzheimer Prozess.

1.1.2 Zielsetzungen

Ungefähr ein Drittel der Kinder und Jugendlichen in Baden-Württemberg lebt in Familien mit Migrationshintergrund. Viele von ihnen haben nur schwer Zugang zu Angeboten der Jugendhilfe, Jugendarbeit und Schule. Gleichzeitig arbeiten pädagogische Fachkräfte mehr und mehr mit Jugendlichen und ihren Familien aus unterschiedlichen Ländern. Entsprechend gewinnt die interkulturelle Öffnung sozialer Einrichtungen zunehmend an Bedeutung.⁴

Ein Ziel der Weiterbildung „Interkulturell denken – lokal handeln“ besteht darin, kommunale Akteure zu unterstützen, Institutionen übergreifende Konzepte interkultureller Pädagogik anzustoßen oder weiter zu entwickeln. Durch eine migrationssensible Begleitung von Kindern, Jugendlichen mit Migrationshintergrund und deren Eltern soll ein nachhaltiger Beitrag zur interkulturellen Öffnung des Gemeinwesens geleistet werden. Diese Ziele sollen durch die „Qualifizierung der Fachkräfte und ausgewählter Ehrenamtlicher“, „Verbesserung der Arbeitszusammenhänge durch die Vernetzung wichtiger Akteure („Tätiges Netzwerk“), „Nachhaltigkeit in den Kooperationen vor Ort“ sowie eine „Vertiefung der Kooperation mit Migrant/-innen-Selbstorganisationen vor Ort“ erreicht werden.⁵

¹ Den Ausschreibungstext und das Exposé dieser Fortbildung stehen auf der Homepage der ajs: www.ajs-bw.de.

² Vgl. www.ajs-bw.de.

³ Vgl. Petra Hellstern: Evaluationsbericht Buchen, www.ajs-bw.de.

⁴ Vgl. Exposé zur Weiterbildung „Interkulturell denken – lokal handeln“.

⁵ Vgl. Exposé zur Weiterbildung „Interkulturell denken – lokal handeln“, S. 4.

1.1.3 Konzeption

In der Weiterbildung „Interkulturell denken – lokal handeln“ werden für die Pädagogik relevante Themenfelder behandelt: „Kultur und Migration“, „Umgang mit Differenz“ und „Anerkennung“.

In **sechs Modulen à jeweils zwei Tage** wird durch Theorieinputs, Übungen, Reflexion eigener Erfahrungen und den Transfer in die eigene Praxis ein gemeinsamer Lernprozess angestoßen. Zusätzlich zu den Modulen führen alle Teilnehmer/-innen je ein (biografisches) **Interview** mit einem/r Klient/-in bzw. einer/m Mitarbeiter/-in einer anderen Einrichtung sowie ein **Praxisprojekt** durch. Die Interviews und Praxisprojekte werden zwischen den Modulen durchgeführt, aber im Rahmen der Weiterbildung reflektiert und weiter entwickelt. Die Praxisprojekte können im pädagogischen oder institutionellen Bereich angesiedelt sein. Umfang und Ausrichtung der Projekte hängt von den Möglichkeiten der Beteiligten ab. Jede/r Teilnehmer/-in schreibt zudem ein **Teilprotokoll** eines Moduls für die Dokumentation.

Die Weiterbildung wird mit einer öffentlichen **Abschlussveranstaltung** abgeschlossen.

Zu Beginn der Weiterbildung wird eine eintägige **Einführungsveranstaltung für die Leitungskräfte** der beteiligten Institutionen durchgeführt. Dies wird damit begründet, dass „Interkulturelle Öffnung“ als Querschnittsthema immer auch Leitungsaufgabe ist. Der Fachtag soll gewährleisten, dass die Teilnehmer/-innen bei der Umsetzung von Impulsen aus der Weiterbildung und der Praxisprojekte die notwendige Rückendeckung ihrer Vorgesetzten haben. Die Einbeziehung der Leitungsebene bei der Vorab-Einführungsveranstaltung sowie der Abschlusspräsentation soll zudem die Nachhaltigkeit der Weiterbildung stärken.

1.1.4 „Interkulturell denken – lokal handeln“ in Pforzheim

a. Eine Stadt mit besonderen Herausforderungen

Pforzheim nimmt in Baden-Württemberg eine Sonderstellung ein, insofern ein **Großteil seiner Bürger/-innen eine Migrationsbiografie** hat. Am deutlichsten wird dies am Bevölkerungs-Anteil der 0-3-jährigen, der beim Start der Weiterbildung bei 75 bis 80 % lag.

Sowohl durch die Projektkoordinatorin als auch im Verlauf des Vorgesprächs wurde verdeutlicht, dass viele Fachkräfte mit der „schnellen“ Entwicklung nicht Schritt halten können, sich häufig überfordert fühlen und somit erhöhter Handlungsdruck besteht. Als zentrales Thema wurde dabei die Arbeit mit Migranteltern benannt.

Relevant für die Weiterbildung bzw. die Wirkungen der Weiterbildung ist auch der in Pforzheim laufende **Masterplanprozess**.⁶ Der Masterplan fasst strategische Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen für die Stadtentwicklung der nächsten 15 bis 20 Jahre zusammen. Schwerpunkte und Prioritäten sowie Maßnahmen zur Umsetzung und Steuerung der Zielerreichung werden festgelegt. Er wird in einem Verfahren entwickelt, das einen Konsens zwischen Bürgerschaft, Politik und Verwaltung herstellen soll. Neben vielen direkten und indirekten Möglichkeiten der Kommunikation und Bürgerbeteiligung wurden zwischen April und Dezember 2011 insgesamt sechs Zukunftswerkstätten für Bürgerinnen und Bürger durchgeführt, so z.B. zum Thema „Miteinander und Teilhabe“.

Stadt Pforzheim	
Einwohnerzahl:	120.458
Ausländische Staatsangehörige	23.173 (19,24%)
Quelle: Statistisches Landesamt (Stand 31.12.2011)	
Herkunftsbezug der größten Migrant/-innen-Gruppen:	
Türkei (5471)	
Italien (3616)	
Irak (1720)	
Quelle: WSP Kommunalstatistik, (Stand 31.12.2011)	
Menschen mit Migrationshintergrund: 43,2%	
Integrationsbeauftragte der Stadt Pforzheim, 26.5.2012	

⁶ Für detaillierte Informationen zum Masterplanprozess und den Schwerpunkten siehe www.pforzheim.de.

Der Masterplanprozess wurde von mehreren Teilnehmer/-innen und Vorgesetzten aus Pforzheim erwähnt. Hier konnten und können Erkenntnisse und Erfahrungen aus der Weiterbildung „Interkulturell denken – lokal handeln“ womöglich einfließen.

b. Vorerfahrungen: Diverse Projekte und Fortbildungen

Die unter a. beschriebenen besonderen Auswirkungen der Migrationsgesellschaft in Pforzheim beinhalteten, dass in der Stadt seit Jahren diverse Fortbildungsangebote und -projekte durchgeführt wurden, deren Verbindung untereinander aber unbefriedigend blieb.

Die vorgenannten Aspekte finden sich auch in den Aussagen vieler Teilnehmer/-innen sowie der befragten Vorgesetzten wieder. Einige hoben hervor, dass das Thema „Interkulturelle Kompetenz“ für sie persönlich und für ihre Einrichtung nicht neu sei. In Pforzheim wird dazu schon lange gearbeitet, und es wurden immer wieder Fortbildungen zu diesem Thema angeboten. Ein/e Einrichtungsleiter/-in berichtete, es sei „schon immer Thema“ für ihre/seine Einrichtung gewesen.

Mehrere der Befragten erklären sich das besondere Interesse und die bereits bestehende Expertise in Pforzheim dadurch, dass in der Stadt etwa 75 bis 80 % der 0-3jährigen einen Migrationshintergrund haben.

c. Partner vor Ort: Das Bündnis für Familie Pforzheim

Das seit 2004 bestehende Bündnis für Familie Pforzheim (BFP) ist ein Zusammenschluss von über 75 Partnern aus Verwaltung und Politik, Unternehmen, Kammern und Gewerkschaften, Kirchen, freien Trägern, sozialen Einrichtungen, Initiativen usw.⁷ Es benannte eine Koordinatorin, die Ansprechpartnerin für die ajs und die/den verantwortliche/n Leiter/-in der Weiterbildung war, die Organisation vor Ort übernahm, selbst jedoch nicht an der Weiterbildung teilnahm.⁸ Das BFP wählte die 20 Teilnehmer/-innen aus den vier Stadtteilen Oststadt, Weststadt, Nordstadt und Dillweißenstein aus. Mit dieser Verteilung wurde eine größtmögliche Wirksamkeit für die ganze Stadt erwartet. Dieser wurde auch wegen der unter b. genannten Aspekte als sehr wichtig erachtet.

d. Teilnehmende Arbeitsfelder

Insgesamt 20 Fachkräfte und Ehrenamtliche unterschiedlicher Einrichtungen wurden in Pforzheim ausgewählt, um an der Weiterbildung teilzunehmen. Folgende Bereiche aus den erwähnten vier Pforzheimer Stadtteilen waren vertreten:

- Kindertagesstätte (2)
- Kindergarten (1)
- Grundschule (1)
- Haupt- und Werkrealschule (1)
- Schulsozialarbeit (2)
- Volkshochschule (1)
- Beratungsstellen (4) (zum Schutz vor sexueller Gewalt, Sexual-, Schwangerschaft- und Partnerschaftsberatung, für Kinder- und Jugendliche, Drogenberatung)
- Kirchlicher Verband der freien Wohlfahrtspflege (2)
- Kirchlich getragenes Familienzentrum (1)
- Sozialpädagogische Familienhilfe (1)
- Jugend- und Sozialamt (1)
- Mobile Jugendarbeit (1)

⁷ Für eine detaillierte Darstellung des BFP siehe www.familie-pforzheim.de.

⁸ Im Jahr 2011 hat die Bündniskoordination gewechselt. Einer der Teilnehmer der Weiterbildung „Interkulturell denken – lokal handeln“ hat diese Aufgabe inzwischen übernommen.

Evaluation der Weiterbildung „Interkulturell denken – lokal handeln“

- Offene Jugendarbeit (1)
- Haus der Jugend (1)

Die Einbindung von Migranten-Selbstorganisationen wurde zwar versucht, ist aber nicht gelungen.

e. **Ablauf**

Die Weiterbildung fand in den Räumen des *Diakonischen Werks Pforzheim Stadt* statt und wurde von einer vom Bündnis für Familie bestellten Koordinatorin organisatorisch mit betreut.

Der **Ablauf** der Weiterbildung in der Übersicht:

- a. Vorgespräch mit Steuerungsgruppe
- b. Abstimmung der Themen mit Weiterbildungsgruppe
- c. Einführung für Leitungskräfte
- d. Sechs Seminar-Module à zwei Tage für Teilnehmer/-innen (s.u.)
- e. Praxisprojekte
- f. Interviews
- g. Abschlussveranstaltung

Folgende **Module** wurden durchgeführt:

Modul	Inhalt	Termin
1) Interkulturelle Sensibilisierung	Kommunikation und Wahrnehmung, Stereotypisierungen Erste Auseinandersetzung über grundlegende Begriffe (Migration – Kultur) Reden „mit“ anstelle „über“ (biografische Interviews)	16./17.11.09
2) Migrationspädagogik	Werte (z.B.: Ehre), Normen und Erziehungsvorstellungen (Kulturbrille) (institutionelle) Zugangsbarrieren, strukturelle Ausgrenzung Gestaltung von Kontakten (Sprachmittlung, symbolische Repräsentanz etc.)	14./15.01.10
3) Alltäglicher Rassismus	Thematisierung von Rassismus- und Ausgrenzungserfahrungen Abgrenzung unter Migrantengruppen	12./13.04.10
4) Eltern(bildungs)arbeit	Eltern(bildungs)arbeit als eine Frage der Haltung Planungshilfen für die eigene Arbeit Vorstellung gelungener Praxis	22./23.07.10
5) Reflexionen über Kategorien	Jungen- und Mädchenarbeit im Migrationskontext	25./26.10.10
6) Praxisprojekte	Präsentation der Praxisprojekte Auswertung der Weiterbildung Absprachen über zukünftige Weiterarbeit in Pforzheim	20./21.01.11

Die Module wurden von Jutta Goltz (IRIS e.V., Tübingen) und Hüseyin Ertunc (Interkulturelles Bildungszentrum Mannheim) als pädagogische Leitung begleitet. Für die Module 2, 4 und 5 wurden zusätzlich externe Referent/-innen eingeladen.

Ergänzend zu den Modulen für die Praktiker/-innen fand in der Startphase der Weiterbildung wie geplant eine **eintägige Einführungsveranstaltung unter dem Titel „Interkulturelle Öffnung als Leitungsaufgabe“ für die Vorgesetzten** der beteiligten Einrichtungen statt.

Am 21. Januar 2011 endete die Weiterbildung mit einer öffentlichen **Abschlussveranstaltung** im Gemeindezentrum der Pfarrei Herz-Jesu. Hierzu wurden erneut die Führungskräfte der Einrichtungen eingeladen, aber auch andere Personen aus Pforzheim wie z.B. Oberbürgermeister Gert Hager, die Integrationsbeauftragte der Stadt, Anita Gondek, und der Jugendhilfeplaner, Reinhard Gotsch.

Ablauf der Abschlussveranstaltung:	
14.00 Uhr	Begrüßung durch Herrn Oberbürgermeister Gert Hager
14.10 Uhr	Grußworte durch Herrn Dekan Bernhard Ihle (Vorsitzender der Kath. Gesamtkirchengemeinde) Frau Elke Sauerteig (Geschäftsführerin der Aktion Jugendschutz, ajs) Frau Sabine Jost (Kordinatorin des Pforzheimer Bündnisses für Familie)
14.20 Uhr	Kurzpräsentation zentraler Erkenntnisse durch die Teilnehmer/-innen
14.45 Uhr	Thementische
15.30 Uhr	Podiumsdiskussion zum Thema „ <i>Welchen Gewinn kann die Weiterbildung für Pforzheim und seine Stadtteile haben? Welche Rahmenbedingungen sind dafür wichtig?</i> “ Moderation: Angela Blonski (Geschäftsführerin Lilith e.V., Mitglied im Präsidium der ajs) Diskussionsteilnehmer/-innen: Frau Becker (Teilnehmerin), Herr Ertunc (Pädagogische Leitung), Frau Goltz (Pädagogische Leitung), Frau Gondek (Integrationsbeauftragte), Herr Gotsch (Jugendhilfeplaner), Herr Yüktepe (Teilnehmer)
16.00 Uhr	Übergabe der Zertifikate

f. Wichtige Themen und Interessen der Teilnehmer/-innen

Am 25. September 2009 führte die pädagogische Leitung eine Themen- und Bedarfsabfrage mit den Teilnehmer/-innen durch, um die Erwartungen zu klären.

Die dabei genannten Themen sind im Folgenden nach der Anzahl der Nennungen gelistet. Die meistgenannten bestimmten die Inhalte der sechs Seminarmodule.

Thema	Anzahl der Nennung
Zugang zu Eltern (Muslime)	12
Umgang mit verschiedenen Religionen/Werte	10
Einbindung Stadtteil	8
Jungenarbeit mit Migranten / Mädchen – Gender	7
Mehrsprachigkeit	6
Erziehungsvorstellungen	2
Schulische Unterstützung	2
„Aufklärung“ der Alt-Eingesessenen	1
Aktivität/Mitbestimmung/Beteiligung von Migrantengruppen	1
Familie: Überforderung/Förderung	1
Zugang: schwer erreichbare Familien	1
Kooperation mit Elternvereinen	1
Identitäten: Definition, Positionierung	1
Unterschiede (Status) zwischen Migrantengruppen	1
Zugang	1
Verinselung: Kontakt Eltern	1
Kontakt zu Eltern	1
Kontakt zu Migranten und Ausländerbehörden	1
Handwerkszeug: Ehre	1
Sprachförderung – Chancengleichheit	1

g. Ergänzende Aufgaben: Interview und Praxisprojekt

Ergänzend zu den Modulen führten die Teilnehmer/-innen je ein (biografisches) **Interview**⁹ durch, das mittels eines Auswertungsbogens dokumentiert und in der Gruppe reflektiert wurde. Das Interview konnte entweder mit einer/m Klient/-in oder einer/m Mitarbeiter/-in einer anderen Einrichtung geführt werden. Ziel der Interviews war es, Impulse aus der Weiterbildung im eigenen beruflichen Umfeld umzusetzen und zu reflektieren.

Zudem wurden mehrere Interessen-Gruppen zur Durchführung von **Praxisprojekten**¹⁰ gebildet, die sich zwischen den Modulen trafen. Diese Projekte sollten in enger Abstimmung mit den beteiligten Einrichtungen geplant und durchgeführt werden und „etwas ‚Neues‘ enthalten oder auch ‚Altes‘ unter einer bestimmten Fragestellung reflektieren“.¹¹ Die Teilnehmer/-innen sollten damit die Inhalte der Weiterbildung in ihrem jeweiligen pädagogischen Alltag umsetzen bzw. immer wiederkehrende Fragen migrationspädagogischen Handelns reflektieren.

Alle Teilnehmer/-innen entwickelten alleine oder im Team ein Praxisprojekt. Bis auf das Praxisprojekt eines Teilnehmers, konnten alle realisiert werden. Bei dem öffentlichen Abschlusskolloquium am 21. Januar 2011 wurden einige der Projekte in einer Poster-Ausstellung präsentiert.

Folgende **Praxisprojekte** konnten in Pforzheim realisiert werden:

1. Familien in Dillweißenstein

Dieses Projekt wurde von vier Teilnehmerinnen durchgeführt: einer Mitarbeiterin des Evangelischen Kindergartens, einer Mitarbeiterin einer Beratungsstelle zum Schutz vor sexueller Gewalt, einer Mitarbeiterin einer örtlichen Haupt- und Werkrealschule sowie einer Mitarbeiterin der Kindertagesstätte eines Bürgervereins.

In dem Projekt ging es um die Vernetzung im Stadtteil Dillweißenstein. Es wurde angestrebt, die Zielgruppe (Kinder, Jugendliche und Eltern aus Dillweißenstein) darin zu unterstützen, soziale Angebote kennen zu lernen. Außerdem sollte ein Sprachmittlerpool eingerichtet werden. Die Projektgruppe nahm am Nikolausmarkt in Dillweißenstein teil, um über das Projekt zu informieren und die Finanzierung eines geplanten Flyers zu sichern. Zum Zeitpunkt der Abschlussveranstaltung lag ein Vorentwurf des Flyers zur Vorstellung vorhandener sozialer Angebote für Menschen mit und ohne Migrationshintergrund vor. Der Flyer soll Kindern, Jugendlichen und Eltern in Dillweißenstein die Bewältigung ihrer Alltagsprobleme erleichtern. Eine Übersetzung in verschiedene Sprachen ist geplant.

Als Fernziele der Projektgruppe wurden die Einrichtung eines Kontaktcafés/internationalen Elterncafés und eine dauerhafte Vernetzung der beteiligten Institutionen anvisiert.

2. Die Welt zu Gast bei pro familia

Das Projekt wurde von einer Teilnehmerin initiiert.

Für Klient/-innen der Sozialpädagogischen Familienhilfe (SPFH) wurde von Februar bis Mai 2010 in den Räumen der Volkshochschule ein multikultureller Kochkurs mit acht Treffen angeboten. Die Teilnehmer/-innen des Kochkurses, die überwiegend einen Migrationshintergrund und teilweise geringe oder keine Deutschkenntnisse hatten, brachten Rezepte aus ihren Heimatländern mit, die gemeinsam gekocht wurden. Die Kursleitung übernahmen zwei SPFH-Mitarbeiterinnen. Finanziert wurde der Kurs vom Amt für Jugend und Familien, Pforzheim.

Der Kochkurs sollte einen Beitrag zur Anerkennung der gesellschaftlichen Vielfalt leisten. Zudem sollten die Treffen zum Aufbau von Kontakten und zur Sprachförderung beitragen. Angestrebt wurde auch eine Stärkung des

⁹ Eine detailliertere Beschreibung der Interviews findet sich im Exposé zur Weiterbildung „Interkulturell denken – lokal handeln“, S. 8.

¹⁰ Für eine genaue Beschreibung der Konzeption der Praxisprojekte vgl. Exposé zur Weiterbildung „Interkulturell denken – lokal handeln“, S. 7f.

¹¹ Exposé zur Weiterbildung „Interkulturell denken – lokal handeln“, S. 8.

Selbstbewusstseins der Teilnehmer, die den Kurs und die Abschlusspräsentation bei pro familia mitgestalteten. Die Teilnehmer/-innen lernten preiswerte und gesunde Kochrezepte, die sie in ihren Familien nachkochten. Für pro familia ergab sich ein besonderer Zugang zu den Migrantenfamilien.

3. Elterncafé im Lukaszentrum

Drei Weiterbildungsteilnehmerinnen initiierten ein Elterncafé im Lukaszentrum Pforzheim: ein Mitarbeiter des Lukaszentrums, ein Mitarbeiter der Beratungsstelle für Kinder, Jugendliche und Familien sowie eine Mitarbeiterin des Kindergartens der Diakonie.

Das monatlich stattfindende Elterncafé ist eine Anlaufstelle für Mütter und Väter im Stadtteil, die eine Beratung oder Vermittlung in Hinblick auf die Lebenssituation von Schwangeren oder Familien mit Kindern im Vorschulalter wünschen.

Im September 2010 wurde zunächst ein Fest für die Familien des Kindergartens in den Räumen des Lukaszentrums durchgeführt, bei dem die Idee für das Elterncafé vorgestellt wurde. Im November fand dann auf Einladung des Elternbeirats des Kindergartens zum ersten Mal das Elterncafé statt. 20 Frauen nahmen daran teil. Im Februar 2011 fand das zweite Elterncafé mit einem fachlichen Input der Beratungsstelle für Kinder, Jugendliche und Familien zum Thema „Welche Regeln brauchen Kinder?“ statt, den sich die Besucher/-innen gewünscht hatten.

Es ist gelungen, Schlüsselpersonen einzubinden, Verständigung zu organisieren und Familiensprachen anzuerkennen. Die erste Kontaktaufnahme und der Auftakt sind gelungen. Bislang interessieren sich in erster Linie Frauen/Mütter für das Café. Ursprünglich waren engere Zeitabstände zwischen den Treffen geplant, aber die Zielgruppe wünscht sich längere Abstände. Eine Erkenntnis war, dass für eine gute Elternarbeit genügend Zeit, Flexibilität und Reflexion auf Seiten der Kooperationspartner aufgewendet werden muss.

4. Aufwerten statt abwerten

Das Projekt entstand als Kooperation zwischen einem Mitarbeiter der offenen Jugendarbeit, einem Mitarbeiter des Hauses der Jugend und einem Mitarbeiter der mobilen Jugendarbeit.

Zielgruppe war eine Gruppe von acht Jungen mit Migrationshintergrund im Alter zwischen 14 und 17 Jahren, die sich im öffentlichen Raum der Nordstadt traf, vorhandene Angebote allerdings nicht nutzte. Die Projektgruppe verknüpfte Methoden aus den Bereichen Streetwork, Cliquenarbeit, Erlebnispädagogik und Gewaltprävention, um die Jugendlichen zu erreichen. Nachdem eine Beziehung aufgebaut werden konnte, besuchten die Jugendlichen regelmäßig den „Nordstadttreff“. Im Herbst 2010 wurde ein gemeinsamer Besuch eines Hochseilgartens durchgeführt. In einer Nachmittagseinheit wurde mit den Jugendlichen über ihre aktuelle Situation und mögliche Zukunftsperspektiven gesprochen. Abends wurde dann gemeinsam gekocht. Das Projekt fand großen Anklang bei den Jugendlichen, die an der inhaltlichen Ausgestaltung beteiligt waren. Die Jugendlichen mussten immer wieder an Termine erinnert werden, nahmen dann aber teil.

Als weitere Aktivitäten sind eine gemeinsame Musikproduktion und eine Kanu-Tour geplant.

5. Kultursensible Elternt Partnerschaft

Projektbeteiligte waren: eine Vertreterin der Volkshochschule, die Leiterin einer Grundschule, die Mitarbeiterin einer Kindertagesstätte sowie ein Mitarbeiter eines Hortes.

Ziel des Projektes war eine Belebung und Erweiterung der Elternarbeit einer Schule, einer Kindertagesstätte und zweier Horte. Die in der Weiterbildung vermittelten „13 Grundsätze der Eltern(bildungs)arbeit in der Migrationsgesellschaft“ wurden in die Planung und Umsetzung mit einbezogen. Desweiteren wurde versucht, einen Beitrag zu einer stärkeren Identifikation mit den Einrichtungen, zu einem engeren Kontakt zu anderen Eltern und anderen Nationalitäten sowie zu einer besseren Wahrnehmung und Nutzung der Einrichtung als Lern- und Bildungsort zu leisten. Zur Umsetzung des Prozesses wurden in den Institutionen neue Elterngruppen gebildet. Schlüsselpersonen fungierten als „Türöffner“. Der Projektgruppe wurde deutlich, dass Elternkontakte gepflegt werden müssen und auch eine geringe Beteiligung als Chance begriffen werden sollte.

6. Sensibilisierungstrainings für Mitarbeiter/-innen bzw. Fortbildungsreihe zum Thema Interkulturelle Arbeit/Migrationssensibles Arbeiten

Die Fortbildungsreihe zum Thema Interkulturelle Arbeit/Migrationssensibles Arbeiten wurde von zwei Mitarbeiterinnen des Jugend- und Sozialamtes sowie einem Mitarbeiter des Deutschen Kinderschutzbundes ausgearbeitet.

Ziel war es, ein Fortbildungskonzept zu entwickeln, welches zur Schulung von Teams im Bereich der sozialen Arbeit flexibel entsprechend der Rahmenbedingungen und Kapazitäten der Teams eingesetzt werden kann.

Im Rahmen des Projektes konnte eine fünfmonatige Fortbildung (September 2010 bis Januar 2011) realisiert werden, die sich in einer Einführungsveranstaltung und vier Modulen à 2,5 Stunden an das Team für Jugendsozialarbeit an Schulen des Jugend- und Sozialamtes richtete. Zudem konnte Ende März 2011 ein dreistündiges Seminar für die sozialpädagogischen Helfer/-innen des Deutschen Kinderschutzbundes Pforzheim durchgeführt werden. Die Rückmeldungen bestätigten, dass das Bedürfnis nach intensiver persönlicher und fachlicher Auseinandersetzung mit dem Thema „Interkulturelle Arbeit“ in starkem Maße vorhanden ist. Inwieweit die Fortbildung zu einer Erweiterung der Handlungsfähigkeit und Handlungskompetenz der einzelnen Teilnehmer/-innen führte, war für die Projektleitung nicht überprüfbar. Aus den Rückmeldungen der Teilnehmenden wurde allerdings deutlich, dass die Fortbildungsinhalte als hilfreiches Werkzeug empfunden wurden, um Handlungskompetenz und -fähigkeit zu entwickeln. Darüber hinaus konnte durch die intensive Auseinandersetzung der Teilnehmer/-innen mit dem Thema eine interkulturelle Öffnung der Einrichtung angeregt werden. Von Seiten der Projektleitung besteht aber das Bewusstsein, dass für eine konsequente interkulturelle Öffnung eine weitere, ausführliche Beschäftigung der Teams mit dem Thema notwendig ist.

Erkenntnisse aus dem Praxisprojekt waren, dass insbesondere Rahmenbedingungen wie zeitliche Ressourcen oder Verbindlichkeit der Teilnehmer/-innen einen maßgeblichen Einfluss auf die Qualität der Fortbildung nehmen. So könnte beispielsweise die Einforderung einer größeren Verbindlichkeit der Teilnehmer/-innen zu einer Entlastung der Fortbildungsleiter/-innen führen.

7. Teaminterne Reflexion zur Überarbeitung der Hilfspläne unter Migrationsperspektive

Ein Mitarbeiter einer Beratungsstelle plante, im Rahmen der Weiterbildung Instrumente und Planungshilfen der eigenen Arbeit in seinem Team unter einer migrationspädagogischen Perspektive zu reflektieren. Da die Umsetzung außerhalb des Weiterbildungs-Zeitraums lag, liegen hierfür keine Informationen vor.

1.2 Die Evaluation

Ende 2009 wurde die Forschungsstätte der Evangelischen Studiengemeinschaft (FEST) in Heidelberg von der Aktion Jugendschutz Baden-Württemberg beauftragt, die Weiterbildung „Interkulturell denken – lokal handeln“ zu evaluieren.

1.2.1 Zielsetzungen

In einem Auftaktgespräch im Dezember 2009 wurde vereinbart, dass die prozessorientiert ausgerichtete Evaluation in erster Linie der Weiterentwicklung der Ausbildungsinhalte und -modalitäten, aber auch der Außendarstellung gegenüber städtischen Kommunen und Einrichtungen dienen sollte. Als wichtiges zu evaluierendes Ziel der Weiterbildung wurde die interkulturelle Öffnung der beteiligten Einrichtungen in Pforzheim genannt. Darüber hinaus sollte evaluiert werden, inwiefern die Weiterbildung den Erwartungen der Teilnehmer/-innen entspricht, ihre interkulturelle Kompetenz bzw. Sensibilisierung fördert, institutionelle Veränderungen in den beteiligten Einrichtungen anstößt, zur Vernetzung innerhalb des Gemeinwesens beiträgt und nachhaltige Veränderungen bewirkt.

Die FEST wurde des Weiteren beauftragt, die Ergebnisse der Evaluation in Pforzheim – soweit möglich – mit den Erfahrungen aus Buchen zu vergleichen, um herauszuarbeiten, was unter welchen Rahmenbedingungen erfolgsversprechend und nachhaltigkeitsfördernd ist.

1.2.2 Vorgehen

Fragebogen bei den Teilnehmer/-innen zu Beginn

Zu Beginn des dritten Weiterbildungsmoduls am 12. April 2010 wurde im Sinne einer Prozessevaluation eine erste Zwischenevaluation mit den Weiterbildungsteilnehmer/-innen durchgeführt. Der erste Fragebogen diente der Erhebung der Vorerfahrungen der Teilnehmenden und dem Stand der beteiligten Personen und Einrichtungen zu Beginn der Weiterbildung. Darüber hinaus wurden erste Einschätzungen zu bereits erreichten Wirkungen der Weiterbildung in den Bereichen Kompetenzgewinn, Praxisbezug bzw. Umsetzbarkeit, institutionelle Veränderung und Vernetzung erbeten. Ja-Nein-Fragen bzw. Fragen mit mehreren Antwortmöglichkeiten (von „trifft voll zu“ bis zu „trifft nicht zu“) wurden durch offene Fragen ergänzt, die qualitative Antworten zuließen.

Fragebogen bei den Teilnehmer/-innen am Ende

In einer zweiten Befragungsrunde im Januar 2011, also nach Abschluss der Weiterbildung, wurden die Teilnehmer/-innen erneut befragt. Die Fragen der ersten Evaluation wurden teilweise erneut aufgegriffen, zum Teil verfeinert und durch weitere Fragen ergänzt. Erneut wurden Ja-Nein-Fragen bzw. Fragen mit mehreren Antwortmöglichkeiten (von „trifft voll zu“ bis zu „trifft nicht zu“) durch offene Fragen ergänzt, die qualitative Antworten zuließen.

Workshop mit den Teilnehmer/-innen

In einem Workshop Anfang Juli 2011 wurden die Ergebnisse der beiden Teilnehmer/-innen-Befragungen präsentiert und mit den Teilnehmer/-innen diskutiert. Acht von 20 Teilnehmer/-innen nahmen an dem Workshop teil. Nicht eindeutige Ergebnisse wurden dabei interpretiert und ergänzt.

Telefoninterview der Teilnehmer/-innen

Im Februar 2012 wurden die Teilnehmer/-innen abschließend in einer Nachbefragung per Telefoninterview befragt. In dieser letzten Befragungsrunde stand insbesondere der Aspekt der Nachhaltigkeit der Wirkungen im Vordergrund. Die Interviews wurden protokolliert und die Protokolle mit den jeweiligen Befragten abgestimmt.

Befragung der Leitungskräfte sowie der pädagogischen Leitung

Zur Gegenüberstellung verschiedener Sichtweisen (Triangulation) wurden die Aussagen der Teilnehmer/-innen durch Einschätzungen der pädagogischen Leitung und der Vorgesetzten der Teilnehmer/-innen ergänzt. Mit Frau Goltz und Herrn Ertunc, der pädagogischen Leitung, wurden im März 2011 leitfadengestützte Interviews geführt. Die Vorgesetzten der Einrichtungen wurden im Sommer 2011 per Telefoninterview persönlich befragt. Die Interviews wurden protokolliert und die Protokolle mit den jeweiligen Befragten abgestimmt. Zwei Personen füllten den Interviewleitfaden schriftlich aus. Zusätzlich zur telefonischen Befragung füllten die Vorgesetzten 2011 schriftlich eine Tabelle zu Feststellung von Veränderungen in Bezug auf die interkulturelle Öffnung aus. Im Frühjahr 2012 wurde eine schriftliche Nachbefragung der Vorgesetzten zur Nachhaltigkeit der Wirkungen durchgeführt.

Es ist wichtig zu beachten, dass manche der Weiterbildungsteilnehmer/-innen selbst Leitungsfunktionen wahrnehmen. Ihre Antworten sind in der Befragung der Teilnehmer/-innen aufgenommen und werden in der Leitungsbefragung daher nicht nochmals zusätzlich aufgeführt.

Rückläufe im Vergleich

Schriftliche Erstbefragung der Weiterbildungsteilnehmer/-innen (April 2010)	19/20
Schriftliche Befragung der Weiterbildungsteilnehmer/-innen (Jan 2011)	19/20
Telefoninterviews mit den Weiterbildungsteilnehmer/-innen (Feb 2012)	15/20
Mündliche Interviews mit der pädagogischen Leitung der Weiterbildung (März 2011)	2/2
Telefonbefragung der Leitungskräfte (Sommer 2011)	9/13
<i>Davon per Mail eingegangen:</i>	2
Schriftlicher Teil der Befragung der Leitungskräfte (Sommer 2011)	7/13
Schriftliche Befragung der Leitungskräfte (Frühjahr 2012)	8/13

2 Zusammenfassung der Evaluationsergebnisse

2.1 Rückmeldung zur Weiterbildung insgesamt

Die Mehrheit der Weiterbildungsteilnehmer/-innen sowie der Leitungskräfte der beteiligten Einrichtungen würde die Weiterbildung weiterempfehlen. Auch die pädagogische Leitung ist im Großen und Ganzen mit den Ergebnissen und dem Verlauf der Weiterbildung zufrieden. Insgesamt wird die Weiterbildung als ein Erfolg bewertet: „Ich habe viele neue Erkenntnisse gewonnen und mich intensiv mit dem Thema auseinandergesetzt.“ (Teilnehmer/-in)

Von einigen Teilnehmer/-innen und Vorgesetzten wurde die Mischung aus Theorie- und Praxiselementen positiv erwähnt. Die Praxisprojekte waren sehr erfolgreich, nahmen jedoch sehr viel Zeit in Anspruch und lösten bei manchen Teilnehmer/-innen Erfolgsdruck aus. Dies führte mitunter zu einer Unzufriedenheit der Teilnehmer/-innen. Es stellt sich die Frage, wie die Durchführung der Praxisprojekte beschleunigt bzw. vereinfacht werden kann, ohne den Nutzen des selbstorganisierten Lernens zu verlieren. Darüber hinaus regten allen drei Seiten an, zukünftig die Leitungskräfte stärker in die Entwicklung und Umsetzung der Praxisprojekte einzubeziehen. Zitat einer Leitungskraft: „Die Leitungskräfte mehr einbringen und fordern, um mehr Nachhaltigkeit und Strukturen zu schaffen.“

Zunächst hatten die Teilnehmer/-innen, nach Aussage der pädagogischen Leitung, Schwierigkeiten mit dem Ansatz, Migration als Lebenswelt-Aspekt einerseits immer mitzudenken, andererseits die Jugendlichen als Individuen wahrzunehmen und somit nie auf „den Migrationshintergrund“ zu reduzieren. Pointiert findet sich dieser Ansatz in dem Satz eines Gedichtes von Pat Parker (sinngemäß): „Wenn du meine Freundin werden willst, dann vergiss, dass ich eine Migrantin bin – und vergiss es zugleich nie.“ In der Befragung am Ende der Weiterbildung nannten jedoch mehrere Teilnehmer/-innen gerade Haltungsveränderungen und eine größere Bereitschaft, Verunsicherung zu tolerieren, als positive Wirkungen der Weiterbildung.

Das Trainer/-innen-Tandem (je eine Person mit und ohne Migrationshintergrund; eine Frau und ein Mann) hat sich bewährt. Das hohe Engagement der pädagogischen Leitung und die „hervorragende Dokumentation“ der Module für die Nachbereitung wurden mehrfach gelobt. Die Einbindung externer Referent/-innen zusätzlich zu der konstanten Begleitung durch die pädagogische Leitung wurde positiv hervorgehoben. Auch die Auswahl der Referent/-innen hat sich größtenteils bewährt.

Die Leitungskräfte nannten als wichtige positive Wirkungen auf ihre Einrichtungen die weitere Sensibilisierung für und Stärkung des Themas Interkulturalität. Sie empfanden es als positiv, dass die Teilnehmer/-innen ihre Kompetenzen ins Team einbrachten. Ein/e Vorgesetzte/r führte aus, dass durch die Weiterbildung „das Thema im Denken eher präsent“ sei. Auch die verbesserte Vernetzung wurde erwähnt. Negative Wirkungen, die direkt mit der Weiterbildung zusammenhingen, wurden kaum genannt. Eine Leitungskraft kritisierte, dass das Bewusstsein der hohen Komplexität des Themas Unsicherheit in Hinblick auf konkrete Umsetzungsmöglichkeiten hervorbringt. Ein/e andere/r Vorgesetzte/r bemängelte, dass sich die Teilnehmer/-innen bei der Abschlusspräsentation als „Experten“ präsentierten. Nach ihrer/seiner Meinung sei dabei nicht beachtet worden, dass in Pforzheim „unzählige“ Personen in dem Bereich geschult seien. Auch die Tatsache, dass bei einem Nachtreffen der Teilnehmer/-innen nur wenige Personen anwesend waren, wurde negativ bewertet.

Von Seiten der Teilnehmer/-innen wurden als kritische Punkte in erster Linie der hohe Zeitaufwand und das Zeitmanagement hervorgehoben. Bestimmte Themen hätten sie lieber knapper behandelt. Dafür hätten sie sich mit manchen Themen gerne tiefergehend beschäftigt und z.B. häufiger Einzelfälle reflektiert. Besonders die Vorbereitung der Praxisprojekte und der Abschlussveranstaltung wurden als zu zeitintensiv bezeichnet. Die Teilnehmer/-innen waren teilweise unzufrieden, dass die Vorbereitung der Abschlussveranstaltung hauptsächlich von ihnen

geleistet werden musste. Die pädagogische Leitung fand dies hingegen positiv, da der Prozess für den Gruppenprozess, die Außenwirkung, aber auch für die Vertiefung der Weiterbildungsinhalte wichtig war.

Alle Seiten waren sich einig, dass die lokale, trägerübergreifende Ausrichtung ein gutes Konzept sei, allerdings noch nicht ausreichend genutzt wurde. So wurde z.B. deutlich, dass für Vernetzung eine Person notwendig ist, die den Prozess koordiniert und moderiert – eine Aufgabe, die über die Phase der Weiterbildung hinaus weist. Es wäre zudem für die Arbeitsatmosphäre der WB-Gruppe förderlich gewesen, ein Seminar-Modul in einem externen Tagungshaus durchzuführen. Das hätte die Möglichkeit eröffnet, sich auf andere Art und Weise und insbesondere außerhalb des Arbeitskontextes zu begegnen. Schließlich fiel es der pädagogischen Leitung mitunter schwer, Informationen über lokale Strukturen, Prozesse und Problemstellungen zu erhalten. Daher sollte zukünftig sicher gestellt werden, dass die Kontaktperson vor Ort die pädagogische Leitung verbindlich und regelmäßig informiert.

Bezüglich der Auswahl der Beteiligten wurde vorgeschlagen, Migrantenvereine und Fachkräfte mit Migrationshintergrund stärker in die Weiterbildung einzubeziehen. Auch Personen, die Integrationskurse anbieten, sollten einbezogen werden. Außerdem gab es verschiedene Ansichten, ob die Teilnehmer/-innen bereits Vorerfahrung mitbringen sollten oder nicht.

Für eine erneute Durchführung wäre es nach Meinung der Leitungskräfte wichtig, sich schon frühzeitig Gedanken über einen *Follow up*-Prozess der Weiterbildung im Sinne der Nachhaltigkeit zu machen. Die Frage der Vernetzung und weiteren Verwertung der Weiterbildungsimpulse auf Stadtebene hätte aus Sicht der Teilnehmer/-innen in der Weiterbildung mehr Raum einnehmen sollen. Es bleibt offen, welche angestoßenen Prozesse in Pforzheim nach Ende der Weiterbildung weitergeführt werden. Die Pläne des Bündnisses für Familie und damit des ursprünglich initiiierenden Projektpartners in Pforzheim, sind den meisten Teilnehmer/-innen und Leitungskräften nicht bekannt.

2.2 Vorerfahrungen und Motivation

Pforzheim ist eine Stadt mit einem hohen Anteil an Bürger/-innen mit Migrationshintergrund. Entsprechend wurden schon einige Erfahrungen mit pädagogischer Arbeit im interkulturellen Kontext gesammelt und auch Fortbildungen wahrgenommen. Die Teilnehmer/-innen, aber auch die Leitungskräfte erwähnten immer wieder, dass die Weiterbildung nur ein Element eines bereits laufenden Prozesses sei. Auch die einzelnen Teilnehmer/-innen hatten bereits Vorerfahrungen mit Begegnungen im interkulturellen Bereich, sowohl im beruflichen als auch im familiären Kontext.

Sowohl die Einrichtungen als auch die einzelnen Teilnehmer/-innen formulierten dennoch einen großen Bedarf bezüglich interkultureller Themen und einer Vertiefung der Vernetzung, welcher sich in erster Linie aus ihrer Arbeit mit vielen Klient/-innen mit Migrationshintergrund ergab. Diese Einschätzung deckt sich mit der Einschätzung der pädagogischen Leitung, die sowohl das Vorwissen und die Vorerfahrungen der Teilnehmer/-innen als auch die stadtteilübergreifende Zusammenarbeit der Einrichtungen als sehr heterogen einstufte.

Viele Teilnehmer/-innen gaben, neben persönlicher Motivation und einem allgemeinen Interesse am Thema, berufliche Beweggründe für ihre Teilnahme an. Die Leitungskräfte erwarteten sich von der Weiterbildung einen Zugewinn für die Arbeit mit Klient/-innen mit Migrationshintergrund, für sie war allerdings auch die Vernetzung ein besonders wichtiger Punkt. Das titelgebende „lokale Handeln“ machte für sie folglich einen besonderen Reiz der Weiterbildung aus. Die meisten Leitungskräfte gaben 2011 an, dass sich ihre Erwartungen, insbesondere in Bezug auf die Vernetzung, erfüllt hätten.

Auch die Teilnehmer/-innen sahen eine wichtige Chance der Weiterbildungsteilnahme für ihre Einrichtung in der Vernetzung. Desweiteren nannten sie Chancen für das gesamte Team durch neue Impulse, Sensibilisierung, Wissenserwerb und Reflexion.

2.3 Persönlicher Kompetenzgewinn und Sensibilisierung

Von den Teilnehmer/-innen wurden verschiedene, durch die Weiterbildung neugewonnene persönliche Kompetenzen genannt. Zusammenfassen lassen sie sich grob unter den Stichworten: Sensibilisierung und Offenheit, (Selbst-)Reflexion, Stärkung der eigenen Haltung und des Selbstbewusstseins, Ablegen der „Kulturbrille“ und Perspektivwechsel bzw. Empathie, fachlich-sachliche Kompetenz sowie Impulse für das Thema „Alltagsrassismus“. Darüber hinaus wurden neue Kontakte, methodische und sozialpolitische Aspekte und Grundsätze der Elternarbeit als wichtige Punkte genannt.

Aus Sicht der pädagogischen Leitung waren besonders die rassismuskritische Perspektive und die Auseinandersetzung mit Ausgrenzung zentral; dieser Punkt wurde allerdings nur von zwei Teilnehmer/-innen angeführt. Zudem hob die pädagogische Leitung Impulse für die Ausrichtung der praktischen Arbeit und hier insbesondere die Elternarbeit hervor. Übereinstimmend mit den Teilnehmer/-innen fanden die Trainer/-innen die gesteigerte Reflexionsfähigkeit (Anerkennung von Ambivalenzen) und den Perspektivwechsel bzw. die Empathiefähigkeit besonders wichtig. Haltungsveränderungen wurden nicht nur von den Teilnehmer/-innen festgestellt. Auch die pädagogische Leitung stellte diese bei den meisten Teilnehmer/-innen fest, beispielsweise anhand der Auswertung der biographischen Interviews.

Da Ambiguitätstoleranz ein wichtiges Element interkultureller Kompetenz ist und es den Trainer/-innen wichtig war zu vermitteln, dass Unsicherheiten in interkulturellen Begegnungen normal sind, wurde dieses Thema auch in der Evaluation erhoben. Nur wenige Teilnehmer/-innen gaben an, in interkulturellen Situationen noch nie verunsichert gewesen zu sein. Die meisten nannten verunsichernde Erfahrungen. Auch wenn die Weiterbildung nach Aussage der Teilnehmer/-innen nur zum Teil Anregungen zum Umgang mit Verunsicherung gab und sich

entsprechend ihr Umgang mit Verunsicherungen nur teilweise veränderte, so schrieben mehrere Teilnehmer/-innen an mehreren Stellen des Fragebogens Aussagen wie: „Ich habe erkannt, dass es völlig in Ordnung ist, verunsichert zu sein. Im Gegenteil: Es ist wichtig, sich immer wieder darauf einzulassen.“

Die große Mehrheit der Teilnehmer/-innen reflektiert aufgrund der Weiterbildung kulturelle Grundannahmen und Vorstellungen stärker, die ihnen zuvor selbstverständlich erschienen. Auch insgesamt hat sich die Haltung bei vielen verändert. War im April 2010 noch „teils/teils“ die am häufigsten angekreuzte Antwort auf die Frage, ob sich die eigene Haltung gegenüber Menschen anderer Kulturen verändert habe, so wurde 2011 am häufigsten „trifft weitgehend zu“ angekreuzt. Als positive Haltungsänderungen wurden Empathie/ Perspektivwechsel, der Umgang mit Unsicherheit und eine differenziertere Wahrnehmung genannt. Da Haltungsveränderungen wichtige Voraussetzungen und Grundlagen für Verhaltensänderungen sind, ist dies positiv zu bewerten. Allerdings blieb es teilweise unklar, inwiefern sich die erhöhte Sensibilisierung und Haltungsveränderung in konkrete Verhaltensänderungen niederschlägt.

2.4 Praxisbezug/Umsetzbarkeit

Die Weiterbildung ermöglichte den Teilnehmer/-innen weitgehend einen Austausch über eigene Erfahrungen und Probleme und stellte dabei einen Bezug zu konkreten und realen Praxissituationen her. Die Inhalte waren zum überwiegenden Teil relevant für die praktische Arbeit. Besonders positiv wurde die Übertragbarkeit auf andere Personengruppen (z.B. Klient/-innen ohne Migrationshintergrund oder benachteiligte Gesellschaftsgruppen) und andere Arbeitsfelder (z.B. Elternarbeit, genderspezifische Arbeit, Beratung oder Therapie) bewertet.

Die Teilnehmer/-innen wurden weitgehend ermutigt, Neues auszuprobieren, und setzten bestimmte Anregungen bereits konkret um. Insbesondere biografische Interviews, Impulse zur Elternarbeit, der Einsatz von Sprachmittlern sowie die Weitervermittlung von Inhalten an Kolleg/-innen wurden in der Arbeit umgesetzt.

Es flossen also sowohl Praxiserfahrungen in die Weiterbildung ein als auch umgekehrt Impulse aus der Weiterbildung in den Arbeitsalltag. Praxisbezug und Umsetzbarkeit waren also weitgehend gegeben.

2.5 Wirkung auf die Einrichtungen/Interkulturelle Öffnung

Die Reflexion von Grundhaltungen und eine (weitere) Sensibilisierung der Teilnehmer/-innen mit dem Ziel, die Interaktionen mit Migrant/-innen angemessen zu gestalten, wird als interkulturelle Kompetenz verstanden. Damit diese individuelle Kompetenz (mehr) zum Tragen kommt, bedarf es auf der strukturellen Ebene eines Prozesses, der die Rahmenbedingungen einer Einrichtung migrations-sensibel gestaltet, und der möglicherweise konzeptionelle Veränderungen beinhaltet. Die Einleitung bzw. Vertiefung dieses Prozesses wird im Kontext der Weiterbildung als interkulturelle Öffnung bezeichnet.

Die Mehrheit der Teilnehmer/-innen gab im Januar 2011 an, dass sie ihre interkulturelle Kompetenz und Erkenntnisse aus der Weiterbildung in ihr Team bzw. die Einrichtung einbrachten. Dies geschah vor allem in Teamsitzungen, Fallbesprechungen, internen Fortbildungen oder in Form von Beratung und Austausch. Aus Sicht der Teilnehmer/-innen nutzten ihre Kolleg/-innen ihre interkulturelle Kompetenz allerdings nur zum Teil. In dem Teilnehmer-Workshop erklärten die Teilnehmer/-innen, dass nicht alle Kolleg/-innen gleichermaßen die Kompetenz nutzten und dass nicht alle Inhalte in gleichem Maße genutzt würden. Die Vorgesetzten bejahten alle bis auf eine/n, dass sie bzw. ihr Team die interkulturelle Kompetenz der Weiterbildungsteilnehmer/-innen nutzten, sei es als Ansprechpartner/-in und in Beratungssituationen oder sei es durch interne Schulungen oder die Vergabe neuer Aufgaben.

Die meisten Teilnehmer/-innen gaben an, dass ihre Vorgesetzten sie in der Umsetzung neuer Impulse unterstützen. Die Teilnehmer/-innen, die sich nicht unterstützt fühlten, führten fehlendes Interesse oder fehlende (zeitliche) Ressourcen an. Die Vorgesetzten wiederum gaben an, ihre Mitarbeiter/-innen u.a. durch die Vergabe neuer Auf-

gaben und Verantwortlichkeiten, die zeitliche Freistellung, den Versuch Projektmittel einzuwerben, Gesprächsangebote und das Einbringen des Themas in Gremien zu unterstützen. Sowohl die Teilnehmer/-innen als auch ihre Vorgesetzten benannten knappe Ressourcen und fehlende Kapazitäten im Arbeitsalltag als Problem.

Zum Teil hatten die Teilnehmer/-innen Schwierigkeiten, in ihrer Einrichtung Veränderungen zu bewirken. Eine Umstrukturierung der Einrichtungen, etwa hinsichtlich von mehr Sensibilität gegenüber dem Phänomen Migration, oder interkultureller Öffnung der Einrichtung oder einer Veränderung der Rolle der Weiterbildungsteilnehmer/-innen im Team, wurde bislang größtenteils nicht vorgenommen. Auch an der internen Kommunikation im Team wurde in der Regel wenig verändert.

Obgleich die Mehrheit der Teilnehmer/-innen angaben, ihre Institution sei bereits vor Beginn der Weiterbildung für das Thema der interkulturellen Arbeit offen gewesen, sah ein Großteil von ihnen einen Entwicklungsbedarf ihrer Einrichtung in Bezug auf interkulturelle Themen. Nach Einschätzung der pädagogischen Leitung sind andere strukturelle Rahmenbedingungen – wie z.B. zeitliche Ressourcen – für interkulturelle Öffnung notwendig. Einzelne Einrichtungen sind an dem Thema dran, in anderen könnten einzelne Teilnehmer/-innen diesbezüglich nur wenig erreichen. In eine ähnliche Richtung weisen die Antworten der Teilnehmer/-innen, die den Beitrag der Weiterbildung zur interkulturellen Öffnung 2011 mehrheitlich mit „teils/teils“ und 2012 sogar noch niedriger bewerteten. Auch die Vorgesetzten hatten 2011 zumeist Schwierigkeiten, konkrete Maßnahmen oder Strukturveränderungen zu benennen, die in Richtung einer interkulturellen Öffnung wirken. Im Frühjahr 2012 hob jedoch die Mehrheit der Leitungskräfte anders als die Teilnehmer/-innen hervor, in ihrer Einrichtung habe eine weitere interkulturelle Öffnung stattgefunden, auch wenn ihrer Aussage nach mehrheitlich nicht das Leitbild oder die Konzeption verändert wurde. In wenigen Einrichtungen wurden neue Öffnungsprozesse oder Modellvorhaben angestoßen.

Eine Erweiterung des Angebots der Einrichtungen wurde von den Teilnehmer/-innen größtenteils nicht für sinnvoll befunden bzw. hat bereits stattgefunden. Entsprechend konnte die Weiterbildung größtenteils nicht zu einer Erweiterung des Angebots beitragen. Bei den meisten Einrichtungen konnte auch keine gesteigerte Nachfrage bezüglich der Angebote festgestellt werden.

Die Zusammenarbeit der Teilnehmer/-innen mit den Klient/-innen veränderte sich zum Teil. Hintergründe werden besser verstanden, und es besteht mehr Offenheit, Neugierde und Interesse. Auch die Vorgesetzten erwähnten diesbezüglich, dass sich das Verständnis für die Klient/-innen und die Haltung ihnen gegenüber verändert habe. Die Erkenntnis, dass Verunsicherung normal ist, sei „ein scheinbar kleiner, aber wesentlicher Aspekt. Wenn Menschen mit anderem kulturellem Hintergrund neu ankommen und das spüren, fühlen sie sich besser.“ Die Leitungskräfte nannten des Weiteren den positiven Effekt der Vernetzung für die Klient/-innen: „Wenn jemand in einem bestimmten Bereich Hilfe sucht, den die eigene Einrichtung nicht abdeckt, müssen die Mitarbeiter/-innen nicht in Broschüren nachschlagen oder Ansprechpartner/-innen erfragen, sondern können sagen: ‚Gehen sie zu Herrn/Frau ... und sagen Sie, ich habe Sie geschickt.‘ Das kommt den Klient/-innen zugute.“ Einige Leitungskräfte fanden die Wirkungen auf Klient/-innen schwer zu beurteilen.

Die Weiterbildung hat zum jetzigen Stand der Evaluation relativ wenig zur interkulturellen Öffnung, also zu strukturellen oder konzeptionellen Veränderungen in den Einrichtungen, beigetragen. Veränderte Grundhaltungen und eine erhöhte Sensibilität wirkten sich positiv auf die Arbeit aus, strukturelle Veränderungen nahmen aber vornehmlich Einrichtungen vor, die sich bereits vorher in einem Öffnungsprozess befanden.

2012 schätzten sowohl die Leitungskräfte als auch die Weiterbildungsteilnehmer/-innen zudem den Beitrag der Weiterbildung zu interkultureller Öffnung der Stadt Pforzheim eher gering ein. Das persönliche Engagement und der Austausch zwischen den Teilnehmer/-innen sowie die Öffentlichkeitswirksamkeit der Abschlussveranstaltung werden als positiv für die interkulturelle Öffnung in Pforzheim bewertet, doch ein tieferer Öffnungsprozess bzw. wirkliche Innovationen als Wirkung der Weiterbildung konnten auf Stadtebene nicht beobachtet werden. Die Teilnehmer/-innen sind eher der Ansicht, dass ihre Kompetenzen bislang von Seiten der Stadt nur marginal genutzt werden. Zukünftig ist nach Aussage des Bündniskoordinators (der 2012 die Vorgängerin abgelöst hat) allerdings

seitens der Stadtverwaltung geplant, das Thema Interkulturelle Öffnung als Querschnittsthema aufzunehmen. Teilnehmer/-innen der Weiterbildung werden sich dabei auf verschiedene Weise einbringen: in Zukunftswerkstätten im Rahmen des Masterplan-Prozesses, bei einer in 2012 veranstalteten Veranstaltungs-Reihe zu Integration, beim „Sozialentwicklungsplan“, der u.a. die interkulturelle Öffnung der Verwaltung fördern soll. Zudem wurde mit der Integrationsbeauftragten der Stadt vereinbart, die Weiterbildungsteilnehmer/-innen in die Erarbeitung eines Integrationskonzepts einzubeziehen. Dies war den Teilnehmer/-innen und Leitungskräften zum Zeitpunkt der Nachbefragung 2012 allerdings noch nicht bekannt. Die Leitungskräfte verweisen auf finanzielle und personelle Engpässe der Stadt als Begründung für die bislang noch nicht erreichte Öffnung trotz des bestehenden Bewusstseins für den Öffnungsbedarf auf kommunaler Ebene.

2.6 Lokaler Bezug und Vernetzung

Die Atmosphäre in der Weiterbildungsgruppe wurde von den Teilnehmer/-innen und der pädagogischen Leitung als gut eingestuft. In der ersten Befragungsrunde gaben die meisten Teilnehmer/-innen an, dass das gemeinsame Lernen erleichtert worden sei, weil alle aus Pforzheim stammten. 2011 kreuzten hingegen die meisten „teils/teils“ an und beurteilten das gemeinsame Lernen in einer lokalen Gruppe folglich ambivalenter als zuvor. Als Vorteile des lokalen Bezugs wurden der Vernetzungsaspekt, die kurzen Wege, das ähnliche Umfeld, Austauschmöglichkeiten und eine positive Wirkung auf die Nachhaltigkeit genannt. Negativ wurde empfunden, dass es keine Impulse von außen gab, sehr unterschiedliche Institutionen teilnahmen, es schwierig war, zwischen Berufs- und Weiterbildungsbezug zu trennen, und durch den lokalen Bezug bei Einzelnen eine gewisse Befangenheit ausgelöst wurde. Dass mehrere Teilnehmer/-innen aus dem gleichen Stadtteil kamen, hat das gemeinsame Lernen nicht beeinflusst.

Für die pädagogische Leitung war 2011 eine Verbesserung der Vernetzung innerhalb der und zwischen den vier Stadtteile(n) nur bedingt erkennbar. Die Impulse der Weiterbildung hätten nur wenig bewirkt bzw. würden nicht genutzt. Es wäre wichtig, dass sich jemand für die Vernetzungsarbeit verantwortlich fühlt und die dafür notwendigen Ressourcen bereit stellt.

Die Weiterbildung trug aus Sicht vieler Vorgesetzter und vieler Teilnehmer/-innen bis 2011 hingegen maßgeblich zur Vernetzung auf Ebene der Mitarbeiter/-innen, aber auch auf Trägerebene bei. Die Zusammenarbeit wurde erleichtert, weil es nun engere persönliche Kontakte gab. Teilweise sind neue Kooperationen entstanden, teilweise wurden bestehende Kooperationen vertieft. Aufgrund der Weiterbildung lernten alle Teilnehmer/-innen viele neue Personen kennen. Bis auf eine hatten zwar alle Einrichtungen zu Beginn der Weiterbildung bereits Kontakte zu beteiligten und nicht-beteiligten Institutionen. In einem Großteil der Institutionen entstanden dennoch neue Kooperationen. Zudem veränderte sich die Qualität bestehender Kooperationen zu beteiligten Einrichtungen. Die Qualität der Zusammenarbeit mit nicht-beteiligten Einrichtungen veränderte sich größtenteils nicht.

Bei der Befragung der Teilnehmer/-innen und Leitungskräfte 2012 fiel die Beurteilung der Nachhaltigkeit des Beitrags zur Vernetzung recht kritisch aus. Auf verschiedenen Ebenen sind einzelne neuentstandene Kooperationen erhalten geblieben, der Grad der Vernetzung hängt jedoch stark vom Engagement Einzelner ab. Insbesondere die Teilnehmer/-innen-Interviews machen deutlich, dass eine zielgerichtete Koordination der Vernetzungsbemühungen von zentraler Stelle (z.B. der Stadt oder dem Bündnis) hilfreich gewesen wäre, bislang jedoch ausblieb. Nach einem ergebnisoffenen Nach-Treffen von 8 Teilnehmer/-innen im Juli 2011 wurde im Juni 2012 von sechs Teilnehmer/-innen der Weiterbildung zusammen mit einer Einrichtungsleiterin und der Integrationsbeauftragten der Stadt ein AK „Interkulturelles Pforzheim“ unter dem Dach des Bündnisses für Familie gegründet. Die Steuerungsgruppe desselben wünscht sich einen Überblick über IKÖ-Prozesse in Pforzheim und den weiteren Bedarf dafür. Die Themensammlung ergab: Durchführung eines Fachtages, Gründung eines Labels „migrations-sensibel“, Fachkräfte mit Migrationshintergrund und Dolmetscherpool.

2.7 Nachhaltigkeit

In den Interviews mit der pädagogischen Leitung und den Leitungskräften wurden 2011 bereits erste Einschätzungen zur Nachhaltigkeit der Wirkungen der Weiterbildung erbeten. Dieser Punkt wurde in der Abschlussbefragung im Frühjahr 2012 nochmals aufgegriffen.

Die Vorgesetzten waren 2011 zuversichtlich, dass die Wirkungen durch die Anwesenheit und das Engagement der Weiterbildungsteilnehmer/-innen in der Einrichtung weiterhin nachhaltig sein würden. Bedingungen, die in den Einrichtungen Nachhaltigkeit fördern, sind: Interesse der Leitungskräfte am Thema, Berücksichtigung bei Stellenausschreibungen und die große Aktualität und Präsenz der Thematik. 2012 wurden die Teilnehmer/-innen und Leitungskräfte gefragt, wie in den Einrichtungen sichergestellt wird, dass die positiven Wirkungen erhalten bleiben. Neben Fortbildungen und der Reflektion interkultureller Themen in den Einrichtungen und in Fallbesprechungen wurde teilweise die Elternarbeit und das Angebot durch neue Projekte und Kooperationen erweitert. In zwei Einrichtungen wurden neue finanzielle und personelle Kapazitäten geschaffen. In den meisten Einrichtungen wurden hingegen keine neuen Strukturen und Ressourcen für die interkulturelle Arbeit bereit gestellt.

2011 nannten die Vorgesetzten folgende hinderliche Punkte: Die Nachhaltigkeit hängt zum Teil stark an Einzelpersonen, nachteilig ist eine hohe Arbeitsbelastung im Alltagsgeschäft sowie Ressourcenknappheit. 2012 nannte eine große Mehrzahl der Teilnehmer/-innen und eine Minderheit der Leitungskräfte Faktoren, die in ihrer Einrichtung die Nachhaltigkeit behindern. An erster Stelle standen knappe Ressourcen und beschränkte Kapazitäten sowie die häufigen Personalwechsel. Auch die Konkurrenz zu anderen wichtigen Themen bzw. Aufgaben im Arbeitsalltag sowie die schwierige Erreichbarkeit der Klient/-innen und Eltern wirkten sich negativ aus. Politische Entscheidungen und die Geldknappheit der Kommune sind auch hinderlich für die Umsetzung bestimmter Inhalte.

Für die Nachhaltigkeit in der Stadt Pforzheim ist es nach Aussagen der Vorgesetzten 2011 förderlich, dass die Integrationsbeauftragte sich für das Thema stark macht, es in den Masterplanprozess einfließt, die Weiterbildung nicht alleine wirkt, dem Thema aber Bedeutung verleiht und nachhaltige Kontakte geknüpft wurden. Als Hemmnisse wurden von den Leitungskräften benannt: Pforzheim kümmere sich zu wenig um das Thema und eine andere Haltung sei nötig, schlechte äußere Rahmenbedingungen in Pforzheim, unkoordiniert laufende Parallelprozesse, wenig dauerhafte Strukturen, zu wenig Fachkräfte mit Migrationshintergrund, begrenzte Kapazitäten der Integrationsbeauftragten und die niedrige Teilnehmerzahl beim letzten Nachtreffen zur Weiterbildung.

Die pädagogische Leitung zeigte sich 2011 zuversichtlich, dass bestimmte Methoden und Erkenntnisse (z.B. biografische Interviews) von den Teilnehmer/-innen nachhaltig verinnerlicht worden sind. Sie betonte aber auch, dass es einer interkulturellen Öffnung der Einrichtungen bedürfe, um eine Nachhaltigkeit der Wirkungen zu gewährleisten, da einzelne Personen dies nicht leisten könnten. Hier sehen die Trainer/-innen das Trägerbündnis oder die Kommune als mögliche tragende Kräfte. Ein tragfähiger politischer Wille und ausreichende Ressourcen seien entscheidend. Da Nachhaltigkeit an sich kein Ziel sein könnte, wären Visionen und Ziele unerlässlich sowie Schlüsselpersonen, die sich für die Netzwerkarbeit stark machten.

Bis 2012 wurden von den Teilnehmer/-innen und den Leitungskräften kaum negative Wirkungen der Weiterbildung festgestellt: genannt wurden fehlende Kapazitäten zur Teilnahme an anderen Fortbildungen, ein stärkeres Bewusstsein für eigene Grenzen sowie die Darstellung der Teilnehmer/-innen als „die Expert/-innen“. Als mit der Weiterbildung verbundene Schwierigkeiten nannten mehrere Teilnehmer/-innen die Aufrechterhaltung der Vernetzung und die Weitergabe der Inhalte an Unbeteiligte. Sowohl die Teilnehmer/-innen als auch die Leitungskräfte nahmen vielmehr eine Vielzahl positiver Wirkungen wahr, die nachhaltig geblieben sind. An erster Stelle stand der Beitrag zur Sensibilisierung und zum Perspektivwechsel. Darüber hinaus wurde die Stärkung des Themas Interkulturalität, die Stärkung der eigenen Haltung gegenüber Rassismus und Diskriminierung, die Relevanz und Umsetzbarkeit der Inhalte im Arbeitsalltag sowie der Beitrag zur Vernetzung betont. Eine große Mehrheit der Teilnehmer/-innen stellte eine nachhaltige Veränderung ihrer Arbeitsweise aufgrund der Weiterbildungsteilnahme fest. Neben Handlungsveränderungen und einem offeneren Zugehen auf Menschen anderer Kulturen, das sich

positiv auf die Arbeit auswirkt, wurde von mehreren Teilnehmer/-innen eine Verbesserung der Elternarbeit festgestellt. Die Sicht auf die Klient/-innen wurde differenzierter, der Zugang zu ihnen wurde erleichtert und eine größere Argumentationssicherheit in Diskussionen erreicht.

Eine der Leitungskräfte betonte 2011, wie wichtig es sei, die Weiterbildungsinhalte immer wieder aufzufrischen. Von Seiten der Vorgesetzten wurde eingeschätzt, dass Nachhaltigkeit nur erreicht werden könne, wenn der Prozess weiter begleitet werde.

Die Antworten 2011 deuteten darauf hin, dass nach dem Abschluss der Weiterbildung ein gewisses Vakuum entstanden ist. Dies wurde 2012 von den Teilnehmer/-innen und ihren Vorgesetzten bestätigt. Es ist unklar, wie es weitergehen wird und wer für die weitere Vernetzung und Auffrischung der Inhalte Verantwortung übernehmen und Ressourcen bereit stellen wird: die Weiterbildungsanbieter, das Bündnis für Familie, die Kommune, die Integrationsbeauftragte oder einzelne Teilnehmer/-innen. Im Bündnis geplante weitere Schritte waren weder den Teilnehmer/-innen noch den Leitungskräften gut bekannt.

2.8 Vergleich mit den Erfahrungen in Buchen

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Pforzheimer Evaluation mit von Oktober 2008 bis Juli 2009 in der Stadt Buchen gesammelten Vorerfahrungen verglichen. Aufgrund der Tatsache, dass die Evaluation der Weiterbildung in Buchen nicht von der FEST durchgeführt wurde, basiert der folgende Vergleich auf dem der FEST vorliegenden Evaluationsbericht zur Buchener Weiterbildung.

Ein wesentlicher struktureller Unterschied prägte die Differenz beider Weiterbildungen: in Buchen (17.000 EW) bezogen sich die beteiligten Akteure tatsächlich weitgehend auf dieselbe Klientel, in Pforzheim (120.000 EW) hingegen wurden die Teilnehmer/-innen aus vier Stadtteilen ausgewählt, die mehrheitlich mit einer unterschiedlichen Klientel arbeiten. Die Möglichkeiten, sich bei anderen Gelegenheiten beruflich zu treffen, waren geringer.

Sowohl in Pforzheim als auch in Buchen wurden Teilnehmer/-innen aus verschiedenen Arbeitsbereichen der Stadt mit dem Ziel geschult, neben persönlichen Kompetenzgewinnen auch eine Vernetzung und interkulturelle Öffnungsprozesse anzuregen. Zentrale Evaluationsfragen in Buchen waren:

1. Welcher Zuwachs an Handlungs- und Reflexionspotenzial entsteht durch die Durchführung der Weiterbildung im lokalen Kontext für die Teilnehmenden und ihre Institutionen?
2. Lohnt sich der Aufwand, eine solche Fortbildung lokal anzubieten im Unterschied zu den bisher durchgeführten mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus ganz Baden-Württemberg?

Konkret wurde in Buchen nach dem Zuwachs interkultureller Kompetenz der Teilnehmer/-innen, der interkulturellen Öffnung der Einrichtungen, Wirkungen auf der Ebene des Gemeinwesens und der Entwicklung von Netzwerken gefragt. Die Evaluation in Pforzheim wurde, soweit möglich, auf einen Vergleich mit Buchen angelegt. Es wurden zum Teil ähnliche Fragen gestellt. Anders als in Buchen, wurde in Pforzheim im April 2010 bereits eine Zwischenevaluation durchgeführt, wohingegen die Evaluationsergebnisse in Buchen auf zwei Erhebungszeiträumen nach Ende der Weiterbildung basieren.

Sowohl in Pforzheim als auch in Buchen konnte für die Mehrheit der Teilnehmer/-innen ein deutlicher, nachhaltig wirkender Zugewinn an **interkultureller Kompetenz** im Sinne einer weiteren Sensibilisierung festgestellt werden. In beiden Städten erwiesen sich diese Kompetenzen als praxisrelevant und übertragbar auf andere Arbeitsfelder und Gesellschaftsgruppen. Ein zentrales Anliegen der Weiterbildung wurde also in beiden Städten erfüllt.

In beiden Städten führten die Teilnehmer/-innen in Kleingruppen erfolgreich **Praxisprojekte** durch, die teilweise nach Ende der Weiterbildung noch weitergeführt werden konnten. Diese Projekte wurden von den Teilnehmer/-innen als wichtiger Beitrag zur Umsetzung der Inhalte in der Praxis bewertet. Es wurden zwar sowohl in Buchen als auch in Pforzheim in den ersten Befragungen zunächst eher Haltungsänderungen beobachtet und nur wenige konkrete Umsetzungserfolge im Arbeitsalltag genannt. In der Nachbefragung nannten die Teilnehmer/-innen

jedoch eine Reihe von konkreten Maßnahmen, die sie umgesetzt oder geplant hatten. In beiden Städten zogen die Arbeitsteams und Einrichtungen die Teilnehmer/-innen als Expert/-innen für interkulturelle Fragestellungen zu Rate.

Auch was das Thema **Interkulturelle Öffnung der Einrichtungen** betrifft, sind die Ergebnisse aus Buchen und Pforzheim recht ähnlich. In beiden Städten engagiert sich ein Großteil der Teilnehmer/-innen nachhaltig für die interkulturelle Öffnung der eigenen Einrichtung und bringt Erkenntnisse in ihre Teams ein. Eine Kehrseite dieses erwünschten Engagements scheint nach Aussage einiger Teilnehmer/-innen jedoch zu sein, dass diese Prozesse sehr personenabhängig sind. Die Vorgesetzten standen in beiden Städten der Weiterbildung und den Initiativen ihrer Mitarbeiter/-innen positiv gegenüber. Strukturelle Veränderungen und die Bereitstellung neuer Ressourcen im Sinne einer interkulturellen Öffnung konnten sowohl in Buchen als auch in Pforzheim jedoch nicht in vielen Einrichtungen beobachtet werden. In Pforzheim wird die ausbleibende weitere interkulturelle Öffnung der Einrichtungen von den Beteiligten meist jedoch darauf zurück geführt, dass die Einrichtungen bereits vorher sehr engagiert und für interkulturelle Fragen offen waren. Die Mehrheit der Teilnehmer/-innen und Vorgesetzten in Buchen sah hingegen eine stärkere Notwendigkeit, die eigene Einrichtung weiter interkulturell zu öffnen. In einigen der Buchener Einrichtungen war das Thema Migration jedoch zum Zeitpunkt der Nachbefragung noch nicht verankert. In beiden Städten scheint es aufgrund der Weiterbildung Impulse für eine interkulturelle Öffnung gegeben zu haben, der Beitrag zu einer tatsächlichen strukturellen Öffnung schien jedoch in beiden Fällen eher begrenzt.

Unterschiede zwischen dem Buchener und dem Pforzheimer Prozess zeigen sich insbesondere beim Thema **Vernetzung**. Sowohl in Buchen als auch in Pforzheim gab es bereits vor Beginn der Weiterbildung Kooperationen zwischen einigen der beteiligten Einrichtungen. Durch die Weiterbildung wurden die Vernetzungsstrukturen zunächst vertieft und erweitert. In Buchen entstand eine neue personenbezogene Arbeitsgruppe unter den Teilnehmenden. Die Mitglieder ermutigten und inspirierten sich gegenseitig oder führten gemeinsame Projekte durch. Diese stärkende Rolle der Arbeitsgruppe und die auch nach der Weiterbildung weiter bestehende Zusammenarbeit wurden von der Evaluatorin in Buchen als „wichtigster Vorteil der lokalen Weiterbildung gegenüber ihrer landesweiten Durchführung“ bezeichnet. In Pforzheim wurde nach Ende der Weiterbildung zunächst auch eine solche Vernetzung der Teilnehmer/-innen angestrebt. In zwei Treffen im Anschluss an die Weiterbildung kam diese Initiative jedoch zunächst nicht voran. Gründe waren die fehlenden zeitlichen Ressourcen, die hohe Arbeitsbelastung, aber auch eine Unklarheit über Ziele und Handlungsmöglichkeiten der Teilnehmer/-innen in Pforzheim. Einige Teilnehmer/-innen hätten sich eine aktive Koordination durch das Bündnis für Familie gewünscht, und auch die Auftragstellung seitens des Bündnisses war unklar. In der Nachbefragung beurteilten die Teilnehmer/-innen aus Pforzheim den Beitrag der Weiterbildung zur Vernetzung entsprechend kritischer als in den vorigen Evaluationsrunden. Manche Teilnehmer/-innen nahmen auch eine Skepsis von Seiten der städtischen Stellen ihrer Expertise gegenüber wahr. Der Beitrag der Weiterbildung zur interkulturellen Öffnung auf städtischer Ebene wurde von den Teilnehmer/-innen und Führungskräften aus Pforzheim eher gering eingestuft. Neue Impulse und ein Anknüpfen an die positiven Wirkungen der Pforzheimer Weiterbildung könnten jedoch in Kürze durch das geplante Engagement des Bündnisses für Familie in Zusammenarbeit mit der Integrationsbeauftragten der Stadt erreicht werden.

Es scheint, dass in einer größeren Kommune wie Pforzheim, in der bereits viele Vorerfahrungen und Verbindungen zwischen Akteuren bestehen und in der mehrere Prozesse parallel laufen, eine Positionierung der Weiterbildungsgruppe schwieriger ist als in einer kleineren Stadt wie Buchen. Es empfiehlt sich daher, in größeren, stärker interkulturell geprägten Städten, kommunale Vertreter/-innen und Einrichtungsleiter/-innen im Laufe der Weiterbildung noch stärker einzubinden und zu klären, welche Aufgaben sowohl die Leiter/-innen der Einrichtungen als auch die Teilnehmer/-innen nach Ende der Weiterbildung im Sinne einer Vernetzung und interkulturellen Öffnung auf Gemeinwesenebene übernehmen sollen und können.

3 Ausführliche Evaluationsergebnisse

Im Folgenden werden die Antworten der einzelnen Akteure zu den verschiedenen Befragungszeitpunkten dargestellt. Die Antworten auf Fragebögen wurden abgetippt und anonymisiert. Die Antworten der mündlichen Interviews wurden aus von den Befragten genehmigten Gesprächsprotokollen zusammengestellt und ebenfalls anonymisiert. Wenn mehrere Personen die gleiche Antwort gaben, wurden diese, unter Angabe der jeweiligen Häufigkeit der Nennung in Klammern, zusammengefasst. In manchen Kapiteln wurde aus Gründen der Übersichtlichkeit vom Evaluationsteam Kategorien gebildet, mit denen mehrere Antworten überschrieben werden können. Diese Kategorien werden als unterstrichene Überschriften über die aufgeführten Antworten gestellt. Die Zahl der unter einer Überschrift aufgeführten Antworten wird wiederum in Klammern aufgeführt. Wörtliche Zitate aus Interviews sind durch Anführungsstriche kenntlich gemacht. Wenn Befragte bei einzelnen Fragen Querverweise (z.B. „siehe Frage ...“) einfügten, wurden ihre Antworten aus der vorherigen Frage erneut aufgenommen. So kommt es teilweise zum gleichen Wortlaut bei verschiedenen Fragen.

Die Ergebnisse der beiden schriftlichen Befragungen der Teilnehmer/-innen von 2010 und 2011 wurden diesen in einem Workshop vorgestellt. Auffällige oder nichteindeutige Ergebnisse wurden diskutiert und interpretiert. Die Ergebnisse dieser Besprechung werden den dazugehörigen Ergebnissen in Kästen beigelegt.

Da die Evaluation als Prozessevaluation im Sinne eines gemeinsamen Lernprozesses angelegt war, wurden in den Befragungsrunden teilweise Fragen gestellt, die im Laufe des Prozesses wichtig waren, für die Auswertung allerdings weniger bedeutend sind. Diese wurden der ajs und der pädagogischen Leitung zu einem früheren Zeitpunkt weitergeleitet, werden hier aber nicht aufgeführt.

3.1 Motivation und Erwartungen an die Weiterbildung

3.1.1 Motivation der Teilnehmer/-innen

a. *Selbsteinschätzung der Teilnehmer/-innen*

Auf die Frage „**Was hat Sie dazu motiviert an der Weiterbildung teilzunehmen?**“ antworteten die Teilnehmer/-innen im April 2010:

Arbeit mit Klient/-innen mit Migrationshintergrund (6)

- Arbeit mit den Klienten mit Migrationshintergrund
- Ich arbeite seit vielen Jahren mit Migrantenjugendlichen; Möglichkeit, neues Handwerkszeug zu bekommen
- Ich bin schon seit vielen Jahren in der Arbeit mit Kindern aus Migrationsfamilien tätig und außerdem im ständigen Austausch mit deren Eltern. Dafür wünsche ich mir gute Voraussetzungen und mehr Auseinandersetzung auch mit anderen Berufsgruppen.
- Ich arbeite seit ca. 1 Jahr mit Migranten, habe wenig Erfahrung. Will meinen Erfahrungsschatz weiter ausbauen.
- bisherige Unklarheit darüber, wie man Menschen mit Migrationshintergrund hilfreich helfen kann
- Mangelnde Kommunikation bzw. Probleme mit Eltern/Jugendlichen und Kindern anderer Nationalitäten. Ziel ist die Verbesserung der Beziehungen, Finden von Ansatzpunkten gemeinsamer Arbeit.

Interesse am Thema (6)

- Das Thema hat mich sehr interessiert
- Ist für mich ein wichtiges Thema gewesen

Evaluation der Weiterbildung „Interkulturell denken – lokal handeln“

- Praxisrelevantes bislang zu wenig beachtetes Thema
- Interesse zum Thema und Wunsch nach mehr Infos und Handlungsmöglichkeiten
- Mich mit diesem Thema erneut auseinandersetzen
- Die Weiterbildung begann gleich nach meinem Stellenwechsel, so hatte ich mir im Voraus keine Gedanken machen können. Ich habe mich jedoch sehr darüber gefreut Input zu erhalten.

Persönliches Interesse sowie Interessen der Einrichtung (3)

- Das Verhältnis zwischen persönlichem Gewinn und Gewinn für die Gemeinschaft reizte mich, daran teil zu nehmen.
- Persönliches Interesse, Interessen der Einrichtung/Arbeitgeber
- eigenes Interesse am Thema, Auftrag d. Geschäftsführung

Einrichtungsbedingt (3)

- hoher Migrationsanteil in der Einrichtung
- Im Rahmen einer Interkulturellen Öffnung einer Institution schon tätig
- Bin angesprochen worden; Motivator war der Meinung, dass die Fortbildung für unsere Einrichtung nützlich wäre.

Informationen der Anbieter (3)

- Die Ausschreibung des Wettbewerbs der ajs, sich als Gemeinschaft für die Fortbildung zu bewerben, fand ich sehr spannend.
- Ich war spontan beim ersten Vortreffen dabei und hatte keinerlei Informationen um was es bei der Fortbildung geht. Fand dann die Infoveranstaltung interessant und habe beschlossen daran teilzunehmen.
- Ich wurde recht früh vom Familienbündnis informiert und hierbei sprachen mich die ersten Treffen und die Ausschreibung schon an. Die Information, dass das Projekt in Buchen viel verändert hat, motivierte mich auch hier vielleicht eine Veränderung zu erreichen.

Wissenserwerb (2)

- Wissenszuwachs
- mehr über Kulturen zu erfahren

Arbeit im interkulturellen Stadtteil (2)

- Zusammenleben verschiedener Kulturen im Stadtteil, in dem ich arbeite
- arbeite in einem Stadtteil mit überwiegend ausländischen Anteilen

Vernetzung (2)

- Kennenlernen anderer Organisationen/Einrichtungen/Mitarbeiter in Pforzheim
- Weil ich mit anderen aus der Sozialen Arbeit zusammenarbeiten würde.

Die Weiterbildung wurde empfohlen (2)

- Kollegin, die die Weiterbildung (ähnlich) gemacht hat
- Positive Rückmeldung einer Teilnehmerin die die gleiche Fortbildung letztes Jahr machte.

Sonstiges:

- Weil ich wissen wollte, inwieweit die Soziale Arbeit in PF sich mit diesem Thema schon auseinandergesetzt hat.

b. Wahrnehmung der pädagogischen Leitung

Auf die Frage „**Wie motiviert haben Sie die Teilnehmer/-innen erlebt?**“ hin beurteilte die pädagogische Leitung die Motivation der Teilnehmer/-innen als „unterschiedlich“. In der Regel kamen die Übungen und die Begleitung sehr gut an. Viele TN haben sich auf die Weiterbildung sehr gut eingelassen und dadurch auch viel mitge-

nommen. Einigen Teilnehmer/-innen waren die aktivierenden Elemente zu viel, einige entwickelten innere Widerstände. Sie hatten Schwierigkeiten, sich auf bestimmte Übungen einzulassen. Die pädagogische Leitung hätte sich gewünscht, dass manche Teilnehmer/-innen sich noch engagierter einbringen. Es wäre diesbezüglich hilfreich gewesen, vor Beginn der Weiterbildung mit allen Teilnehmer/-innen Einzelgespräche zu führen, um sie persönlich kennen zu lernen, Erwartungen zu klären, Arbeitsschwerpunkte zu erfragen und sie dort abzuholen, wo sie stehen. Da das dieses Mal nicht gemacht wurde, war der Einstieg etwas erschwert. Insgesamt war es zu Beginn schwierig, die Bedarfe, Erwartungen und den Stand der Gruppe herauszufinden.

Der Prozess des Kennenlernens und der Vertrauensbildung war dadurch geprägt, dass es sich um Tagesveranstaltungen (ohne Übernachtung im selben Haus und/oder gemeinsame informelle Abendgestaltung) handelte. Der pädagogischen Leitung fiel es schwer, eine persönliche Beziehung zu den Teilnehmer/-innen aufzubauen: in der Mittagspause gingen einige ins Büro und nur ein Teil der Gruppe aß gemeinsam, abends saß man nicht zusammen usw. Es ging zwar auch so, aber ein persönliches Kennenlernen der einzelnen Teilnehmer/-innen hätte der pädagogischen Leitung den Zugang zu ihnen erleichtert und umgekehrt.

3.1.2 Erwartungen der Vorgesetzten

Auch die neun Vorgesetzten der Teilnehmer/-innen wurden nach ihren Erwartungen gefragt: „**Welche Erwartungen hatten Sie an die Weiterbildung? Haben sich diese erfüllt?**“ Teilweise waren die Erwartungen an die Weiterbildung sehr hoch, bei manchen aber eher niedrig. Ein/e Leiter/in brachte dies folgendermaßen zum Ausdruck: Eine einmalige Schulung kann „nicht grundsätzlich etwas in Gang setzen“. Viele Vorgesetzte führten auf die Frage nach Erwartungen die Vorerfahrungen in Pforzheim, ihrer Einrichtung oder der entsandten Teilnehmer/-innen an. Die Antworten der Leitungskräfte sind nach Überschriften gegliedert. Teilweise gab es Mehrfachnennungen.

Erwartungen allgemein (15)

- Als Mitglied in der Steuerungsgruppe des Bündnisses für Familie habe ich den Prozess von Anfang an mitbekommen und finde die Teilnahme des Bündnisses an der Weiterbildung sehr gut.
- „Große Erwartungen“ - Da im Stadtteil sehr viele Kinder einen Migrationshintergrund haben, „müssen wir hier etwas tun“. Aber der/die Leiter/-in hat nur latent etwas mitbekommen von der Weiterbildung, was nicht an der/dem teilnehmenden Mitarbeiter/-in lag.
- Die/der Mitarbeiter/-in war schon zuvor sehr beschäftigt mit dem Thema *diversity* und schon immer an dem Thema interessiert. Sie/er „bringt es immer in das Team ein.“ Die Ermöglichung der Weiterbildungsteilnahme sollte u.a. auch das hohe Engagement der/des Mitarbeiters/in in dem Bereich würdigen und eine „Anerkennung seiner/ihrer Arbeit“ sein. Der Fortbildungsbedarf der/des Mitarbeiters/in in dem Bereich war weniger hoch.
- Die Weiterbildung hat bei den Teilnehmern einen „anderen, fundierteren Blickwinkel auf die eigene Arbeit“ ermöglicht. Dieser strahlt aus auf die Gesamteinrichtung.
- Seit der Gründung der Einrichtung hat sie sich „dem Thema gestellt“. Es war nicht die erste Fortbildung zu dem Thema, an der jemand vom Team teilgenommen hat. Die Mitarbeiter/-innen wurden bereits mehrfach zu interkulturellen Fragen geschult. Es wurden auch Expert/-innen für bestimmte Themen in die Einrichtung eingeladen (z.B. ein türkischer Akademiker und seine Frau). Es gibt zudem eine türkische Honorarkraft in der Einrichtung. Die Erwartung war also eher, einen bereits laufenden Prozess durch die Weiterbildung „Interkulturell denken - lokal handeln“ fortzuführen.
- Dadurch, dass die Geschäftsführerebene am Rande involviert war, rückte das Querschnittsthema anders ins Bewusstsein.
- Das Thema ist wichtig für Pforzheim. Es gibt Entwicklungsbedarf zu dem Thema. Die Erwartungen wurden zum Teil erfüllt. Bewusstseinsbildung und Know-How-Transfer in bestimmte Arbeitsteams war „mäßiger“ als zunächst angenommen. Das lag an knappen Zeitressourcen.

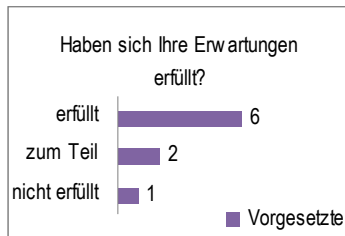
- Eine/r der Mitarbeiter/-innen, die teilnahmen, wurde stark ermuntert teilzunehmen, weil sie/er in seinem Arbeitsfeld viel mit Migranten arbeitet.
- In manchen Arbeitsteams sind kaum Migranten beschäftigt – hier ist man noch nicht so weit wie gedacht. In anderen Bereichen ist die Bewusstseinsbildung schon weiter – das Team ist schon länger gut durchmischt (mit und ohne Migrationshintergrund). Die Mitarbeiter/-innen sind hier erfreulich weit gekommen. Die Weiterbildung hat den Schub, der schon da war beschleunigt und konnte daher mehr Nachhaltigkeit entfalten.
- Im Voraus „keine so großen Erwartungen“. Die Weiterbildung erschien „eine gute Sache und sehr günstig“ zu sein.
- Dass sich der/die teilnehmende Mitarbeiter/-in „mit ihrer Haltung zum Thema beschäftigen und neue Kompetenzen erwerben kann.“ Diese Erwartungen haben sich erfüllt.
- Ein vertieftes Verständnis für interkulturelle Fragen und Belange im Sinn einer guten Grundhaltung zu haben.
- Aufgrund der bereits bestehenden Vorerfahrungen nicht so hohe Erwartungen. Die Mitarbeiter/-innen haben kürzlich an einem kurzen Training zu interkulturellen Themen teilgenommen, bei dem ähnliche Inhalte wie in der Weiterbildung in viel kürzerer Zeit vermittelt wurden. Aber bei der Weiterbildung ging es ja nicht nur um die theoretische Wissensvermittlung, sondern um einen Prozess. Außerdem wurden in der Weiterbildung auch Projekte angestoßen.
- Erwartungen zum Teil erfüllt: Es wurde viel Zeit für den Projektthemenfindungsprozess und für die Organisation der Abschlussveranstaltung aufgewendet, zu wenig vertiefte Beschäftigung mit den eigentlichen Großthemen.
- Erwartet wurde, dass es am Ende der Weiterbildung ein gemeinsames Fest im Stadtteil geben würde, aber das gab es dann nicht.

Erwartungen in Bezug auf Vernetzung (7)

- Erwartet wurde, dass die Einrichtung besser vernetzt mit anderen zusammenarbeitet in Bezug auf die Themen „Integration“ und „Interkulturelle Kompetenz“, da andere Träger Kompetenzen haben, die der eigenen Einrichtung fehlen. Diese Erwartung hat sich erfüllt. Wichtige Fragen, die beantwortet wurden: „Auf wen müssen wir zu gehen? Wer macht was? Wer kann was?“ Die Angebotsstruktur der Einrichtung wurde im Zuge der Weiterbildung erweitert (z.B. Elterncafé, das von den beiden Mitarbeiter/-innen und anderen Weiterbildungsteilnehmer/-innen gemeinsam eingerichtet wurde). Die Kompetenzen anderer Einrichtungen fließen dadurch in die eigene Arbeit mit ein.
- Die Hauptidee an die Weiterbildung und die Motivation, sich zu beteiligen, war eine bessere Vernetzung. Es ist besonders positiv, dass der Auftrag vom Bündnis für Familie kam und aus verschiedenen Bereichen Personen zusammenkamen. Sehr positiv war auch, dass Teilnehmer/-innen mit Migrationshintergrund teilnahmen und dass einer der Trainer einen Migrationshintergrund hatte. Die Erwartung in Bezug auf die Vernetzung hat sich erfüllt. Die Vernetzung und insbesondere die Gespräche mit Kolleg/-innen aus anderen Einrichtungen sind sehr wichtig. Die gemeinsame Präsentation und die Thementische der Teilnehmer/-innen bei der Abschlussveranstaltung in Pforzheim haben zur Vernetzung beigetragen. Hier wurden viele „Aktive“ zusammengebracht und konnten die in der Weiterbildung behandelten Themen kennen lernen.
- Einen besonderen Reiz hatte das „lokale Handeln“ – eine wichtige Erwartung war, dass die Vernetzung der Einrichtung in Bezug auf interkulturelle Fragen, aber auch insgesamt vertieft wird.
- Die Erwartung, dass die/der teilnehmende Mitarbeiter/-in neue Kooperationspartner kennenlernen kann, hat sich erfüllt.
- Die Mitarbeiter/-innen die aus verschiedenen Einrichtungen teilgenommen haben, haben sich kennengelernt und zusammengearbeitet (z.B. Projektgruppe).
- Die Erwartungen in Bezug auf Vernetzung wurden „auf jeden Fall“ erfüllt.
- Eine Erwartung war, dass durch die Weiterbildung neue persönliche Kontakte und Kooperationen mit anderen in der Stadt tätigen Einrichtungen entstehen würden. Es wurde angestrebt, dass die/der Mitarbeiter/-in durch die Teilnahme ein „eigenes Netzwerk“ aufbaut. Dies hat sich nur zum Teil erfüllt. Die Weiterbildungs-

teilnehmer/-innen kennen sich zwar persönlich und eine persönliche Zusammenarbeit ist nun möglich, „aber weitergehen tut's nicht“, seit die Weiterbildung beendet ist. „Das hätte man sich anders gewünscht.“

Für die Mehrheit der Vorgesetzten haben sich die Erwartungen voll oder zum Teil erfüllt. Eine Person gab an, dass sich die Erwartungen nicht erfüllt hätten.



3.1.3 Chancen für die Einrichtungen

Im April 2010 beantworteten die Teilnehmer/-innen die Frage: „**Wo sehen Sie Chancen in der Weiterbildungsmaßnahme für Ihre Institution?**“ 3 von 19 gaben keine Antwort, 2 von 19 schrieben „weiß ich nicht“. Folgende Chancen wurden von den restlichen Teilnehmer/-innen angeführt:

Sensibilisierung für das Thema/Migrationshintergrund (5)

Vernetzung (7)

- ... mit anderen Institutionen und bessere gegenseitige Ergänzung
- ... hinsichtlich interkultureller Arbeit
- ... von Einrichtungen im Stadtteil.
- ... mit anderen Institutionen mit denen noch nicht viel Kontakt besteht.
- Ausbau eines Netzwerks.
- Sich mehr vernetzen
- Ähnliche Arbeits- und Aufgabengebiete

Für das Team (6)

- Intensiverer Austausch im Kollegium/Team (2)
- Entwicklung von hilfreichen Strukturen im Team
- Multiplikatorenfunktion für das Team
- das ganze Team zugänglich zu machen
- Kontakte zu Kolleg/-innen mit Migrationshintergrund

Projektarbeit/mehr Projekte (3)

Wissenserwerb (3)

- Fachwissen/Hintergründe
- theoretische Inhalte
- mehr Info, Erkenntnisse

Neue Impulse(2)

- neue Anregungen
- Ideen entwickeln

Sonstiges (11)

- regelmäßig die Thematik auf unsere Arbeit hin zu reflektieren und wenn nötig Beratung/Hilfen von außen
- Die pädagogische Arbeit unter dem interkulturellen Aspekt zu intensivieren.
- Austausch

Evaluation der Weiterbildung „Interkulturell denken – lokal handeln“

- Überdenken des eigenen Bildes
- Wir können noch mehr und noch besser auf andere Kulturen eingehen.
- Zusammenhänge erkennen
- Grenzen bzw. Barrieren aufzubrechen
- Vorurteile abzubauen
- Methodenvielfalt
- Erfahrungen durch praktische Übungen
- bessere „Öffnung“

3.2 Persönlicher Kompetenzgewinn und Sensibilisierung

3.2.1 Vorerfahrungen im interkulturellen Bereich

a. *Einschätzung der pädagogischen Leitung*

Die pädagogische Leitung beschrieb die Weiterbildungsgruppe als sehr heterogen in Bezug auf das **Vorwissen und Vorerfahrung**. Es gab sowohl Personen, die sich wenig mit dem Thema auseinandergesetzt hatten, als auch sehr erfahrene Teilnehmer/-innen. Die pädagogische Leitung hat sich immer wieder auf die Arbeit mit der Gruppe gefreut, weil sehr interessante Menschen mit vielen Kompetenzen dabei waren. Auch die pädagogische Leitung konnte, eigenen Angaben zufolge, immer wieder etwas lernen. Gleichzeitig blieb bei manchen Teilnehmer/-innen unklar, „was da hängen geblieben ist“.

b. *Einschätzung der Teilnehmer/-innen*

Alle Teilnehmer/-innen antworteten auf die Frage „**Welche Vorerfahrungen (mit interkulturellen Begegnungen oder der Arbeit im interkulturellen Bereich) bringen Sie mit?**“, mit der Nennung von Vorerfahrungen.

Arbeit (19)

Interkulturelle Vorerfahrung durch die Arbeit mit Menschen mit Migrationshintergrund (18)

Bei ehrenamtlichen Tätigkeiten (1)

Familie (9)

Eigener biographischer Hintergrund bzw. eigener Migrationshintergrund (4)

Migrationshintergrund eines Teils der Familie/Familienmitglieds (3)

Verwandte im Ausland (2)

Kurse (6)

Teilnahme an Fort-/Weiterbildungen (4)

Teilnahme an FH-Seminar (1)

Fortbildungen zu diesem Thema angeboten (1)

Private Kontakte (4)

Freunde mit Migrationshintergrund (1)

wohnen in einem interkulturellen Studentenwohnheim (1)

Private Vorerfahrungen durch Kontakte mit Menschen, die aus anderen Ländern stammen (1)

Wohnort an der Grenze zu Frankreich (1)

Auslandsaufenthalte (3)

Interkulturelle Projekte (Hochschule, Jugendarbeit, Sprachprojekte) (1)

3.2.2 Neugewonnene Kompetenzen

a. *Sicht der Teilnehmer/-innen*

In der folgenden Tabelle sind die Antworten der Teilnehmer/-innen vom April 2010 und Januar 2011 auf die offene Frage „**Was sind die wichtigsten inhaltlichen Punkte bzw. persönlichen und sozialen Kompetenzen, die Sie in der Weiterbildung bislang gelernt haben?**“ zusammengestellt. Die Antworten wurden thematisch geordnet und vergleichend gegenübergestellt. Die Reihenfolge ergibt sich aus der Anzahl der Nennungen im April

2010 – die Kategorie mit der höchsten Häufigkeit der Antworten steht oben („Differenzierter Blick/Sensibilisierung“ – 9/19).

April 2010	Januar 2011 ¹²
<p><u>Differenzierter Blick/Sensibilisierung (9)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • differenzierter Blick auf das Thema • Ich spreche nun lieber von Menschen mit versch. Kulturen, als mit Migrationshintergrund • Hinterfragen eigener Vorurteile über unterschiedliche Kulturen • Ich glaube, dass ich noch sensibler mit dem Thema umgehe, mehr hinterfrage, offener auf die Leute zugehe. • Es gibt nicht <i>die</i> eine andere Kultur, sondern innerhalb einer mir weniger bekannten Kultur eine sehr große Vielfalt. • Entscheidend ist der Einzelfall/Gegenüber/Klient. • Migranten in ihrer Vielfältigkeit, Zerrissenheit „Wo gehöre ich hin, bin ich zu Hause?“ zu sehen. Lebenslagen der Migranten erkennen! • viele Probleme sind nicht auf den Migrationshintergrund zu schieben, sondern Resultat von unterschiedlicher Grenzsetzung (Bereich Kindererziehung/Jugendliche) • Menschen aus anderen Kulturen kann ich inzwischen „losgelöster“ von dieser Kultur wahrnehmen 	<p><u>Differenzierter Blick/Sensibilisierung (11)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierung (3) • Sensibler Umgang mit Begriffen • Sensibilisierung i. d. Praxis für „interkulturelle Situationen“ • Sensibilisierung für die Realität der Zuwanderungsgesellschaft und die Folgerung daraus für mich als Individuum, sowohl privat als auch in beruflichen Bezügen. • Kult. „Schubladenbrille“/„Kulturbrille“ ablegen (3) • „Kultur“ ist nicht an nationalen/geographischen Grenzen festzumachen. • Nicht in „Gruppen“ denken, sondern jeden Migranten als Subjekt sehen mit seiner ganzen Vielfalt.
<p><u>Empathiefähigkeit (7)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Vertieft: noch höheres Maß an Empathie u. Wertschätzung gewonnen • Interkulturelle Sensibilisierung bei der Arbeit • bessere Wahrnehmung, neue Impulse, Erkenntnisse • „Landkarte der Wirklichkeiten“ • Alle Menschen – ob aus verschiedenen oder gleichen Kulturen – haben je ihre eigene Lebenswirklichkeit. • Zu jeder hilfreichen und wertschätzenden Zusammenarbeit ist es entscheidend die Sichtweise des anderen zunächst wirklich kennen und verstehen lernen. • Ängste der Migranten/Zugangsbarrieren 	<p><u>Perspektivwechsel/Unterschiede aushalten (8)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Blickwinkel • Perspektivenwechsel • Konzept des Perspektivwechsels! Reflexionsarbeit, mehr Wertschätzung • Reinversetzen in die Lebenswelt eines Migranten -> Neues/Wissen + Nichtwissen/Sprachprobleme/andere Werte + Vorstellungen/Ausgrenzung/... • Perspektivenwechsel, Blickwinkel des „Gegenübers“ einnehmen. Dadurch neue/andere Sichtweise und Einfühlen in den „Gegenüber“. • Verständnis zeigen • Erweiterung der Sichtweisen auch mit Kollegen, die Migrationserfahrung haben • Unterschiede besser aushalten können
<p><u>Wissenserwerb (5)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Referat über türkische Kultur, Familien sowie deren Denkweisen und Verhaltensmuster (2) • Theoretische Inhalte • Mehr Wissen • größeres Verständnis für kulturelle Hintergründe von islamisch-traditionalistisch geprägten Familien und von Russland-deutschen Familien • mehr Wissen zur Reflexion, warum ein Angebot nicht angenommen wird / Eltern nicht erscheinen -> mehr Kreativität beim Suchen nach Lösungsmöglichkeiten für diese Problematik 	<p><u>Wissenserwerb (2)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Fachlich-sachlicher Hintergrund • Zugewinn „Was bedeutet Integration?“
<p><u>Gefestigter Standpunkt/Selbstbewusstsein (5)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ich versuche nun noch mehr wie vorher, Vorurteile gegen- 	<p><u>Gefestigter Standpunkt/Selbstbewusstsein (4)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Es fand eine große Verunsicherung bei mir statt, gleichzeitig

¹² Im Januar 2011 nannten 2 TN keine Inhalte oder Kompetenzen. Sie schrieben: „Fand alles sehr, sehr wichtig, möchte eigentlich nichts durch Wertung hervorheben.“ Und: „Schwer, diese konkret und knapp zu benennen.“

April 2010	Januar 2011 ¹²
<p>über best. Gruppen von anderen nicht so stehen zu lassen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ich konnte meinen Standpunkt zum Thema festigen, Sicherheit bei Argumentation und Auseinandersetzung gewinnen. • Mehr Sicherheit aus der Perspektive der Migranten mit Menschen ohne Migrationshintergrund zu diskutieren • Abbau von Hemmungen in Gesprächen mit Menschen anderer Kulturen • Bei Unsicherheit von offenen Fragen: Nachfragen, Klarheit schaffen! 	<p>wurde ich in meinen bisherigen Arbeiten gestärkt, ich traue mich mehr offener mit dem Thema umzugehen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Argumentationshilfen • Mehr Selbstbewusstsein (gestärkter) als jemand mit Migrationshintergrund, weil nach langer Zeit zu diesen Themen Raum + Zeit gegeben wird. • Auch der Einzelne kann etwas bewegen
<p><u>(Selbst-)Reflexion/Haltung (4)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Reflexion eigener Haltungen • Überdenken des eigenen Bildes • Ich beschäftige mich bewusster mit meinem bisherigen Denken und Vorstellungen über Kulturen • Reflexion der Handlungsmechanismen in der Praxis 	<p><u>(Selbst-)Reflexion/Haltung (10)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Wichtigkeit der Haltung • Auf die Haltung kommt es an: offen -> menschenzentriert • Interkulturelles Handeln als innere Haltung verstehen. • IK ist eine selbstreflexive Haltung – nicht das Wissen um „Codes“ verschiedener „nationaler“ Kulturen. • Eigene Haltungen überprüfen • Wie wichtig es ist auch hier mich immer wieder selbst zu reflektieren • eigene Wertvorstellungen, Erwartungshaltungen und Zuschreibungen hinterfragen. • Ich habe mich mit vielen Dingen auseinander gesetzt, mir Gedanken dazu gemacht, mich verunsichern lassen, neu geordnet, Haltungen überprüft • Ich habe eine Stärkung in meiner Haltung zum Thema Interkulturell erhalten. Diese hilft mir bei Diskussionen • Eigene Sozialisation
<p><u>Kontakte (2)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Kennenlernen anderer Einrichtungen und deren interkultureller Ansätze • Aufnahme von Kontakten zu anderen Teilnehmer/-innen 	<p><u>Kontakte (3)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Kontaktaufnahme • Intensive Auseinandersetzung mit den Themen trägerübergreifend und mit anderen Fachbereichen • Erkennen der Möglichkeiten und Kompetenzen mit Migrantenorganisationen
<p><u>Methoden/Übungen (2)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Erfahrungen durch praktische Übungen</u> • <u>Zusammenhänge erkennen</u> 	<p><u>Methoden/Übungen (2)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Arbeiten auf Metaebene</u> • <u>Viele Selbsterfahrungen</u>
<p><u>Offenheit (1)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Durch das Interview bin ich offener/neugieriger auf die kulturellen Hintergründe von Menschen geworden.</u> 	<p><u>Offenheit (2)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Offeneres Zugehen auf Menschen mit Migrationshintergrund</u> • <u>Offenheit (mehr); multikulturelle Perspektive als Ressource in der Beratungsarbeit</u>
<p><u>Sozialpolitische Aspekte (1)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Nicht gelingende Integration als Ergebnis der Sozialpolitik</u> 	<p><u>Sozialpolitische Aspekte (1)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Strukturelle Ausgrenzung beginnt in kleinen, unscheinbaren Dingen... und wird ständig reproduziert, wenn nicht reflektiert wird.</u>
	<p><u>Alltagsrassismus (2)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Alltagsrassismus existiert, auch bei uns selber</u> • <u>Alltagsrassismus bewusst wahrnehmen</u>
	<p><u>Elternarbeit (2)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Sensibles Vorgehen bei Elternarbeit</u> • <u>Grundsätze der Elternarbeit</u>
<p><u>Sonstiges (1)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Dass meine Erwartungen an die Soziale Arbeit zu hoch angesetzt sind. Die meisten TN der Weiterbildung sind weit hin-</u> 	<p><u>Sonstiges (2)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Auseinandersetzungen mit Menschen, die sich noch wenig mit diesen Themen beschäftigt haben.</u>

April 2010	Januar 2011¹²
<u>ter dem was ich schon kennengelernt habe. In Pforzheim fehlt ein interkulturelles Team!</u>	• <u>Viele Probleme sind auf unseren Werteverlust zurückzuführen und kein Migrationsproblem</u>

b. Einschätzung der pädagogischen Leitung

Auch die pädagogische Leitung wurde bezüglich der Frage interviewt: „**Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten inhaltlichen Punkte, persönlichen und sozialen Kompetenzen, die die Teilnehmer/-innen gelernt bzw. entwickelt haben? Und: Woran machen Sie das fest?**“

Aus Sicht der Trainer/-innen war die Entwicklung einer **rassismuskritischen Perspektive** eine zentrale Erfahrung mit Aha-Erlebnissen. Die TN bekamen damit eine kritischere Perspektive auf die Gesellschaft. Dementsprechend sind die meisten TN durch die Weiterbildung sensibler geworden für das Thema Migration, zugleich auch kritischer ihm gegenüber.

Zudem gab die Weiterbildung **Impulse für die Ausrichtung der eigenen Arbeit**. Die Teilnehmer/-innen bekamen beispielsweise neue Impulse für die **Elternarbeit**. Zu diesem Thema wurde ein eigenes Modul angeboten. Die Teilnehmer/-innen bekamen und entwickelten Ideen für die Praxis – z.B. den Einsatz von Schlüsselpersonen und wofür diese wichtig sind. Sofern die pädagogische Leitung es wahrnehmen konnte, entwickelten die Teilnehmer/-innen ein anderes Verständnis für die Eltern. Die hohe Praxisrelevanz des Moduls zur Elternarbeit wurde dadurch ersichtlich, dass sich die Teilnehmer/-innen im Laufe der Weiterbildung immer wieder auf dieses Modul bezogen und das Thema teilweise in ihren Praxisprojekten aufgriffen.

Besonders wichtige Weiterbildungsinhalte waren aus Sicht der pädagogischen Leitung die **Reflexionsbereitschaft** (Hinterfragen der eigenen Denkmuster, Bilder und Annahmen), der **Perspektivwechsel** und die Auseinandersetzung mit struktureller und individueller **Ausgrenzung**. Dazu gab es immer wieder Einheiten. Die Teilnehmer/-innen tauschten sich beispielsweise über Kulturbegriffe aus und arbeiteten damit.

Zu Beginn waren die Teilnehmer/-innen stark auf kulturelles Wissen und Informationen über andere Kulturen aus. Es gab Widerstände gegen den **auf Ambivalenzen ausgerichteten Ansatz** der Weiterbildung. Dies hat sich im Laufe der Zeit verändert, und die pädagogische Leitung hatte den Eindruck, „dass etwas in den Köpfen der Teilnehmer/-innen passiert“. Beispielhaft wurde dazu angeführt: In den Diskussionen stand mehr und mehr das gemeinsame Überlegen im Vordergrund (weniger „ja, aber...“). Die Auswertungsbögen der (biografischen) Interviews, die die Teilnehmer/-innen einreichten, waren ebenfalls ein Indikator für **Haltungsveränderungen**.

Kultur wurde von den Teilnehmer/-innen mit der Zeit nicht mehr als einziger Referenzpunkt angesehen. Diesbezüglich hilfreich waren aus Sicht der Trainer/-innen die Bilder der „**Kulturbrille**“, „**Migrationsbrille**“ etc., die zu einem **Perspektivwechsel** anregten. Besonders bei dem im letzten Modul durchgeführten Rollenspiel und der dazugehörigen Reflexion wurde deutlich, dass eine höhere Reflexionsbereitschaft und eine höheres Reflexionsniveau in der Gruppe bestanden als noch zu Beginn der Weiterbildung.

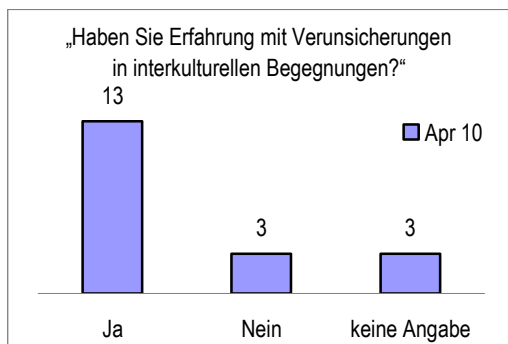
Es gab allerdings auch wenige Teilnehmer/-innen, von denen sich die pädagogische Leitung noch einen kritischeren Blick und mehr Sensibilität gewünscht hätte. Teilnehmer/-innen mit Migrationshintergrund konnten sich auf manche Inhalte schneller einlassen und hatten weniger Widerstände. Sie betrachteten das Thema kritischer und die Effekte waren auch anders. Wären mehr Personen mit Migrationshintergrund dabei gewesen, hätten sie sich vielleicht anders einbringen und äußern können. Aufgrund der wenigen Teilnehmer/-innen mit Migrationshintergrund, war es für sie schwerer sich in den Diskurs der „Mehrheit“ einzubringen.

Fraglich bleibt für die Trainer/-innen, inwiefern die Teilnehmer/-innen die neugewonnenen Kompetenzen im Alltag anwenden werden.

3.2.3 Umgang mit Verunsicherung

a. Vorerfahrung mit Verunsicherungen in interkulturellen Begegnungen

Auf die Frage „**Haben Sie Erfahrung mit Verunsicherungen in interkulturellen Begegnungen? Wenn ja – worin bestanden diese Verunsicherungen? Wie gehen Sie damit um?**“ beschreiben 13/19 Personen konkrete Verunsicherungen bzw. sagen allgemein, dass sie bereits solche Erfahrungen gemacht haben. Ein/e Teilnehmer/-in schreibt: „Ich denke, die hatte schon jeder.“ 3/19 Personen geben an, dass sie keine Erfahrung mit Verunsicherungen in interkulturellen Begegnungen gemacht haben. 3/19 Personen machen keine Angabe, sodass unklar bleibt, ob sie keine Verunsicherung erlebt haben oder aus anderen Gründen nicht antworteten. Eine Person nennt zusätzlich zur eigenen Verunsicherung auch Ängste der Klientinnen aufgrund von fehlenden Kenntnissen des Bildungswesens.



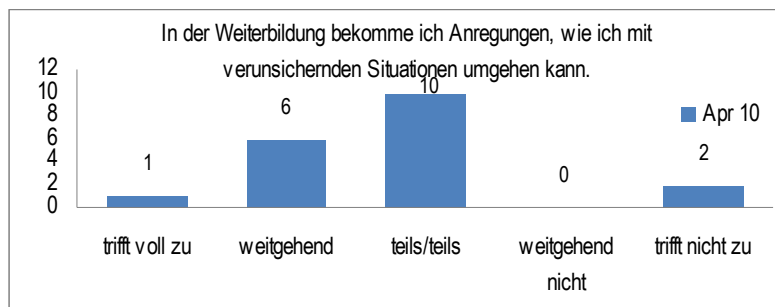
Diejenigen, die konkrete **Verunsicherungen** beschreiben, nennen folgende:

<p><u>Verunsicherungen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • sprachliche Unsicherheiten/Verständigungsprobleme (3) → „Hat mich mein Gegenüber wirklich verstanden oder nur so getan? Habe ich mein Gegenüber so verstanden, wie er es gemeint hat?“ • religiöse Unterschiede (2) • Genderrollen/Unterschiede im Stellenwert Mann-Frau (2) → „Wie begegne ich Männern aus anderen Kulturen angemessen? Wie agiere ich in Familien, in denen Frauen kaum etwas zu sagen haben/von Institution eher ferngehalten werden?“ • verschiedene Erziehungsstile • Umgang mit Menschen, die in ihrer Heimat politisch verfolgt wurden. • Verunsicherung darüber wie ein „Problemgespräch“ geführt werden kann ohne jemanden zu verletzen oder auszugrenzen. 	<p><u>Umgang mit Verunsicherung:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Übersetzer stellen bzw. Klientel bitten, Dolmetscher des Vertrauens mitzubringen • Langsamer und einfacher Wortschatz • versuche stets empathisch auf meine Gesprächspartner zuzugehen • Durch die Weiterbildung habe ich gelernt, einfach offener zu sein, auf die Leute bei Unklarheiten zuzugehen und nachzufragen. Dies hilft schnell Verunsicherung zu beseitigen. • Zeit nehmen, Aufklären, Wissensvermittlung • Thematisieren der Verunsicherung, um eine Verständigung anzubahnen. • Zunächst zurückhaltend, beobachtend; inzwischen frage ich mehr nach und suche das Gespräch. • Gegenüber Klientel dies ansprechen; direkt nachfragen, ob die eigene Vorgehensweise für die Leute in Ordnung ist.
--	--

<ul style="list-style-type: none"> • Umgangsformen; Ängste, Angehörige anderer Kulturen aus Unkenntnis zu verletzen • Was darf ich (nicht) machen, was muss ich vermeiden? Was darf ich nicht fragen? • Verunsicherung: Kann ich etwas falsch machen, Beziehung zum Klienten belasten? • Speisegebote; verletzen wir jemanden, wenn wir z.B. beim Sommerfest nur Rindswurstchen anbieten... • Ich kenne sowohl die Situation, dass ich in Deutschland auf Menschen treffe, deren Verhalten mir fremd ist, als auch die Situation, dass ich als Fremder im Ausland auf Verhalten, Sitten, Gebräuche treffe, die mich verunsichern. 	<ul style="list-style-type: none"> • beruhen meist auf Gegenseitigkeit, daher sind meist beide Seiten viel offener, wenn das Eis erst mal gebrochen ist. • Gegenseitiger Respekt und Humor helfen weiter. • Kulturelle Hintergründe als Erklärung für bestimmtes Verhalten. Wo liegen die Ursachen/worin ist das begründet.
--	--

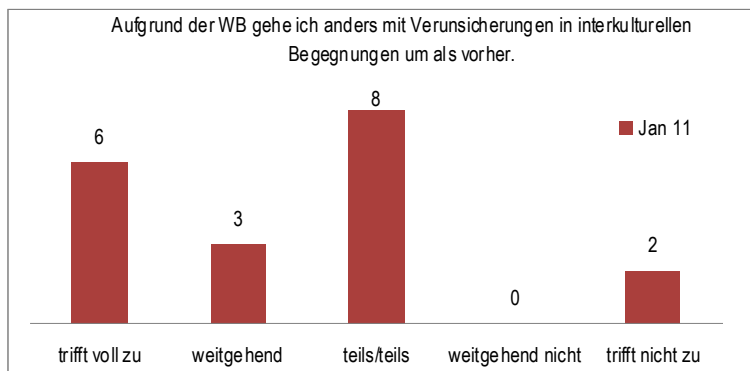
b. Anregungen zum Umgang mit Verunsicherungen

Der Aussage „In der Weiterbildung bekomme ich Anregungen, wie ich mit verunsichernden Situationen umgehen kann“ konnte im April 2010 nur eine Person voll zustimmen. 6/19 stimmten weitgehend zu, wohingegen die Mehrzahl der Teilnehmer/-innen (10/19) „teils/teils“ ankreuzte. 2/19 fanden die Aussage nicht zutreffend.



c. Veränderungen im Umgang mit Verunsicherung

Auch der Aussage „Aufgrund der Weiterbildung gehe ich anders mit Verunsicherungen in interkulturellen Begegnungen um als vorher.“ konnten die meisten Teilnehmer/-innen (8/19) im Januar 2011 nur „teils/teils“ zustimmen. Für 6/19 Teilnehmer/-innen traf die Aussage voll zu, für 3/19 weitgehend. 2/19 sagten, die Aussage treffe nicht zu.



Die Teilnehmer/-innen erläuterten ihre Angabe folgendermaßen:

Teils/teils

- Ich habe erkannt, dass es völlig in Ordnung ist, verunsichert zu sein. Im Gegenteil, es ist wichtig, sich immer wieder darauf ein zu lassen.
- Erkenntnis, dass Verunsicherung O.K. ist und ausgehalten werden muss.
- Ich traue mich eher, mich als Nichtwissende zu outen und frage eher nach.
- Ansprechen der Verunsicherung als Möglichkeit diese abzubauen.
- Ich gehe offener auf die Personen zu und traue mich nachzufragen.
- Aufgrund der vermittelten Kenntnisse und Informationen fällt es leichter, in den interkulturellen Dialog einzusteigen.
- Ich habe mich vor der Weiterbildung nicht verunsichert gefühlt, aber mein Blick auf das Thema hat sich verstärkt.

Trifft voll/weitgehend zu

- Ich nehme wahr, frage nach
- Durch viele praktische Übungen sensibilisiert
- Ich bin sensibler für Situationen in denen solche Verunsicherung auftreten mag.
- Habe mehr Sicherheit in solchen Situationen und kann es als Normal hinnehmen.
- mehr Geduld, nachfragen, besser zuhören
- Nicht auf Unterschiede, sondern auf Gemeinsamkeiten schauen
- Vorurteile beiseitelassen!!
- Mehr Offenheit!
- Ich habe weniger Scheu, mich auf Verunsicherungen einzulassen.
- Ich weiß jetzt, dass es nicht schlimm ist, wenn ich unsicher bin :). Ich darf unsicher sein – das schafft oft die nötige Offenheit und damit Voraussetzung für echtes Verstehen, der anderen, und seine Vorstellungen kennenlernen – mehr als eine feste Sicherheit, dass ich schon alles weiß... [*Unterstreichungen im Original*]
- Unterschiede verunsichern – sie führen damit zu einer Wachsamkeit bzgl. Der eigenen Ansicht und Überzeugung, geben die Möglichkeit, diese zu korrigieren.
- ich versuche, den Zugang zu der einzelnen Person oder Personen (bei Familien) zu finden, indem ich „offener“ bleibe und „neugieriger“
- Ich suche noch mehr das Gespräch mit anderen, versuche einen Perspektivwechsel vorzunehmen, indem ich aber auch meine Person (mein Handeln) mit einbeziehe

Trifft nicht zu

- Da ich mich vor dieser Weiterbildung nicht verunsichern ließ
- Habe mit anderen Verunsicherungen zu tun.

3.2.4 Reflexionskompetenz

a. Reflexion der Arbeit im interkulturellen Zusammenhang

Auf die offene Frage „**Auf welche Weise (und mit wem) reflektieren Sie über Ihre Arbeit im interkulturellen Zusammenhang?**“ antworteten im April 2010 18/19 Teilnehmer/-innen. In der folgenden Darstellung sind die Antworten zusammengestellt.

Auf welche Weise:

Fallbesprechungen (2)
Gespräche (2)
Supervision (2)
Regelmäßige Gespräche

Mit wem:

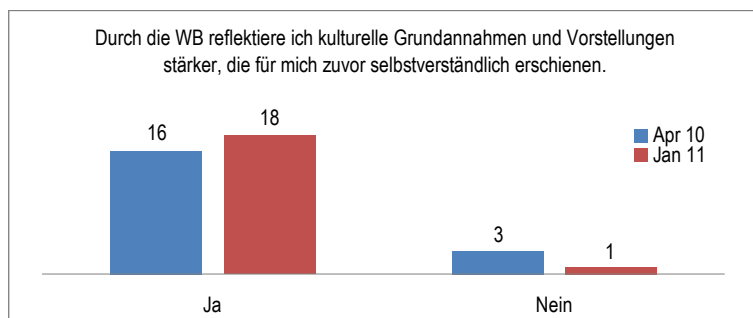
Im Team/mit Kolleg/-innen (14)
Mit Kolleg/-in mit Migrationshintergrund (2)
Auf Leitungsebene/in Leitungsgesprächen (2)
Innerhalb der Familie (2)

Gespräche, bei Auffälligkeiten/Schwierigkeiten
In Konferenzen
Literatur
In der Weiterbildung

Mit Kolleg/-innen aus anderen Städten
Fachberatung
Verschiedene Beratungsstellen
Meist im privaten Rahmen
Sehr allgemein mit Freunden
Manchmal mit Klient/-innen direkt
Selbstreflexion

b. Reflexion kultureller Grundannahmen

Sowohl im April 2010 als auch im Januar 2011 wurden die Teilnehmer/-innen gefragt, ob sie „**kulturelle Grundannahmen und Vorstellungen**“ stärker reflektierten als zuvor. Die große Mehrheit der Teilnehmer/-innen stimmte zu (2010: 16/19 bzw. 2011: 18/19).



Zur Verdeutlichung nannten **die Teilnehmer/-innen, die zustimmten**, folgende Beispiele:

- Ich denke mehr über Kultur nach als früher.
- nicht bewerten, sondern beobachten
- Bewusster Einfühlen in die Situation des Betroffenen durch Perspektivenwechsel und damit verstehen und nachvollziehen können von Handlungs- und Denkmustern.
- Versuche, Zuschreibungen zu hinterfragen
- „Frauen mit Kopftuch leben in einer traditionellen, hierarchischen Familie.“
Das muss nicht zwingend so sein! Auch da gibt es zahlreiche Unterschiede!
- Ausgrenzung durch Festlegung auf bestimmte Kompetenzen: z.B. sogenannte interkulturelle Feste, die sich auf Spezialitäten aus der nationalen Küche beschränken.
- Der Kulturbegriff wurde stark in unserer Weiterbildung diskutiert und hat sich für mich dadurch auch verändert.
- Abgrenzung der „mitteleuropäischen“ Kultur gegenüber bspw. „der türkischen“ Kultur. Wer fühlt sich dieser Definition zugehörig?
- Es wurde mir klar, es gibt nicht die deutsche, die türkische, die italienische Kultur. Wie alle sind Menschen einer Welt und Individuen mit ihrer eigenen Biographie, eigenen Erlebnissen und Lebenswirklichkeiten.
- Ich verstehe besser, wie traditionell orientierte, muslimische Eltern ihre Elternrechte begreifen.
- Mehrheitsgesellschaft muss aktiv auf Menschen aus anderen Kulturen zugehen
- Dass jemand kein Deutsch spricht ist nicht das Problem, sondern dass wir keine gemeinsame Sprache haben.
- Durch die Weiterbildung bin ich mit Jugendlichen ins Gespräch darüber gekommen.

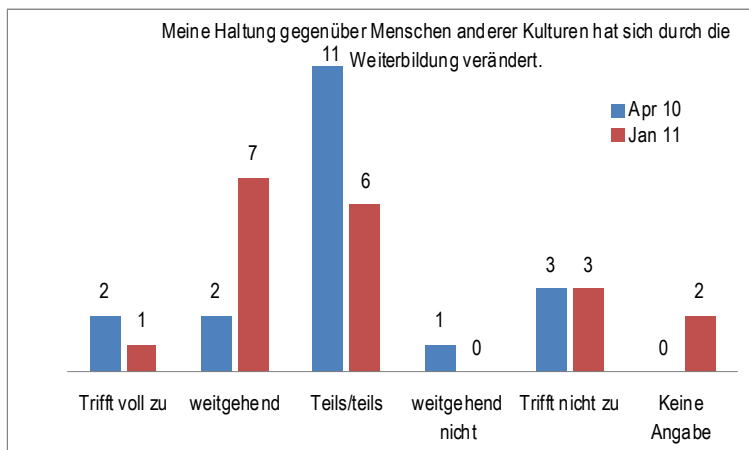
Diejenigen, **die der Aussage nicht zustimmten**, schrieben:

- Meine Auseinandersetzung hat sich intensiviert und differenziert, in der Grundannahme hat sich letztendlich nichts geändert.
- Da ich Migrationshintergrund habe, trifft die Frage nicht auf mich. Hatte mich vorher biographisch auseinander gesetzt

3.2.5 Veränderungen der Haltung und im Umgang mit Menschen anderer Kulturen

a. Haltung

Das Schaubild verdeutlicht die Einschätzungen der Teilnehmer/-innen bezüglich der Aussage „**Meine Haltung gegenüber Menschen anderer Kulturen hat sich durch die Weiterbildung verändert.**“ Im Vergleich wird deutlich, dass im Laufe der Weiterbildung die Zahl derjenigen, die „trifft weitgehend zu“ angekreuzt haben, zugenommen hat – von 2/19 im April 2010 auf 7/19 im Januar 2011. Die Zahl der Nennung von „trifft nicht zu“ blieb konstant bei 3/19. „Teils/teils“ wurde im April 2010 noch 11/19 Mal genannt, im Januar 2011 noch 6/19 Mal. Die Person, die 2010 „weitgehend“ nicht ankreuzte wies darauf hin, dass sie zwischen dieser Antwort und „trifft nicht zu“ schwankte.



Im Januar 2011 erläuterten die Teilnehmer/-innen, **inwiefern** sich ihre Haltung verändert hat:

Verständnis/Perspektivwechsel (6)

- noch mehr Verständnis für die Lebenslagen
- Mein Blick hat sich teilweise verändert, indem ich z.B. auch ausgrenzendes Verhalten in Situationen erkenne, die ich zuvor nicht so erkannt hätte.
- Meine Haltung hat sich insofern geändert, dass ich versuche verstärkt die Dinge aus Sicht meines Gegenübers zu sehen.
- Reflektierterer Umgang in Bezug auf Perspektivenwechsel
- Perspektivenwechsel
- Blickwinkel

Gefestigter Standpunkt/Umgang mit Unsicherheit (6)

- Durch die Weiterbildung fühle ich mich sicherer (aber noch nicht ganz sicher), meine Haltung meinem Gegenüber zu vertreten, zu argumentieren, zu erläutern usw.
- Argumentationshilfen
- Ich gehe offener auf Eltern zu und traue mich auch mehr nachzufragen.
- Die Begegnung bringt Unsicherheit mit sich, was allerdings in Ordnung ist.
- Ich konnte Strategien erlernen, um mit der eigenen Verunsicherung besser umzugehen.
- Mir wurde bewusst, dass meine Haltung richtig ist. Durch die Weiterbildung kann ich viel bewusster im beruflichen Kontext damit mich auseinandersetzen.

Differenziertere Wahrnehmung (5)

- nicht „Gruppen“, „Kulturen“ denken, sondern jeden Migranten als Subjekt mit vielen Eigenschaften, Fähigkeiten und Zugehörigkeiten.
- Ich bin mir darüber klar geworden, dass ich anderen Menschen nicht gerecht werden kann, wenn ich sie vorrangig als Zugehörige einer kulturellen Gruppe betrachte. Der Blick ist sehr eingeschränkt und kann sogar völlig falsch sein.
- Weg von Stereotypen, Verallgemeinerungen

- Auf jeden Fall reflektiere ich meine Haltung gegenüber Menschen anderer Kulturen wesentlich mehr und differenzierter – gehe bewusster damit um.
- keine Vorurteile mehr! Wertfreie Haltung

Relativierung der einseitigen Erwartungshaltung (4)

- nicht zu dominant sein
- Erwartungshaltung, dass diese Menschen sich an „uns“ anpassen müssen, fragwürdig.
- Bewusstsein über Zugangsbarrieren von Menschen mit Migrationshintergrund.
- kritische Sichtweise auf die aktuelle Haltung von Gesellschaft, Politik etc.

Neue Kenntnisse (3)

- Fachlich-sachlicher Hintergrund
- Meine theoretischen Kenntnisse haben sich vertieft.
- Ich konnte mehr über kulturelle Hintergründe erfahren

Methodische Impulse (2)

- Arbeiten auf Metaebene
- Viele Selbsterfahrungen

Sonstiges (2)

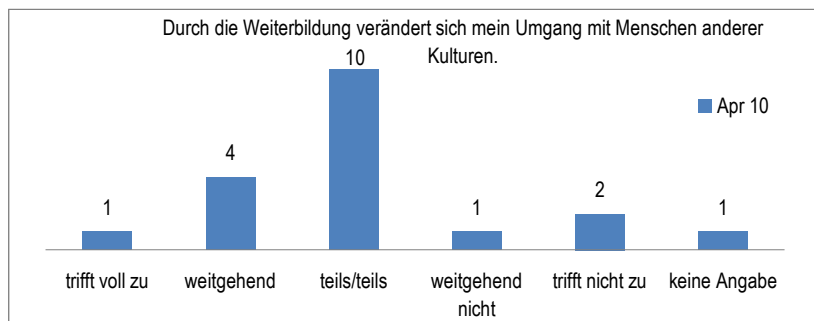
- Eigene Sozialisation
- Kontaktaufnahme

Diejenigen, bei denen sich die **Haltung nicht änderte**, schrieben:

- Nach langjähriger praktischer Arbeit mit Menschen anderer Kulturen hat sich meine Haltung (im positiven Sinne) nicht verändert. Das Bewusstsein für die Thematik wurde aufgefrischt und weiter sensibilisiert.
- Meine Haltung ist eine ethische Haltung. Da spielt es keine Rolle, welcher „Kultur“ ein Mensch angehört ist. Mein Hintergrund ist die „andere“ Kultur.
- Ich kann nicht sagen, dass sich meine Haltung gegenüber Menschen anderer Kulturen komplett verändert hat, da ich generell eine sehr offene, annehmende Haltung habe – damit auch im Studium „aufgewachsen“ bin.
- Meine Haltung offen, positiv und unvoreingenommen auf andere Menschen zuzugehen hat sich nicht verändert, sehr wohl aber das Verständnis

b. Veränderter Umgang mit Menschen anderer Kulturen

Die Aussage „**Durch die Weiterbildung verändert sich mein Umgang mit Menschen anderer Kulturen**“ teilten die meisten Teilnehmer/-innen im April 2010 nur „teils/teils“ (10/19). 4/19 stimmten „weitgehend zu“ und nur eine Person kreuzte „trifft voll zu“ an. Auf eine Person traf die Aussage „weitgehend nicht“ zu, auf 2/19 „trifft nicht zu“, auf 1/19 „keine Angabe“.



Auf die Frage „**Inwiefern?**“ gaben 3/19 keine Antwort. Die anderen Teilnehmer/-innen führten aus:

- Es fließen theoretische Inhalte, die man vorher evtl. nicht so genau kannte, mit ein.
- Mir Unverständliches, Unklares klären, Hintergründe u. offene Fragen klären.
- Ich kann familiäre Problem-Situationen durch mein erweitertes Verständnis klarer einschätzen.

Evaluation der Weiterbildung „Interkulturell denken – lokal handeln“

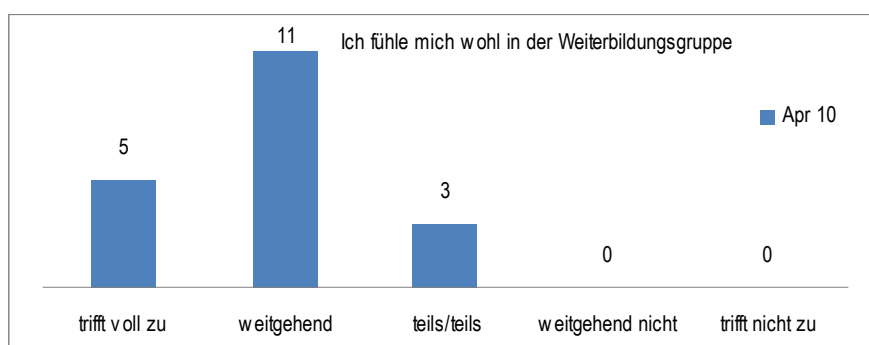
- Auseinandersetzen mit Lebenslagen d. Migranten!
- Mehr Gespräche
- Indem ich noch mehr ins Gespräch mit den Menschen komme. Teilhabe an ihrem Erlebten u. versuche Ziele, Verhaltensweisen zu hinterfragen u. zu verstehen.
- Verändert in dem Sinne, dass ich mehr Sicherheit habe. Mit Unsicherheiten besser umgehen.
- Weniger Verunsicherung
- Die Auseinandersetzung trägt zu sensiblerer Wahrnehmung bei.
- Dem kulturellen Hintergrund wird mehr Beachtung geschenkt.
- Interesse an der Kultur des Klienten.
- ich denke mehr über andere Kulturen nach, wenn ich auf einen Menschen mit Migrationshintergrund stoße u. bin mir bewusst, dass unsere Einstellungen unterschiedlich geprägt sein könnten.
- Die Scheu verlieren, offener auf die Menschen zuzugehen und nachzufragen, wenn es um die Kultur und deren Hintergründe geht.
- Vertieft: noch höheres Maß an Empathie und Wertschätzung gewonnen
- Ich war vorher schon sehr offen für andere Kulturen und an deren Eigenarten interessiert.
- Steigerung der Sensibilität
- Persönlich habe ich eine positive Fremdeinstellung zum Thema, von daher keine Veränderung

3.3 Lokaler Lernprozess

3.3.1 Atmosphäre in der Gruppe

a. Sicht der Teilnehmer/-innen

Die Teilnehmer/-innen fühlten sich größtenteils wohl in der Weiterbildungsgruppe. Die meisten (11/19) gaben im April 2010 an, dass sie sich weitgehend wohl fühlten, 5/19 kreuzten bezüglich der Aussage „**Ich fühle mich wohl in der Weiterbildungsgruppe**“ die Antwort „trifft voll zu“ an. 3/19 Personen fühlen sich „teils/teils“ wohl.



b. Eindruck der pädagogischen Leitung

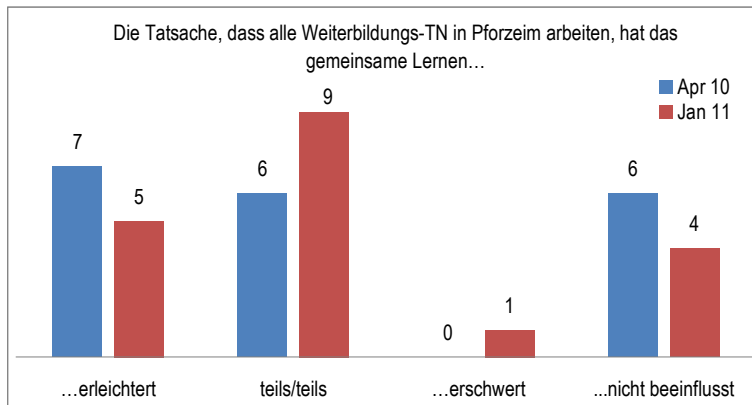
Auf die Frage „**Wie haben Sie den Umgang und die Atmosphäre in der Gruppe erlebt?**“ antwortete die pädagogische Leitung in den Interviews, dass sie die Atmosphäre insgesamt als gut bis neutral wahrgenommen habe.

Teilweise kannten sich die Teilnehmer/-innen, manche lernten neue Bekanntschaften kennen, andere blieben eher außen vor. Einige Teilnehmer/-innen waren gehemmt, andere nicht. Im Laufe der Zeit entstand ein gewisses Wir-Gefühl. Es gab keine größeren Konflikte oder Störungen. Aufgrund der äußeren Rahmenbedingungen hatte der Gruppenprozess allerdings wenig Raum. Informelle Zeiten gab es kaum. Das Rollenspiel im letzten Modul zeigte, dass die Gruppe dennoch mit der Zeit stärker zusammengewachsen war und der Umgang vertrauter wurde.

3.3.2 Konzentration auf die Stadt Pforzheim

Wie von der pädagogischen Leitung im Interview erwähnt, war es ein Ziel, Personen aus Pforzheim gemeinsam zu schulen, um einen lokalen Bezug einzubringen. In dieser Hinsicht waren aus Sicht der beiden Trainer/-innen die Praxisprojekte besonders wichtig.

Sowohl im April 2010 als auch im Januar 2011 wurden die Teilnehmer/-innen gebeten, einzuschätzen, **ob die Tatsache, dass Sie alle in Pforzheim arbeiten, das gemeinsame Lernen erleichtert, erschwert oder nicht beeinflusst hat**. 2010 waren die meisten Teilnehmer/-innen der Ansicht, dass das Lernen „erleichtert“ wurde (7/19). 6/19 Teilnehmer/-innen gaben teils/teils an, für 6/19 wurde das Lernen „nicht beeinflusst“ von der Tatsache, dass alle in Pforzheim arbeiten. Diese Einschätzung veränderte sich bei einigen Teilnehmer/-innen im Laufe der Ausbildung. 2011 gab etwa die Hälfte der Teilnehmer/-innen (9/19) teils/teils an. Nur 5/19 waren der Ansicht, dass das gemeinsame Lernen „erleichtert“ wurde. 4/19 gaben „nicht beeinflusst“ an, eine Person „erschwert“.



Auf die Frage hin, **ob sich ihre Einschätzung hierzu im Laufe der Weiterbildung verändert habe**, antworteten im **Januar 2011** 5/19 Personen mit „nein“ oder „hat sich nicht verändert“. Ein/e Teilnehmer/-in schrieb: „Ich denke schon, da sich die Einschätzung immer durch neue Erfahrungen verändert.“ Andere Teilnehmer/-innen gaben konkret an, was Vor- und Nachteile waren. Diese werden in den folgenden zwei Abschnitten aufgeführt.

a. Vorteile aus Sicht der Teilnehmer/-innen

16/19 Teilnehmer/-innen beantworteten im **April 2010** die Frage: „**Welche Vorteile für das gemeinsame Lernen ergeben sich aus der Tatsache, dass die anderen Weiterbildungsteilnehmer/-innen auch in Pforzheim arbeiten?**“

Kooperation/Vernetzung (12)

- Vernetzung (6)
- Zukünftige Projekte/gemeinsame Aktivitäten (2)
- Zusammenarbeit und Zusammenhalt wird verstärkt
- Bessere Kooperation
- Neue Kooperationsmöglichkeiten entdeckt.
- Langfristige Zusammenarbeit denkbar

Gegenseitige Information/Austausch (11)

- Austausch: (5)
- Informationen bekommen
- Man bekommt mit, was an verschiedenen Stellen, Stadtteilen und Institutionen in Pforzheim läuft/funktioniert und gut oder problematisch/schwierig ist (2)
- Kurze Wege/Kommunikationswege werden kürzer (3)

Ähnliches Umfeld (6)

- Situation/Städtische Strukturen sind bekannt (2)
- Ähnliche Rahmenbedingungen (2)
- Ähnliche Erfahrungen/Problemlagen (z.B. gleiches Klientel) (2)

Kennenlernen (3)

- sich näher kennen lernen
- man lernt andere Institutionen kennen
- Man sieht sich auch außerhalb der Weiterbildung

Sonstiges (2)

- Es entwickelt sich eine gemeinsame Sprache
- Noch keine nennenswerten

Im **Januar 2011** wurden folgende Vorteile genannt:

Ähnliches Umfeld (4)

- Gleiches Umfeld
- erleichtert, weil wir ähnliche Verhältnisse kennen
- Viele Infos aus der eigenen Stadt
- Zuordnung zu den Arbeitsfeldern besser

Vernetzung/Kooperation (5)

- War sehr positiv: Es wurden neue Kontakte geknüpft, neue Leute kennengelernt, aber auch „alte Bekannte“ auf andere Art und Weise kennengelernt. Fazit: alles wurde neu vernetzt.
- erleichtert, weil wertvolle Kontakte entstanden sind und Netzwerke nachhaltig wirken können
- Entstehung eines dichten Netzwerks
- Entstehung neuer Kooperationen
- Durch das Kennenlernen haben sich Kooperationen ergeben. Sicherlich wird es auch in Zukunft Früchte tragen können.

Nachhaltigkeit (2)

- Ganz am Ende: Die Nachhaltigkeit, die Thematik in Pforzheim anzugehen, wurde natürlich erleichtert, da die Fortbildungsteilnehmerinnen als geschlossene Gruppe auftreten und sich stark machen konnten. Ansonsten fand ich es unbedeutend.
- Gemeinsam gewachsenes Interesse an Nachhaltigkeit des Themas

Fachlicher Austausch (1)

b. Nachteile aus Sicht der Teilnehmer/-innen

Auf die Frage „**Gibt es Nachteile?**“ antworteten die meisten Teilnehmer/-innen (10/19) im **April 2010** nicht. 3/19 antworteten, es gäbe keine Nachteile bzw. diese seien nicht bekannt. Die restlichen 6/19 sahen folgende Nachteile darin, dass alle in Pforzheim arbeiten:

Fehlende Anregungen von außen (3)

- Anregungen/Erfahrungen aus anderen Städten fehlen (2)
- Ideen und Ansätze können nicht ergänzt werden

Sonstige (4)

- Man muss manchmal trennen zwischen dienstlichem Bezug und Weiterbildungs-Bezug
- Bei der Besprechung von Problemen ist es nicht immer vorteilhaft aus der gleichen Stadt zu kommen.
- Zu unterschiedliche Institutionen – Hier müssten stärker Anknüpfungspunkte für Zusammenarbeit herausgearbeitet werden, z.B. Wie lässt sich offene Jugendarbeit mit Kindergarten-Arbeit verknüpfen?
- Es ist leider zu schwierig mit allen gemeinsam ein Projekt zu starten – wäre wohl zu groß und schwierig für den Anfang

Im **Januar 2011** wurden folgende Nachteile bzw. Erschwernisse genannt:

Fehlende Impulse von außen (2)

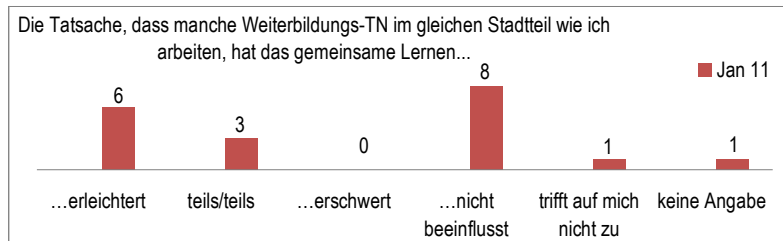
- Erschwert, weil Projekte/Entwicklungen aus anderen Regionen den Horizont erweitern können
- Keine neuen Konzepte aus anderen Städten

Gruppendynamik (3)

- Es hat länger gedauert bis die Teilnehmer offen wurden. Wahrscheinlich hatte dies auch mit der Angst zu tun zu viel von der eigenen Einrichtung preiszugeben. Dies hat sich jedoch verändert.
- Hatte mir als erleichternd vorgestellt, dass die Gruppenfindung schnell geht, war aber nicht der Fall.
- Es bestanden von Beginn an bestimmte „Fraktionen“. Diese konnten sich im Laufe der Weiterbildung zum Teil auflösen.
- Unbefangenes Einbringen in die Gruppe erschwert

3.3.3 Stadtteil-Bezug

Die meisten Teilnehmer/-innen (8/19) gaben im **Januar 2011** an, dass es das gemeinsame Lernen „nicht beeinflusst“ habe, **dass manche Teilnehmer/-innen im gleichen Stadtteil arbeiten**. Ein/e Teilnehmer/-in erläuterte: „Die Stadt stand mehr im Blickpunkt als der Stadtteil.“ Auf eine Person traf die Aussage nicht zu, eine machte keine Angabe. 6/19 Teilnehmer/-innen gaben an, dass das Lernen „erleichtert“ worden sei, 3/19 kreuzten „teils/teils“ an, niemand gab „erschwert“ an.



a. Vorteile aus Sicht der Teilnehmer/-innen

Vernetzung/Kooperation (3)

- Ich habe neue Kontakte geknüpft, bzw. viele Kontakte intensiviert.
- Wir werden eine Vernetzung installieren und diese am Leben erhalten und gemeinsam Forderungen an die Stadt stellen
- Durch das Kennenlernen haben sich Kooperationen ergeben. Sicherlich wird es auch in Zukunft Früchte tragen können

Gemeinsame Vorhaben (3)

- ein gemeinsames Projekt ist entstanden, das mit guter Begleitung geplant und reflektiert werden konnte
- Konkrete Projekte wurden gestartet.
- Ein runder Tisch gebildet

Ähnliches Umfeld (2)

- Ähnliche Klientelkonstellationen/-bedürfnisse
- Da in etwa die gleichen Bedingungen da sind, muss nicht groß erläutert/erklärt werden.

Sonstiges (3)

- Kurze Wege
- Nachhaltigkeit durch weitere Zusammenarbeit und Unterstützung
- Ich fand es eine Bereicherung, versch. Institutionen des Stadtteils dabei zu haben.

b. Nachteile aus Sicht der Teilnehmer/-innen

Wenig Kontakte außerhalb (2)

- Wenig bis keine Kontakte außerhalb der Fortbildungsmodule.
- Terminfindung neben Beruf schwierig

Befangenheit (2)

- Man ist als Vertreter einer Einrichtung auch in einer bestimmten Rolle. Zum Teil konnten hier einige Vorbehalte abgebaut werden, zum Teil wirkten diese aber auch hemmend.
- Unbefangenes Einbringen in die Gruppe erschwert

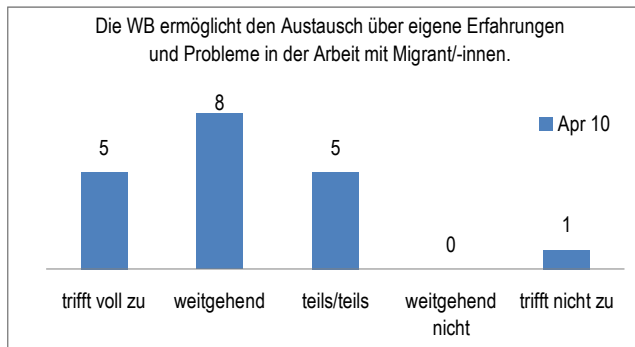
Sonstiges (1)

- Unterschiedliche Sparten und Arbeitszeiten

3.4 Praxisbezug/Umsetzbarkeit

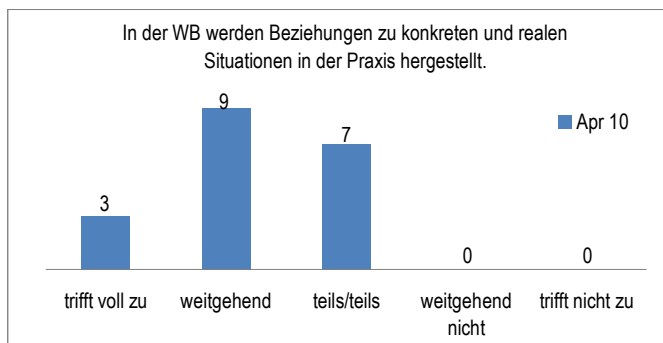
3.4.1 Austauschmöglichkeit über eigene Erfahrungen und Probleme

Eine klare Mehrheit der Teilnehmer/-innen hielt die Aussage „**Die Weiterbildung ermöglicht den Austausch über eigene Erfahrungen und Probleme in der Arbeit mit Migrant/-innen**“ für voll zutreffend (5/19) bzw. weitgehend zutreffend (8/19). 5/19 antworteten „teils/teils“, eine Person „trifft nicht zu“.



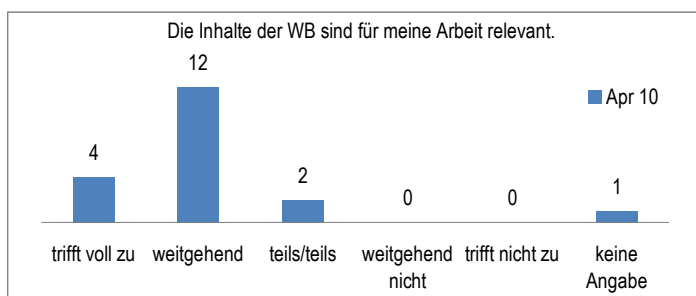
3.4.2 Bezug zu Situationen in der Praxis

Die meisten Teilnehmer/-innen im **April 2010** teilten die Aussage „**In der Weiterbildung werden Beziehungen zu konkreten und realen Situationen in der Praxis hergestellt**“ weitgehend (9/19) oder voll (3/19). 7/19 antworteten mit teils/teils. Niemand war der Auffassung, dass dies nicht passiert.



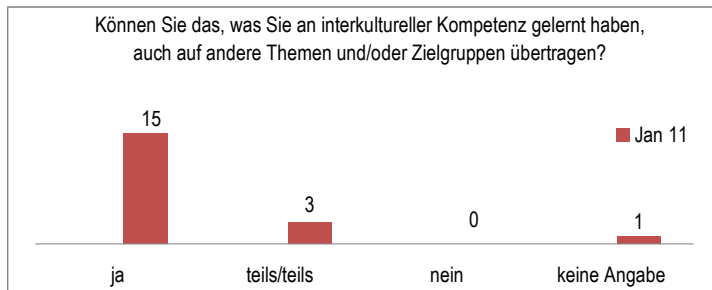
3.4.3 Relevanz für die Arbeit

12/19 Teilnehmer/-innen waren im April 2010 weitgehend der Ansicht, dass die Inhalte der Weiterbildung für die eigene Arbeit relevant seien. 4/19 kreuzten „trifft voll zu“ an, 2/19 teilte die Aussage „**Die Inhalte der Weiterbildung sind für meine Arbeit relevant**“ nur zum Teil. Niemand entschied sich für „trifft weitgehend nicht zu“ oder „trifft nicht zu“.



3.4.4 Übertragbarkeit auf andere Themen und/oder Zielgruppen

Im Januar 2011 antworteten 15/19 Teilnehmer/-innen auf die Frage „**Können Sie das, was Sie an interkultureller Kompetenz gelernt haben, auch auf andere Themen und/oder Zielgruppen übertragen?**“ mit „ja“, 3/19 mit „teils/teils“. Ein/e Teilnehmer/-in machte keine Angabe.



Folgende allgemeine **Erläuterungen** gaben die Teilnehmer/-innen:

- Das war für mich eine zentrale Kernaussage!
- War nicht neu für mich – bin nicht unerfahren in der Art der Arbeitsweise
- Es ist einiges auch auf andere Zielgruppen/Themen anwendbar
- Generell reflektierter Umgang mit Themen und Zielgruppen. Vor allem auch beim Verstehen, warum jemand so handelt, wie er handelt.

Folgende konkrete **Übertragungsmöglichkeiten** nannten die Teilnehmer/-innen:

Auf Menschen ohne Migrationshintergrund (5)

- Das „Interkulturelle“ nicht nur auf Menschen mit Migrationshintergrund allein beziehen
- IK beschränkt sich nicht auf päd. Handeln in Bezug auf Migranten – sondern ist eine Kompetenz bzw. Kategorie, die im päd. Handeln generell angewendet werden kann: Jugendliche, Süchtige, ... den einzelnen Menschen. Jeder Mensch hat seine eigenen Denk- und Verhaltensmuster.
- Der Umgang mit Menschen mit Migrationshintergrund bedarf genauso anerkennendes, reflexives Verhalten wie allen anderen Menschen mit denen ich es in der Arbeit zu tun habe auch.
- Es gibt ja auch Situationen, in denen ich verunsichert bin, obwohl sie in meiner wohlbekanntem Kultur auftreten.
- Annahme, Überzeugung der „eigenen“ Kultur trifft nur auf mich zu – und schon nicht mehr auf den Angehörigen aus dem „gleichen“ Kulturkreis.

Benachteiligte/ausgegrenzte Menschen (4)

- Was ich hier gelernt habe, kann ich immer dann anwenden, wenn es um Benachteiligung von Schwächeren geht, z.B. sozialschwache Familien
- sich in Minderheitengruppen reinversetzen
- Themen wie Ausgrenzung, Wertschätzung
- auch andere Menschen, wie Obdachlose, Drogenabhängige, gewalttätige Menschen sind ausgegrenzt und verunsichern. Auch hier geht es darum, Zuschreibungen, Moralvorstellungen und Wertvorstellungen zu überdenken und Zugangsmöglichkeiten zu schaffen.

Elternarbeit (3)

Auf alle Menschen (2)

- Auf alle Beziehungen
- Umgang mit Menschen

Auf den privaten Rahmen (2)

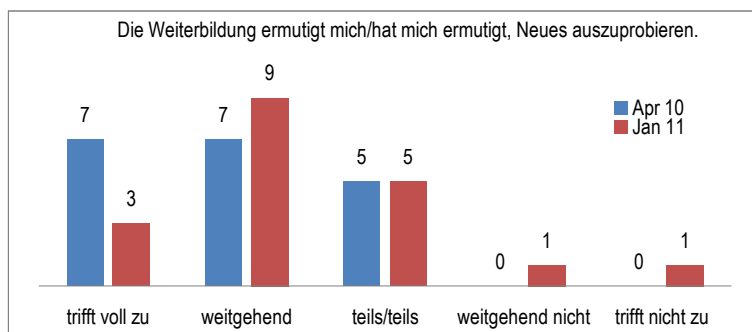
- Übertragbarkeit auch auf privaten Rahmen. Verein, Schule, Kindergarten, Nachbarschaft usw.
- auf Privatleben (Freunde, Bekannte); Impulse für Kommunikation

Sonstiges (6)

- z.B. geschlechterspezifische Arbeit
- Erwachsenenbildung
- Auf Beratung und Therapie
- Schlüsselpersonen gewinnen
- Einfache Sprache
- Bewusst eigene Haltung/Bewegungsgründe immer wieder reflektieren.

3.4.5 Ermutigung Neues auszuprobieren

Im April 2010 wurden die Teilnehmer/-innen gefragt, ob die Weiterbildung sie ermutigt, Neues auszuprobieren. Zum Vergleich wurde die Aussage „**Die Weiterbildung hat mich ermutigt, Neues auszuprobieren**“ erneut in die Erhebung aufgenommen. Stimmt bei der ersten Befragung noch 7/19 der Aussage „voll zu“, so waren es im Januar 2011 nur noch 3/19. „Weitgehend“ stimmten im April 2010 7/19 Personen zu, im Januar 2011 9/19. Konstant blieb die Zahl der Teilnehmer/-innen, die „teils/teils“ ankreuzten. „trifft weitgehend nicht zu“ und „trifft nicht zu“ wurden im April 2010 nicht, im Januar 2011 hingegen je einmal angekreuzt.



3.4.6 Förderliche Bedingungen und Hemmnisse für die Umsetzung in der Praxis

Auf die offene Frage „**Was fördert Ihrer Einschätzung nach die Umsetzung des Gelernten?**“ antworteten im **April 2010** 13/19 Teilnehmer/-innen. Sie führten folgende Punkte an:

- Konkrete Aufgaben und gemeinsame Projekte, die aus der Weiterbildung heraus entstehen (5)
- Regelmäßiger Austausch/Gespräche (mit Kolleg/-innen) (4)
- Übungen (2)
- In Weiterbildung selbst aktiv mit einbezogen zu werden
- Zeitnahes Umsetzen
- Mut zum Ausprobieren
- der tägliche Umgang
- Verankerung im täglichen Arbeitsablauf
- Die Module in regelmäßigem Abstand
- Praxisbezug beim Vortragen der Theorie
- Es praxisnah u. real zu vermitteln
- Wahrnehmung
- Neugier und Interesse an der anderen Kultur, Achtung und Respekt d. Klienten
- Wenn ich in meiner Institution nicht die/der Einzige wäre, könnte ich die Reflexion der Inhalte vertiefen

Auf die Frage „**Was behindert Ihrer Einschätzung nach die Umsetzung des Gelernten?**“ gaben im **April 2010** 10/19 Personen folgende Hemmnisse an:

- Zeitmangel (4)
- Die finanzielle Lage der Stadt und damit der Träger

- eigene Arbeitsbelastung
- meine Position bei der Arbeit
- andere Schwierigkeiten in der Arbeit stehen gerade weiter vorne in d. Prioritätenliste
- Etwas als „Unverständlich“, nicht hinterfragbar hinzunehmen, Unverständnis stehen zu lassen
- Theorie und Realität gehen teilweise weit auseinander, Transfer der Inhalte ist nicht immer so einfach
- negative Haltung des unmittelbaren Trägers vor Ort
- Tagungsstätte, die keine Vollverpflegung anbietet und nicht auf Fortbildungen eingestellt ist.

3.4.7 Konkrete Umsetzung in der Praxis

a. Was haben Sie in Ihrer Arbeit bereits konkret umgesetzt?

Im Folgenden werden die Angaben in der Tabelle zusammengestellt, die die Teilnehmer/-innen im April 2010 und im Januar 2011 auf die Frage hin „**Was haben Sie in Ihrer Arbeit bereits konkret umgesetzt?**“ gemacht haben. Im April 2010 machten 5/19 keine Angabe, im Januar 2011 1/19.

April 2010	Januar 2011
<u>(Biographisches) Interview (5)</u>	<u>(Biographisches) Interview u.ä. (6)</u> <ul style="list-style-type: none"> • Interview (4) • Genogrammarbeit • Gezieltere Nachfrage nach dem kulturellen Hintergrund der Klienten. Ich lasse mir Ansichten, Gebräuche etc. erklären.
<u>Elternarbeit (4)</u> <ul style="list-style-type: none"> • Gespräche mit einzelnen Eltern. • bei Elterngesprächen anders auf Eltern mit Migrationshintergrund eingehen • Ich konnte einen direkteren Kontakt zu einzelnen Personen aus der Elternschaft aufbauen Mutter motiviert sich einzubringen (pos. aus Migrationshintergrund gezogen) • Ich konnte drei Personen aus unserer Elternschaft gewinnen sich als Stadtteilbotschafter ausbilden zu lassen 	<u>Elternarbeit (6)</u> <ul style="list-style-type: none"> • Elternarbeit • Elternbildungsarbeit neu angegangen • Die Elternpartnerschaft neu angekurbelt • Eltern als Experten ihrer Situation zu sehen • gezielt sensibleres Vorgehen in der Elternarbeit • Reflektiere Haltung in Beratungssituationen mit Eltern und Jugendlichen.
<u>Verständnis/Bewusstsein (3)</u> <ul style="list-style-type: none"> • Verständnis • Eigene Verunsicherung gegenüber anderen Kulturen zum Anlass zu nehmen, um nachzufragen, Hintergründe für mich verstehbar zu machen. • Im Beratungsprozess den kulturellen Hintergrund mehr beachten oder bewusster beachten. 	
<u>Reflexion/Offenheit (2)</u> <ul style="list-style-type: none"> • noch nichts Konkretes. Ich gehe offener mit dem Thema um • Reflexion von Verhalten (eigenes und der Jugendlichen) unter Einbeziehung der vermittelten Infos aus der Fortbildung. 	
<u>Information der Kolleg/-innen (2)</u> <ul style="list-style-type: none"> • Informationsinput für Kolleginnen • Viele Inhalte bereits an Kollegen weitergegeben (Monitoring) 	<u>Information der Kolleg/-innen (8)</u> <ul style="list-style-type: none"> • Ich habe mit Kolleginnen zusammen wichtige Inhalte der Weiterbildung an unsere eigenen Teams weitergegeben. • Rückmeldungen an Kollegen • Gespräche mit Mitarbeiterinnen • Mit dem Team über „Migrationssensibilität“ diskutiert und bei

April 2010	Januar 2011
	Fallbesprechungen immer wieder eingebracht. <ul style="list-style-type: none"> • Weitergabe einiger zentraler Inhalte/Aussagen an Kolleg/-innen. • Unterrichtung der Kolleginnen • Sensibilisierung von Berufskollegen für den Umgang mit Begriffen und Menschen • Ich habe eine Menge Ideen, jedoch spielte der Zeitfaktor eine große Rolle. Ich habe einige Inhalte an mein Team weitervermittelt u. wollte in nächster Zeit mit der Elternarbeit anfangen.
<u>Sprache (2)</u> <ul style="list-style-type: none"> • Übersetzer/-innen • Sprachkursmöglichkeiten aufgezeigt 	<u>Sprache (1)</u> <ul style="list-style-type: none"> • Sprachmittler
	<u>Praxisprojekte (2)</u>
<u>Sonstiges (4)</u> <ul style="list-style-type: none"> • Ich habe einige der Übungen mit Gruppen ausprobiert. • Erstellung eines Konzeptes hinsichtlich interkultureller Arbeit (Angebot) • Gestaltung eines Abends/Vortrag in einer türk. Einrichtung • Seit Januar 2010 gibt's in meiner Organisation ein „Fachteam“ für „Interkulturelle Kompetenz“ Praxisprojekt läuft seit Ende Januar 2010! 	<u>Sonstiges (7)</u> <ul style="list-style-type: none"> • Ich habe einige praktische Übungen aus der Weiterbildung in meiner Arbeit umgesetzt. • Generell: in Beratungsgesprächen reflexive Haltung; mich reflektieren + das, was ich von meinem Gegenüber erfahre. • Meine Haltung/interkulturelle Kompetenz vertreten -> in meinem Team, gegenüber Jugendlichen, im Verein, in meiner Familie • bewusster Einsatz von Schlüsselpersonen • Organisation von Festen • „Willkommenskultur“ • Symbole

b. Eindruck der pädagogischen Leitung

Auf die Fragen „Hatten Sie den Eindruck, dass die Teilnehmer/-innen die Weiterbildungsinhalte in ihren Arbeitsalltag integrieren konnten? Was wurde konkret umgesetzt?“ nannte die pädagogische Leitung folgende Punkte: Neben den Praxisprojekten und den Interviews haben einige der Teilnehmer/-innen in ihren Einrichtungen Fortbildungen bzw. Trainings angeboten.

3.5 Wirkungen auf die beteiligten Einrichtungen

3.5.1 Positive Wirkungen aus Sicht der Vorgesetzten

Die Leitungskräfte der Einrichtungen wurden im Sommer 2011 gefragt: „**Welche positiven Wirkungen hatte/hat die Weiterbildung Ihrer Ansicht nach auf Ihre Einrichtung?**“ Ein/e Vorgesetzte/r gab an, dass die unmittelbare Auswirkung auf die Arbeit der Einrichtung nur schwer zu benennen sei, da bereits zuvor an dem Thema gearbeitet worden sei und die/der Mitarbeiter/-in das Thema mit der gleichen Vehemenz vertrete wie zuvor. Folgende positive Wirkungen wurden aber in den Interviews genannt:

Sensibilisierung/Haltung (9)

- Ganz allgemein: Die Sensibilisierung für diese Thematik hat zugenommen.
- Besonders wichtig ist das Thema „Haltung“. „Wie sehe ich persönlich die Dinge? Wie möchte ich auf Menschen zugehen?“ Die Haltung „kann nur der Einzelne für sich entwickeln“. Dafür war die Weiterbildung „ausgesprochen gut“.
- Bei der Arbeit des/der Mitarbeiter/-in ist es wichtig, je nachdem wie die Zielgruppe aussieht, „die Vielfalt immer mitzudenken.“ Durch die Weiterbildung ist dies viel eher möglich und das Thema „im Denken eher präsent“.
- Der Blick auf die Zielgruppe bzw. Klient/-innen mit Migrationshintergrund hat sich verändert.
- Sensibilisierung erhöht für den Umgang mit Kindern
- Sensibilisierung erhöht für Elterngespräche
- Die eigene Haltung wurde reflektiert – „Man guckt anders auf die eigene Arbeit.“
- Eine positive Grundhaltung wurde gestärkt: „Mir ist es als Leiter/-in wichtig, dass wir uns diesem Thema immer wieder annähern und nicht meinen, wir wüssten wie es geht.“
- Reflektion: Verstehen uns die anderen? Was kann ich fördern, aber was kann ich auch fordern?

Teilnehmer/-innen bringen Kompetenz ein (7)

- Es wurden neue Angebote eingerichtet (z.B. wurde in Kooperation mit anderen teilnehmenden Einrichtungen ein Elterncafé initiiert, das weiterhin mit betreut wird).
- Die Einrichtung hat gerade den Zuschlag für ein interkulturelles Modellvorhaben erhalten, das im Herbst 2011 beginnen soll. In dieses Modellvorhaben soll die/der Mitarbeiter/-in ihre/seine in der Weiterbildung erworbene Kompetenz einbringen.
- Es ist positiv, „jemand an Bord zu haben, der sich mit der Thematik auskennt.“
- Beim Nikolausmarkt hat der/die Mitarbeiter/-in mit anderen Teilnehmer/-innen zusammen einen Stand betreut und einen Flyer mit Informationen über relevante Einrichtungen verteilt.
- Die nächste Klausurtagung für die Gesamteinrichtung soll dem Thema Interkulturalität gewidmet werden. Die beiden Weiterbildungsteilnehmer/-innen sind an der Programmgestaltung und Schwerpunktsetzung maßgeblich beteiligt. Sie bringen Weiterbildungsinhalte und Methoden ein. Es ist angedacht, eine/n Referent/-in einzuladen, den die Teilnehmer/-innen bei der Weiterbildung kennengelernt haben.
- Es wurden viele Module zum interkulturellen Verständnis und Handeln von den teilnehmenden Mitarbeiter/-innen ausgearbeitet, die dann im gesamten Team erprobt wurden. Die teilnehmenden Mitarbeiter/-innen haben sich „richtig Mühe gegeben“ und aus der Weiterbildung „viel gemacht“. Sie haben viel weitergegeben und Anstöße gegeben. Das wird auch später noch nachwirken. Es gibt jetzt Fortbildungskonzepte, die man für Fachkräfte Weiterbildungen anbieten kann. Es stellt sich nun die Frage, ob diese auch anderen Einrichtungen zur Verfügung gestellt werden können – hier werden Gespräche mit der Integrationsbeauftragten Frau Gondek und dem Jugendhilfeplaner der Stadt geführt, um zu entscheiden, wo man die Module einsetzen und eventuell Gelder dafür einwerben könnte.
- Die Weiterbildung hat viel ausgelöst, z.B.: Gemeinsam wurde besprochen, was bei der Arbeit gebraucht wird.

Thema Interkulturalität gestärkt (3)

- Die Weiterbildung trägt dazu bei, dass das Thema Interkulturalität „mehr Gewicht“ bekommt, aber auch „immer mehr Normalität“ bekommt.
- Das Querschnittsthema Interkulturalität wurde wiederbelebt.
- Das Thema migrationsspezifische Arbeit spielte in den letzten anderthalb Jahren eine besondere Rolle (z.B. die besonders groß werdende Gruppe irakischer Zuwanderer als besondere Herausforderung für die gesamte Stadt). „Es war gut und wichtig, dass gerade in dieser Zeit eine Know-how-Ergänzung da war.“

Vernetzung (2)

- Es ist gelungen, die „Vernetzungsstruktur“ in Pforzheim zu festigen.
- Es gab einen positiven Beitrag zur Vernetzung.

Sonstiges (7)

- Es war „sehr spannend“ und „wertvoll“, dass auch Migranten an der Weiterbildung beteiligt waren.
- Es ist notwendig, Mitarbeiter/-innen immer wieder die Chance zu geben, sich mit interkultureller Kompetenz auseinanderzusetzen.
- In Pforzheim gibt es einen hohen Migrationsanteil, entsprechend kann die Weiterbildung hier sehr positive Wirkungen entfalten.
- „Durch den Prozess haben wir festgestellt, dass es mehr Mitarbeiter/-innen mit Migrationshintergrund in unserem Team gibt als wir vorher wussten.“
- Die Einrichtung hat von der Weiterbildung mehrfach profitiert: die Mitarbeiter/-innen wurden geschult und haben mit Mitarbeiter/-innen anderer Träger kooperiert und das Team war gerne bereit sich schulen zu lassen und in die Multiplikator/-innenrolle zu schlüpfen.
- Inzwischen werden mehr Übersetzungen angefertigt.
- 3-4 Kolleg/-innen aus der Einrichtung sind zur Abschlussversammlung gegangen und haben erfahren, wer sich alles mit dem Thema beschäftigt.

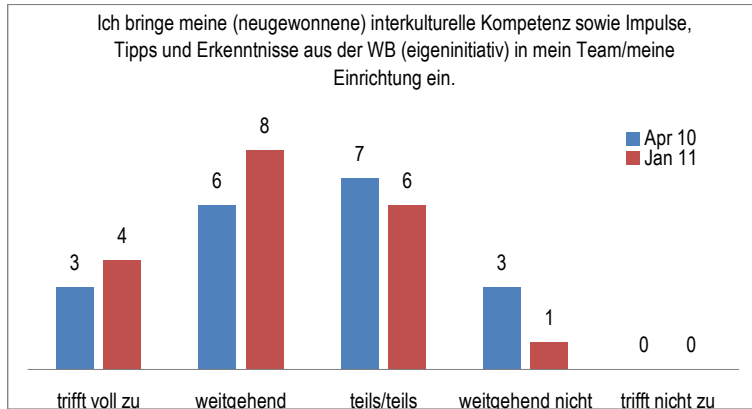
3.5.2 Negative Wirkungen aus Sicht der Vorgesetzten

Die Frage „**Gibt es auch negative Wirkungen**“ wurde von 6 Vorgesetzten grundsätzlich verneint. Eine/r der Befragten sagte, es seien keine erkennbar. Ein/e Vorgesetzte betonte, dass das Thema immer wiederbelebt werden müsste, damit die Weiterbildungsinhalte nicht „verpuffen“. In Bezug auf negative Wirkungen wurden ansonsten ausgeführt:

- Natürlich kosten Weiterbildungen Arbeitszeit, aber das war ja vorher schon klar. Die Weiterbildung ist vielmehr positiv und es ist gut, wenn Mitarbeiter sich weiterbilden.
- Einzig der Druck, dass die Mitarbeiter/-innen nun wissen, was eigentlich zu tun wäre, dafür aber nicht die zeitlichen Kapazitäten haben. Diesbezüglich war es aber toll, dass die Weiterbildung vernetzt organisiert war, sodass man jetzt weiß, mit wem man kooperieren kann, wenn man nicht alles selbst bearbeiten kann.
- Es gab negative Wirkungen, die „nicht direkt mit der Weiterbildung“ zu tun haben: „Die Teilnehmer standen da, als seien sie die Experten in diesem Bereich.“ *Auf Rückfrage wurde diese Aussage erläutert:* Bei der Abschlussveranstaltung haben sich die Teilnehmer/-innen auf dem Podium und bei den Thementischen (die sehr gelungen und „toll“ waren) selbst als „Experten“ vorgestellt. Es wurde etwas gesagt im Sinne von „Wenn es Probleme gibt, dann können Sie sich an uns wenden.“ Aber in Pforzheim gibt es noch „unzählige mehr“, die in dem Bereich ausgebildet sind. Es ist wichtig, nicht zu vergessen, dass es Weiterbildungen wie diese schon sehr lange gibt. Die Weiterbildung hat die Teilnehmer „geschult und vernetzt, aber sie sind nicht *die* Experten“. „Ich glaube, es gibt da gar keine Experten.“ Interkulturelle Kompetenz ist vielmehr eine „notwendige soziale Kompetenz für die Alltagsbewältigung“. Jugendliche eignen sich das selbst an, Erwachsene hinterher (ähnlich wie mit dem Internet oder im Multimedia-Bereich).
- „Eventuell dahingehend, dass das Bewusstsein der hohen Komplexität des Themas Unsicherheit in Hinblick auf konkrete Umsetzungsmöglichkeiten hervorbringt.“
- Der/die Mitarbeiter/-in hat berichtet, dass beim letzten Nachtreffen nur sehr wenige Teilnehmer/-innen dabei waren. Es ist schwierig, die Impulse aus der Weiterbildung in Selbstorganisation weiterzuführen.

3.5.3 Einbringen von Kompetenz in die Einrichtung: die Sicht der Teilnehmer/-innen

Im April traf für die meisten Teilnehmer/-innen (7/19) die Aussage „Ich bringe meine neugewonnene interkulturelle Kompetenz sowie Impulse, Tipps und Erkenntnisse aus der Weiterbildung (eigeninitiativ) in mein Team/meine Einrichtung ein.“ nur zum Teil zu, 4/19 kreuzten „trifft weitgehend zu“ an, 3/19 „trifft voll zu“ und 3/19 „trifft weitgehend nicht zu“; niemand gab „trifft nicht zu“ an. Im Januar 2011 gaben hingegen die meisten Teilnehmer/-innen (8/19) an, dass die Aussage „weitgehend“ zuträfe. 6/19 kreuzten „teils/teils“ an, 4/19 „trifft voll zu“ und 1/19 „weitgehend nicht“; erneut gab niemand „trifft nicht zu“ an.



In der folgenden Tabelle sind die Erläuterungen der Teilnehmer/-innen dargestellt, was und wie sie es einbringen:

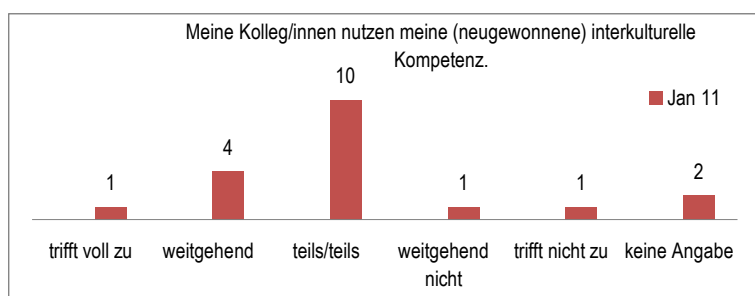
April 2010	Januar 2011
<p><u>Erkenntnisse in Teamsitzungen/ins Team/Fachteam eingebracht</u> (6)</p> <p><u>Durch Gespräche/Austausch</u> (5)</p> <p><u>Sonstiges</u> (14)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Durch Rückberichte • Beratungen im Fachteam • Ich erläutere kulturelle Unterschiede in Fallvorstellungen • Informationen über die Weiterbildung • Anregungen aus der Fortbildung und Umsetzung • Anregungen zur Umsetzung • Interne Fortbildung ist geplant • Ich berichte im Vorstand des Vereins • Verständnis • Sprachkursmöglichkeiten aufgezeigt • Bei Elterngesprächen anders auf Eltern mit Migrationshintergrund eingehen • Mutter motiviert sich einzubringen (pos. aus Migrationshintergrund gezogen) • Praxisprojekt • Schon vor der Weiterbildung findet eine Sensibilisierung für dieses Thema statt. 	<p><u>Weitergabe von Inhalten ans Team</u> (11)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interne Fortbildung für Team/Einrichtung (6) • Ich habe immer wieder von neuen Erkenntnissen, Impulsen im Team berichtet. • Weitergabe einiger zentraler Inhalte/Aussagen an Kolleg/-innen. • Multiplikation der Schulungsinhalte unter Kollegen • Wir werden in Fachteams in regelm. Abständen das Thema einbringen • Präsentation von Übungen aus der Weiterbildung in Vorträgen <p><u>Austausch</u> (5)</p> <ul style="list-style-type: none"> • in Gesprächen (3) • Da sich unser Team aber schon stark mit dem Thema auseinandergesetzt hat war es eher ein steter Austausch miteinander. • Austausch <p><u>Sensibilisierung der Kolleg/-innen</u> (6)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierung von Berufskollegen für den Umgang mit Begriffen und Menschen • Ich fordere meine Kollegen auf bei sich selbst anzufangen und sich selbst zu hinterfragen wo z.B. ihre interkulturellen Kompetenzen liegen. • Fragestellungen im Team, wie eine interkulturelle Öffnung aussehen könnte • Sensibilisierungsübungen • kein Hauptthema bei meiner Arbeit, aber immer mal wieder

April 2010	Januar 2011
	<p>ein Thema: Argumentation; Rückmeldungen an Kollegen, wenn mir was auffällt.</p> <ul style="list-style-type: none"> Ist mir leider nur ansatzweise gelungen. Ich habe Schwierigkeiten die durchlebten Prozesse zu transportieren. Ich hoffe, dass durch veränderte Haltungen oder Verhaltensweisen meinerseits etwas transportiert werden kann. <p><u>Elternarbeit (3)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Vorbereitung Elterngespräche und -abende geplant ist verstärkte Elternarbeit Durch die Neubelebung unserer Elternpartnerschaft z.B. die 13 Grundsätze der Elternarbeit. <p><u>In Dienst-/Fallbesprechungen (3)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Fallbesprechungen Aspekte in Fallbesprechungen z. B. in der Einzelfallbesprechung Perspektivenwechsel oder bewusstes Wahrnehmen von alltäglicher Rassismuserfahrungen der Zielgruppen in Dienstbesprechungen <p><u>Sonstiges (5)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Begleitungsprozesse in runde Tische Praxisprojekt(e) (auch in Zukunft) in meiner Einrichtung Mehr biographische Kurzinterviews. Wir stehen als Ansprechpartner zum Thema zur Verfügung

3.5.4 Nutzung durch Kolleg/-innen bzw. das Team

a. Sicht der Teilnehmer/-innen

Aus Sicht der Mehrheit der Teilnehmer/-innen im **Januar 2011 nutzen ihre Kolleg/-innen ihre (neugewonnene) interkulturelle Kompetenz** nur „teils/teils“ (10/19). 4/19 gaben an, die Aussage „trifft weitgehend zu“, 1/19 kreuzte „trifft voll zu“ an. Je eine Person gaben „trifft weitgehend nicht zu“ und „trifft nicht zu“ an. 2/19 machten keine Angabe.



Als **Erläuterung** gaben drei Personen an, dass die Kolleg/-innen ihre interkulturelle Kompetenz noch nicht (aktiv) nutzten, weil z.B. andere Themen derzeit relevanter seien. Ein/e Teilnehmer/-in gab an, sie/er habe bislang noch zu wenig Zeit gehabt, die Inhalte ausführlich zu vermitteln. Für eine Person ist die Vermittlung der Weiterbildungsinhalte „ein nächstes Ziel“. Die anderen Teilnehmer/-innen erläuterten:

Interne Fortbildung (4)

- interne Fortbildung für Team
- Unterrichtung der Kolleginnen

- Gemeinsam Fortbildung im Team angeboten.
- bisher im Rahmen der Team-Schulung, ob darüber hinaus Kolleginnen das nutzen werden, kann ich noch nicht sagen.

Sensibilisierung von Kolleg/-innen (4)

- Sensibilisierung von Berufskollegen für den Umgang mit Begriffen und Menschen
- Sensibilisierung für Thema
- Ich fordere meine Kollegen auf, bei sich selbst anzufangen und sich selbst zu hinterfragen wo z.B. ihre interkulturellen Kompetenzen liegen.
- Neue Sichtweise der Dinge, z.B. in der Einzelfallbesprechung Perspektivwechsel oder bewusster Wahrnehmen von alltäglicher Rassismus-Erfahrungen der Zielgruppe.

Beratung von/Austausch mit Kolleg/-innen (4)

- Hinzuziehen bei Fallbesprechungen, in denen der Migrationshintergrund eine Rolle spielt, z.B. Zwangsheirat
- Ich berate meine Kolleginnen in ihrer Arbeitspraxis auch mit ausländischen Familien
- Austausch
- Wir diskutieren, reden und tauschen uns immer miteinander aus. Vor der Weiterbildung nicht in diesem Umfang möglich.

Kolleg/-innen werden aktiv

- junge neue Kolleginnen machen sich neugierig auf den Weg und probieren, indem sie Erfahrenes ausprobieren
- Sie haben auch schon einige Ideen, Übungen übernommen.

Sonstiges

- Einarbeitung in entstehende Konzeption

b. Perspektive der Vorgesetzten

Bis auf eine/n bejahten alle Vorgesetzten die Frage „**Nutzen Sie/Ihr Team die (neugewonnene) interkulturelle Kompetenz des/der Weiterbildungsteilnehmer/-in? Inwiefern?**“ Sie führten aus:

Ansprechpartner/-in und Beratung (6)

- Fragen, bei denen die interkulturelle Kompetenz der/des Mitarbeiters/-in genutzt wird, sind z.B.: „Kann man das so formulieren? Wie wird das verstanden? Wie muss man was sagen, damit es ankommt? Welches Familienbild hat eine Familie mit Migrationshintergrund?“
- Wenn Fragen auftauchen, wird die/der Teilnehmer/-in als Ansprechpartner/-in genutzt.
- Die Kolleg/-innen bitten die/den Teilnehmer/-in teilweise, gemeinsam mit ihnen Gespräche zu führen oder auch um Übersetzungen.
- Im Team wird die eigene Migrationserfahrung der/des Mitarbeiters/-in genutzt und von Fall zu Fall auch andere interkulturelle Kompetenzen: z.B. Bei Anfragen türkischer Familien, die nicht so gut Deutsch sprechen, werden die besonderen Kompetenzen des/der Mitarbeiters/in genutzt. In bestimmten Fällen wird sie/er zu Gesprächen dazu geholt.
- Bei Gesprächen mit Eltern
- In allen Aufgabenfeldern gibt es einen hohen Migrationsanteil auf Seiten der Klient/-innen. Die Weiterbildungsteilnehmer/-innen werden fallübergreifend beratend hinzugezogen. Das ist eine sehr wichtige Ressource.

Austausch zu anderen Trägern (3)

- Die/der teilnehmende Mitarbeiter/-in stellt teilweise Kontakte zu Eltern mit Migrationshintergrund her.
- Im Austausch mit anderen Trägern
- Die bestehenden Kooperationsbezüge mit anderen Einrichtungen werden weiterentwickelt.

Schulungen und Veranstaltungen (2)

- Durch die Gestaltung des geplanten Klausurtages fließen Weiterbildungsinhalte in die Arbeit der Einrichtung ein.

- Die/der Mitarbeiter/-in wurde in die Vorbereitung und Durchführung einer Präventionsveranstaltung im Stadtteil mit einbezogen.

Neue Aufgaben (2)

- In einem im Oktober 2011 startenden interkulturellen Modellvorhaben wird die/der teilnehmende Mitarbeiter/-in mit anderen Einrichtungen zusammenarbeiten. Es ist geplant, dass sie/er in diesem Zusammenhang mit Fachkräften mit Migrationshintergrund kooperiert. U.a. ist die Kooperation mit einer anderen Teilnehmerin der Weiterbildung geplant. Die Mitarbeiter/-in wird in einem neuen Projekt als partizipativer Präventionsansatz gemeinsam mit Eltern interkulturelle Elternwerkstätten entwickeln und umsetzen.
- Beide Weiterbildungsteilnehmer/-innen sind inzwischen Abteilungsleiter/-innen geworden. Sie sind nun also im Abteilungsleiterteam und bringen hier die Erfahrungen aus der Weiterbildung gegenüber den anderen Abteilungsleitern ein.

Sensibilisierung (2)

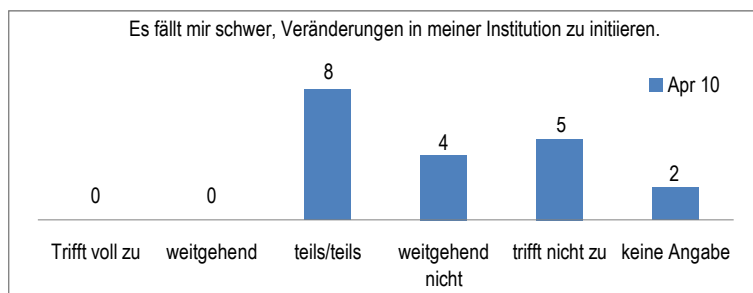
- Die Sensibilisierung für dieses Thema hat zugenommen.
- Am Selbstverständnis hat sich etwas verändert – es wird jetzt mit anderen Methoden und Vorgehensweisen gearbeitet. Es wird stärker darauf geachtet, „nicht an der Lebenswirklichkeit der Migranten vorbei zu arbeiten.“

Sonstiges (4)

- Die Einrichtung ist ohnehin schon mit interkulturellen Fragen beschäftigt und befand sich bereits in einem Prozess – die Weiterbildung kam dazu.
- Die Impulse der Weiterbildungsteilnehmer/-innen werden durch die Kompetenzen anderer Personen ergänzt. „Wir sind jetzt gut geschult.“
- Die Arbeit mit Migrant/-innen in Pforzheim hat einen Innovationsschub erfahren durch die Weiterbildung.
- Mit der interkulturellen Kompetenz ist es „wie mit einer Pflanze, die man gießen muss“. Der Prozess muss immer weiter in Gang gehalten werden. Es gibt aber „keine konkrete Umsetzung“.

3.5.5 Möglichkeit zur Veränderung der Einrichtung

Im **April 2010** teilten die meisten Teilnehmer/-innen (8/19) die Aussage „**Es fällt mir schwer, Veränderungen in meiner Institution zu initiieren**“ nur „teils/teils“. Einigen fiel es nicht schwer, Veränderungen zu initiieren: 4/19 kreuzten „trifft weitgehend nicht zu“ an, 5/19 „trifft nicht zu“. 2/19 machten keine Angabe.



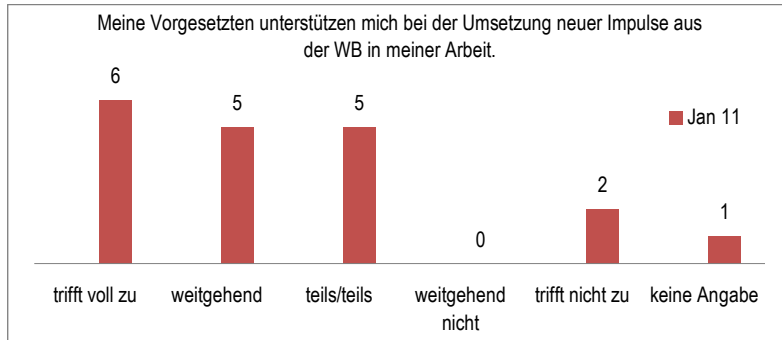
Diejenigen, **denen es zum Teil schwer fällt**, Veränderungen zu initiieren, erklärten dies folgendermaßen:

- Meine Position
- Nicht mein Aufgabenbereich, da es die Leitung übernimmt.
- Motivierung von Kollegen (Zeitfaktor)
- Die Institution begrüßt Veränderungen in diese Richtung, es mangelt jedoch an Ressourcen (Geld, Arbeitskraft) zur Gestaltung von konkreten Projekten.
- Zu wenig zeitliche Ressourcen.

3.5.6 Unterstützung der Teilnehmer/-innen durch die Vorgesetzten

a. Sicht der Teilnehmer/-innen

6/19 Teilnehmer/-innen gab im Januar 2011 an, die Aussage „**Meine Vorgesetzten unterstützen mich bei der Umsetzung neuer Impulse aus der Weiterbildung in meiner Arbeit**“ träge „voll zu“. 5/19 stimmten der Aussage „weitgehend“ zu. 5/19 gaben „teils/teils“ an, niemand „weitgehend nicht“ und 2/19 „trifft nicht zu“. Eine Person machte keine Angabe.



Die Teilnehmer/-innen führten aus, **inwiefern** die Vorgesetzten sie unterstützten:

- Vorgesetzte geben Arbeits-/Teamzeit/Arbeitsressourcen (5)
- Vorgesetzte/r macht auch die Weiterbildung/hat sie gemacht (2)
- Unterstützung (2)
- Interesse für das Thema/die bisherigen Impulse, die ich bisher ausprobiert habe (2)
- Vorgesetzte sind offen für Anregungen und versuchen diese zu ermöglichen.
- Vorgesetzte/r lässt mir große Freiheit und Selbstbestimmung in der Arbeit.
- Das Thema genießt hohe Wichtigkeit
- Vorträge für das Team
- Ideen einer „migrationssensiblen Hilfeplanung“ sollen weiter umgesetzt werden
- Sie sehen wie ich, dass die Eltern ein wichtiger Teil unserer gemeinsamen Institution sind -> das „Wie“ ist ein Teil der Weiterbildung
- Projektarbeit
- Weiterbildung
- Vorgesetzte vertreten meine Interessen bei anderen Einrichtungen.

Diejenigen, die **wenig Unterstützung** erhielten, gaben folgende Erläuterungen:

- keine Nachfragen
- Kein Bereitstellen von Ressourcen, wie Zeit etc.
- fehlende zeitliche Ressourcen und Interesse von Kollegen

b. Sicht der Vorgesetzten

Auch die Vorgesetzten wurden in den Interviews gefragt: „**Inwiefern unterstützen Sie Ihre Mitarbeiter/-innen bei der Umsetzung neuer Impulse aus der Weiterbildung?**“

Konkrete (teilweise neue) Aufgaben (5)

- Die/der Mitarbeiter/-in war bereits vor der Weiterbildung zuständig für die Leitung eines Teils einer Fortbildungsreihe. Hier fließen eventuell auch Inhalte der Weiterbildung mit ein.
- Die Einrichtung hat von der Stadt den Auftrag erhalten, allen Eltern von neugeborenen Kindern ein Baby-Begrüßungspaket zu übergeben und einen Hausbesuch zu machen. Eine/r der Teilnehmer/-innen leitet diese Maßnahmen. Sie/er kann die Mitarbeiter/-innen darin unterstützen, wie man auf Familien mit anderem kulturellen Hintergrund zugehen kann. Hier gibt es also eine gewisse Multiplikator-Wirkung.
- In der Einrichtung gibt es jetzt eine/n Mitarbeiter/-in, die/der sich auskennt – es wird ein einrichtungsübergreifendes Thesenpapier entworfen, wie Ziele konsequenter in die Arbeit eingebracht werden können. Im zwei-

ten Halbjahr 2011 werden Planungen beginnen, wie die nachhaltige Verankerung des Themas sichergestellt werden kann.

- Es gibt in der Institution verschiedene fachliche Schwerpunkte – es wäre vorstellbar, vorübergehend einen Schwerpunkt zur migrationsspezifischen Arbeit einzurichten, um das Thema in verschiedene Arbeitsbereiche einzubringen. Diese Idee wird in Kürze mit den Leitungskräften besprochen.
- Es wird verstärkt versucht, Angebote für Mütter mit Migrationshintergrund zu entwickeln (z.B. interkultureller Chor – Musik versteht jede/r – Sprache ist fürs Singen nicht so wichtig).

Zeit/Freistellung (3)

- Die/der Mitarbeiter/-in wird unterstützt, soweit es geht, wobei die Möglichkeiten begrenzt sind. Z.B. wird sie/er freigestellt für die Netzwerkpflege der Kontakte aus der Weiterbildung.
- Zeitfenster einrichten für Umsetzung von Ideen zum Thema
- Die/der Mitarbeiter/-in wird nicht nur für die Weiterbildungsteilnahme, sondern auch darüber hinaus (z.B. für Nachtreffen, die Arbeit am Projekt, das Einbringen der Weiterbildungsinhalte in die Einrichtung oder für Anfragen von außerhalb) zeitlich freigestellt.

Rahmenbedingungen/Mittel (3)

- Es wird versucht, Rahmenbedingungen zu schaffen, damit die Ergebnisse aus der Weiterbildung aktiv umgesetzt werden können.
- Z.B. wird versucht, neue Projektmittel einzuwerben, um neue Angebote zu finanzieren.
- Eine speziell für interkulturelle Fragen ausgebildete Honorarkraft arbeitet zusätzlich im Team mit.

Thema ins Team/Gremien (3)

- Ich bin selbst in verschiedenen Gremien, wo ich das Thema einfordere.
- Ergebnisse aus der Weiterbildung werden grundsätzlich in die Teams und Leitungsbesprechungen getragen; somit ergibt sich ein breites Diskussionsfeld.
- In der eigenen Einrichtung wird die/der Mitarbeiter/-in sehr unterstützt. Sie/er trägt ihre/seine Erfahrungen mit ins Kollegium.

Synergie-Effekte mit laufenden Prozessen (2)

- Die Weiterbildung gliedert sich in ein „Gesamtsystem“ ein, um sich mit solchen Themen auseinanderzusetzen: Die Mitarbeiter/-innen haben „ständig Weiterbildungen in diesem Bereich“. Erst kürzlich gab es eine Fortbildung der „Landesstelle für politische Bildung“ im Themenfeld „Islamismus“. Die Einrichtung bemüht sich derzeit um eine Schulung, die nähere Einblicke in die Lebenswelt muslimischer Jugendliche gibt. Die Klientel besteht zu etwa 80% aus Migranten mit unterschiedlichen Religionen. „Man muss sich also damit auseinandersetzen“.
- Für die gesamte Einrichtung ist das Thema wichtig. Bis ins Frühjahr 2011 wurde in der Einrichtung ein Landesmodellprojekt zur interkulturellen Öffnung durchgeführt. Im Laufe dieses Prozesses, wurde u.a. geschaut, ob die Angebote der Vielfalt und den unterschiedlichen Herkunfts- und Lebensbedingungen gerecht werden. Überdacht wurden neben den Angeboten auch eigene Haltungen, die Öffentlichkeitsarbeit, Hemmschwellen zur Annahme von Angeboten usw. Es wurden interne Klausurtage und Weiterbildungen durchgeführt. Honorarkräfte mit Migrationshintergrund waren beteiligt. Nach außen wurde beispielsweise versucht, Eltern mit Migrationshintergrund anzusprechen. Die/der teilnehmende Mitarbeiter/-in war in diesen Prozess immer eingebunden. Alle Mitarbeiter/-innen haben Weiterbildungen zu diesem Thema gemacht. Dadurch gibt es in der Einrichtung Synergie-Effekte. Die Weiterbildung war insofern „nicht etwas Neues, aber sie hat unsere Auseinandersetzung vertieft.“

Sonstiges (6)

- Bei Bedarf Gesprächsangebote
- Im Team werden viele Sprachen gesprochen – dies wird nun für Übersetzungen genutzt.
- Die Einrichtung versucht die Mitarbeiter/-innen zu unterstützen.
- An dem Thema kommt man nicht vorbei. Es sollte an Normalität gewinnen (anstelle von Aussonderung) – wie bringen wir alle zusammen? Die verschiedenen Kulturen müssen voneinander wissen, aber normal miteinander umgehen. Bewusstsein: „Ein Türke ist nicht *der* Türke.“ Individuen so normal und menschenwürdig wie möglich behandeln.
- Eine Schwierigkeit sind die hohen Fallzahlen. Es gilt genau zu überlegen, welche Sonderaufgaben noch geleistet werden können, da alle bereits sehr belastet sind.

- „Es stagniert aktuell etwas.“ Momentan gibt es keine neuen Impulse. Alle sind sehr beschäftigt. Kontinuierliche Treffen zwischen den Teilnehmer/-innen gibt es nicht.

3.5.7 Strukturelle Veränderung im Sinne der Weiterbildungsinhalte

a. Umstrukturierung geplant? Sicht der Teilnehmer/-innen

Die meisten Teilnehmer/-innen wussten im **April 2010** nicht, ob in ihrer Einrichtung eine **Umstrukturierung im Sinne der Weiterbildungsinhalte geplant** war (6/19). Je 4/19 gaben „teils/teils“ und „trifft nicht zu“ an und 3/19 „trifft weitgehend zu“. Eine Person gab „trifft weitgehend zu“ an und erläuterte, dass eine solche Umstrukturierung „schon gemacht“ wurde. Eine Person machte keine Angabe. Niemand kreuzte „trifft voll zu“ an.



b. Bereitstellung neuer Ressourcen/ Kapazitäten (Sicht der Vorgesetzten)

Auf die Frage „**Wurden in Ihrer Einrichtung neue Ressourcen/Kapazitäten für die interkulturelle Arbeit bereit gestellt? Wenn ja, welche?**“ antworteten die Vorgesetzten in den Interviews:

Ja

- Ja, aber auch durch die Unterstützung des Landes für die Migrationsarbeit.
- Ab Oktober wird ein neues Modellvorhaben in der Einrichtung begonnen, das die/der teilnehmende Mitarbeiter/-in gemeinsam mit Honorarkräften mit Migrationshintergrund durchführen soll. Hier kann sie/er also neue Anstöße aus der Weiterbildung einbringen, die sie/er aufgrund der Weiterbildungsteilnahme erworben hat.
- Es wird versucht, verstärkt Migrant/-innen ins Team zu bekommen. „Wenn ein Migrant sich bewirbt, hat er Vorrang“. Aber es gibt nicht viele ausgebildete Sozialarbeiter/-innen mit Migrationshintergrund. Inzwischen (eher seit kurzem) arbeiten etwa fünf Migrant/-innen (von insgesamt ca. 35 Mitarbeiter/-innen) in der Einrichtung; die stellvertretende Geschäftsführerin ist Ausländerin.
- Zur Einstellung von Honorarkräften werden Ressourcen bereit gestellt – wobei dies auch bedeutet, dass feste Stellen wegfallen. Diese Honorarstellen werden vermehrt an Migrant/-innen vergeben. Derzeit besteht ein besonderer Bedarf an arabisch-sprachigen Mitarbeiter/-innen.

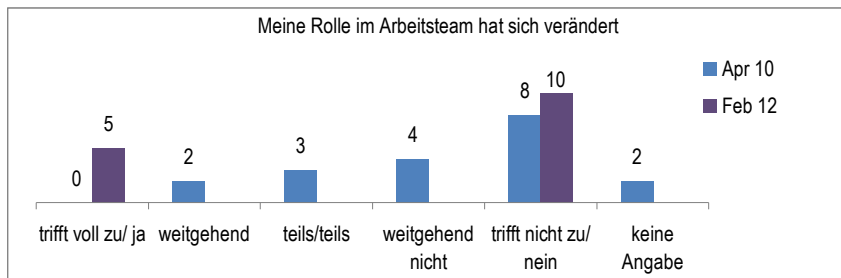
Nein

- Es wird versucht, neue Mittel einzuwerben.
- Nein. Derzeit ist die Herausforderung eher, den Bestand zu halten. Neue Kapazitäten können daher nicht geschaffen werden.
- Nein. Die Einrichtung stellt sich dem Thema immer wieder. „Im Moment ist in Pforzheim das Geld eher knapp, sodass – gezwungenermaßen – eher gekürzt werden muss. Bei diesem Thema wurde nicht gekürzt, sondern der Stand gehalten.“

c. Rolle der Teilnehmer/-innen im Arbeitsteam

Der Aussage „**Meine Rolle im Arbeitsteam hat sich verändert**“ konnten im **April 2010** 8/19 Teilnehmer/-innen nicht zustimmen, 4/19 sagten, das träfe „weitgehend nicht“ zu, 3/19 kreuzten teils/teils an. 2/19 gaben an, das träfe „weitgehend“ zu, niemand kreuzte „trifft voll zu“ an. 2/19 gaben nichts an. 16/19 Teilnehmer/-innen erläuterten ihre Antwort nicht. Ein/e Teilnehmer/-in gab an, dass er/sie bereits für interkulturelle Fragen die Ansprechperson sei. Ein/e Teilnehmer/-in gab an, dass er/sie inzwischen mehr um Unterstützung gebeten wird.

Im **Februar 2012** konnten 10/15 Teilnehmer/-innen keine oder eher keine Veränderung ihrer Rolle im Team feststellen. 5/15 Teilnehmer/-innen antworteten im Telefoninterview, dass sich ihre Rolle verändert habe.



Die Teilnehmer/-innen, deren Rolle sich bis 2012 verändert hat, erläuterten dies folgendermaßen:

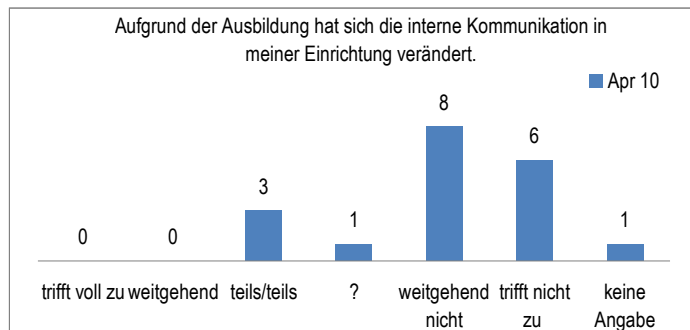
- Seit der Weiterbildungsteilnahme wird die/der Teilnehmer/-in bei Fallberatungen vermehrt zu Rate gezogen. Die Materialien der Weiterbildung sind dabei sehr hilfreich.
- Durch die Weiterbildungsteilnahme ist die/der Teilnehmer/-in seit Oktober 2011 mit der Durchführung eines neu angelaufenen interkulturellen Projekts betraut.
- Die/der Teilnehmer/-in achtet auch darauf, ob Fortbildungen zu interkulturell relevanten Fragestellungen (wie z.B. Zwangsheirat) angeboten werden und weist ihre/seine Kolleg/-innen darauf hin.
- Die Rolle hat sich stark verändert, allerdings nicht aufgrund der Weiterbildung. Die/der Teilnehmer/-in hat mehrere neue Rollen zusätzlich bekommen. Dadurch kann sie/er auf verschiedene Ebenen einwirken und die Weiterbildungsinhalte einbringen.
- Die/der Teilnehmer/-in ist in eine Leitungsfunktion aufgestiegen, allerdings unabhängig von der Weiterbildungsteilnahme. Dadurch ist sie/er nun in der Position, auf weitere Bereiche einzuwirken und das Thema in verschiedene Arbeitsbereiche einzubringen. Sie/er erreicht dadurch mehr Kolleg/-innen als vorher. Die/der Teilnehmer/-in ist nun Ansprechpartner/-in für die Kolleg/-innen. Auch in Dienstbesprechungen bringt sie/er Impulse aus der Weiterbildung ein, wenn neue Projekte geplant werden.
- Die/der Teilnehmer/-in ist nun Ansprechpartner/-in für interkulturelle Fragen.

Diejenigen, deren Rolle **sich nicht oder eher nicht verändert** hat, gaben folgende Erläuterungen ab:

- Die/der Teilnehmer/-in war bereits vorher in der Leitung.
- Bereits vorher hatte die/der Teilnehmer/-in die Rolle, andere auf das Thema zu stoßen und auf interkulturelle Fragen aufmerksam zu machen. Auch die Kolleg/-innen achten bereits darauf, nicht zu pauschal zu urteilen. Die/der Teilnehmer/-in versucht, für eine differenzierte Sprache sensibel zu machen. Sie/er hat bereits eine wichtige Position im Team, sodass keine Änderung wünschenswert wäre.
- An der Zuständigkeit hat sich nichts verändert, aber das ist auch gut so.
- Die/der Teilnehmer/-in hat nur eine sehr begrenzte Arbeitszeit.
- Aufgrund einer längeren Krankheit konnten bislang zwar Teile aus der Fortbildung ins Team eingebracht werden, die Durchführung eines Seminars im Team mit Rollenspielen, Filmen und Texten aus der Weiterbildung steht jedoch noch aus.
- Auch andere Kolleg/-innen hatten bereits an interkulturellen Weiterbildungen teilgenommen. Die Impulse aus der Weiterbildung sind im Team auf Interesse gestoßen und so bringt die/der Teilnehmer/-in Anregungen ein. Es ist geplant, einen mehrsprachigen Flyer zu entwerfen.

d. Interne Kommunikation

8/19 Teilnehmer/-innen stimmten der Aussage „**Aufgrund der Ausbildung hat sich die interne Kommunikation in meiner Einrichtung verändert**“ im **April 2010** „weitgehend nicht“ zu. 6/19 gaben an, die Aussage „trifft nicht zu“. 3/19 gaben „teils/teils“ an, eine Person setzte ein Fragezeichen zwischen „teils/teils“ und „trifft weitgehend nicht zu“. Eine Person machte keine Angabe. Niemand gab „trifft voll zu“ oder „trifft weitgehend zu“ an.



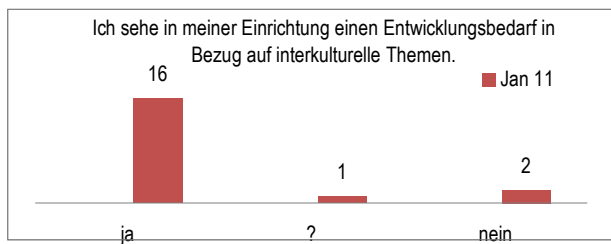
Es gab drei Antworten auf die Frage „**Wenn ja, inwiefern?**“:

- stärkere Einbeziehung der Migrationsthematik
- wertschätzende Lösungsorientierung
- mein Feedback und dadurch Wissenszuwachs anderer Personen/deren Sensibilisierung

3.6 Interkulturelle Öffnung

3.6.1 Entwicklungsbedarf der Einrichtungen in Bezug auf interkulturelle Themen

Im Januar 2011 kreuzten 16/19 Teilnehmer/-innen „ja“ an bezüglich der Aussage: „**Ich sehe in meiner Einrichtung einen Entwicklungsbedarf in Bezug auf interkulturelle Themen.**“ 2/19 gaben „nein“ an, eine Person schrieb ein Fragezeichen dazwischen. An den Rand eines Fragebogens wurde der Kommentar „den gibt es immer, weil immer neue Themen dazu kommen“ geschrieben.

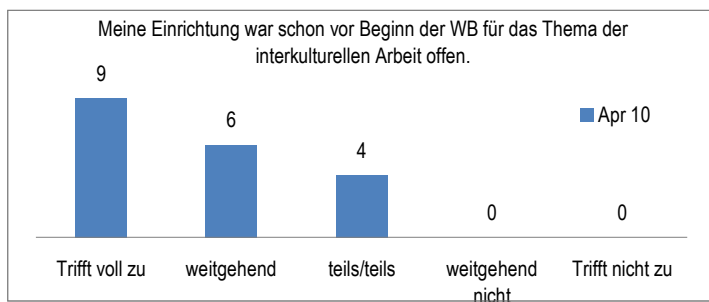


Die Teilnehmer/-innen gaben zudem an, **von wem ihre Sicht geteilt wird:**

Meinen Vorgesetzten (8) Vielen Kolleg/-innen (8) Wenigen Kolleg/-innen (8) Weiß ich nicht (7)

3.6.2 Interkulturelle Öffnung der Einrichtungen zu Beginn der Weiterbildung

Die Aussage „**Meine Einrichtung war schon vor Beginn der Weiterbildung für das Thema der interkulturellen Arbeit offen**“ trifft nach Ansicht der meisten Teilnehmer/-innen (9/19) im **April 2010** „voll zu“, 6/19 schrieben „trifft weitgehend zu“. 4/19 kreuzten „teils/teils“ an. „Weitgehend nicht“ und „trifft nicht zu“ wurden nicht angekreuzt.



3.6.3 Beitrag der Weiterbildung zur Interkulturellen Öffnung der Einrichtungen

a. Sicht der pädagogischen Leitung

Die pädagogische Leitung wurde um eine Einschätzung zur Frage „**Denken Sie, dass die Weiterbildung zu einer weiteren interkulturellen Öffnung der Einrichtungen beigetragen hat? Woran machen Sie das fest?**“ gebeten.

Ein/e Trainer/in erwähnte, dass im **letzten Modul** der Weiterbildung das Thema „Interkulturelle Öffnung“ behandelt wurde. Neben allgemeinen Hinweisen zu dem Thema und Verweisen auf Checklisten dazu wurde ein Rol-

lenspiel zum Thema „interkulturelle Öffnung“ gemacht. Strategien der interkulturellen Öffnung und der Umgang mit Widerständen bei der Initiierung von Veränderungsprozessen wurden thematisiert.

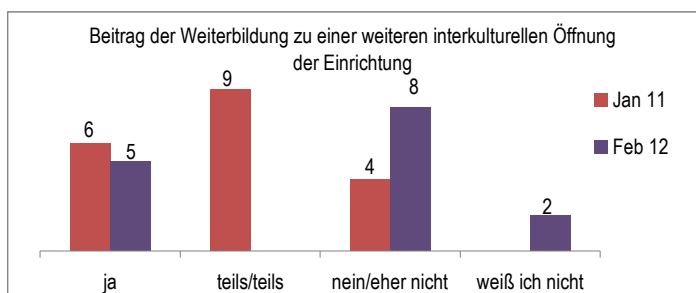
Gleichzeitig betonten beide Trainer/-innen, dass man die **Erwartungen in Bezug auf die interkulturelle Öffnung nicht zu hoch ansetzen** dürfe. Eine/r von beiden vermutete, dass sich etwa **zwei bis drei Einrichtungen** diesbezüglich vielleicht Gedanken machen werden. Eine Organisation habe bereits vor der Weiterbildung in die Richtung gearbeitet. Das werde sicher weitergehen.

Auch einzelne Teilnehmer/-innen werden nach Einschätzung der pädagogischen Leitung das Thema in ihre Einrichtung einbringen, Instrumente reflektieren und Konzepte hinterfragen. Allerdings stellt sich die Frage, was **Einzelne** diesbezüglich bewirken können. Letztlich hängt die Interkulturelle Öffnung von den Leitungspersonen ab. Tiefgreifende Veränderungen hin zu einer Interkulturellen Öffnung brauchen Zeit und einen Coaching-Prozess, der durch die Weiterbildung nicht geleistet werden konnte. Das Thema ist so umfassend, dass es dafür eventuell sogar eine eigene Fortbildung bräuchte. Die Pforzheimer Weiterbildung konnte hier erste Anstöße geben. Die pädagogische Leitung ist aber gespannt, ob sich in diesem Bereich etwas entwickelt.

b. Sicht der Teilnehmer/-innen

Im Rahmen der schriftlichen Befragung im **Januar 2011** wurden die Teilnehmer/-innen gebeten, zur Aussage **„Die Weiterbildung hat zu einer weiteren interkulturellen Öffnung meiner Einrichtung beigetragen“** Stellung zu beziehen. 9/19 gaben „teils/teils“ an, 6/19 „ja“ und 4/19 „nein“.

Im **Februar 2012** verneinten 8/15 Teilnehmer/-innen die Frage **„Hat die Weiterbildung zu einer weiteren interkulturellen Öffnung Ihrer Einrichtung beigetragen?“** 5/15 konnten eine weitere interkulturelle Öffnung feststellen, 2/15 wussten nicht genau, ob die Einrichtung sich weiter interkulturell geöffnet hat.



Folgende **Erläuterungen** gaben die Teilnehmer/-innen zu ihren Einschätzungen:

Januar 2011	Februar 2012
<p><u>Ja</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Die interkulturelle Öffnung ist für meine Einrichtung ein zentrales Thema. Unser Austausch in der Einrichtung mit meinen Kolleginnen hat sich intensiviert zu diesem Thema. Der Blick richtet sich immer wieder auf wichtige Begriffe der interkulturellen Kompetenz. Die Sensibilität für kulturelle Unterschiede sowie Migrationserfahrungen war bereits vorhanden, konnte jedoch noch erweitert werden. Umsetzung des Praxisprojekts. Die Einrichtungsleitung werde das Thema mit dem Team weiter bearbeiten und vorantreiben. Vorträge über „Interkulturelle Kompetenz“ durch auch andere Einrichtung (als Praxisprojekt). der Handlungsbedarf wurde erkannt und es möchte etwas verändert werden. 	<p><u>Ja</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Das Weiterbildungsthema soll in der Konzeption der Einrichtung verankert werden. Im Träger wird mittlerweile ein einjähriger extern begleiteter interkultureller Öffnungsprozess durchgeführt. Die interkulturelle Öffnung soll auf zwei Ebenen geschehen: Auf Ebene der Organisation sowie auf Mitarbeiter-ebene (durch Fortbildungen und Trainingsmaßnahmen). Zur Konzeption der interkulturellen Öffnung wurde eine Steuerungsgruppe gegründet und es ist ein Klausurtag geplant. Viele Mitarbeiter/-innen zeigen großes Interesse an dem Prozess. Gleichzeitig besteht die Sorge vor einer zusätzlichen Arbeitsbelastung und Vorbehalte, wie die Öffnung praktisch umgesetzt werden kann. Aber die Leitungsebene ist von der Wichtigkeit überzeugt. Es gibt aufgrund der Weiterbildungsteilnahme ausgearbeitete Ideen und eine Sensibilisierung, woran weiter gearbeitet werden muss. Die konkrete Umsetzung steht noch aus, soll aber

<ul style="list-style-type: none"> wird sie künftig 	<p>angegangen werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> Es wird bei Flyern, Broschüren, Postern usw. stärker auf Mehrsprachigkeit geachtet. Das Fest der Kulturen, das Einzelne eher stigmatisiert als integriert hat, gibt es jetzt nicht mehr. Stattdessen werden lieber Themenfeste angeboten, wie z.B. das „Fest der Familie“. Die Familien werden nun nicht mehr auf ihre Nationalität reduziert, sondern können beisteuern, was ihnen schmeckt. Hier wird anders reflektiert als vorher. Nun wird ein breiteres Spektrum an Angeboten gemacht. Ehrenamtliche und Eltern werden in die Arbeit mit einbezogen, sodass viele musische, künstlerische und sportliche Aktivitäten für Kinder und Jugendliche angeboten werden können. Die Weiterbildung hat zu mehr Reflektion interkultureller Fragen im Team geführt. Die/der Teilnehmer/-in regt andere Mitarbeiter/-innen dazu an, interkulturelle Fortbildungen zu besuchen. Die Einrichtung war bereits stark interkulturell geöffnet. Durch ein neu angelaufenes interkulturelles Projekt wird die interkulturelle Öffnung noch verstärkt. Die/der Teilnehmer/-in wird dranbleiben und denkt, dass es entscheidend sein wird, nicht nachzulassen. Eine Fortbildung kann keine Strukturen nachhaltig verändern, die sich über Jahrzehnte eingeschliffen haben. Das braucht Zeit.
<p><u>Teils/teils</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Mein Wissen, das ich weiter trage. Ich kann meine neu erworbenen Kompetenzen in meiner alltäglichen Arbeit einbringen. Die transportierten Inhalte treffen auf offene Ohren. Vorbereitung Elterngespräche und -abende Aufnahmegespräche Begleitungsprozesse Es hat Anstöße gegeben, aber Interkulturelle Öffnung kann man es nicht nennen. Der Prozess soll in Gang gebracht werden. Interkulturelle Themen wurden vielfältig aufgenommen. Allerdings jede Abteilung für sich. Daher gibt es bereits viele Projekte und Konzepte in den jeweiligen Abteilungen und zu wenig Austausch zwischen den Abteilungen. Durch die Weiterbildung und unseren Transport ins Team wurden deutliche Anstöße dazu gegeben. Was daraus folgt, ist noch unklar. Um es wirklich interkulturelle Öffnung zu nennen, müssen noch tatkräftigere Dinge folgen. 	
<p><u>Nein</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Einrichtung ist interkulturell geöffnet, weitere Möglichkeiten werden angegangen. Wir werden nach dieser Weiterbildung an den Qualitätskriterien für interkulturelle Öffnung arbeiten. Es gab bisher keine interkulturelle Öffnung. Es ist sehr schwierig, in einem Verein mit Menschen zusammenzuarbeiten, die mit dem Thema sich bisher noch nicht beschäftigt haben. Sehe keinen Bedarf hierfür. 	<p><u>Nein</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Die interkulturelle Öffnung begann nicht mit der Weiterbildung. Es ist eine pädagogische Kernaufgabe, Benachteiligung (auch aufgrund von Migration) abzubauen und zu vermeiden. Daher ist interkulturelle Kompetenz immer wieder Thema gewesen und wurde durch die Weiterbildung nicht „neu erfunden“. Es gab durch die Weiterbildung keinen neuen Schub hin zu einer interkulturellen Öffnung der Einrichtung. Die Weiterbildung hat insbesondere bei den Teilnehmer/-innen viele Denkprozesse ausgelöst bezüglich Begriffen wie „Integration“, „interkulturell“, „Anpassung“ usw., und heute werden vielleicht bestimmte Treffen, Arbeitskreise mit Migrant/-innen, Elternabende usw. anders angegangen. Die interkulturellen Kompetenzen sind auf jeden Fall durch die Weiterbildung gewachsen. Die Einrichtung war bereits vorher interkulturell geöffnet. Dementsprechend war eine weitere interkulturelle Öffnung nicht nö-

	<p>tig.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Einrichtung war bereits vorher interkulturell geprägt, daher gab es keinen weiteren Öffnungsbedarf. Es wäre wünschenswert, im Stadtteil noch andere Schwerpunkte zu setzen bzw. bestimmte Themen koordinierter anzugehen, aber das ist nicht die Aufgabe der eigenen Einrichtung. Andere Einrichtungen bzw. die Politik wären hier eher geeignet. • Keine grundlegende Öffnung. Es fehlen noch: türkischsprachige Homepage und Informationsbroschüren. • Bisher konnte die Weiterbildung noch nicht in großem Ausmaß zur Öffnung beitragen. Die/der Teilnehmer/-in erhofft sich eine weitere interkulturelle Öffnung durch geplante Fortbildungen. Die Mitarbeiter/-innen sehen das Thema als Bereicherung und sind besonders offen für die Themen der Weiterbildung. Positiv sind auch der Respekt und die Wertschätzung für die Klient/-innen als Grundhaltung im Team – dies ist in Bezug auf die interkulturelle Öffnung möglicherweise förderlich. • Obgleich Flyer und Plakate noch nicht übersetzt werden konnten, so ist dies geplant. • Ein neues Leitbild ist im Entstehen. Hier soll Interkulturalität dann einfließen. • Interkulturelle Aspekte werden im Team immer wieder thematisiert und reflektiert, um bewusst und weniger intuitiv zu handeln. Allerdings war Interkulturalität auch vor der Weiterbildung schon Thema. • Das Thema stand vorher bereits auf der Agenda. Durch die Weiterbildung hat sich diesbezüglich nicht wesentlich etwas verändert. Die Einrichtung ist, gemessen an dem, was die Ressourcen hergeben, relativ gut interkulturell geöffnet.
--	---

c. Sicht der Vorgesetzten

Nachdem die meisten Teilnehmer/-innen im **Januar 2011** mit teils/teils antworteten, wurden auch die Vorgesetzten als Experten befragt: „**Wurde aufgrund der Weiterbildung das Thema Migration bzw. Interkulturalität in Ihrer Einrichtung weiter institutionell verankert?**“ Darüber hinaus wurden die Vorgesetzten gebeten anzuführen, durch welche **konkreten Maßnahmen, Strukturen, Instrumente, Arbeitsprozesse** o.ä. dies erreicht wurde. Auch nach **Veränderungen der Konzeption** bzw. des **Leitbilds** wurde gefragt:

Ja

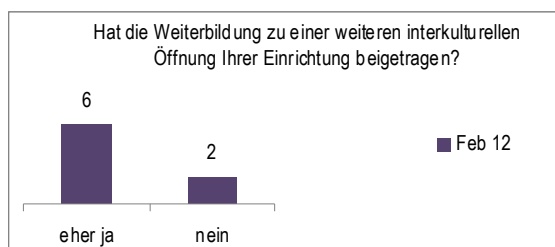
- Es ist schwierig zu sagen, durch welche konkreten Maßnahmen oder Strukturen dies erreicht wurde. „Die Weiterbildung ist selbst Teil von einem Prozess.“ Sie hat „verstärkt“ und „unterstützt“. Interkulturalität war in der Einrichtung ohnehin schon vor Beginn der Weiterbildung verankert – auch im Leitbild. Es wird aber stärker darauf geachtet, Mitarbeiter/-innen mit Migrationshintergrund einzustellen. Außerdem wird in der Jugendarbeit verstärkt nach dem *diversity*-Ansatz gearbeitet: es wird versucht, „stabile Jugendliche und instabile Jugendliche“ mit und ohne Migrationshintergrund zusammenzubringen.
- In der Gesellschaft müssen wir „umlernen“, dass Migranten keine Problemgruppe sind und viele von ihnen sich gut integrieren und ein Zugewinn sind. „Das System würde ohne die Leute nicht funktionieren.“ Beispiel: türkische Läden, russische Läden, ausländische Ärzte, ... „Nicht ‚Die Migrantinnen sind schwierig‘.“ Es geht vielmehr darum, Personen, die biografische Probleme haben, die durch Migration bedingt sein können, aber auch durch andere wichtige Ereignisse (wie dem Tod und der damit einhergehenden Trauer), Unterstützung und Wertschätzung entgegen zu bringen. Dies sollte verstärkt auch Migrant/-innen gegenüber gemacht werden.

- In Pforzheim findet ein Masterplanprozess statt, an dem die Einrichtung beteiligt ist. Im Arbeitsbereich „Integration und Teilhabe“ geht es beispielsweise um eine Stärkung der Teilhabe von Migrant/-innen allgemein, aber insbesondere auch von Jugendlichen.
- Das ist ein Prozess, der sich durch alle Einrichtungen und Dienste zieht.
- Überprüfung der Konzeptionen, Impulsreferate über andere Kulturen, Thema an Elternabenden etc.
- Der/die Mitarbeiter/-in hat immer wieder berichtet und den aktuellen Stand ins Team eingebracht. Mehrere Kolleg/-innen bringen eigene Sprachkompetenzen ein.
- Einrichtung eines Elterncafés.
- Entwicklung von Hort-Konzeption.
- Hilfen für Betreuungskräfte.
- Erweitertes Verständnis für Verhaltensweisen der Klient/-innen mit Migrationshintergrund.

Nein

- Es gab bereits seit 2008 einen interkulturellen Öffnungsprozess.
- Das Thema ist „immer schon fest verankert“. Die Einrichtung ist zuständig für die Migrations-Erstberatung. Zudem gibt es einen hohen Anteil von Klient/-innen mit Migrationshintergrund. Die Interkulturalität ist also bereits gegeben. Kürzlich wurde ein neues Leitbild formuliert. Hier ist das Thema mit aufgenommen worden.
- Interkulturelle Fragen waren bereits vorher Teil des Portfolios. Die Konzeption/das Leitbild wurde also nicht verändert.
- Schon vorher gab es entsprechende Strukturen und Kooperationen mit (u.a. türkischen, aber auch spanischen, italienischen und griechischen) Migrant/-innenvereinen – dies steht und fällt nicht mit der Weiterbildung.
- Insgesamt sind alle Kolleg/-innen bemüht, dass alle gleich behandelt werden, ob mit oder ohne Migrationshintergrund. Diesbezüglich ist durch die Weiterbildung „nichts wesentlich Neues“ entstanden.
- Nein, keine neuen Strukturen sind entstanden.
- Nein. Es gibt zwar die Beteiligung am Elterncafé, aber im Grundsatz hat sich nichts verändert. Zum Leitbild gehört interkulturelle Offenheit bereits dazu. Besonders wichtig ist eine neugierige Grundhaltung.
- Darauf wurde aufgrund des hohen Migrationsanteils des Klientels von Anfang an geachtet. In der Einrichtung war hier also kein Bedarf. Institutionell ist Integration ein „Riesenthema“ für die Stadt. Es gibt den Masterplanprozess, bei dem die Integrationsbeauftragte zu allen Themen mit einbezogen wurde – das Thema war also immer Querschnittsthema in diesem Prozess.

Im **Frühjahr 2012** wurden die Leitungskräfte per schriftlicher Befragung erneut gefragt: „**Hat die Weiterbildung zu einer weiteren interkulturellen Öffnung Ihrer Einrichtung beigetragen? Inwiefern?**“ 6/8 der Vorgesetzten waren der Ansicht, dass die Weiterbildung eher zu einer interkulturellen Öffnung beigetragen hat, 2/8 stimmten eher nicht zu.



Die Leitungskräfte gaben zu ihren Antworten folgende **Erläuterungen** ab:

Eher Ja

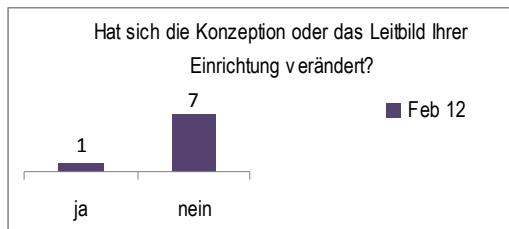
- Wir haben bereits ein erstes dreijähriges Landesmodellvorhaben zur interkulturellen Öffnung unserer Einrichtung durchgeführt. Mit einem neuen Modellvorhaben bauen wir auf den Erfahrungen des ersten Projektes auf und erweitern nun unsere interkulturelle Präventionsarbeit mit partizipativen Elementen. Die von der/dem Mitarbeiter/-in in der Weiterbildung erworbene Kompetenz kann sie/er in diesem Rahmen sehr gut einbringen.

- Grundsätzlich ja, indem inzwischen an deutlich mehr Netzwerkterminen für Integration unterschiedlicher Migrantengruppierungen teilgenommen und aktiv mitgewirkt wird.
- Ja, weil die Auseinandersetzung bewusster in den Alltag integriert ist.
- Das Thema ist in den internen Diskussionen präsenter.
- Mitarbeiter/-innen formulieren deutliches Interesse an Informationen.
- Die Weiterbildung hat die bereits vorhandene Öffnung weiter stabilisiert. Das Drogenthema ist in verschiedenen Migrantengruppen unterschiedlich vertreten. Einmal Spätaussiedler mit einem höheren Suchtrisiko und türkische Jugendliche, die über unsere Streetwork-Projekte erreicht werden. Weiterhin zeichnet sich ab, dass bei Menschen aus den arabisch sprechenden Ländern vermehrt das Problem der Spielsucht auftaucht. Ohne eine interkulturelle Öffnung wäre ein Zugang zu diesen Menschen nicht möglich gewesen. Weiterhin haben wir bei der aufsuchenden Arbeit für alkoholvergiftete Jugendliche im Krankenhaus immer wieder mit türkischen Eltern zu tun, die in der Erziehung ihrer Kinder überfordert sind und Unterstützung benötigen. Wir bieten das im Rahmen dieses Projektes an und versuchen so weit als möglich, die kulturellen Hintergründe zu berücksichtigen. Auch das ist eine Folge der interkulturellen Öffnung.
- Bei uns haben mehrere Fachbereichsleiter an der Fortbildung teilgenommen, die ihre Kenntnisse an ihre Mitarbeiter/-innen weiter tragen.

Eher nein

- Bedingt, durch finanzielle Engpässe von Stadtseite fehlen Betreuungsplätze, durch die die Förderung der Kinder mit Migrationshintergrund voran gebracht werden könnte.
- Kaum, da wir seit Jahren interkulturelle Arbeit leisten und ein reichhaltiges Netzwerk pflegen.

7/8 Leitungskräfte gaben zudem an, dass sich die **Konzeption oder das Leitbild** ihrer Einrichtung nicht verändert habe. Ein/e Vorgesetzte/r antwortete, dass sich die Konzeption bzw. das Leitbild verändert habe. Als eine Erläuterung dafür, dass sich die Konzeption bzw. das Leitbild nicht geändert haben, wurde angeführt, dass interkulturelle Kompetenz schon immer ein Querschnittsthema gewesen sei.



3.6.4 Maßnahmen zu Erreichung der interkulturellen Ausrichtung in den Einrichtungen

Sowohl die Teilnehmer/-innen (April 2010) als auch die Leitungskräfte wurden gebeten, eine Tabelle auszufüllen, um zu erheben, wie die interkulturelle Ausrichtung der Einrichtungen erreicht wird, aber auch, ob sich daran etwas verändert hat im Laufe der Weiterbildung. Da die Teilnehmer/-innen in der Mehrzahl „weiß ich nicht“ ankreuzten oder keine Angabe machten, werden hier nur die Ergebnisse der Befragung der Leitungskräfte dargestellt.

Sieben Vorgesetzte füllten diesen Teil der Befragung aus. Die Antwortmöglichkeiten waren vorgegeben, konnten durch die Vorgesetzten allerdings bei Bedarf ergänzt werden. Davon machte allerdings niemand Gebrauch. Die Befragten konnten für „Vor Beginn der Weiterbildung“ und „Nach Ende der Weiterbildung“ jeweils mit „ja“ oder „nein“ antworten. Alternativ konnten sie „ich weiß es nicht“ ankreuzen.

Im vorliegenden Bericht werden nur die „Ja“-Antworten dargestellt. Die restlichen Vorgesetzten machten entweder ein Kreuz bei „nein“, „weiß ich nicht“ oder sie machten keine Angabe. Die Tabelle ermöglicht einen Einblick in die Veränderungen über den Zeitraum der Weiterbildung – die Maßnahmen, bei denen die Anzahl der Einrichtungen am stärksten zunahm, stehen oben (interkulturell sensible Evaluation und Weiterbildung von Multiplikator/-innen). Gleichzeitig kann man ersehen, welche Punkte für besonders viele Einrichtungen zutreffen. Für den

Evaluation der Weiterbildung „Interkulturell denken – lokal handeln“

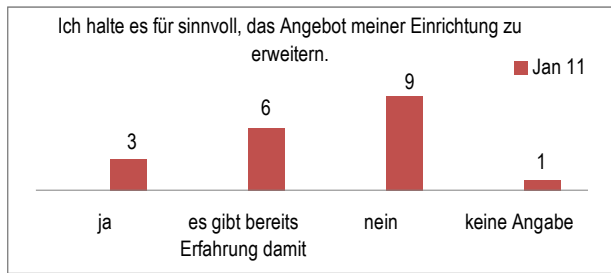
Zeitraum nach der Weiterbildung nannten alle sieben Vorgesetzten die Teilnahme an Fortbildungen, die institutionelle Verankerung interkultureller Fragen und die Unterstützung von interkulturellen Projekten.

Die interkulturelle Ausrichtung wurde/wird erreicht durch...	Vor Beginn der WB	Nach Ende der WB
<i>Vier Einrichtungen mehr als vor Beginn:</i>		
... eine interkulturell sensible Evaluation unserer Arbeit	1	5
... die Weiterbildung von Multiplikator/-innen	0	4
<i>Zwei Einrichtungen mehr als vor der WB:</i>		
... eine aktive interkulturelle Öffentlichkeitsarbeit	2	4
... die entsprechende Formulierung von Stellenanzeigen	0	2
... eine spezifische Gestaltung von Arbeitsprozessen	1	3
<i>Eine Einrichtung mehr als zuvor</i>		
... die Teilnahme an entsprechenden Fortbildungen	6	7
... Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen	5	6
... Fehlerfreundlichkeit in Bezug auf interkulturelle Fragen	4	5
... eine Sichtbarmachung der internen interkulturellen Vielfalt	4	5
... ein interkulturell ausgerichtetes Leitbild	4	5
... die Unterstützung durch externe Berater/-innen	3	4
... die bevorzugte Einstellung von Migrant/-innen	1	2
<i>Keine Veränderung:</i>		
... eine institutionelle Verankerung interkultureller Fragen	7	7
... die Unterstützung von interkulturellen Projekten	7	7
... Persönliche und kollegiale Reflexionsmechanismen	6	6
... die Einbeziehung der Zielgruppen	5	5
... ein interkulturelles Team	4	4
... die Besetzung von Führungskräften durch Migrant/-innen	1	1

3.6.5 Veränderung des Angebots der Einrichtungen

a. Ist eine Erweiterung des Angebots sinnvoll?

9/19 Teilnehmer/-innen halten es nicht für sinnvoll, das Angebot ihrer Einrichtung zu erweitern. 6/19 haben bereits Erfahrung damit. 3/19 halten eine Erweiterung des Angebots für sinnvoll.



Diejenigen, die eine **Erweiterung des Angebots nicht sinnvoll** fanden, gaben folgende Erläuterungen:

- Die Angebote meiner Einrichtung sind sehr umfangreich, vielfältig und können auch auf den Fall individuell gestaltet werden. Ich glaube eher, dass die Adressaten viele Vorbehalte, Ängste, Vorurteile gegenüber der Einrichtung haben. Diese Hemmschwellen müssten abgebaut werden.
- Der Schwerpunkt unserer Zielgruppe sind Migranten. Die Angebote sind sehr gut.
- Die Ausgestaltung bzw. Haltung der Durchführenden kann verbessert, muss aber nicht grundsätzlich verändert werden.
- Momentan nicht, da erst einmal noch andere „Baustellen“ wichtiger sind.

Diejenigen, die angaben, dass es **bereits Erfahrungen** damit gebe, schrieben:

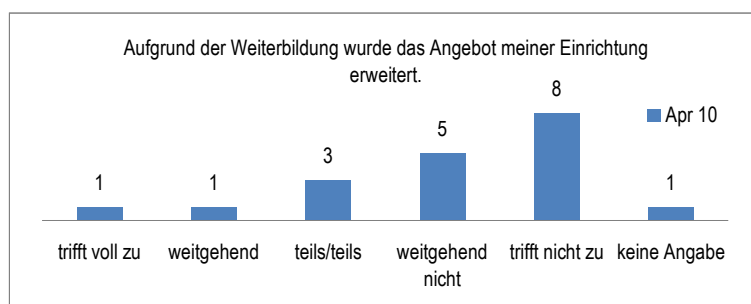
- Erfahrungen liegen bereits vor, da wir zum einen klientenzentriert arbeiten und zum anderen bewusst Fachpersonal mit anderen kulturellen Hintergründen einstellen, dennoch fehlt es noch am Austausch.
- Aufnahmegespräche
- Begleitungsprozesse
- Vorbereitung Elterngespräche und Elternabende
- Eltern werden in ihrer Rolle und Position gestärkt. Ich hoffe, dass das zarte Pflänzchen aufgeht und sich stabilisiert. Davon erhoffe ich mir eine ausgeglichene Dynamik in der Erziehungspartnerschaft.
- Einsatz einer muttersprachlichen, sozialpädagogischen Honorarkraft.
- Flyer
- Broschüren
- ich werde als Experte/-in zu Rate gezogen
- Wie oben erwähnt haben wir schon viele Schritte zu einer Veränderung unternommen; jedoch ist der Prozess noch in Gange.

Diejenigen, die eine **Erweiterung des Angebots sinnvoll** fanden, führten aus:

- mehr Einbindung von Eltern (Migranten) notwendig
- Da die Elternbeteiligung bisher meistens sehr niedrig war, waren wir oft demotiviert. Jetzt galt es zu hinterfragen an was lag es, was verändert werden muss.
- Es muss eine Öffnung stattfinden.

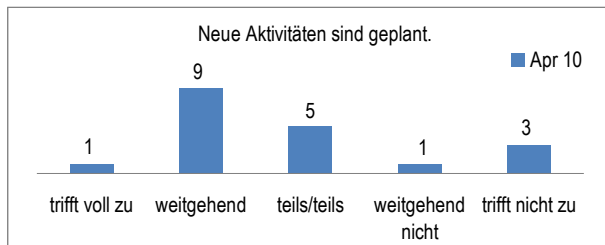
b. Erweiterung aufgrund der Weiterbildung

In den meisten Einrichtungen wurde das Angebot (Stand April 2010) aufgrund der Weiterbildung nicht erweitert (8/19), 5/19 Teilnehmer/-innen gaben „weitgehend nicht“ an. 3/19 schrieben, dass das Angebot teilweise erweitert wurde. 1/19 kreuzte „Trifft voll zu“ an, 1/19 „trifft weitgehend zu“. Eine Person machte keine Angabe.



c. Geplante neue Aktivitäten

Im April 2010 stimmten 9/19 Teilnehmer/-innen der Aussage „**Neue Aktivitäten sind geplant**“ „weitgehend“ zu. 5/19 gaben „teils/teils an. 3/19 sagten, die Aussage träfe nicht zu. Je 1/19 kreuzte „trifft voll zu“ und „trifft weitgehend nicht zu“ an.

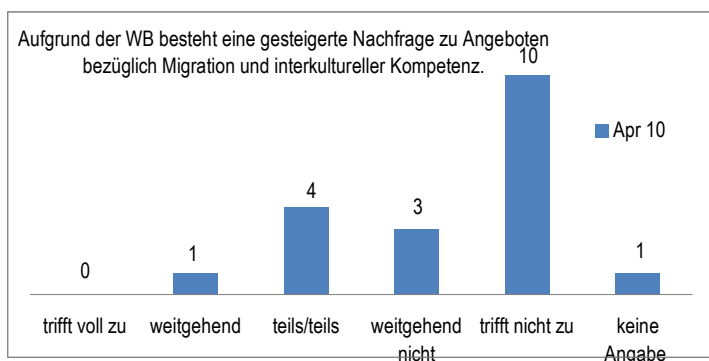


Folgende **Aktivitäten** waren geplant:

- Spezifische Elternarbeit (Elterncafé/Elterngespräche; teils aufsuchend/Runde Tische/Zusammenarbeit mit türkischem Elternverein/...) (5)
- Mehrsprachige Texte/Internetauftritt/Flyer/Broschüren/Öffentlichkeitsarbeit einsetzen (3)
- Praxisprojekt (3)
- Gemeinsames Projekt in Zusammenarbeit mit zwei anderen Einrichtungen (2)
- Fachtag im Team (2)
- Einrichtung eines „Hausrates“ mit Migrantenvertretern
- Kochkurs & Kletterkurs für jugendliche Migranten
- Sportgruppe mit irakischen Flüchtlingen
- Verstärkte Aufnahme von Themen (Kultur, Religion, „Anderssein“/Vorurteile)
- Vernetzung

d. Nachfrage der Angebote

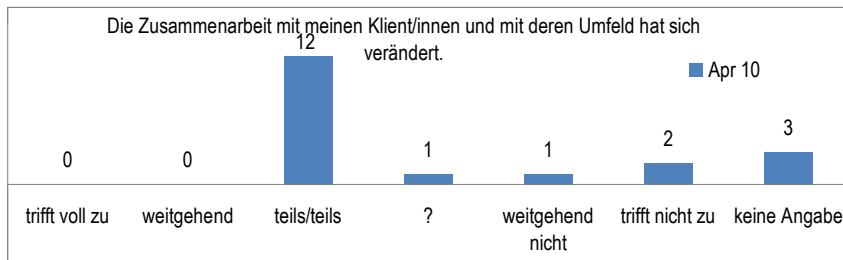
10/19 Teilnehmer/-innen waren im April 2010 der Auffassung, dass die Aussage „**Aufgrund der Weiterbildung besteht eine gesteigerte Nachfrage zu Angeboten bezüglich Migration und interkultureller Kompetenz**“ nicht zuträfe. 4/19 kreuzten „teils/teils an. 3/19 entschieden sich für „trifft weitgehend nicht zu“. 1/19 kreuzten „trifft weitgehend zu“ an, niemand fand die Aussage voll zutreffend. Eine Person machte keine Angabe.



3.6.6 Auswirkungen für die Klient/-innen

a. Sicht der Teilnehmer/-innen

Auf die Aussage „**Die Zusammenarbeit mit meinen Klient/-innen und mit deren Umfeld hat sich verändert**“ reagierten die meisten Teilnehmer/-innen mit „teils/teils“ (12/19). 2/19 kreuzten „trifft nicht zu“ an, 1/19 „trifft weitgehend nicht zu“. Eine Person setzte ein Fragezeichen zwischen „teils/teils“ und „weitgehend nicht“. 3/19 machten keine Angabe. Ein/e Teilnehmer/-in schrieb „noch zu früh“.



Folgende Antworten gaben 6/19 Teilnehmer/-innen auf die Frage „**Welche Veränderungen in der Zusammenarbeit und im Umgang mit Migrant/-innen nehmen Sie wahr?**“:

- Hintergründe werden besser verstanden und in Zusammenhang gebracht
- Mehr Fragen zum familiären Hintergrund und den Umständen, in denen der Jugendliche lebt.
- Mehr Mut, Hintergründe/Zusammenhänge/„Fraktionen“ etc. zu erfragen, mir erklären zu lassen.
- Man geht offener miteinander um, fragt mehr nach und tauscht sich mehr aus.
- Mehr Offenheit/Neugierde/Interesse meinerseits an der individuellen Biographie
- Bedürfnisse werden wahr u. ernst genommen
- Wahrnehmen, warum manche Angebote nicht angenommen werden, z.B. Mädchenarbeit, andere aber sehr stark.

b. Eindrücke der Vorgesetzten

Die Vorgesetzten gaben folgende Antworten auf die Frage „**Welche Veränderungen haben sich aus der Weiterbildungsteilnahme für Ihre Klient/-innen ergeben?**“:

Wahrnehmbare Veränderungen (9)

- „Eine veränderte Haltung verändert immer etwas.“
- Ja, es gab Veränderungen für die Klient/-innen. Die Mitarbeiter/-innen sind motiviert, sich in diese Richtung weiterzubilden.
- Das Thema „wie Migranten Teilhabe an der Gesellschaft bekommen können“ beschäftigt die Einrichtung. Es gibt beispielsweise ein Projekt zur besseren Beteiligung an der Demokratie von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund unter der „Voraussetzung von unterschiedlichen kulturellen Hintergründen“. Fragen sind: Wie erreichen wir wen/welche SINUS-Milieu-Gruppe? Wie bekommt man verschiedene Milieugruppen zusammen? Wie bezieht man Ausgegrenzte ein? Z.B.: Wie können Anreize geschaffen werden, dass auch Abiturienten zu Jugendtreffs kommen?
- Die Einrichtung engagiert sich bezüglich des „Pforzheim-Passes“, der Arbeitslosengeld-Bezieher/-innen ermöglicht, Vergünstigungen auf Eintritte zu bekommen.
- Die/der teilnehmende Mitarbeiter/-in hat berichtet, dass die folgende Aussage eine besonders wichtige Erkenntnis aus der Weiterbildung war: „Verunsicherung auf beiden Seiten ist normal in der interkulturellen Begegnung.“ Wenn es nicht gelingt, Verunsicherung zuzulassen oder anzusprechen, dann wird man auch als Berater/-in befangen. Möchte man Verunsicherungen verbergen und souverän erscheinen, dann kann das für den Beratungsprozess und die Arbeit mit Klient/-innen schwierig sein. Erlaubt man sich hingegen nicht alles wissen zu können, kann man eine Brücke schlagen. „Dies ist ein scheinbar kleiner, aber wesentlicher Aspekt. Wenn Menschen mit anderem kulturellen Hintergrund neu ankommen und das spüren, fühlen sie sich besser.“
- Das Verständnis dürfte weiter gewachsen sein.
- Ein großer positiver Effekt für die Klient/-innen ist, dass sich Personen aus den unterschiedlichen Einrichtungen gegenseitig kennen gelernt haben. So haben die Mitarbeiter/-innen einen anderen Hintergrund, wenn sie mit Klient/-innen sprechen. „Wenn jemand in einem bestimmten Bereich Hilfe sucht, den die eigene Einrichtung nicht abdeckt, müssen die Mitarbeiter/-innen nicht in Broschüren nachschlagen oder Ansprechpartner/-innen erfragen, sondern können sagen: ‚Gehen sie zu Herrn/Frau... und sagen Sie, ich habe Sie geschickt.‘ Das kommt den Klient/-innen zugute.“
- Es gibt einen Wissenszuwachs. Gleichzeitig ist bei dem Thema aber auch Vorsicht geboten: „Man darf nicht denken, dass man alles weiß, denn es gibt ja nicht *den* Türken oder *den* Deutschen.“ „Manches muss man

wissen, aber Nicht-Wissen wird auch verziehen; wichtiger ist ein wertschätzender Umgang.“ Die Weiterbildung hat angeregt zu hinterfragen und nachzufragen.

- Die Mitarbeiter/-innen und das Team sind ein bisschen mutiger geworden – auch Kritik darf man thematisieren, es ist nur wichtig wie und mit wem man spricht (z.B. in der Türkei eventuell mit der Oma sprechen, in Deutschland mit der Person selbst)

Schwer zu beurteilen (3)

- Das ist schwer zu beurteilen. Vermutlich werden die Klient/-innen anders wahrgenommen. Eventuell kommen sie sich mehr wertgeschätzt vor, weil es eine andere Sichtweise gibt.
- Das ist noch nicht recht abzusehen, teilweise ist ein vermehrte(s) Vertrauen/Gesprächsoffenheit/Kooperation festzustellen
- Das ist „schwer zu beurteilen“. Durch präventive Elternabende und eine Zusammenarbeit mit den anderen Einrichtungen hat sich schon etwas verändert.

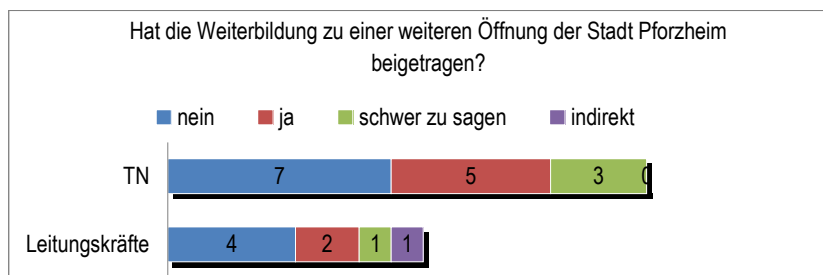
Keine Veränderungen wahrnehmbar (2)

- Bislang keine.
- Hierzu ist keine Aussage möglich, da das schwer messbar ist.

3.6.7 Interkulturelle Öffnung der Stadt Pforzheim

Auf die Frage „**Hat die Weiterbildung zu einer weiteren interkulturellen Öffnung der Stadt Pforzheim beigetragen? Inwiefern?**“ antworten 7/15 Teilnehmer/-innen mit „nein“. 5/15 nahmen eine interkulturelle Öffnung der Stadt wahr, 3/15 fanden es schwierig, die Frage zu beantworten oder konnten weder „ja“ noch „nein“ antworten.

4/8 Leitungskräfte waren im **Frühjahr 2012** nicht der Ansicht, dass die Weiterbildung zu einer **weiteren interkulturellen Öffnung der Stadt Pforzheim** beigetragen habe, 2/8 nahmen eine weitere interkulturelle Öffnung wahr, ein/e Vorgesetzte/r sah diese nur indirekt gegeben und ein/e gab an, dies nicht beurteilen zu können.



a. Erläuterungen der Teilnehmer/-innen

Folgende Punkte wurden von den Teilnehmer/-innen genannt, die **für eine interkulturelle Öffnung der Stadt** sprechen:

- Jede/r einzelne Teilnehmer/-in hat die Impulse in die eigene Arbeit eingebracht, daher sind die Inhalte an ganz verschiedenen Stellen in Pforzheim eingeflossen.
- Die Praxisprojekte und die Abschlussveranstaltung hatten eine Wirkung auf die Stadt Pforzheim.
- Der weiterbestehende, lose Austausch zwischen den Teilnehmer/-innen tut allgemein der Stadt gut.
- Es gab verschiedene Vernetzungsinitiativen zwischen den Teilnehmer/-innen. Aufgrund der eigenen Krankheit ist sich die/der Teilnehmer/-in aber nicht sicher, wo dies gerade steht. Sie/er wünscht sich jedenfalls eine weitere Vernetzung. Bei bestimmten Problemen gibt es aufgrund der Fortbildung schon jetzt einen Pool an Personen, die man problemlos anrufen und fragen kann.
- In der letzten Steuerungsgruppe vom Bündnis für Familie wurden drei Oberziele für 2012 vereinbart, die dem Kuratorium vorgeschlagen wurden. Bei allen drei Oberzielen soll das Thema „Interkulturelle Kompetenz und Interkulturelle Öffnung“ als Querschnittsthema Beachtung finden. Dieser Vorschlag wurde auch vom Kuratorium befürwortet, sodass das Querschnittsthema in den Zielvereinbarungen verankert wird.
- Ein Arbeitskreis für die irakischen Zuwanderer wurde gegründet.

- Kürzlich wurde mit der Integrationsbeauftragten der Stadt Pforzheim vereinbart, die Weiterbildungsteilnehmer/-innen in die Erstellung eines Integrationskonzepts für Pforzheim einzubeziehen. Es gab ja eine Gruppe von Teilnehmer/-innen, die sich nach der Weiterbildung nochmals getroffen hatte. Diese Gruppe soll in Kürze darüber informiert werden.
- Es ist angedacht, allerdings ohne bereits konkrete Aussagen machen zu können, dass nicht nur Sozialarbeiter/-innen, sondern auch Mitarbeiter/-innen der Stadtverwaltung und Lehrer/-innen interkulturelle an Weiterbildungen teilnehmen sollen. Es gibt die Idee, dies beim Schulamt einzubringen und eventuell auf das Potential der Weiterbildungsteilnehmer/-innen zurück zu greifen.
- Viele der Teilnehmer/-innen sind Mitarbeiter/-innen wichtiger Pforzheimer Einrichtungen. Dadurch wurde ein Beitrag zur Vernetzung und dem gegenseitigen Kennenlernen geleistet. Die meisten Teilnehmer/-innen haben den Fokus ihrer Arbeit auf interkulturelle Themen gelegt und daraus verschiedene Projekte abgeleitet. Es konnten viele Ideen gesammelt und bereits vorhandene Ideen weiterentwickelt werden.
- Bei der Abschlussveranstaltung waren Gemeinderatsmitglieder und andere Amtsträger/-innen der Stadt anwesend. Die Zeitungen berichteten darüber.
- Viele Kolleg/-innen in Pforzheim sind durch die Weiterbildung sensibler geworden.
- Auch in andere kommunale Entwicklungen und Prozesse, wie bspw. den Masterplanprozess, konnten Erkenntnisse aus der Weiterbildung eingebracht werden.
- Es gibt immer wieder Bemühungen, interkulturelle Themen in der Pforzheimer Öffentlichkeit zu platzieren. Wenige Teilnehmer/-innen sind auch in städtischen Gremien vertreten und können so bestimmte Konzepte und Projekte mitgestalten.
- Auf Stadtebene passiert sehr viel (z.B. Umgang mit irakischen Flüchtlingen, Masterplanprozess usw.). Diese Aktivitäten lassen sich aber nicht klar attribuieren – entsprechend ist auch nicht eindeutig zu bestimmen, welchen Beitrag die Weiterbildung hier hat. Die Weiterbildung war sicherlich ein förderlicher Faktor, aber keinesfalls der einzige.

Folgende Punkte sprechen **eher gegen eine interkulturelle Öffnung der Stadt:**

- Über die Weiterbildung wurde als Modellprojekt medial berichtet, aber eine tiefere Öffnung der Stadt konnte die/der Teilnehmer/-in nicht beobachten.
- Auch beim Masterplanprozess, der ja eine große Bürgerbeteiligung ermöglichen sollte, bestand das Problem, dass Bürger/-innen mit Migrationshintergrund nicht den Weg in die Veranstaltungen fanden – auch hier stellte sich die Frage, warum Migrant/-innen nicht erreicht wurden. Ein tiefergehendes Umdenken wäre nötig gewesen.
- Davon, dass wirklich neue Wege in Pforzheim eingeschlagen werden, spürt man noch nichts. So bleibt es in vielen Bereichen bei reinen Willensbekundungen, wobei die Kommune eher einen echten Paradigmenwechsel bräuchte, um sich nachhaltig zu öffnen.
- Bereits jetzt gibt es in Pforzheim einen hohen Migrationsanteil und zukünftig wird die Bevölkerung wohl sehr vielfältig sein. Dies wird heute noch oft eher als Bedrohung denn als Chance gesehen. Es sollte mehr in eine multikulturelle Gesellschaft investiert werden (im Bildungsbereich in und außerhalb der Schulen), statt die kulturelle Vielfalt als Art Belastung zu tolerieren. Ein aktives Angehen der Herausforderungen mit einer offenen inneren Haltung ist nötig.
- Die Weiterbildung hat nicht allgemein zu einer interkulturellen Öffnung in Pforzheim beigetragen, sondern nur auf persönlicher Ebene. Praktisch hat die/der Teilnehmer/-in viele Personen aus anderen Arbeitszusammenhängen in Pforzheim kennen gelernt und arbeitet noch immer mit manchen anderen Teilnehmer/-innen zusammen. Bei schwierigen Fällen kommt es nun zu einer Zusammenarbeit bzw. zu einer Weiterleitung an andere Teilnehmer/-innen der Weiterbildung. Diese Zusammenarbeit hat die Weiterbildung erleichtert.
- Die/der Teilnehmer/-in ist auf städtischer Ebene nicht eingebunden und ist daher nicht sicher, was hier passiert ist. Eine Veränderung in der Politik der Stadt wurde nicht festgestellt.
- Im Stadtteil wurden Kontakte gepflegt und dies ist auch der Platz, an dem die/der Teilnehmer/-in das Gefühl hat, am besten wirken zu können. Eine Arbeit auf städtischer Ebene würde die eigenen Kapazitäten übersteigen.
- Wenn sie dazu beigetragen hat, so war es nur ein kleiner Beitrag. In Pforzheim gibt es ohnehin Bemühungen, eine weitere interkulturelle Öffnung zu erreichen. Aber das liegt nicht an der Weiterbildung.
- Von Seiten der Stadt werden die neugewonnenen Kompetenzen der Teilnehmer/-innen nicht abgefragt, so der persönliche Eindruck. Wenn neue Projekte geplant werden usw., fragt niemand die Teilnehmer/-innen nach ihrer Einschätzung dazu.

- Was diesen Punkt betrifft, ist die/der Teilnehmer/-in enttäuscht. Es wurde eine intensive Weiterbildung durchgeführt und danach hört man nichts mehr. Die/der Teilnehmer/-in hat keinerlei Einblicke, was in Pforzheim läuft. Die Teilnehmergruppe hätte etwas bewirken können, aber die Teilnehmer/-innen werden nicht eingeladen oder gehört. Es wäre wichtig gewesen, dass das Bündnis oder die Stadt Pforzheim aktiv wird. Einzelne können das nicht leisten.
- Eine interkulturelle Öffnung hat nicht stattgefunden, durch die Weiterbildung hat sich die Stadt jedoch für das Thema positioniert. Der Oberbürgermeister hat in der Abschlussveranstaltung beispielsweise betont, dass eine kulturell bunt gemischte Gesellschaft eine Chance sei – das ist ein positives Signal. Es ist aber schwer zu sagen, was vor 10 oder 20 Jahren in Pforzheim möglich war und was jetzt möglich ist.
- Manche Inhalte lassen sich schwierig in die gesamte Stadt transportieren. Zum Beispiel die Erkenntnis, dass Kulturfeste, bei denen die einzelnen gebeten werden, die eigene Nation vorzustellen, Stereotype noch verstärken.
- In der Stadt wurde kürzlich ein interkulturelles Kochbuch entwickelt. Pro Land sollte eine Person ein traditionelles Gericht einreichen. Die/der Teilnehmer/-in hat dann per Mail angefragt, inwiefern das wirklich „interkulturell“ sei – aus ihrer/seiner Sicht handelte es sich dabei eher um ein „internationales“ Kochbuch, das Menschen ein Stück weit auf ihre Nationalität reduziert. Die Rückmeldung sorgte bei den Verantwortlichen zu Missstimmung und nicht zu einem Überdenken des Konzepts. Das Beispiel zeigt, wie schwierig es ist, Menschen, die nicht an der Weiterbildung teilgenommen haben, bestimmte Inhalte zu vermitteln. Ein weiteres städtisches Projekt ist ein Tagebuchprojekt. Privatpersonen und Einrichtungen aus Pforzheim schreiben Tagebuch und reichen das Buch dann weiter. Diese kurzfristigen Projekte reichen nach Einschätzung der/des Teilnehmers/in jedoch nicht aus. In Pforzheim müsste sich strukturell mehr verändern. So gibt es nur einen türkischen Sozialpädagogen in Pforzheim. Es fehlen Psychotherapeut/-innen sowie Kinder- und Jugendpsycholog/-innen mit Migrationshintergrund bzw. die sprachlich und interkulturell geschult sind.

Diejenigen, die **Schwierigkeiten hatten, die Frage zu beantworten**, erläuterten:

- Es gibt viele Aktivitäten, aber es bleibt unklar, ob diese langfristig tragfähig bleiben. Es wird viel über das Thema Migration gesprochen in der Stadt, aber die Vernetzung sollte noch weiter ausgebaut werden. Problematisch ist die unzureichende Personalausstattung. Wenn man sich andere Städte anschaut, so könnte Pforzheim noch viel verändern. Eine Idee, die die/der Teilnehmer/-in aus einer anderen Stadt kennen gelernt hat, ist es, bestimmte Formscheiben auf städtischer Ebene in viele Sprachen übersetzen zu lassen, sodass einzelne Einrichtungen diese einfach verwenden können. In Pforzheim müssen dies derzeit die einzelnen Einrichtungen jeweils selbst leisten. Das erfordert Eigenengagement, läuft oft schleppend und Synergien gehen verloren. Die Grenzen der eigenen Kapazität stehen somit wichtigen Veränderungen im Weg.
- Die Abschlussveranstaltung stieß auf großes öffentliches Interesse. Aber dies ist ein relativ punktueller Effekt. Danach ist nicht mehr viel passiert. Aufgrund der Weiterbildung gab es keine größere Veränderung. Über Absichtserklärungen hinaus haben sich keine konkreten Aktivitäten ergeben.
- Die prekäre Finanzsituation der Stadt führt dazu, dass andere Themen Vorrang genießen.

b. Erläuterungen der Leitungskräfte

Die Leitungskräfte begründeten ihre Aussagen folgendermaßen:

Ja

- Wir nehmen an mehr Veranstaltungen teil, die die städtische Interkulturalität und die Kompetenz, damit umzugehen, verbessert.
- Die Weiterbildung hat den bereits eingeleiteten Prozess der interkulturellen Öffnung der Stadt Pforzheim bewusstseinsmäßig und fachlich unterstützt.
- Stadt hat sich damit (erneut?) in der Frage der Integration zwischen unterschiedlichen Trägern mit unterschiedlichen Arbeitsbereichen positioniert, in der Öffentlichkeit ist das ein großes Thema, wegen Zuwanderung von Menschen aus dem Irak.

Nein

- Bedingt. Durch finanzielle Engpässe von Stadtseite fehlen Betreuungsplätze, durch die die Förderung der Kinder mit Migrationshintergrund voran gebracht werden könnte.
- Kann nicht seriös beantwortet werden. Nach meinem persönlichen Eindruck nicht.

- Interkulturelle Öffnung finde ich zu viel. Es gibt inzwischen ein Bewusstsein, dass wir ein Einwanderungsland sind und dass wir aufgrund des demographischen Wandels gut daran tun, Jugendlichen rechtzeitig zu fördern, dass sie in die Lage versetzt werden, einen Beruf zu erlernen. Weil der Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Pforzheim sehr hoch ist, bedeutet es auch, sich diesen Jugendlichen zuzuwenden. Siehe Vortrag Dr. Bürger Jugendhilfeausschuss, gehalten 19.02.2012. Die Konsequenz, dass es mehr finanzielle Ressourcen und Mitarbeiterinnen in der Verwaltung mit eigenem Migrationshintergrund bedeutet, wird allerdings nicht daraus gezogen.

Indirekt

- In Pforzheim gibt es einen sehr großen Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund. Ich halte es für sehr bedeutsam, dass möglichst viele Fachkräfte für migrationssensibles Arbeiten geschult werden. Im Masterplanverfahren in Pforzheim hat sich deutlich gezeigt, dass die Fragen des Zusammenlebens mit und der Teilhabe von Menschen unterschiedlichster Herkunft wesentliche Zukunftsfragen für die Stadt sind. Ich denke, dass die Weiterbildung mit dazu beigetragen hat, das Bewusstsein in diesem Bereich zu stärken.

3.7 Vernetzung

3.7.1 Auswirkungen auf Vernetzung allgemein

a. Vorgesetzte:

Die Vorgesetzten wurden am Telefon um ihre Einschätzung zur Frage „**Welche Auswirkungen hatte die Weiterbildung auf die Vernetzung Ihrer Einrichtung?**“ gebeten. Folgende Wirkungen wurden genannt:

Zwischen den Beteiligten

- Die Vernetzung auf Ebene der Mitarbeiter/-innen, aber auch auf Seite der Träger ist durch die Weiterbildung „enger geworden“. Interkulturelle Fragen sind zwischen den Trägern ein wichtigeres Thema geworden. Die Weiterbildung war ein Anlass, sich öfter darüber zu unterhalten. Z.B. wurde gemeinsam ein Konzept für den Umgang mit irakischen Flüchtlingen in Pforzheim erarbeitet. Im letzten Jahr wurde eine eigene Clearingstelle für diese Zielgruppe im Rathaus eingerichtet. „Man wusste, mit wem man redet, und hat sich gemeinsam dafür eingesetzt“. „Das wäre vorher nicht so möglich gewesen.“
- In einem Gespräch mit der/dem teilnehmenden Mitarbeiter/-in wurde bereits überlegt, mit wem die Einrichtung zukünftig zusammenarbeiten könnte. „Es bietet sich an, auf Einrichtungen zurückzugreifen, die bei der Weiterbildung dabei waren.“
- Im operativen Bereich ist die Vernetzung besser geworden. Es ist leichter, auf andere Einrichtungen zuzugreifen, weil es persönliche Kontakte gibt und „nicht mehr nur der Chef den Chef kennt“.
- Aufgrund des Themenfeldes gibt es ohnehin einen hohen Vernetzungsgrad der Einrichtung, um die Arbeit gut machen zu können. Die Vernetzung hat sich aber insgesamt durch die Weiterbildung verbessert. Nicht nur durch die Person des/der Teilnehmers/-in, sondern auch das Engagement von Seiten der Leitungsebene.
- „Durch die Weiterbildung sind Kennenlernprozesse zwischen Personen angestoßen worden, die sonst nicht zusammengekommen wären.“ Es ist jetzt leichter, sich gegenseitig anzurufen, weil man sich kennt.
- „Die Vernetzung ist besser geworden, aber sie muss auch genutzt werden.“ Es ist schwer einzuschätzen, ob sie genutzt wird.
- Besonders wichtig war auch die Vernetzung auf Mitarbeiterebene. Dadurch, dass die Teilnehmer/-innen durch die Weiterbildung längere Zeit in einem Arbeitsprozess miteinander standen, verändert sich auch die Zusammenarbeit oder der Kontakt in der Alltagsarbeit. Die Erfahrung zeigt, dass solche gewachsenen Beziehungen (sofern man sich gut versteht) oft viele Jahre tragen, selbst wenn sich die eigene Funktion oder der Arbeitskontext von Einzelnen verändert. Der Eindruck ist entstanden, dass bei der Weiterbildung bei manchen der Teilnehmer solche tragenden Prozesse angestoßen wurden.
- Bei der Abschlussveranstaltung mit den Trägern waren sehr viele Personen anwesend und haben die Gruppentische mitgemacht – das ist ein Beitrag zur Vernetzung. Es waren mehrere Einrichtungen beteiligt, die für die Einrichtung relevant sind (z.B. Familienzentren,...). „Man tauscht sich jetzt aus.“ Die Projektteams, die sich aus verschiedenen Einrichtungen zusammensetzten waren sehr sinnvoll für die Vernetzung.
- Neue Kooperationen sind nicht entstanden, aber die Zusammenarbeit hat sich positiv verändert. Es gibt jetzt eine andere Form der Zusammenarbeit. Vorher gab es Zusammenarbeit bei schwierigen Fällen oder Fortbildungsbedarf. Inzwischen gibt es (z.B. mit dem Elterncafé) regelmäßige Begleitung und Kontakte.
- Es gab einige neue Kontakte. Aber es war schwierig, Treffen außerhalb der Fortbildung zu vereinbaren. Es gab in der Weiterbildung einige gute Ideen, aber die Beteiligten hatten nicht viel Zeit. Die/der eigene Mitarbeiter/-in hat sich „gut reingehängt, aber die anderen hatten sehr viel zu tun.“
- Es ist geplant, dass die Weiterbildungsteilnehmer/-innen auf die Integrationsbeauftragte zugehen, um einen Integrationsbeirat zu gründen. Es ist schon lange geplant einen solchen Beirat für die direkte Zusammenarbeit mit der Integrationsbeauftragten einzurichten (sie hat nur eine Stelle). Der Beirat soll aus Teilnehmerinnen und anderen Akteuren zusammengesetzt werden. Hier müssten die Teilnehmer/-innen aktiv werden oder an das Bündnis für Familie herantreten.

Zu Nicht-Beteiligten

- Die Weiterbildung bringt jedoch mit sich, dass mit den Einrichtungen, „die nicht so interkulturell arbeiten“, weniger zusammengearbeitet wird.

Im Stadtteil

- Am deutlichsten haben sich Wirkungen auf die Vernetzung im Stadtteil herauskristallisiert. Mehrere Teilnehmer/-innen kamen aus dem gleichen Stadtteil und haben hier verschiedene Aktionen durchgeführt.
- Die Weiterbildung hatte Auswirkungen auf die Zusammenarbeit im Stadtteil, auch wenn es schon lange eine Zusammenarbeit mit einzelnen Einrichtungen gab.
- „Wurde weiter verstärkt gelebt!“
- Insgesamt häufigere Kooperation zwischen einzelnen Trägern im Stadtteil. Zwei der Teilnehmer/-innen haben inzwischen gemeinsam die Moderation der Sozialraumkonferenz eines Stadtteils übernommen. Sie speisen also hier ihr Wissen ein.
- Die Weiterbildung hatte zum Teil Auswirkungen auf die Vernetzung im Stadtteil.
- Die Einrichtung arbeitet nur in Einzelfällen stadtteilorientiert, daher hat sich diesbezüglich wenig verändert.
- Im Stadtteil hatte die Weiterbildung keine besondere Bedeutung. Hier gab es schon immer Vernetzung.

Zu Einrichtungen in anderen Stadtteilen

- Hier gab es eine Weiterentwicklung. Manche Einrichtungen sind mit denen anderer Stadtteile in Kontakt gekommen.
- Die Vernetzung zu anderen Stadtteilen ist stärker geworden.
- Insgesamt häufigere Kooperation zwischen einzelnen Trägern in anderen Stadtteilen
- Hier gab es nur bedingt Veränderungen. Mit zwei Institutionen wird enger kooperiert als vorher.

Pforzheim-übergreifend

- Bei der Einrichtung hat sich vor allem pforzheimübergreifend etwas ergeben.
- Vor allem pforzheimübergreifend.
- Die pforzheimübergreifende Vernetzung ist stärker geworden.
- Hier liegt der größte Erfolg der Weiterbildung. Über die Träger und durch den Verlauf der Weiterbildung (z.B. Workshop der Trainer/-innen mit den Trägern) hat sich die Vernetzung vertieft. Die Mitarbeiter/-innen waren ohnehin ständig in Kontakt und haben darüber berichtet, aber die Träger haben sich bei geplanten oder zufälligen Treffen auch untereinander immer mal wieder gegenseitig gefragt, „wie es mit der Weiterbildung so läuft“. Es war also keine neue Kooperation aber die bestehenden Kooperationen haben sich „vertieft“.
- Da die Einrichtung pforzheimübergreifend tätig ist, werden eher gesamtstadtbezogene Kooperationen erwartet. Das meiste wird hier aber „eher in der Zukunft passieren“.
- Eher nicht

Erst zukünftig

- Diese werden eher in der Zukunft erwartet.

b. Einschätzungen der pädagogischen Leitung

Auf die Frage „Denken Sie, dass die Weiterbildung einen Beitrag zur Vernetzung geleistet hat? Woran machen Sie das fest?“ konstatierte die pädagogische Leitung, dass das Ziel nur bedingt erreicht wurde. Teilweise hat die Weiterbildung aus Sicht der Trainer/-innen jedoch zur Vernetzung beigetragen.

Die **Praxisprojekte** hatten zwar eine gewisse Vernetzung zur Folge, die pädagogische Leitung ist allerdings skeptisch, ob im Arbeitsalltag genug **Ressourcen** vorhanden sind, um die Vernetzung aufrecht zu halten. Zudem sind durch die Projekte in zwei Stadtteilen Ansätze zur Vernetzung entstanden, doch auch **stadtteilbezogen hat die Vernetzung nicht so gut geklappt**, wie anfangs gedacht.

Die Teilnehmer/-innen **kennen sich** und werden sich sicher zu unterschiedlichen Anlässen treffen. Die Vernetzung wird jedoch nur funktionieren, wenn ein **Motor, ein konkretes Ziel** oder ein Thema da ist und eben auch Ressourcen und Anerkennung dafür. Es ist fraglich, ob diese Faktoren gegeben sind.

Zur leichteren Kommunikation wurde ein **E-Mail-Verteiler** eingerichtet.

Die Weiterbildung konnte **Impulse** in Richtung einer engeren Vernetzung geben. Um aber eine andauernde weiträumigere Vernetzung zu erreichen, müssten wichtige Akteure zusammenkommen, gemeinsam Bedarfe und Ziele ermitteln, prüfen, ob diese realistisch sind, und entscheiden, wer welche Rolle übernimmt. Dafür wäre es **wichtig, dass jemand hauptsächlich dafür zuständig wäre**, der/die die Personen zusammenbringt, begleitet,

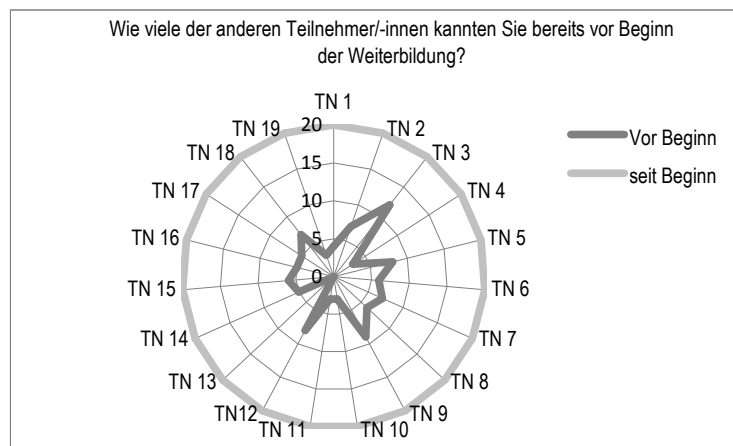
ein Auge darauf hat, wo die Zusammenarbeit ins Stocken kommt oder wer etwas braucht und sich um Öffentlichkeitsarbeit kümmert.

Bei der **Abschlusspräsentation** traten die TN sehr selbstbewusst auf und boten sich der Integrationsbeauftragten offen als Ressource an. Damit signalisierten sie, dass sie sich – durchaus auch als Gruppe - in kommunale Diskurse einbringen möchten.

Insgesamt fragt sich die pädagogische Leitung, ob eine Weiterbildung allein von den Zielsetzungen her überhaupt sowohl fachliche Kompetenzen als auch Netzwerkarbeit vermitteln kann, die auf Dauerhaftigkeit ausgerichtet ist.

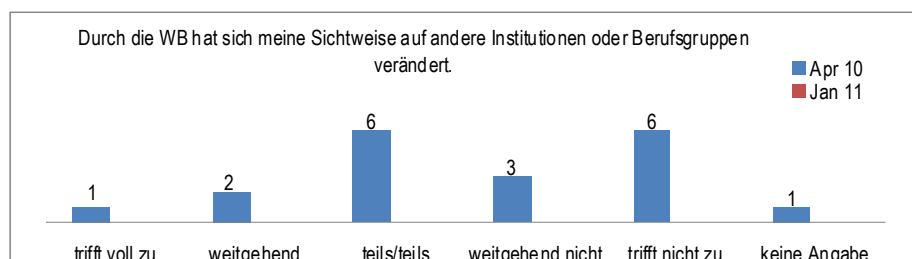
3.7.2 Persönliche Vernetzung der Teilnehmer/-innen

Aufgrund der Weiterbildung lernten alle Teilnehmer/-innen (im Schaubild TN 1- TN 19) Personen kennen, die Sie zuvor nicht kannten. Wie das Schaubild veranschaulicht, hat sich der Bekanntenkreis durch die Weiterbildung insgesamt beträchtlich vergrößert – bei TN 13 sogar von 0 auf 20; doch auch bei TN 13, der/die bereits zu Beginn viele der anderen Teilnehmer/-innen kannte, verdoppelte sich die Zahl fast.



3.7.3 Sichtweise auf andere Institutionen

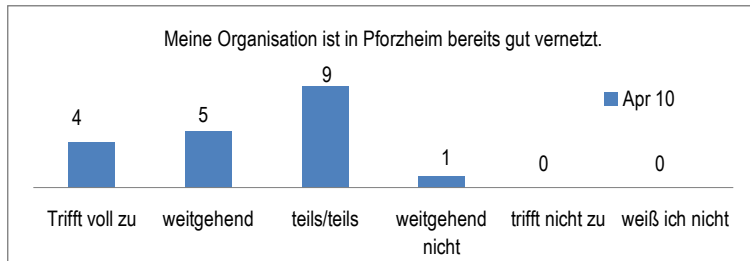
Der Aussage „**Durch die Weiterbildung hat sich meine Sichtweise auf andere Institutionen oder Berufsgruppen verändert**“ konnten die meisten Teilnehmer/-innen im April 2010 nicht (6/19) oder nur zum Teil (6/19) zustimmen. 3/19 kreuzten „trifft weitgehend nicht zu“ an. 2/19 stimmten „weitgehend“ zu, 1/19 kreuzte „trifft voll zu“ an. Eine Person machte keine Angabe.



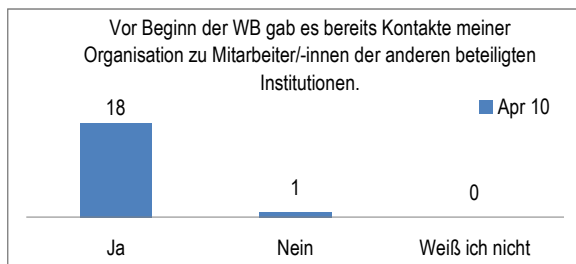
Diejenigen, deren Sichtweise sich verändert hat, erwähnten neue Einblicke in andere Arbeitsbereiche bzw. das Kennenlernen von anderen Arbeitsmethoden, Ressourcen und Ansatzpunkten, eine Anerkennung von deren Arbeit durch das Kennenlernen und: „Lerne andere Einrichtungen erst kennen, da ich noch neu in Pforzheim arbeite.“

3.7.4 Vernetzung der Einrichtung zu Beginn der Weiterbildung

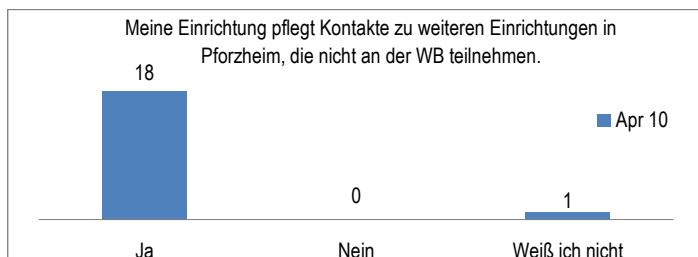
Nach Aussage der Teilnehmer/-innen, waren 9/19 Einrichtungen im **April 2010** zum Teil gut vernetzt, 5/19 „weitgehend“ gut vernetzt und für 4/19 traf die Aussage **„Meine Organisation ist in Pforzheim bereits gut vernetzt“** voll zu. 1/19 kreuzte „trifft weitgehend nicht zu“ an, niemand entschied sich für die Antwortoption „trifft nicht zu“ oder „weiß ich nicht“.



18/19 Organisationen hatten bereits **vor Beginn der Weiterbildung Kontakte zu anderen beteiligten Institutionen**, 1/19 hatte noch keine.

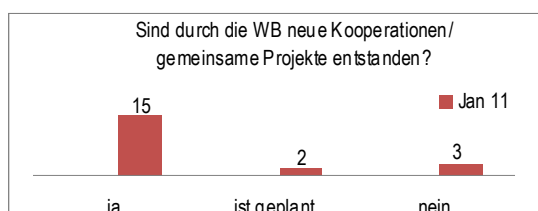


Auch **zu Einrichtungen, die nicht an der Weiterbildung teilnahmen**, bestanden bei der überwiegenden Mehrheit der Institutionen Kontakte (18/19). Eine Person kreuzte „Weiß ich nicht“ an.

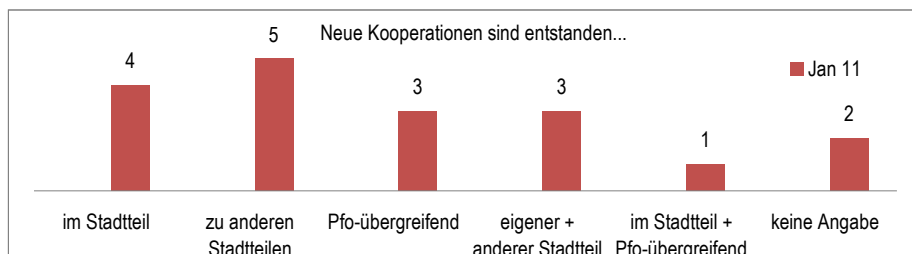


3.7.5 Neue Kooperationen

Nachdem die Teilnehmer/-innen im April 2010 auf die Aussage **„Durch die Weiterbildung sind bereits Kooperationen zu anderen Teilnehmer/-innen entstanden“** größtenteils noch mit „teils/teils“ reagierten (10/19), beantwortete die Mehrheit (15/19) von ihnen im **Januar** die Frage **„Sind durch die WB neue Kooperationen/ gemeinsame Projekte entstanden?“** mit „ja“. 3/19 verneinten, 2/19 gaben an, dass Kooperationen/gemeinsame Projekte in Planung seien.



Was die **räumliche Verteilung der entstandenen neuen Kooperationen** angeht, so entstanden diese nach Aussage der Teilnehmer/-innen im **Januar 2011** folgendermaßen:



Folgende **Kooperationen entstanden** nach Aussage der Teilnehmer/-innen:

- Elterncafé (3)
- Projekt im Stadtteil Dillweißenstein (3)
- Flyer in verschiedenen Sprachen (2)
- Wichtige neue einzelne Kontakte geknüpft
- Vernetzung einzelner Einrichtungen
- Regelmäßiger Austausch
- Runder Tisch – Netzwerke für Bildung
- Praxisprojekt aus der Fortbildung
- Mein Projekt fand in ähnlicher Durchführung in anderen Stadtteilen statt. Dadurch kam es zum Austausch/Refl. unserer Arbeit
- Weiterarbeit am begonnenen Projekt
- Kooperation von Familienhilfe und Schulsozialarbeit
- Elternpartnerschaften
- Familiennachmittage

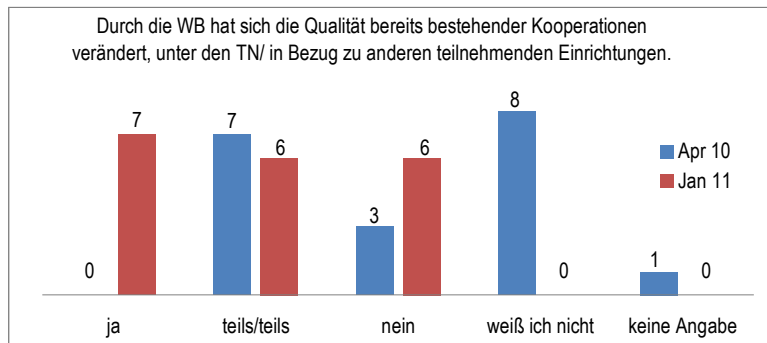
3.7.6 Wirkungen auf die Qualität bestehender Kooperationen

a. Zu beteiligten Einrichtungen

In dem Schaubild werden die Antworten auf zwei ähnliche Fragen in der ersten und zweiten Befragungsrunde der Teilnehmer/-innen verglichen. Die Antworten vom **April 2010** bezüglich der Aussage „**Durch die Weiterbildung hat sich die Qualität der bereits bestehenden Kooperationen unter den Teilnehmer/-innen verändert**“ wurden zu Vergleichszwecken teilweise zusammengefasst. So werden die Antwortoptionen „trifft voll zu“ und „trifft weitgehend zu“ unter „ja“ zusammengefasst; die Antworten „trifft weitgehend nicht zu“ (1/19) und „trifft nicht zu“ (2/19) unter „nein“.

Antwortete im April 2010 noch niemand mit „ja“, so waren es im **Januar 2011** die meisten (7/19). „Teils/teils“ kreuzten im April 2010 7/19 an, im Januar 2011 6/19. „Nein“ wurde im April 3/19 Mal angegeben, im Januar 2011 6/19 mal. Im April hatte der Großteil der Teilnehmer/-innen (8/19) noch mit „weiß ich nicht“ geantwortet und eine Person machte keine Angabe.

Evaluation der Weiterbildung „Interkulturell denken – lokal handeln“



Zu beiden Befragungszeiträumen erläuterten die Teilnehmer/-innen die Veränderung der Qualität. Die **Erläuterungen** werden in folgender Tabelle gegenübergestellt:

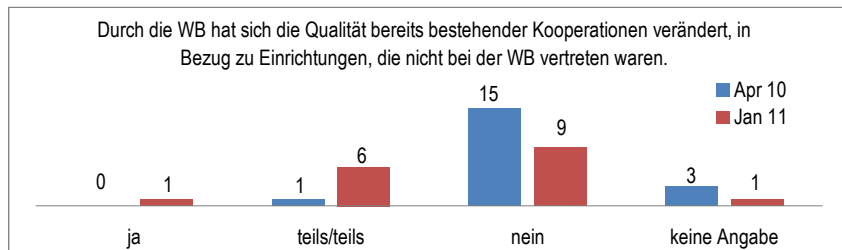
April 2010	Januar 2011
<ul style="list-style-type: none"> • Engerer Austausch • Es entwickelt sich eine gemeinsame Sprache • Kommunikationswege werden kürzer • Man hat sich besser kennengelernt • Kennenlernen weiterer Mitarbeiter aus anderen Institutionen 	<ul style="list-style-type: none"> • Informeller Austausch • Engere Kontakte haben sich positiv auf das Miteinander ausgewirkt. • der direkte Kontakt zu den Mitarbeitern aus anderen Einrichtungen, hat sicher auch zum Teil zu einem erleichterten Zugang zur jeweiligen Einrichtung geführt. • Wir sind uns bekannter geworden und wissen mehr über die Arbeit unserer Kolleginnen. • Durch das Kennenlernen der Mitarbeiter/-innen sitzen nun bekannte Gesichter in den Einrichtungen und man weiß, wen man am Telefon hat. • Ich lernte Kooperationspartner aus neuem Blickwinkel kennen, man begegnete sich auf anderer Ebene • ein gemeinsames Projekt ist entstanden, das mit guter Begleitung geplant und reflektiert werden konnte • Kooperation zwischen verschiedenen Bereichen (z.B. Schule vs. Beratung; Schule vs. Jugendarbeit; Kita vs. Eltern; Beratung vs. Eltern • da bisher kaum bzw. keine Kooperation stattgefunden hat. • Vernetzung im Stadtteil beginnt erst • Vertiefung der Kooperation • Vernetzung zu anderen Einrichtungen hat stattgefunden, Zusammenarbeit <u>vertieft</u> • Nachhaltigkeit durch weitere Zusammenarbeit und Unterstützung • Es bestehen zahlreiche Kooperationen mit guter Qualität. Aus diesem Grund wird kein neues Fass aufgemacht. • Innerhalb meines Projektes kam es nicht zu einer Kooperation im Stadtteil • Kooperieren aber schon lange im Stadtteil • Die Kooperation wird stärker werden. • Letztendlich wird es sich nach der Weiterbildung herausstellen!

b. Zu Einrichtungen, die nicht teilnehmen

In dem Schaubild werden die Antworten auf zwei ähnliche Fragen in der ersten und zweiten Befragungsrunde der Teilnehmer/-innen verglichen. Die Antworten vom April 2010 bezüglich der Aussage „**Die Qualität der Zusam-**

menarbeit meiner Einrichtung mit Institutionen, die nicht an der Weiterbildung teilgenommen haben, hat sich verändert“ wurden zu Vergleichszwecken teilweise zusammengefasst: So werden die Antwortoptionen „trifft voll zu“ und „trifft weitgehend zu“ unter „ja“ zusammengefasst; die Antworten „trifft weitgehend nicht zu“ (4/19) und „trifft nicht zu“ (11/19) unter „nein“.

Sowohl im April 2010 (15/19) als auch im Januar 2011 (9/19) stimmten die meisten Teilnehmer/-innen der Aussage **„Durch die Weiterbildung hat sich die Qualität bereits bestehender Kooperationen verändert, in Bezug zu Einrichtungen, die nicht bei der Weiterbildung vertreten waren.“** nicht zu. Im April 2010 kreuzte 1/19 „teils/teils“ an, im Januar 2011 6/19. 1/19 stimmte im Januar 2011 der Aussage zu (April 2010: 0/19). Keine Angabe wurde im April 2010 3/19 und im Januar 2011 ein Mal gemacht.



Zu beiden Befragungszeiträumen erläuterten die Teilnehmer/-innen die Veränderung der Qualität. Im April 2010 lautete die einzige Erläuterung: „Hintergrundwissen von Familien wird ausgetauscht“. Folgende **Erläuterungen** wurden im Januar 2011 gegeben:

- Ich profitiere auch von den Erfahrungen meiner Kolleginnen, die in der Weiterbildung thematisiert wurden
- Thema interkulturelle Kompetenz wird mehr berücksichtigt und gegenüber Kooperationspartnern vertreten.
- Mein Projekt fand in ähnlicher Durchführung in anderen Stadtteilen statt. Dadurch kam es zum Austausch/Reflexion unserer Arbeit
- teils in der Kooperation – teils kommt keine konstruktive kooperative Zusammenarbeit zustande.
- kein/wenig Interesse wegen mangelnder zeitlicher Ressourcen und anderer (gedanklicher) Basis -> Viel Überzeugungsarbeit notwendig um dies zu ändern
- Kein Kontakt
- im Moment sind sie eher in den Hintergrund gerückt
- dazu kann ich noch nichts sagen
- keine Ahnung

3.8 Nachhaltigkeit

3.8.1 Einschätzung der pädagogischen Leitung

Die pädagogische Leitung wurde gefragt: „**Denken Sie, die Weiterbildung hat einen nachhaltigen Eindruck hinterlassen? Welche Elemente der Weiterbildung befördern Ihrer Meinung nach die Nachhaltigkeit der Wirkungen?**“

Für die alltägliche Arbeit ist sehr gut vorstellbar, dass manche Teilnehmer/-innen auch weiterhin die **biographischen Interviews** anwenden werden („Haltung des Zuhörens“). Zudem wird die Bereitschaft zur Reflexion des eigenen Handelns sicher bei vielen verankert bleiben.

Entscheidend für die Nachhaltigkeit wird sein, ob und wie sich die **Institutionen sowie das Trägerbündnis BFP öffnen** und einen institutionellen Prozess einleiten werden.

Wenn sich das **Trägerbündnis im Hintergrund** („Bündnis für Familie“) für das Thema stark machte, könnte das zur Nachhaltigkeit beitragen. Auch auf **kommunaler Ebene** bedarf es eines Bewusstseins für das Thema (auf Seiten der Stadt- und Gemeinderäte, der Verwaltung, des Oberbürgermeisters,...). Hier ist entscheidend, ob lediglich symbolische Lippenbekenntnisse formuliert werden oder **politischer Wille und finanzielle Ressourcen** vorhanden sind.

Die Teilnehmer/-innen und die Weiterbildung insgesamt sind bei der **Abschlussveranstaltung** sehr sichtbar geworden (Oberbürgermeister, Integrationsbeauftragte, Jugendhilfeplaner,... waren beteiligt) – dies hat möglicherweise Türen geöffnet. Unter Umständen greifen kommunale Stellen auf die Weiterbildungsteilnehmer/-innen zurück, wenn es zukünftig um das Thema geht.

Es wäre zudem wichtig, konkrete Ziele zu formulieren. Nachhaltigkeit an sich ist kein Ziel. Es bedarf vielmehr **Visionen und Ziele** für die interkulturelle Arbeit. Diese Ziele müssten von Führungskräften und Verantwortlichen mit formuliert und ernsthaft in Angriff genommen werden. Es ist wichtig, dass konkrete Zielvorgaben operationalisiert werden. Dann müssen die Einrichtungen über einen gewissen Zeitraum begleitet werden. Einzelne Mitarbeiter/-innen können dies nicht oder nur bedingt alleine anstoßen.

Zum Teil haben die Teilnehmer/-innen stadtteilbezogen zusammengefunden und könnten nun Träger- und Institutionen übergreifend aktiv werden. Am Ende der Weiterbildung gab es zudem drei bis vier Teilnehmer/-innen, die sich für **Netzwerkarbeit** stark gemacht haben. Sie haben auch für die Abschlusspräsentation die Rolle als **Schlüsselpersonen** für Vernetzung eingenommen.

Informiert wurde in der Weiterbildung zudem über das landesweite „Netzwerk rassismuskritische Migrationspädagogik“, das für die Mitarbeit der Pforzheimer Kolleg/-innen offen steht.

3.8.2 Prognosen der Vorgesetzten (Mitte 2011)

Um erste Einschätzungen bezüglich der Nachhaltigkeit der Weiterbildung zu erhalten, wurden die Vorgesetzten Mitte 2011 in der Telefonbefragung gefragt: „**Was meinen Sie: Werden die Wirkungen der Weiterbildung (in Pforzheim/in Ihrer Einrichtung) nachhaltig sein? Was befördert/behindert Ihrer Einschätzung nach die Nachhaltigkeit?**“ Die Vorgesetzten antworteten:

Nachhaltigkeit allgemein (6)

- „Jede Weiterbildung ist nachhaltig“, sowohl was die positiven als auch die negativen Wirkungen betrifft. „Aber wie misst man das?“ Eine mögliche Frage ist: „Was wäre, wenn nicht?“ – „Wir würden das Thema aus dem Auge verlieren. Und dann gäbe es Probleme und man wüsste nicht warum.“

- Das Thema ist ein Dauerthema und kann nicht mehr ausgelassen werden.
- Die Zukunft der Gesellschaft hängt davon ab, wie es gelingt, das Zusammenleben von so vielen „biographisch anders entwickelten Menschen“ zu gestalten. V.a. in der Sozialarbeit ist das Thema Interkulturelle Kompetenz daher wichtig, weil sie ohnehin zum Ziel hat, „Verinselung und ein Auseinanderdriften“ in der Gesellschaft zu verhindern. Insofern ist Interkulturelle Kompetenz hier zwar nur ein Aspekt, aber ein Dauerthema. Das Thema bleibt wichtig. „Da hat die Weiterbildung in gewisser Weise einen Finger in die Wunde gelegt.“ Denn: „Es funktioniert nicht gut. Es funktioniert auch nicht schlecht, könnte aber besser sein.“ Der Umgang mit Diversität entscheidet auch über den zukünftigen Erfolg eines Landes. Gleichzeitig gibt es auch Probleme innerhalb einzelner Ethnien (z.B. innerhalb der türkischen Bevölkerung, der russischen Bevölkerung oder auch der deutschen Bevölkerung).
- „Man muss die Weiterbildungsinhalte immer wieder auffrischen, sonst verblasst das im Laufe der Zeit.“
- Die Weiterbildung ist nur dann nachhaltig, wenn der Prozess durch das Projekt weiter begleitet wird. Sonst ist es lediglich ein Aspekt, der stärker in den Blickwinkel rückt.
- „Die Intensität der Weiterbildung war sehr gut.“ Mit Ausnahmen weniger Gastvorträge waren die Einheiten „sehr reichhaltig“.

Nachhaltigkeit in der Einrichtung (13)

- „In der Einrichtung auf jeden Fall.“ Es ist ein zentrales Thema – das wird bleiben. Die Themen aus der Weiterbildung werden weiter Bedeutung haben.
- Wenn sich bei jeder/m Teilnehmer/-in etwas nachhaltig verändert hat, dann wird das in der eigenen Arbeit wahrscheinlich auch nachhaltig sein. Und dann können die Weiterbildungsteilnehmer/-innen „mit gutem Beispiel voraus“ gehen. Bei den zwei Mitarbeitern war das so. Anfangs fanden sie die Weiterbildung noch nicht so interessant, aber dann haben sie bemerkt, dass sie sich persönlich verändert haben.
- Die Kolleg/-innen sind weiterhin da und achten immer auf das Thema. Sie bieten sich immer an. Das Thema wird in Zukunft in regelmäßigen Abständen eingeplant. In manchen Arbeitsbereichen gibt es interkulturelle Teams.
- Fördernd für die Nachhaltigkeit ist, dass das Leitungsteam das Thema wichtig nimmt und auch in Kooperationen mit anderen Einrichtungen einbringt.
- Auch bei der Besetzung von Stellen hat die Leitungsebene das Thema im Sinn, auch wenn derzeit nicht die Kapazitäten da sind, um neue Stellen zu schaffen oder neue Ideen umzusetzen.
- Es gibt ein großes Bewusstsein für Migranten und ihre Lebensumstände. Das Thema ist präsent (nicht zuletzt auch durch bi-nationale Partnerschaften einiger Mitarbeiter/-innen). Die Einrichtung setzt sich stark mit Migranten auseinander.
- Das Bestreben der Einrichtung ist es, vor Ort mit allen Beteiligten auf Augenhöhe gut zusammenzuarbeiten. Dafür sind persönliche Kontakte wichtig, z.B. zu Migrantenvereinen.
- Das Thema ist wichtig, „rutscht aber manchmal weg“/wird „aus dem Blick“ verloren aufgrund der Themenvielfalt. Es spielt dann wieder eine wichtigere Rolle in der Arbeit, wenn es Klient/-innen gibt, bei denen interkulturelle Fragen eine Rolle spielen.
- Die/der teilnehmende Mitarbeiter/-in hat sich bereits vorher für das Thema engagiert, tut es jetzt aber etwas fundierter durch die Weiterbildung.
- Problematisch ist, dass das Thema stark an der Person des/der teilnehmenden Mitarbeiters/-in hängt. Sie/er ist immer ausgebucht und wird von verschiedenen Stellen angefragt, weil es so wenig andere Mitarbeiter/-innen mit Migrationshintergrund gibt.
- Hohe Belastung im alltäglichen Arbeitsablauf verhindert regelmäßige(n) Austausch/Weiterentwicklung des Themas, Bewusstsein für die Wichtigkeit geht dabei oft unter.
- Hinderlich kann das Alltagsgeschäft sein. Es muss sich zeigen, ob die persönliche Veränderung sich auf die eigene Arbeit übertragen lässt. Es könnte sein, dass die Teilnehmer/-innen im Arbeitsalltag sonst wieder die Aufgaben so machen, wie sie es schon immer gemacht haben.
- Ich kann nicht sagen, ob die Weiterbildung ein großer Schritt sein wird. „Wir haben es versucht.“

Nachhaltigkeit in Pforzheim (15)

- Die Integrationsstelle macht das Thema auf der „großen Ebene“ stark. Impulse (wie der Zuzug vieler Iraker) werden immer wieder Anreiz sein, Konzepte zu überdenken und auf spezifische Gruppen zu reagieren. Immer wieder werden Anträge für Förderprogramme gestellt – dies fördert ein Überdenken und Überarbeiten der Konzepte.

- Im Rahmen des Masterplan-Prozesses fand gerade eine Zukunftswerkstatt „Miteinander & Teilhabe“ statt. Einige Teilnehmer/-innen der Weiterbildung nahmen daran teil. Die Vielfalt in der Stadt war hier Thema. „Von den Teilnehmern fließt in solche Pforzheimer Prozesse viel ein.“ Auch in die Expertengruppe zum Schwerpunkt Integration bringt sich ein/e Teilnehmer/-in ein.
- Die Weiterbildung entfaltet nicht allein Wirkungen, „aber es ist im Moment ein gutes Zusammenwirken, was dem Thema Bedeutung gibt.“ Es ist ein zentrales Thema in der Stadt, das durch die Weiterbildung „auf mehr Menschen multipliziert wurde/wird“.
- „Man weiß, an wen man sich wenden kann.“
- Was ein sicherlich nachhaltiger Nebeneffekt ist, dass ein paar Teilnehmer/-innen durch die Teilnahme nachhaltige Kontakte geknüpft haben, die die zukünftige Arbeit erleichtern.
- Es ist wichtig, „das am Köcheln zu halten“. Das Bündnis für Familie sollte sich dem Thema als Schwerpunkt annehmen und die Teilnehmer/-innen immer wieder einbeziehen, um die Nachhaltigkeit zu fördern. Dann können die Wirkungen auch langfristig erhalten bleiben.
- „In Pforzheim ist eine andere Haltung notwendig.“
- Pforzheim kümmert sich zu wenig um das Thema. Ein Grundproblem ist, dass lange Zeit nicht anerkannt wurde, dass Deutschland ein Einwanderungsland ist. Dadurch fehlen Strukturen in diesem Bereich.
- Die äußeren Rahmenbedingungen im städtischen behindern Nachhaltigkeit eher.
- Verschiedene Prozesse laufen in Pforzheim unkoordiniert nebeneinander. Unterschiedliche Stellen und Akteure wissen teilweise nicht voneinander. Die fehlende Abstimmung führt mitunter zu Effektivitätsverlusten.
- Es werden viele Einzelprojekte gemacht, aber wenig dauerhafte Strukturen geschaffen. Oft wird erst ad hoc reagiert, wie z.B. bezüglich der irakischen Familien.
- Es gibt viel zu wenige BehördenMitarbeiter/-innen mit Migrationshintergrund. Stellen wie der Sozialdienst oder das Jugendamt brauchen dringend türkische Mitarbeiter/-innen.
- Die Integrationsbeauftragte bräuchte mehr Kapazitäten. Sie hat zu wenig Zeit und Kapazitäten (z.B. nicht mal eine Sekretärin).
- Das Weiterbildungs-Nachtreffen, bei dem nur wenige teilnahmen, macht deutlich, dass die Stadt überlegen sollte, ob sie dafür Zeit, Energie und Geld aufbringen will.
- Noch nicht erkennbar, Erfahrungen/Erkenntnisse sollten in den Masterplan der Stadt Pforzheim einfließen.

3.8.3 Nachhaltig positive Wirkungen

a. *Einschätzungen der Teilnehmer/-innen*

Im Februar 2012 wurden die Teilnehmer/-innen befragt, „**Welche nachhaltigen positiven oder negativen Wirkungen hatte/hat die Weiterbildung Ihrer Ansicht nach?**“ Ein/e Teilnehmer/-in gab an, dass es weder positive noch negative Wirkungen gegeben habe, die nachhaltig geblieben seien. Ein/e Teilnehmer/-in war sich nicht sicher, ob die Erreichung einer nachhaltig wirksamen Bereitschaft zum Perspektivwechsel, aber nicht im Sinne von „Schubladendenken“, eine positive oder negative Wirkung sei: „Die Weiterbildungsinhalte waren für die Arbeit relevant und an vielen Stellen auch bereichernd. Teilweise ist es aber auch frustrierend, bestimmte Dinge noch nicht umsetzen zu können.“

Ein/e TN beurteilte die Weiterbildung als „durchweg positiv und auch nachhaltig“. Konkret wurden folgende positive Wirkungen von den Teilnehmer/-innen genannt, die hier nach Themen zusammengefasst dargestellt werden.

Sensibilisierung/ Haltung (8)

- Die eigene Haltung wurde nachhaltig beeinflusst und eine höhere Sensibilität gefördert.
- Die eigene Haltung und persönlichen Einstellungen haben sich am eindrücklichsten positiv verändert. Durch die eigene intensive Auseinandersetzung ist viel bewegt worden.
- Auf die/den Teilnehmer/-in wirkt die Weiterbildung persönlich noch stark nach. Da hat sich viel getan.
- Durch die Weiterbildung wurde die/der Teilnehmer/-in persönlich sensibilisiert, Dinge aus anderen Blickwinkeln zu betrachten. Die/der Teilnehmer/-in hinterfragt eigene Gegebenheiten und die eigene Erziehung stärker.
- Durch die Weiterbildung hat sich die eigene Wahrnehmung vertieft. Dies wirkt sich positiv auf den Umgang mit den Kindern und Jugendlichen, aber auch Eltern mit Migrationshintergrund aus. Aber auch in Gesprä-

chen mit Kolleg/-innen macht sich die erhöhte Sensibilität bemerkbar. Die/der Teilnehmer/-in achtet nun mehr darauf, die eigene Einstellung zu reflektieren, anstatt sich auf das Gegenüber zu fokussieren.

- Die Sensibilisierung und neue Sichtweise auf das Thema war an der Weiterbildung besonders gut. Die/der Teilnehmer/-in arbeitet seit langer Zeit mit Menschen mit Migrationshintergrund und hat viel Erfahrung in der interkulturellen Arbeit. Entsprechend war die Weiterbildung eine Vertiefung der bereits vorher vorhandenen Grundhaltung, den einzelnen Menschen in den Mittelpunkt der Arbeit zu stellen. Dennoch hat die Weiterbildung interessante Blickwinkel eröffnet und interkulturelle Sichtweisen konnten weiter vertieft werden.
- In der Arbeit selbst gibt es keine Auswirkung. Hier hat sich die/der Teilnehmer/-in schon immer Gedanken gemacht und versucht, alle Menschen einzubeziehen. Aber das eigene Denken hat sich verändert. Die/der Teilnehmer/-in kennt nun mehr Hintergründe und ist stärker sensibilisiert, was wiederum indirekte Auswirkungen auf die Arbeit hat. Im Kontakt mit Klient/-innen, aber auch bei der Initiierung neuer Projekte ist die größere Sensibilisierung eine positive Wirkung.
- Das eigene Bewusstsein für das Thema in verschiedenen Kontexten wurde geschärft. Dies bringt die/der Teilnehmer/-in in Fallbesprechungen ein. Sie verdeutlicht die Auswirkungen von Vorurteilen und fragt nach, wenn unbedachte Kommentare gemacht werden.

Thema Interkulturalität gestärkt (4)

- Die besondere Wichtigkeit des Themas wurde deutlich und wirkt insofern weiter, als das Thema in der Arbeit weiter präsent ist. Auch wenn manche Einrichtungen noch nicht interkulturell geöffnet und noch nicht alle Mitarbeiter/-innen vom Thema berührt sind, so wird dem Thema Migration und Interkulturalität doch immer mehr Bedeutung beigemessen. Schon allein aufgrund der hohen Quote von Klient/-innen mit Migrationshintergrund und den relativ neu zugewanderten Flüchtlingen aus dem Irak ist das Thema wichtig.
- Inputs und Reflektionen im Rahmen der Weiterbildung haben den interkulturellen Blick geschärft. Die/der Teilnehmer/-in behandelt das Thema nicht mehr nur nebenbei, sondern schaut jetzt bewusst darauf.
- Das Thema Migration und Integration ist seit langem ein wichtiges Thema im Stadtteil, aber durch die Weiterbildung ist es noch mal mehr in den Vordergrund gerückt.
- Interkulturelle Themen werden nun von Anfang an einbezogen und nicht mehr eher im Nachhinein.

Umsetzbarkeit in der alltäglichen Arbeit (4)

- Einige Inhalte der Weiterbildung lassen sich in der alltäglichen Arbeit weiterhin umsetzen, so z.B. die Elternarbeit oder die Übungen mit Gruppen.
- In der Arbeit ist die/der Teilnehmer/-in noch stärker als zuvor bemüht, die Klient/-innen so zu akzeptieren, wie sie sind und darüber ins Gespräch zu kommen.
- Manche der Weiterbildungsinhalte lassen sich sehr gut auf andere Bereiche übertragen und sind auch für die Arbeit mit Eltern ohne Migrationshintergrund geeignet.
- Konkrete Veränderungen für die Einrichtung: Es wurde ein Elterncafé initiiert, das nach wie vor Wirkungen zeigt. Seit der Weiterbildung wurde das Elterncafé sogar noch ausgeweitet. Das Café ist eine sichtbare Wirkung der Weiterbildung – „So haben wir uns das vorgestellt.“

Vernetzung/ Kontakte (3)

- Eine nachhaltige positive Wirkung war die Erweiterung des eigenen Netzwerks – es gibt nun direkte Ansprechpartner in verschiedenen Bereichen und Stadtteilen.
- Der Kontakt zu einzelnen KursTeilnehmer/-innen ist weiterhin sehr positiv.
- Es war sehr hilfreich, Kontakt zu neuen Kolleg/-innen zu bekommen. Die Kontakte aus der Weiterbildung tragen weiter, verlieren sich aber allmählich.

Fortbildungen (2)

- Einige Eltern machen nun eine Fortbildung in Elternarbeit. Dies wird sicher noch weitere Kreise ziehen.
- Für alle Mitarbeiter/-innen der Trägereinrichtung wird es eine einjährige Fortbildung und einen Klausurtag zum Thema Interkulturalität geben. Dieses neue Projekt wurde auch aufgrund der Weiterbildung initiiert.

Mehr Sicherheit im Umgang mit Alltagsrassismus und Diskriminierung (2)

- Die/der Teilnehmer/-in reagiert inzwischen sofort, wenn jemand diskriminiert wird, und lässt dies nicht mehr einfach stehen.
- Die Weiterbildung hat eine viel stärkere Sensibilisierung in Bezug auf Rassismus und versteckt rassistische Äußerungen bewirkt. Die/der Teilnehmer/-in weiß nun besser, was der verdeckte Rassismus in scheinbar gut

gemeinten Äußerungen und Situationen bewirkt. Daher geht die/der Teilnehmer/-in nun anders auf Migrant/-innen zu und das verändert das miteinander nachhaltig zum Guten.

Komplexität des Themas verdeutlicht (2)

- Die Weiterbildung hat verdeutlicht, dass interkulturelle Kompetenz mehr ist als das Wissen über kulturelle Unterschiede. Diese Erkenntnis wirkt nachhaltig.
- Die Weiterbildung hat die Komplexität des Themas verdeutlicht. Es wurde ersichtlich, dass es sich bei interkultureller Kompetenz um einen berufs- und lebensbegleitenden Prozess handelt.

Sonstiges (3)

- Die Weiterbildung war gut und das Thema sehr interessant
- Der Blick über den Sozialraum hinaus war gut. Durch die Weiterbildung wurde deutlich, was es gesamtstädtisch für Aktivitäten gibt.
- Dadurch, dass sich die Eltern nun noch wohler fühlen, ist viel angestoßen worden. Früher haben z.B. die Eltern mit türkischem Migrationshintergrund bei Veranstaltungen in der Einrichtung nichts gegessen. Aufgrund von Impulsen aus der Fortbildung wurden die Eltern nun gefragt, was sie brauchen, um sich wohl zu fühlen und die Angebote anzunehmen. Das hat gut funktioniert und inzwischen essen sie gerne mit.

b. Sicht der Leitungskräfte

Auch die Leitungskräfte wurden in der schriftlichen Befragung im Frühjahr 2012 gefragt: „**Welche nachhaltigen positiven oder negativen Wirkungen hatte/hat die Weiterbildung Ihrer Ansicht nach?**“

Folgende nachhaltig positiven Wirkungen wurden genannt:

Sensibilisierung (4)

- Die Fortbildung hat das Team für die interkulturelle Kompetenz sensibilisiert und die/der fortgebildete Mitarbeiter/-in wird im Bedarfsfall einbezogen.
- Sensibilisierung erhöht f. Umgang mit Kindern, Elterngespräche
- Bewusste Auseinandersetzung mit Fragestellungen zur interkulturellen Angeboten, Gestaltung des KiTa-Alltags.
- In Pforzheim gibt es einen sehr großen Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund. Ich halte es für sehr bedeutsam, dass möglichst viele Fachkräfte für migrationssensibles Arbeiten geschult werden. Im Masterplanverfahren in Pforzheim hat sich deutlich gezeigt, dass die Fragen des Zusammenlebens mit und der Teilhabe von Menschen unterschiedlichster Herkunft wesentliche Zukunftsfragen für die Stadt sind. Ich denke, dass die Weiterbildung mit dazu beigetragen hat, das Bewusstsein in diesem Bereich zu verstärken.

Vernetzung (3)

- Dadurch, dass die Teilnehmer/-innen der Fortbildung aus verschiedenen Einrichtungen kamen, entwickelte sich eine regionale Vernetzungsstruktur über die Mitarbeiter.
- Vernetzung im Stadtteil und in der Region mit anderen Einrichtungen. Vernetzungsarbeit zum Thema Sucht und dass bei der AG Drogen eine interkulturelle Sensibilität vorhanden ist. Die/der Mitarbeiter von uns war schon fortgebildet und wurde im Studium schon über den Schwerpunkt interkulturelle Kompetenz ausgebildet.
- Brücke zwischen unterschiedlichen Trägern mit unterschiedlichen Arbeitsbereichen. Erarbeitung eines Wertekonsenses in sozialen Institutionen.

Thema interkulturelle Kompetenz gestärkt (2)

- Interkulturelle Kompetenz ist Thema und Anspruch in den regionalen Einrichtungen geworden und/oder wurde in ihrer Bedeutung verstärkt.
- Das Thema ist im Sozialen Dienst präsent. Mitarbeiter/-innen aus den unterschiedlichen Arbeitsbereichen Jugendsozialarbeit an Schulen und Arbeitsgruppen im Sozialen Dienst halten das Interesse auf Mitarbeiter- und Vorgesetztenebene wach.

Sonstiges (2)

- „Begleitender Blick“ durch die teilnehmende Kraft auf diese Thematik im schulischen Alltag.
- Beteiligung des/der Teilnehmer/-in beim Nikolausmarkt im Rahmen eines interkulturellen Standes.

3.8.4 Nachhaltig negative Wirkungen

a. Sicht der Teilnehmer/-innen

Zwei Teilnehmer/-innen nannten **negative Wirkungen**. Genannt wurde zum einen, dass durch die Teilnahme die zeitlichen Kapazitäten fehlten, um an anderen, ebenfalls interessanten Fortbildungen teilzunehmen. Zum anderen wurde angeführt, dass eine der Teilnehmer/-innen durch die Teilnahme an der Weiterbildung ein schlechtes Gewissen hätte und sich ganz bewusst sei, wo sie/er dem eigenen Anspruch nicht gerecht werde. Es fehlen nach Einschätzung der/des Teilnehmers/in Ressourcen, um dem Thema gerecht zu werden.

Ansonsten konnten die Teilnehmer/-innen keine negativen Wirkungen feststellen. Sie nannten jedoch folgende mit der Weiterbildung verknüpfte **Schwierigkeiten**:

Fehlende Vernetzung (4)

- Es ist nicht klar, welchen Auftrag die Teilnehmer/-innen von Seiten des Arbeitskreises der Träger haben.
- Es wurde versucht, weitere Treffen zwischen den Teilnehmer/-innen zu organisieren, aber niemand hat sich auf Rundmails gemeldet oder Themenvorschläge für weitere Treffen eingebracht.
- Die Vernetzung hat keinen Bestand gehabt. Da die Vernetzung nicht im großen Rahmen unterstützt wurde, konnten die Teilnehmer/-innen dies individuell nicht leisten.
- Es ist für die einzelnen Teilnehmer/-innen schwierig, die Kontakte aufrecht zu erhalten, weil dies die eigenen Kapazitäten übersteigt.

Weitergabe der Inhalte schwierig (4)

- Es ist schwierig, die Weiterbildungsinhalte an andere weiterzuvermitteln. Im Stadtteil leben viele alteingesessene Bürger/-innen, die weiterhin große, schwierig aufzubrechende Barrieren haben. Wenn die Haltungen sehr verhärtet sind, lassen sich die Weiterbildungsinhalte nicht vermitteln. Einwände von Seiten der/des Teilnehmer/-in werden dann nicht ernst genommen.
- Es ist schwierig, die Weiterbildungsinhalte ins Team zu transportieren. Manche Übungen muss man erleben und sie lassen sich nur schwer im Gespräch weitergeben.
- Es ist schwer, das Thema zu greifen und an andere zu vermitteln. So bleibt es schwierig, das Thema in der Politik zu platzieren und die Wichtigkeit zu verdeutlichen.
- Die Fortbildung war sehr intensiv. Es ist viel auf Gefühlsebene passiert, was die/der Teilnehmer/-in anderen schwer begreifbar machen kann, da sie eben nicht so viel Input bekommen haben, der so nachhaltig ist. Daher tut sich die/der Teilnehmer/-in schwer, die Inhalte weiterzugeben und darüber zu berichten

Fehlende Kapazitäten (2)

- Die Einrichtung profitiert im Moment noch eher weniger, da aufgrund von mangelnder Kapazität geplante Umsetzungsschritte noch nicht durchgeführt werden konnten. Dies soll aber in Kürze anders werden.
- Leider lassen es die zeitlichen Ressourcen nicht zu, die Inhalte nach außen zu tragen und in Pforzheim politisch zu wirken. Da verschiedene Träger beteiligt waren, die unterschiedliche Ausrichtungen haben, ist es zudem für manche Träger schwierig, wenn die Teilnehmer/-innen-Gruppe politisch aktiv wird.

Hohe Intensität der Weiterbildung (2)

- Die Weiterbildung hat eine hohe Arbeitsbelastung verursacht. Sowohl die Praxisprojekte als auch die Vorbereitung der Abschlussveranstaltung haben viel Zeit in Anspruch genommen.
- Die Weiterbildung war sehr zeitintensiv. Es fehlten die zeitlichen Kapazitäten, um alle mit der Weiterbildung verbundenen Aufgaben umzusetzen.

Sonstiges (1)

- Schwierig ist der Umgang mit Eltern, die bei kritischen Entscheidungen misstrauisch sind, dass sie aufgrund ihrer Herkunft diskriminiert werden, selbst wenn dies nicht der Fall ist. Hier gilt es, die eigenen Grenzen zu sehen, sachlich zu bleiben und das Wohl der Kinder und Jugendlichen in den Vordergrund zu stellen.

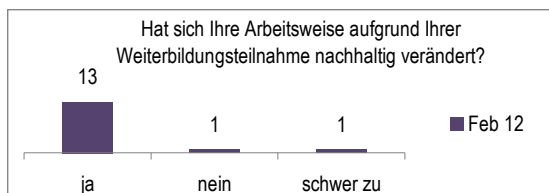
b. Sicht der Leitungskräfte

Lediglich eine der Leitungskräfte nannte eine **negative Wirkung**. Sie/er hob hervor, dass viele Mitarbeiter/-innen sozialer Einrichtungen schon vor dieser Fortbildungsreihe Weiterbildungen in interkultureller Kompetenz prakti-

ziert haben und in interkultureller Kompetenz kompetent und gut qualifiziert sind. Daher seien die Teilnehmer/-innen der hier evaluierten Fortbildung nicht „die“ Experten zu diesem Thema in dieser Stadt, sondern nur zusätzliche Experten. Die einseitige Wertung der Fortbildung führe hier zu Irritationen und Konkurrenzen zwischen Sozialarbeitern in der Stadt.

3.8.5 Nachhaltige Veränderung der eigenen Arbeitsweise

Auf die Frage „**Hat sich Ihre Arbeitsweise aufgrund Ihrer Weiterbildungsteilnahme nachhaltig verändert? Was machen Sie anders als vorher?**“ antworteten im Februar 2012 13/15 Teilnehmer/-innen mit „ja“, 1/15 Teilnehmer/-in gab keine Veränderung an und 1/15 konnte diese Frage nur schwer beantworten, da sie/er Berufsanfänger/in war und daher keinen Vergleich hatte.



Diejenigen, die eine Veränderung ihrer Arbeitsweise feststellten, nannten folgende **Veränderungen**:

Reflektion der eigenen Haltung/Sensibilisierung (6)

- Starke persönliche Sensibilisierung für die Situation von Menschen mit Migrationshintergrund.
- Die/der Teilnehmer/-in ist sensibler als vorher.
- Manche Dinge wurden vorher gar nicht wahrgenommen.
- Die eigene Haltung ist überprüft und gefestigt worden. Auch wenn dies von außen vielleicht nicht sofort ersichtlich wird, hat sich durch die veränderte Haltung die Arbeitsweise doch verändert.
- Durch die Weiterbildung ist die/der Teilnehmer/-in, die/der bereits im Voraus viel Erfahrung in dem Bereich hatte, noch selbstkritischer gegenüber der deutschen Kultur geworden. Es war wertvoll, Informationen zu kulturellen Hintergründen anderer und dem eigenen Selbstverständnis zu bekommen. Die Haltung wurde dadurch weiter verändert.
- Die veränderte Haltung war wichtig in Bezug auf die Arbeit mit neuen Zielgruppen (z.B. die Vielzahl irakischer Klient/-innen, die nach Pforzheim gekommen sind). Zu Beginn wirkten die irakischen Kommunikations- und Verhaltensweisen auf die/den Teilnehmer/-in eher chaotisch. Aber durch die stärkere Sensibilisierung ließ sich die/der Teilnehmer/-in darauf ein. Es wurde deutlich, dass die irakische Umgangsweise auch funktioniert und die Kommunikation lediglich in anderen Foren und zu anderen Zeiten stattfindet – die wichtigen Themen werden bspw. abends bei einem Tee verhandelt und die Väter sind Schlüsselpersonen (erreicht man sie, so erreicht man die gesamte Familie). Es gilt also, auf Menschen anderer Kulturen auf spezifische Weise zuzugehen.
- Die Weiterbildung hat sehr gut verdeutlicht, dass es bei interkultureller Kompetenz nicht nur um Methoden und Handwerkszeug gehen kann, sondern die eigene Haltung und der Prozess zentral sind. Seither reflektiert die/der Teilnehmer/-in stärker, wie sie/er die eigenen Aufgaben und Rolle sieht. Seit der Weiterbildung bewertet die/der Teilnehmer/-in die eigene Rolle anders: „Was strahle ich aus, was kommt bei den Klient/-innen an?“

Offeneres Zugehen auf Menschen anderer Kultur (4)

- Die/der Teilnehmer/-in geht offener auf Menschen anderer Kultur zu. Diese waren schon immer sehr willkommen, aber nun ist sich die/der Teilnehmer/-in bewusster, was sie/er tut.
- Die Frage der Herkunft fließt jetzt bewusster in den Beratungsprozess ein. Früher wurde die Herkunft eher nicht thematisiert. Durch die Weiterbildung wurde deutlich, dass es sich positiv auswirkt, offen danach zu fragen. Die Klient/-innen erzählen zudem gerne über die eigene Herkunft, Verwandtschaft usw.
- Die/der Teilnehmer/-in versucht immer wieder, Schubladendenken aufzubrechen und die Klient/-innen eher als Person zu sehen, als sie über ihre Nationalität zu definieren. Dafür ist eine regelmäßige Reflektion notwendig.

- In der Weiterbildung ist deutlich geworden, wie schwer es ist, mit Menschen ins Gespräch zu kommen, anstatt sie „in Schubladen zu stecken“. Dadurch ist die Arbeitsweise der/des Teilnehmers/in „menschenzentrierter“ geworden. Bei der Arbeit mit den neu angekommenen irakischen Flüchtlingen wird inzwischen z.B. stark darauf geachtet, den Menschen und nicht die Kultur in den Vordergrund zu rücken. Die/der Teilnehmer/-in ist stärker als zuvor bemüht, sich erst nach einem ersten Kennenlernen Vorstellung über die Menschen zu machen.

Elternarbeit (5)

- Die/der Teilnehmer/-in führt wesentlich mehr Elterngespräche als vorher und bietet ihren/seinen Kolleg/-innen an, sie zu Elterngesprächen zu begleiten, wenn sie das wünschen. Durch die Weiterbildung ist die/der TN sich noch bewusster geworden, wie wichtig es ist, darauf zu achten, dass sich die Eltern gut beraten fühlen.
- Aufgrund der Weiterbildung wurde eine Elterngruppe ins Leben gerufen und ein viel besserer Bezug zu den Eltern erreicht. Eltern, die vorher nicht kamen, kommen jetzt auf die/den Teilnehmer/-in zu. Diese positiven Wirkungen sind nachhaltig. Eine gewisse zusätzliche Arbeitsbelastung entsteht jedoch, da diese Elternarbeit stark an der Person des/der Teilnehmers/-in festgemacht wird.
- Bei Einladungen, Festen, Mottoveranstaltungen hielten sich die Eltern und Kinder mit Migrationshintergrund eher im Hintergrund. Nun wird versucht, ihnen einen anderen Platz einzuräumen, indem man sie fragt, was sie beitragen möchten. Dabei wird darauf geachtet, dass nicht bestimmte Vorerwartungen an die Beiträge der Migrant/-innen geknüpft werden.
- Bei Elterngesprächen stellt sich immer wieder die Frage der Übersetzung. Vor der Weiterbildung wurden oftmals die Kinder gebeten zu übersetzen, wodurch sie dann allerdings in Konflikt kamen. Inzwischen wird geschaut, dass jemand von außen als Übersetzer/-in dazu kommt, die/der von der Familie anerkannt wird.
- Bestimmte Inhalte, wie vor allem die Elternarbeit, versucht die/der Teilnehmer/-in in der Arbeit umzusetzen. Unter anderem unterstützt sie das entstandene Elterncafé wo nötig.

Sensibilisierung im Team (3)

- Alle Kolleg/-innen im Umfeld der/des Teilnehmers/-in gehen aufmerksamer mit dem Thema bzw. der Zielgruppe um. Bereits im Vorfeld gab es eine hohe Sensibilität, aber diese wurde noch vertieft. Jetzt reflektiert das Team den kulturellen Hintergrund der Klient/-innen stärker und versucht weniger, gleich nach pathologischen Dingen zu schauen. Ein weiteres Beispiel ist das so genannte „Weltcafé“. Hier wurde bereits seit längerem gemeinsam gekocht. Seit 2 Jahren wird nun interkulturell gekocht.
- Die/der TN bringt die neugewonnene Sensibilität immer wieder ins Team ein, wenn beispielsweise jemand sich mit Vorurteilen äußert oder auf eingefahrene Weise handelt. Durch persönliche Gespräche versucht die/der TN, einen Perspektivwechsel zu ermöglichen. Aus zeitlichen Gründen war es bislang allerdings nicht möglich, die sonstigen Weiterbildungsinhalte ins Kollegium einzubringen.
- Weil sich die eigene Rolle seit Beginn der Weiterbildung verändert hat, hat die/der Teilnehmer/-in weniger direkten Kontakt zur Zielgruppe. Sie/er bemüht sich daher, die Inhalte und Erkenntnisse an Kolleg/-innen weiter zu geben.

Sicherheit in der Argumentation (2)

- In der Argumentation ist die/der Teilnehmer/-in durch die Weiterbildung sicherer geworden.
- Wenn andere in Vorurteilen denken, versucht die/der Teilnehmer/-in inzwischen, dies offen anzusprechen.

Sonstiges (6)

- Besonders prägend war der Aspekt, wie Klient/-innen mit Migrationshintergrund besser erreicht werden können. Hier hinterfragt die/der TN nun kritischer, warum bestimmte Zielgruppen bislang nicht erreicht werden. Die Frage, die hier im Vordergrund stehen sollte ist: „Was brauchen die Zielgruppen bzw. was muss ich machen, damit sie kommen und das Angebot annehmen?“ Statt: „Ich biete etwas an und schaue, wer dann kommt.“ Dass Zielgruppen Angebote nicht annehmen, liegt oftmals nicht daran, dass sie nicht wollen, sondern dass man sie nicht erreicht.
- Es hat sich seit der Weiterbildung gut etabliert, mehrsprachig zu arbeiten. Einladungen und Aushänge werden mehrsprachig gestaltet. In der Regel wird eine nette Grußbotschaft in verschiedenen Sprachen als Willkommensgeste aufgenommen. Die Elternschaft wird mehr in die Arbeit eingebunden (z.B. für Übersetzungen oder als Sprachmittler), wodurch bereits mehr Vertrauen entstanden ist.
- Kontakte waren wertvoll.
- Das Bewusstsein, auch Fehlritte machen zu können, ist hilfreich für die Arbeit.

- Das Thema ist zwar nicht jeden Tag an erster Stelle auf der Prioritätenliste, aber grundsätzlich sehr präsent. Die Weiterbildung hat diesbezüglich also geschafft, was sie sollte.
- Es ist ein größeres Bewusstsein dafür gewachsen, dass die Klient/-innen Hürden überwinden, um in die Beratung zu kommen und eventuell auch eine andere Wahrnehmung und Erwartung an die Rolle der/des Beraters/-in haben.

3.8.6 Die Nachhaltigkeit fördernde Bedingungen

Sowohl die Teilnehmer/-innen als auch die Leitungskräfte wurden im Frühjahr 2012 gefragt: „**Wie wurde/wird in Ihrer Einrichtung versucht sicherzustellen, dass die positiven Wirkungen und Erkenntnisse aus der Weiterbildung nachhaltig erhalten bleiben? Wurden beispielsweise neue Strukturen geschaffen oder Ressourcen bereit gestellt?**“ Im Folgenden werden die Antworten der Befragten zusammengefasst.

a. *Einschätzung der Teilnehmer/-innen*

Die Teilnehmer/-innen nannten folgende **Maßnahmen zur Erreichung der Nachhaltigkeit** in ihrer Einrichtung:

Fortbildungen (4)

- Die Themen der Weiterbildung sollen zukünftig in Fortbildungen einfließen, die regelmäßig in Verbindung mit anderen Trägern organisiert werden sollen. Zum Thema interkulturelle Kompetenz sollen Trainer/-innen und Referent/-innen eingeladen werden. Diese Fortbildungen wird die/der TN zum Teil gemeinsam mit anderen Kolleg/-innen aus der Weiterbildung mitgestalten.
- Es wurde deutlich, dass es nicht reicht, dass zwei Mitarbeiter/-innen an der Weiterbildung teilgenommen haben. Daher wird nun versucht, über eine geplante Fortbildung und einen Klausurtag zu Interkultureller Kompetenz, alle Mitarbeiter/-innen zu erreichen.
- Um die Weiterbildungsinhalte in die Einrichtung zu tragen, führt die/der Teilnehmer/-in interne Fortbildungen für Kolleginnen und Kollegen anderer Abteilungen durch.
- In der Einrichtung werden Fortbildungen für Fachkräfte angeboten, in die die Inhalte der Weiterbildung einfließen.

Reflektion der interkulturellen Öffnung (3)

- Die/der Teilnehmer/-in hat eingeführt, dass fast alle Teams anhand eines Leitfadens zur interkulturellen Öffnung in mehreren Teamsitzungen Schritt für Schritt über die eigene interkulturelle Öffnung und notwendige nächste Schritte reflektieren. Am Anfang von fast jeder Teamsitzung wird also Zeit für den Austausch zu interkulturellen Fragen bereit gestellt, weil eine nachhaltige interkulturelle Öffnung angestrebt wird.
- Die Arbeitsschwerpunkte werden in Hinblick auf die interkulturelle Öffnung überprüft. Die/der TN wurde von der/dem Abteilungsleiter/in gebeten, die Impulse aus der Weiterbildung in die Gestaltung der Arbeitsschwerpunkte spezifisch einzubringen. Auch die Dienstvorschriften werden erneut durchgesehen, um zu prüfen, ob Punkte fehlen, die in Hinblick auf die Arbeit mit Menschen mit Migrationshintergrund wichtig sein könnten. In der Einrichtung wird der Frage nachgegangen, ob die Zielgruppen gut erreicht werden bzw. woran es liegt, wenn dies nicht der Fall ist.
- Die wichtigsten Erkenntnisse und Impulse aus der Weiterbildung wurden von der/dem TN schriftlich zusammengefasst und auf die Einrichtung und ihre spezifischen Herausforderungen bezogen. Es wurden Vorschläge schriftlich festgehalten, welchen Nutzen, aber auch welche Herausforderungen sich aus der Weiterbildung und ihren Inhalten für die Einrichtung konkret ergeben könnten.

Fallbesprechungen (2)

- Seit September wurden in der Einrichtung regelmäßige Fallbesprechungen eingeführt. Diese bedeuten mehr Zeitaufwand, aber dieser lohnt sich. Wer Bedarf hat, trägt sich in eine Liste ein.
- In wöchentliche Fallbesprechungen fließt das Thema nun immer wieder ein und so werden die Impulse aus der Weiterbildung lebendig gehalten.

Elternarbeit (2)

- Ein Mal im Monat gibt es ein neu eingerichtetes Elterncafé, um den Kontakt zwischen Eltern und Einrichtung zu verbessern. Die Einladung zum Elterncafé wird mehrsprachig gedruckt.

- Die/der Teilnehmer/-in hat die in der Weiterbildung behandelten Thesen zur Elternbildung ins Team eingebracht. Die während der Weiterbildung eingerichtete Elterngruppe besteht auch nach deren Ende weiter und ihr wird eine besondere Priorität beigemessen. Vor der Weiterbildung wurde oftmals schnell aufgegeben, wenn nicht so viele Eltern kamen. Inzwischen wird die Arbeit auch als lohnend empfunden, wenn nur wenige Eltern da sind. Durch die intensivere und erfolgreichere Elternarbeit hat sich auch der Blick auf die Eltern verändert.

Erweiterung des Angebots (2)

- Eine Frühstücksausgabe wurde eingeführt. Die Kinder bekommen Brötchen und ein Getränk, die Eltern steuern den Belag bei. Dadurch sollen die Eltern unterstützt, aber gleichzeitig auch gefordert werden.
- Ein neues Projekt, das im Zeitraum der Weiterbildung entstanden ist, ist das interkulturelle Schwimmen. Damit wurde auf die Nachfrage nach Angeboten für die 2008 nach Pforzheim gekommenen irakischen Flüchtlinge reagiert. Das Projekt wurde mit der Zielgruppe gemeinsam entwickelt.

Sensibilisierung (2)

- Die Arbeitsweise ist aufmerksamer und sensibler geworden. Alle Herausforderungen können noch nicht angegangen werden, aber es gibt einen deutlichen Fokus auf kulturelle Themen.
- Die/der TN macht seit der Weiterbildungsteilnahme eher darauf aufmerksam, wenn im Team Vorurteile formuliert werden.

Neue finanzielle und personelle Kapazitäten (2)

- Eine neue Fachkraft wurde eingestellt, die sich mit der/dem TN gemeinsam für interkulturelle Themen einsetzen und Impulse aus der Weiterbildung umsetzen soll. Dadurch gibt es nun mehr Kapazitäten für die Themen.
- Es gibt durch ein neu bewilligtes Projekt zur Einrichtung von interkulturellen Elternwerkstätten seit Oktober mehr Ressourcen und Kapazitäten.

Mehrsprachigkeit (2)

- Es wird versucht, mit mehrsprachigen Broschüren bestimmte Klient/-innen anzusprechen.
- Es ist angedacht worden, die Homepage zukünftig mehrsprachig zu gestalten. Doch auch in Bezug auf die deutsche Homepage besteht noch Überarbeitungsbedarf. Insofern gibt es derzeit noch andere Prioritäten, die angesichts von knappen zeitlichen Ressourcen Vorrang genießen.

Sonstiges (3)

- In der Einrichtung gibt es die Möglichkeit, Teams für Fachthemen zu bilden. Es ist daher möglich, interkulturelle Arbeit als Thema aufzunehmen und dazu Inputs zu geben. Dafür können Fortbildungstage genutzt werden.
- Bereits vor der Weiterbildung gab es große Ressourcen in der Einrichtung. Es gibt beispielsweise eine türkischsprachige Honorarkraft, die speziell für türkischsprachige Familien Angebote macht, die sehr gut angenommen werden.
- Die/der Teilnehmer/-in hat die Inhalte der Weiterbildung in konzentrierterer Form an ihre/seine Kolleg/-innen weitergegeben.

9/15 Teilnehmer/-innen gaben explizit an, dass **keine neuen Strukturen oder Ressourcen** geschaffen wurden.

Sie **führten aus**:

- Es gab keine strukturellen Veränderungen.
- Es gibt keine zusätzlichen Ressourcen für das Thema.
- Aufgrund fehlender Kapazitäten lassen sich bestimmte Dinge noch nicht umsetzen – z.B. die Einrichtung am Wochenende zu öffnen.
- Es wurden keine neuen Strukturen geschaffen oder Ressourcen bereit gestellt. Entsprechende Strukturen bestanden bereits. Das Team arbeitete schon vorher kollegial zusammen. Es gab bereits vorher Mitarbeiter/-innen mit Migrationshintergrund und es wurde seit jeher versucht, genau zu schauen, wer welche Aufgaben am besten übernehmen bzw. mit welchen Klient/-innen arbeiten kann. Es wurde nichts Neues etabliert. Die WB war eher eine persönliche Fortbildung, um die eigene Haltung und das professionelle Handeln zu prüfen und zu stärken – die/der TN tritt nicht als Fachmann auf, da auch andere Kolleg/-innen bereits geschult sind.

- Die Einrichtung musste bereits vorher für interkulturelle Fragen sensibel sein, sonst wäre die Klientel weggeblieben.
- Durch die Weiterbildung kam nicht viel Neues dazu.
- Bereits vor Beginn der Weiterbildung stand im Leitbild, dass die Einrichtung für andere Religionen und Kulturen offen ist. Interkulturelle Fragen „gehören zum täglichen Brot“. Strukturell hat sich nichts verändert, was aber auch nicht nötig war. Es bleibt jedoch eine kontinuierliche Aufgabe, die Inhalte des Leitbilds auch zu leben. Es ist daher gut, dass durch die Weiterbildung jemand da ist, der interkulturelle Sensibilisierung immer wieder einfordert.
- Aus Krankheitsgründen konnte hier noch nicht weiter gearbeitet werden. Aber der/die Teilnehmer/-in bleibt dran.
- Wird nicht wirklich aktiv versucht.

b. Einschätzung der Leitungskräfte

Folgende **Maßnahmen zur Sicherung der Nachhaltigkeit in der Einrichtung** wurden von den Leitungskräften genannt:

Fortbildungen (2)

- Weiterqualifizierung der Mitarbeiter/-innen der Einrichtung durch Fortbildungsreihe mit dem Schwerpunktthema „Interkulturelle Kompetenz“ begonnen.
- Die die bereichsübergreifende Teambildung/-fortbildung wird weiter fokussiert z.B. wird Ende 2012 eine Weiterbildung mit dem Schwerpunkt Elternarbeit angeboten.

Neue Projekte und Kooperationen (2)

- Seit Oktober letzten Jahres führen wir ein neues Landesmodellvorhaben „Interkulturelle Elternwerkstätten als Weg zu einer migrationssensiblen Präventionsarbeit für Mädchen und Jungen“ durch. Das Projekt wird federführend von zwei Teilnehmer/-innen der Weiterbildung durchgeführt. Dabei kooperieren wir mit weiteren Teilnehmer/-innen von „Interkulturell denken, lokal handeln. Ein/e Teilnehmer/-in ist Mitglied im Fachbeirat des Modellvorhabens.
- Bildung einer Elterngruppe, die nach wie vor besteht.
- Einrichtung eines Elterncafés, Entwicklung von Hort-Konzeption, bietet Hilfen für Betreuungskräfte, erweitertes Verständnis für Verhaltensweisen der Kinder/Eltern mit Migrationshintergrund
- Es werden Module/Konzepte aus der Fortbildung wie das Elterncafe im Sachgebiet Jugendsozialarbeit weitergeführt.

Sonstiges (2)

- Interkulturelle Kompetenz ist in unserem Träger schon lange ein Qualitätsmerkmal, das in Leitbild und Profil, bedingt durch unsere Zielgruppe, direkt und indirekt verankert ist. Allerdings wurde durch die Fortbildung noch einmal überprüft, ob die strukturelle Verankerung ausreichend war.
- Bei der Einstellung des neuen DWBW (BA)-Studenten für das Jahr 2012, wurde das Thema Migration priorisiert. Mit dieser klaren Zielsetzung konnte zusätzlich ein männlicher Türke eingestellt werden.

3/8 Leitungskräfte gaben explizit an, dass in ihrer Einrichtung **keine weiteren Ressourcen oder Strukturen speziell für interkulturelle Themen** bereitgestellt wurden. Ihre **Erläuterungen**:

- Es wurden keine eigenen Strukturen geschaffen und keine neuern Ressourcen bereitgestellt. Die Finanzierungslage der Beratungsstellen ist unsicher und es geht darum, den Bestand der Stellen zu sichern, so dass für das interkulturelle Thema keine zusätzlichen Ressourcen eingesetzt werden können.
- Leider wurden speziell für diese Thematik keine ergänzenden Ressourcen bereitgestellt, aber die Ausstattung von Jugendsozialarbeit an Schulen wurde insgesamt verbessert. Die Quote der Jugendsozialarbeiter an Schulen und der Mitarbeiter im Sozialen Dienst mit eigenem Migrationshintergrund konnte weiter verbessert werden.
- Neue Strukturen gibt es nicht. Eine intensive, positive Wirkung aus gerade dieser Weiterbildung kann ich an meiner Einrichtung leider nicht feststellen.

3.8.7 Die Nachhaltigkeit behindernde Faktoren

Die Frage „Gibt es in der Einrichtung auch Faktoren, die eine Nachhaltigkeit behindern?“ bejahten 13/15 Teilnehmer/-innen und 2/8 Vorgesetzte.

a. Von den Teilnehmer/-innen genannte Faktoren

Die Teilnehmer/-innen nannten folgende die Nachhaltigkeit **behindernde Faktoren**:

Knappe Ressourcen und Kapazitäten (10)

- Lediglich der normale Alltag. Es gibt immer viel zu tun und die Kapazitäten sind begrenzt. Das ist aber nicht unbedingt negativ. Wenn neue Themen aufkommen, gibt es die Sorge, dass mehr Arbeit, neue Formulare usw. entstehen. Insofern müssen immer wieder Wege gefunden werden, die Themen der Weiterbildung in die alltägliche Arbeit gewinnbringend zu integrieren ohne mehr Arbeit zu erzeugen.
- Höchstens der Zeitfaktor: Impulse aus Weiterbildungen flauen im Lauf der Zeit immer weiter ab und bedürfen regelmäßiger Auffrischung. Es wurde daher die Überlegung angestellt, eine interne Fortbildung zu interkultureller Kompetenz anzubieten.
- Zeitknappheit (2)
- Die/der Teilnehmer/-in würde gerne sehr viel mehr umsetzen, doch Ressourcen wie Personalmittel und Zeitkapazitäten fehlen.
- Mangelnde zeitliche und personelle Ressource. Es wäre hilfreich, Zeit zu haben, um die komplette Einrichtung durchzugehen und zu überlegen, was verändert werden könnte.
- Ressourcen- und Zeitknappheit verhindert teilweise die Umsetzung.
- Die Aufgabe, interkulturelle Kompetenz ins Team einzubringen und sich in Pforzheim zu vernetzen, ist schwierig, da die Grenzen der Arbeitskraft und -zeit erreicht sind.
- Nachhaltigkeit hängt besonders vom Geld ab. In Pforzheim sind die Gelder knapp. Entsprechend gibt es oftmals keine Planungssicherheit. Zeitlich befristete Projekte und die daraus erwachsenden Vorgaben bestimmen den Arbeitsalltag. Eine langfristige finanzielle Basis ist nicht gegeben. Entsprechend ist es auch schwierig, innovative Projekte zu initiieren oder Visionen zu entwickeln.
- Die Finanzlage ist ein hinderlicher Faktor für Innovation: angesichts knapper Finanzmittel wird immer genau überlegt, was an Neuerungen möglich ist.

Konkurrenz zu anderen Themen/Aufgaben (5)

- Das persönliche Aufgabengebiet der/des TN bedeutet eine gewisse Beschränkung. Sie/er hat andere Kernaufgaben.
- Es gibt noch andere wichtige Themen und Konzepte, die umgesetzt werden müssen.
- Es gibt noch viele andere Themen und Aufgaben, die dringlich sind.
- Manchmal führen dringend anstehende Themen dazu, dass das Thema Interkulturalität in den Hintergrund gesetzt werden muss. So kommt es immer wieder mal zu Aufschub, obwohl ein großes Interesse am Thema da ist.
- Manche wünschenswerten Veränderungen hin zu einer interkulturellen Öffnung können nicht oder nur auf Kosten anderer wichtiger Themen umgesetzt werden.

Erreichung der Klient/-innen (4)

- Teilweise werden Angebote von den Klient/-innen nicht angenommen. Manche Veranstaltungen mussten abgesagt werden, weil beispielsweise geladene Migrant/-innen-Vereine kurzfristig abgesagt haben.
- Es bleibt schwierig, alle Menschen zu erreichen. Die Frage bleibt, wie man Beratungsangebote so „niederschwellig“ wie möglich gestalten kann und somit Menschen mit Migrationshintergrund ansprechen kann. Wichtig sind hier eine aktive Öffentlichkeitsarbeit und ein Zugehen auf die Klient/-innen.
- Strukturell ist es schwierig, bestimmte Klient/-innen zu erreichen, weil die Einrichtung eine „Komm-Struktur“ hat, sodass Klient/-innen selbständig auf die Einrichtung zukommen müssen. Aufsuchende Arbeit ist nicht vorgesehen. Für Bürger/-innen mit Migrationshintergrund ist es besonders schwierig, auf das Angebot zuzukommen, da sie die institutionellen Rahmenbedingungen vielleicht noch nicht so kennen, nicht genau wissen, worauf sie sich einlassen bzw. sprachliche Hürden überwinden müssen.
- Sprachliche Barrieren sind ein Hindernis, da die Arbeit zum Großteil gesprächsbasiert ist.

Politische Entscheidungen (2)

- Wichtige Themen wie die Sicherstellung von Chancengleichheit, wahrer Teilhabe usw. lassen sich nur auf einer größeren, politischen Ebene umsetzen. Es ist mitunter frustrierend, dass die/der Teilnehmer/-in als einzelne Mitarbeiterin nicht viel erreichen kann. „Man ist ein Stück weit allein gelassen.“
- Politische Entscheidungen behindern teilweise die Nachhaltigkeit. In Pforzheim wird immer wieder die Geldknappheit angeführt, doch teilweise ist es auch eine Frage der Verteilung und Prioritätensetzung bezüglich der Gelder.

Zusammenarbeit mit den Eltern (2)

- Teilweise ist es nicht so einfach, mit den Eltern zusammenzuarbeiten.
- Auch wenn die Mitarbeiter/-innen gewöhnt sind, sich mit „schwierigen Fällen“ zu befassen, so ist die Anzahl gestiegen. Manche Eltern scheinen beratungsresistent zu sein. So stößt die Einrichtung immer wieder an Grenzen, wenn es darum geht, gemeinsam etwas zum Wohle des Kindes zu tun.

Sonstiges (3)

- Eine Schwierigkeit ist es, Migrant/-innen aktiv als Expert/-innen in die Arbeit einzubeziehen. Dies ist zwar im Ehrenamt möglich, im Hauptamt jedoch schwieriger, da bei dem Träger eine bestimmte Religionszugehörigkeit eine Voraussetzung für die Anstellung ist.
- Häufige Personalwechsel und ein ständiger Wandel des Arbeitsgebiets erfordern immer wieder eine neue Einarbeitung. So ist es schwierig, das Thema dauerhaft zu etablieren.
- Im Augenblick kann das Thema Interkulturelle Kompetenz aus organisatorischen Gründen nicht der Schwerpunkt sein.

b. Von den Leitungskräften genannte Faktoren

Die Leitungskräfte nannten folgende **die Nachhaltigkeit behindernde Faktoren** in ihrer Einrichtung:

- Fachkräftewechsel/Fachkräftemangel behindert eine kontinuierliche Weiterentwicklung.
- Mitarbeiter/-innenwechsel und neue befristete Mitarbeiter durch neue befristete Projekte. Da sich durch die Einschränkung der finanziellen Ressourcen die Arbeitszeit enorm verdichtet, wird es in der Praxis immer schwieriger, interkulturelle Kompetenz praktisch umzusetzen.
- Eventuell könnte personelle Aufstockung einer intensiveren Bearbeitung des Themas dienen.
- Finanzielle Situation und Arbeitsbelastung: Reduzierung des Personals bei gleicher Zahl der Anfragen. Aufgrund der unsicheren Finanzlage geht es darum, den Bestand der Stellen zu sichern, so dass für das interkulturelle Thema keine zusätzlichen Ressourcen eingesetzt werden können.
- Der Zeitfaktor steht der Nachhaltigkeit häufig im Wege.
- Die Vernetzung der Thematik über die gesamte Bandbreite der Aufgabenstellung der gesamten Einrichtung hinweg stellt erhebliche organisatorische Anforderungen an die jeweiligen Arbeitsbereiche. Wenn hier die Priorität „Interkulturell denken – lokal handeln“ nicht regelmäßig von den Führungskräften bestätigt wird, besteht die Gefahr, dass infolge anderer Anforderungen der Stellenwert der Thematik nach hinten rutscht.

3.8.8 Nachhaltigkeit der Vernetzung

Sowohl die Teilnehmer/-innen als auch die Leitungskräfte wurden im **Frühjahr 2012** um eine Einschätzung bezüglich der Frage „**Wie beurteilen Sie den Beitrag der Weiterbildung zu einer nachhaltigen Vernetzung?**“ gebeten. Die Antworten sind im Folgenden zusammengestellt.

a. Einschätzung der Teilnehmer/-innen

Im Stadtteil

Eher ja

- Auf Stadtteilebene findet eine trägerbezogene Vernetzung statt, die sich durch die Weiterbildung erweitert und vertieft hat. Trägerübergreifend hat sich die Vernetzung nicht weiter vertieft.
- Während der Weiterbildung wurde ein Elterncafé im Stadtteil initiiert, das noch heute besteht und besser läuft denn je.

- Eine gewisse Vernetzung zwischen den Teilnehmer/-innen ist entstanden.
- Bereits vor der Weiterbildung hat die/der Teilnehmer/-innen auf Stadtteilebene die meisten gekannt, aber es war dennoch schön, sich in der Weiterbildung noch näher kennen zu lernen. Seit der Weiterbildung ist die Vernetzung in der Sozialraumkonferenz intensiver geworden.
Mit manchen Einrichtungen ist eine Kooperation aber auch einfach nicht sinnvoll.
Ein neuer Jugendtreff ist in Kooperation entstanden, von dem die Einrichtung stark profitiert.
- Verschiedene Projekte entstanden während und nach der Weiterbildung. Über ein Elterncafé für Familien in einer anderen Einrichtung konnte auf das Angebot der eigenen Einrichtung aufmerksam gemacht werden. Im Elterncafé wurden zudem Inputs und Fragestunden angeboten. Diese Kooperation war sehr positiv.

Eher nicht

- Relativ wenig Veränderung. Kontakte bleiben sporadisch.
- Kein großer Beitrag. Es gab bereits zuvor Stadtteilkonferenzen, die eine gute Vernetzung ermöglichten. Teilweise haben die Einrichtungen so unterschiedliche Schwerpunkte, dass eine Annäherung schwierig ist. Teilweise werden die Angebote untereinander auch als Konkurrenz wahrgenommen. Eine engere Vernetzung wäre hier wünschenswert, insbesondere um schwierige Fälle zu bearbeiten.
- Im Stadtteil der Einrichtung gibt es bereits eine langjährige Tradition der Vernetzung zwischen verschiedenen Einrichtungen und offiziellen Stellen. Diese funktionierte bereits vor der Weiterbildung sehr gut und wurde dadurch nicht weiter verbessert.
- Hier gab es bereits vorher eine regelmäßige Vernetzung von mehreren Einrichtungen. Daran hat sich nichts verändert. Man könnte allerdings noch mehr gemeinsam machen. Neuigkeiten über andere Einrichtungen erfährt man eher indirekt, z.B. aus der Presse.
- Keine zusätzliche Vernetzung. Es gab bereits Vernetzung in der Sozialraumkonferenz. Diese wurde weder intensiviert noch verändert, sondern blieb auf dem Stand wie vor der Weiterbildung.

Zu Einrichtungen in anderen Stadtteilen

Eher ja

- Hier hat die Weiterbildung auf jeden Fall zu einer besseren Vernetzung beigetragen. Auf dieser Ebene konnte im Kontakt zu einer/m anderen Weiterbildungsteilnehmer/-in ein neues Projekt initiiert werden. Dies ist ein direktes Resultat der Weiterbildung.
- Die Vernetzung zu Einrichtungen in anderen Stadtteilen hat sich durch die Weiterbildung auf jeden Fall verbessert.
- Hier hat sich insofern etwas verändert, als die/der Teilnehmer/-in aufgrund der Weiterbildung nun direkte Ansprechpartner/-innen in anderen Stadtteilen kennt. Gemeinsame Veranstaltungen über die Stadtteilgrenzen hinweg finden zwar nicht statt, dies wird von der/dem Teilnehmer/-in allerdings nicht negativ bewertet.

Eher nein

- Zu anderen Stadtteilen sind keine weiteren Kooperationen entstanden, außer zu einer Beratungsstelle.
- Noch wenig Veränderung. Es ist unklar, ob hier zukünftig etwas entsteht. Es gibt Überlegungen, mit einer Kollegin in einem anderen Stadtteil zusammenzuarbeiten. Hier könnten Synergien geschaffen werden, da die Klientel in der anderen Einrichtung eher kulturell homogen ist mit Deutsch als Muttersprache, wohingegen in der eigenen Einrichtung kaum Sprachvorbilder in der Peergroup vorhanden sind.
- Nein. Es ist jedoch hilfreich, die anderen Teilnehmer/-innen zu kennen und damit Verbindungen zu anderen Arbeitsbereichen zu haben.
- Eher nicht.
- Kein nennenswerter Beitrag.

Pforzheim übergreifend

Eher ja

- Hier gab es eine Vernetzung durch die neuen Kontakte zu den anderen Teilnehmer/-innen. Die Teilnehmer/-innen wissen nun voneinander, wie sie arbeiten und was sie jeweils leisten können. Das erleichtert die Kontaktaufnahme und gegenseitige Unterstützung.
- Auch hier hat die Weiterbildung zu mehr Vernetzung beigetragen.
- Es gibt bereits Vernetzungsstrukturen in Pforzheim, wie die Sozialraumkonferenzen. Die Träger waren also schon vor der Weiterbildung vernetzt. Es gab bereits vor der Weiterbildung regelmäßige Treffen.

Durch die Weiterbildung haben sich die Teilnehmer/-innen allerdings in einem anderen Kontext und intensiver erlebt. Die/der Teilnehmer/-in kannte viele in ihrer Funktion, aber in der Weiterbildung wurde der Kontakt intensiviert. Jetzt ist es viel einfacher, weil man sich persönlich kennt.

- Persönlich konnte die Vernetzung aufgrund des eigenen Aufgabenbereichs nicht weiter ausgebaut werden. Aber für die meisten Teilnehmer/-innen hat auf den Ebenen Stadtteil und stadtteilübergreifend eine Vernetzung stattgefunden bzw. ist das Netzwerk enger geworden.
- Die Fortbildung hat gute Impulse zur Vernetzung gegeben. Besonders durch das Praxisprojekt ist ein intensiver Kontakt entstanden, der sich auch multipliziert. In der Kleingruppe wird weiterhin gemeinsam überlegt, wo es Unterstützung und Finanzmittel für einzelne Projekte geben könnte. Die/der Teilnehmer/-in ist sehr züchtig, dass die Vernetzung weiterhin gelingen wird. Problematisch war, dass es mit dem Ende der Weiterbildung keine Ressourcen mehr für die regelmäßige Vernetzung gab bzw. dass in vielen Einrichtungen nicht klar war, wie viele Ressourcen für die Vernetzungsarbeit zur Verfügung stehen. Für eine nachhaltige Vernetzung brauchen die Mitarbeiter/-innen aber Ressourcen, sonst läuft das neben dem Alltagsgeschäft her und hat einen niedrigeren Stellenwert.
- Auf dieser Ebene hat die Weiterbildung viel beigetragen. Es war sehr hilfreich, eine Weiterbildung zu bekommen, an der Mitarbeiter/-innen aus verschiedenen Einrichtungen einer Stadt teilgenommen haben – so kennt man sich und hat bereits gemeinsam gearbeitet. Immer wieder trifft man sich auf verschiedenen Ebenen, zum Beispiel in der Sozialraumkonferenz.
Sehr positiv war, dass Mitarbeiter/-innen aus verschiedenen Einrichtungen sich seit Beginn der Weiterbildung ein Konzept speziell für eine interkulturelle Mädchenarbeit überlegt haben. Daran wird weiter gearbeitet.

Eher nein

- Auf dieser Ebene hat noch nicht viel Vernetzung stattgefunden. Eine Gruppe von Teilnehmer/-innen hat sich zwei Mal getroffen, es war aber unklar, wozu man sich vernetzen wollte und unter welchem Namen bzw. in welchem Kontext.
- Gefehlt hat die Vernetzung zur Integrationsbeauftragten der Stadt.
- Nein. Es ist jedoch hilfreich, die anderen Teilnehmer/-innen zu kennen und damit Verbindungen zu anderen Arbeitsbereichen zu haben.
Eltern aus der Einrichtung nehmen an Projekten von anderen beteiligten Einrichtungen teil, aber es ist unklar, ob dies eine direkte Folge der Weiterbildung ist.
- Keine Veränderung beobachtbar – weder positiv noch negativ.
Die Teilnehmer/-innen haben sich kennen gelernt und so weiß man mehr über die Mitarbeiter/-innen anderer Einrichtungen. An der Weitervermittlung hat das allerdings nichts geändert.
Ein dauerhafter Zusammenschluss oder persönliche Vernetzungen sind nicht entstanden. Das ist wie vor der Weiterbildung.
- Eher nicht. Es gibt hier toll aufgemachte Broschüren auf Stadtebene, aber ob sie die Eltern erreichen und wie tragfähig die Vernetzung ist, ist nicht ganz klar.
- Eine nachhaltige Vernetzung wurde in Pforzheim insgesamt nicht erreicht. Zum Zeitpunkt der Weiterbildung war die Teilnehmer/-innen Gruppe untereinander vernetzt. In bestimmten Stadtteilen wirkt dies weiter. Aber die Verwaltung oder obere Trägerebene war nicht einbezogen, sodass die Vernetzung bereits wieder nachgelassen hat.
Wenn Vernetzung gelang, dann auf individueller Ebene oder über die Praxisprojekte. Da die Vernetzung einzelnen Teilnehmer/-innen überlassen bleibt, kann diese nur versanden. Von Seiten der Arbeitgeber können dazu keine Ressourcen bereit gestellt oder Strukturen geschaffen werden. Die Teilnehmer/-innen werden für die Vernetzung nicht freigestellt.
Denkbar wäre ja gewesen, die Weiterbildungsteilnehmer/-innen als eine Art Steuerungsgruppe für interkulturelle Fragen zu etablieren. Aber das ist nicht geschehen. Das liegt mitunter auch daran, dass dann auch die städtischen Strukturen komplett überlastet sind.
Manche Gemeinderät/-innen haben sich auch daran gestört, dass die Weiterbildungsteilnehmer/-innen z.B. bei der Abschlussveranstaltung als die Fachleute aufgetreten sind bzw. als solche gesehen wurden. Dies hat Widerstände ausgelöst – „Es gibt doch bereits Fachpersonal.“ Die Skepsis wurde durch ironisierte Bemerkungen zum Ausdruck gebracht.
Es gibt keinen weiteren gemeinsamen Treffen mehr.
Vielleicht hätten die Ziele im Vorfeld besser kommuniziert werden sollen.

So entsteht der Eindruck, dass die Stadt an einer teuren Fortbildung teilgenommen hat, in die viel Arbeitskraft geflossen ist, ohne aber an einer nachhaltigen Nutzung der Resultate für Entscheidungsprozesse interessiert zu sein. Es ist keine lebendige Arbeit entstanden und damit wirkt es so, als hätte die Weiterbildung eher eine Alibi-Funktion gehabt, um zu zeigen, dass in Pforzheim etwas gemacht wird.

- Es gibt in Pforzheim immer wieder größere Veranstaltungen, wie im Juni 2011 zum Thema „Mix verstehen“. Hier kommen die verschiedenen Einrichtungen zusammen. Diese größeren Veranstaltungen sind aber keine direkte Folge der Weiterbildung.
- Die/der Teilnehmer/-in weiß nicht, was auf städtischer Ebene läuft. Ihr/sein Eindruck ist, dass jede/r etwas für sich macht, aber Kräfte verpuffen und Synergien nicht genutzt werden. Es gibt keine umfassende Koordination.
- Eher nicht. Es gab Versuche, sich weiterhin zu vernetzen, aber die Versuche sind inzwischen verpufft. Auf dieser Ebene hat sich nichts weiter ergeben.

b. *Einschätzung der Leitungskräfte*

Im Stadtteil

- Insgesamt häufigere Kooperation zwischen einzelnen Trägern im Stadtteil und übergreifend.
- Es bestand vorher schon eine gute Vernetzung z. B. Sozialraumkonferenzen und Arbeitsgruppen der Kindertagesstätten.

Zu Einrichtungen in anderen Stadtteilen

- Insgesamt häufigere Kooperation zwischen einzelnen Trägern.
- Ich denke, und so ist auch unsere Erfahrung, dass sich die Vernetzung stadtteilübergreifend mit einigen Fachkräften bzw. Einrichtungen weiter entwickelt und intensiviert hat.

Pforzheim übergreifend

Eher nicht (4)

- Gibt es keinen, weil Vernetzung von Personen und den Institutionen abhängt und nicht alleine von der Teilnahme an einer Weiterbildung.
- Minimal
- Eher nicht
- Ich denke, die Weiterbildung hat auf diesen Bereich keine Auswirkung.

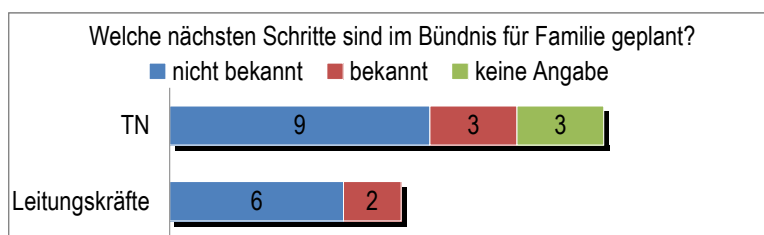
Eher ja (2)

- Hat zweifelsohne zur Vernetzung beigetragen. Allerdings ist bei sämtlichen Trägern das Budget der jeweiligen Mitarbeiter für Vernetzungsleistungen eng.
- War geeignet. Zur Sicherung einer nachhaltigen Vernetzung reicht dies nicht aus.

Nicht bekannt (1)

3.8.9 Geplante nächste Schritte im Bündnis für Familie

Die meisten Teilnehmer/-innen und auch ihre Vorgesetzten wussten im **Frühjahr 2012** nicht, welche weiteren Schritte im Bündnis für Familien geplant sind.



a. Erläuterungen der Teilnehmer/-innen

Folgende **nächste Schritte** wurden von den Teilnehmer/-innen genannt:

- Regelmäßige Treffen zu verschiedenen interkulturellen Themen und Fortbildungen, die allen Teilnehmer/-innen der Weiterbildung offen stehen. Beim letzten Treffen zum Thema „Sprache“ im Herbst 2011 waren jedoch keine Teilnehmer/-innen der Weiterbildung anwesend.
- Interkulturelle Kompetenz und interkulturelle Öffnung werden als Querschnittsthema in die drei vereinbarten Oberziele des ‚Bündnis für Familie‘ aufgenommen. Dies gilt es, umzusetzen und später zu überprüfen. Das Thema wird in der Steuergruppe und in Arbeitsgruppen vorgestellt.
- Ansonsten ist geplant, die Kleingruppe zu kontaktieren, die sich nach Ende der Weiterbildung noch zwei Mal getroffen hatte. Es soll gemeinsam überlegt werden, wie weiter verfahren werden kann.
- Drei Teilnehmer versuchen aktuell, ein weiteres Vorgehen abzustimmen.

b. Erläuterungen der Leitungskräfte

Die Vorgesetzten nannten folgende **geplante Schritte**:

- Bitte bei Koordination Bündnis nachfragen, Video soll gedreht werden.
- Im Bündnis wurden kleine Maßnahmen, wie die Begrüßungsschrift in unterschiedlichen Sprachen „Ankommen in Pforzheim“, auch als Hörbuch für Leseschwache, entwickelt. Frühkindliche Sprachförderung bekommt immer mehr Gewicht.
- Die Ergebnisse aus dem Masterplan werden dieses Thema in irgend einer – noch unbekannt – Weise berücksichtigen.
- Keine

3.8.10 Vorschläge für weitere Maßnahmen des Bündnis für Familie

Sowohl die Teilnehmer/-innen als auch die Leitungskräfte wurden in **Frühjahr 2012** gefragt: „**Welche nächsten Schritte fänden Sie wichtig?**“

a. Vorschläge der Teilnehmer/-innen

- Es wäre wichtig zu überlegen, was mit den Leuten passiert, die man weitergebildet hat. Für die Weiterbildung wurde Geld ausgegeben und es wurde etwas ins Leben gerufen. Nun wäre es wichtig zu überlegen, wie es weitergehen könnte. Eine Idee wäre, ein jährliches Treffen zum Austausch darüber zu organisieren, was bei allen läuft und wo sie stehen.
- Es wäre wünschenswert, dass die Teilnehmer/-innen die Zeit fänden, sich weiterhin zur Vernetzung und Planung weiterer Schritte zu treffen. Es wäre wertvoll, eine Gruppe zu gründen, die weiter an dem Thema dranbleibt. Das ist schwierig angesichts der hohen Arbeitsbelastung aller Teilnehmer/-innen. Es wäre wichtig, dass Weiterbildungsteilnehmer/-innen an der Integrationskonzeption der Integrationsbeauftragten mitwirken. Anfangs werden sie eventuell nicht viel Einfluss haben, aber eine Kommentierung des Konzepts wäre dennoch sehr wichtig. Dafür gilt es Zeit zu finden, um gemeinsame Ideen zu entwickeln.
- Treffen zum Austausch über den aktuellen Stand bei den Teilnehmer/-innen. Es wäre auch spannend, gemeinsam zu diskutieren, wie die Weiterbildungsinhalte konkret in der Praxis umgesetzt werden können.
- Angebot weiterer trägerübergreifender Fortbildungen zu interkulturellen Themen. Gerne auch kürzere Trainings von einem halben bis einem Tag für andere Kolleg/-innen aus dem Bündnis.
- Schwer zu beantworten. Die Vernetzung im Stadtteil wird gepflegt. Aber auf städtischer Ebene bleibt das Problem, was Pforzheim angesichts der Finanzknappheit überhaupt leisten kann. Die Arbeit wird immer teurer und die Finanzmittel enger. Teilweise haben die Familien so viel Beratungsbedarf, dass verschiedene Fachkräfte aus unterschiedlichen Einrichtungen für eine Familie arbeiten – das ist sehr teuer. Es gäbe noch viel Potential für die Vernetzung. In der Weiterbildung sind gute Kontakte entstanden, aber im Anschluss fehlten dann die zeitlichen Ressourcen.
- Wünschenswert wäre eine gezieltere Vernetzung von Einrichtungen (d.h. direkte Ansprache von Schlüsselpersonen dieser Einrichtungen mit regelmäßigem Austausch).

- Dass der angestrebte Arbeitskreis (o.ä.) aus der Fortbildung heraus sich konstituieren kann, dazu bedarf es Strukturen, die die Teilnehmer/-innen nicht alleine sich schaffen können.
- Es wäre wichtig, das eigene Handeln in Hinblick auf die Zugangswege der Klient/-innen noch besser selbstkritisch zu reflektieren. Die Frage „Was kann ich dazu beitragen, dass die Familien kommen bzw. das Angebot nutzen?“ sollte im Vordergrund stehen.
- Es wäre wichtig, in Stadtteilen, in denen viele Migrant/-innen leben, eine Ganztagschulversorgung zu erreichen. Hier werden die Familien häufig allein gelassen und Kinder benachteiligt, die eine umfangreiche Betreuung am dringendsten bräuchten. In anderen Stadtteilen, wo die Eltern engagiert sind und eher eine Lobby haben, gelingt es, solche Angebote einzuführen.
- Es wäre wichtig, die Klient/-innen möglichst früh und unkompliziert zu erreichen. Dazu ist es notwendig zu verstehen, wie man den Klient/-innen mit Migrationshintergrund leichter Zugang verschaffen kann. Hierfür ist ein Abbau der Sprachbarriere besonders wichtig: Ist das Informationsmaterial (wie das Begrüßungspaket der Stadt Pforzheim direkt nach der Geburt von Kindern) für alle Familien sprachlich verständlich?
- Es sind weitere zeitliche, personelle und finanziellen Ressourcen für die interkulturelle Arbeit nötig. In der Regel stehen diese aber nicht in ausreichendem Maß zur Verfügung. Es wurde vielmehr noch gekürzt, so dass viele Ideen nicht realisierbar sind.
- Die Teilnehmer/-innen können angesichts der bereits bestehenden Arbeitsbelastung nicht mehr leisten. Sie bräuchten ein Mandat ihrer Einrichtungen, um etwas auf die Beine zu stellen. Doch dies zeichnet sich nicht ab.

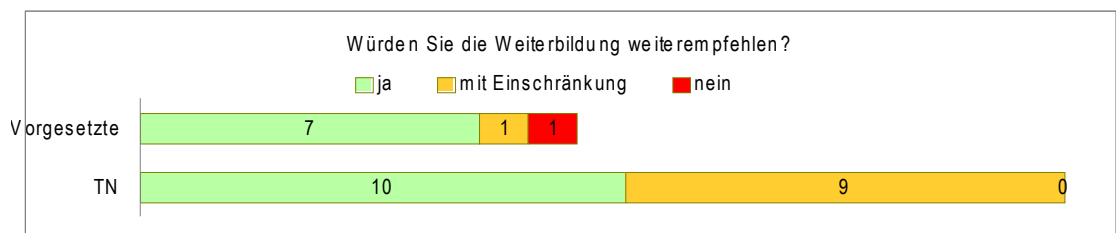
b. Vorschläge der Leitungskräfte

- Ich fände es ausgesprochen sinnvoll, wenn das Bündnis für Familie die Projektideen und Zielformulierungen zum Thema Integration und Teilhabe aus dem Masterplanverfahren aktiv unterstützen würde.
- Mehr und flächendeckende Angebote von außerschulischen Angeboten, die mit interkultureller Kompetenz sowohl im Rahmen der Ganztageschule als auch im Freizeitbereich angeboten werden.
- Fortbildung für Mitarbeiter/-innen im Bereich der Verwaltung zum Thema Sucht und Migration.
- Die Weiterbildung war ein wichtiger Anstoß, der aber, um nachhaltig zu sein, eine Fortsetzung finden muss, zum einen durch die Bereitschaft der fortgebildeten und vernetzten Mitarbeiter/-innen und zum andern durch entsprechende Ressourcen.
- Wir haben bereits mit einem Workshop für alle städtischen Kindertagesstätten mit einer/m zur/m Multiplikator/-in für „Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung“ ausgebildeten Mitarbeiter/-in das Thema vertieft. Daran soll weitergearbeitet werden.
- Wir müssten den Fokus von der Defizitorientierung weg stärker zur Erweiterung der Potentiale und kreativen Möglichkeiten lenken und nicht vorrangig über Migranten/-innen in prekären Lebenslagen, sondern auch über Migranten/-innen in etablierten Lebenslagen diskutieren, um Positivverläufe als Orientierungsbeispiele stärker wirksam werden zu lassen.
- Verstärkung des Austauschs zwischen den Trägern.
- Dazu kann ich leider keine qualifizierte Aussage machen.
- Kein Kommentar

3.9 Rückmeldung zur Weiterbildung insgesamt

3.9.1 Würden Sie die Weiterbildung weiterempfehlen?

Auf die Frage „Würden Sie die Weiterbildung weiterempfehlen?“ antwortete die Mehrheit der Teilnehmer/-innen (10/19) und Vorgesetzten (7/9) uneingeschränkt mit „ja“. 9/19 Teilnehmer/-innen würden die Weiterbildung mit Einschränkung weiterempfehlen, 1/9 der Vorgesetzten. Ein/e Vorgesetzte/r würde die Weiterbildung nicht weiterempfehlen.



a. Erläuterungen der Teilnehmer/-innen

In ihren Erläuterungen nannten die Teilnehmer/-innen **Punkte, die dafür sprechen**, die Weiterbildung zu machen:

Inhalt und Aufbau (6)

- die Weiterbildung war inhaltlich und vom Aufbau super
- Weiterbildung war inhaltlich super, Aufbau, Engagement etc.
- Sie bietet Anregungen, sich fachlich und persönlich weiterzuentwickeln.
- großer theoretischer und praktischer Input
- Ein theoretisches Fundament wird verändert
- Ich habe viele neue Erkenntnisse gewonnen und mich intensiv mit dem Thema auseinandergesetzt.

Externe Referent/-innen (4)

- Die akademischen Referenten waren große Bereicherung!
- Vorträge waren informativ
- viele (qualitativ hochwertige) externe Referenten
- sehr gutes Konzept, viele verschiedene Referenten

Reflexion/ Haltungsveränderungen (4)

- Prozess der Haltungsgewinnung
- Haltungseinstellungen werden überprüft
- Vor der Weiterbildung hatte ich noch keinen gefestigten Standpunkt zu vielen Themen/Begriffen.
- Es entsteht eine Verunsicherung, man überlegt neu

Methoden und Übungen (3)

- Es werden Methoden vermittelt, um eine interkulturelle Kompetenzen zu vermitteln/zu verdeutlichen
- sehr persönliche Erfahrung, durch viele Übungen, die sowohl im persönlichen als auch im beruflichen Umfeld wirken können.
- viel Diskussionsspielraum

Professionelle Trainer/-innen (2)

- professionelle, flexible Trainer
- Hervorragende Dokumentation! Gute Organisation

Wichtiges Thema (2)

- Es geht um ein zentrales Thema unserer heutigen Gesellschaft und speziell in der sozialen Arbeit.
- Es ist ein wichtiges Thema. Wir müssen alle an einer Gesellschaft arbeiten, in der jeder seine Heimat finden kann.

Sonstiges (2)

- wertvoll für die Praxis
- viel Zeit, um Gruppe/Kontakte wachsen zu lassen

Folgende **Einschränkungen** wurden genannt:

Zeitmanagement

- Viel Zeit ist für die Planung der Projekte und Abschlusspräsentation drauf gegangen, was sehr schade war.
- Insgesamt hätte man meiner Meinung nach aus der Zeit noch mehr rausholen können
- Insgesamt Themen umfassender und tiefer behandeln – in gleicher Zeit! Oft wurde lange eingeführt, Themen angerissen, aber wenig richtig gebündelt, vertieft, geklärt.
- (Zeitaufwand sehr groß) sonst sehr interessant!
- großer zeitlicher Aufwand im Projekt, viele Wochentage

Auswahl der Inhalte und Referent/-innen

- mit Teilen einzelner Module hatte ich Schwierigkeiten, ebenso mit vorgebrachten Beispielen einer/s Referent/-in
- Die Referenten sollten gut ausgewählt werden.

Nur für Unerfahrene

- nur dann, wenn keine interkulturelle Vorerfahrung vorhanden.
- Für Teilnehmer ohne praktische Erfahrung mit Zielgruppen mit Migrationshintergrund würde ich die Weiterbildung empfehlen. Für Fachkräfte mit langjähriger Berufserfahrung in diesem Arbeitsfeld nur eingeschränkt.

Nur mit gewissen Vorkenntnissen

- Für Personen, die sich noch nie theoretisch mit dem Thema auseinandergesetzt haben, ist die Fortbildung auf einem sehr hohen Niveau und sehr anstrengend, Generell aber ja.

Andere Selbsterfahrung

- Selbsterfahrungsprozesse sollten besser eingebaut werden.

b. Kommentare der Vorgesetzte

- Die Weiterbildung war „sehr unproblematisch mit der Handhabung für den ausrichtenden Träger“.
- „Das Konzept der Weiterbildung ist sehr angezeigt.“ Es wäre wünschenswert eine solche Weiterbildung in Hinblick auf bestimmte Problemlagen in Pforzheim noch mal anzubieten. Gut war die hohe Motivation der teilnehmenden Kolleg/-innen.

3.9.2 Anregungen zur Weiterbildung

a. Änderungsvorschläge der Teilnehmer/-innen

Im **Januar 2011** wurden die Teilnehmer/-innen gefragt „**Was würden Sie verändern wollen?**“ Folgende Anregungen brachten die Teilnehmer/-innen ein:

Zeitmanagement/ Umfang (6)

- Der Umfang der Weiterbildung ist sehr groß und zeitintensiv. Ein kürzerer Block könnte ausreichend sein, um die Denkprozesse in Gang zu setzen und Vernetzungen zu fördern.
- Eventuell ein bis zwei Modultage weniger.
- Der pädagogische Ansatz des „Prozessabwartens/-entwickelns“ ist sehr zeitaufwändig.
- Ich würde manche Themen straffen, um andere intensiver zu behandeln. Außerdem würde ich mir mehr Zeit für intensive Diskussionen wünschen, weil ich diese als sehr bereichernd erlebe.

Evaluation der Weiterbildung „Interkulturell denken – lokal handeln“

- Zu Beginn ein theoretischer Block u. Einführung zu Schlüsselbegriffen wie „Integration“, „Kultur“ etc.
- Thema Interkulturelle Öffnung am Anfang der Fortbildung.

Ideen bezüglich der Praxisprojekte (4)

- Um zu straffen, wären evtl. mehr Vorgaben bei den Projekten hilfreich, u.U. auch Vorgaben bei der Vernetzung der Einrichtungen.
- Ein konkretes Projekt zur Vernetzung vorgeben.
- Projekt wurde „durchgemischt“ – es entstand viel Druck, ganz schnell irgendetwas auf die Beine zu stellen. Hier wünschte ich mir ein behutsameres Vorgehen, mehr Zeit, kein „Erfolgsdruck“.
- Mehr Zeit zum gemeinsamen Austausch über Projekte.

Ort der Weiterbildung (3)

- Fortbildung nicht in der Stadt durchführen, aus der die Teilnehmer/-innen kommen -> zu starke Anbindung an die Einrichtung; kein Abstand zum Arbeitsalltag.
- Fortbildung in einer Tagungsstätte mit Übernachtung.
- Tagung mit Übernachtung

Mehr Input, weniger Praxisprojekt (2)

- Praxisprojekt nicht so exponiert, dafür mehr theoretischen Input
- Mehr Input und weniger Projektgespräche

Mehr zu Einzelfallarbeit (2)

- Mehr Reflexion am konkreten Einzelfall aus der Alltagspraxis.
- Methodische Ansätze in der Einzelfallarbeit mit Migranten.

Zur Abschlussveranstaltung (2)

- Abschlussveranstaltung frühzeitiger planen.
- Die Abschlusspräsentation nicht in das Seminar integrieren/früher wissen, dass wir sie fast komplett planen und durchführen müssen.

Auswahl der Teilnehmer/-innen (2)

- Migrantenvereine sollten besser einbezogen werden.
- Menschen aus anderen Professionen sollten mit einbezogen werden.
- Die Teilnehmer sollten gewisse theoretische Vorerfahrungen haben. Das erleichtert es sicherlich.

Sonstiges (5)

- Mehr systematische Gesichtspunkte in der Arbeit mit Migranten.
- Dieses Thema muss städtepolitisch besser verankert werden.
- Ich hätte gern noch mehr aus anderen Kulturkreisen erfahren, z.B. Irak/Russlanddeutsche/Vietnamesen/afrikanische Flüchtlinge.
- Die verwendete Sprache sollte nicht unbedingt eine elaborierte sein!
- Aus der Erfahrung heraus weiß ich, dass trotz Kraftanstrengung in Richtung Veränderungsprozesse sich langfristig kaum etwas verändert.

Im **Februar 2012** wurden die Teilnehmer/-innen in den Telefoninterviews gefragt: „**Haben Sie noch Ergänzungen oder Punkte, die Ihnen für die Evaluation wichtig erscheinen?**“ Die Antworten auf diese offene Frage sind hier zusammengestellt.

- Insgesamt war die Weiterbildung für die eigene Persönlichkeit und Arbeit sehr positiv.
- Der Fokus könnte noch stärker auf interkulturellen Themen und weniger auf Migrant/-innen bzw. Ausländer/-innen liegen. Nicht die Frage „Was können wir für Ausländer tun?“ überbetonen.
- Große Diversität der Teilnehmer/-innen war gut. Das ist ein sehr, sehr positiver Ansatz. Es war sehr bereichernd, mit den Teilnehmer/-innen aus anderen Arbeitsbereichen und mit unterschiedlichen religiösen und kulturellen Hintergründen zu kommunizieren.
- Es wäre wünschenswert, wenn die Teilnehmer/-innen der Weiterbildung einen ähnlichen Wissensstand hätten.
- Inhalte und Prozesse der Weiterbildung wurden zum Teil stark von den Wünschen und vom Wissensstand

der Teilnehmer/-innen gesteuert. Daher ist der Nutzen der Weiterbildung nach Ansicht des/der Teilnehmer/-in stark davon abhängig, wie konkret die Zielsetzung der einzelnen Teilnehmer/-innen und damit der teilnehmenden Einrichtung gefasst war.

- Die Praxisprojekte waren wichtig. Aber an vielen Stellen haben sie zu Druck geführt. Dies sollte konzeptionell überdacht werden, sodass die Projekte und die damit verbundenen Anforderungen an die Realität vor Ort angeglichen sind. Es wäre denkbar, die Teilnehmer/-innen danach auszuwählen, ob sie in der Lage sind, solche Projekte auch durchzuführen.
- Es wäre sinnvoll, bestimmte Inhalte der Weiterbildung tiefer zu behandeln und mehr Raum für Auseinandersetzung zu ermöglichen. Immer wieder gab es Zeitdruck und Diskussionen wurden unterbunden.
- Die/der Teilnehmer/-in hätte sich zwei Module mehr gewünscht. Anfangs seien die TN so mit sich selbst beschäftigt und verunsichert gewesen. Als dann die fruchtbare Zeit kam, war die Fortbildung schon fast wieder vorbei. Mit mehr Zeit hätten die Inhalte im Alltag intensiver erlebt und reflektiert werden können. Ein Modul zur Nachbereitung wäre sinnvoll, da es schwerfällt, das Gelernte in den Alltag zu integrieren.
- Die Durchführung der Weiterbildung an einem externen Ort wäre wünschenswert für den Gruppenprozess.
- Die Pädagogische Leitung hat sich sehr viel Mühe gegeben, was sehr positiv war. Neben dem Engagement ist besonders die hervorragende Dokumentation der Module zu erwähnen. Die sehr gut aufbereiteten Informationen und die Literaturangaben waren in der Nachbereitung sehr wichtig. Dies sollte beibehalten werden.
- Die genaue Auswahl der Referent/-innen ist besonders wichtig.
- Es wäre wichtig, sich die Evaluationen zu den Gastreferent/-innen der Weiterbildung noch mal genau anzusehen. Manche kamen besser an als andere. Dies sollte für weitere Weiterbildungen beachtet werden.
- Es ist wichtig, die Führungskräfte in die Evaluation einzubeziehen, um zu erfragen, welche Zeit bzw. sonstigen Kapazitäten die Teilnehmer/-innen in ihren Einrichtungen bekommen, um die Inhalte umzusetzen. Die Weiterbildung war ein großer Aufwand und es stellt sich danach die Frage, wie viel die/der Einzelne danach noch investieren kann.
- Bei einer weiteren Weiterbildung bereits bei der Zielformulierung im Voraus konkret planen, was später herauskommen soll. Die Geschäftsführungen und Leitungen in die Zielformulierung mehr einbeziehen, um danach die Nachhaltigkeit zu erhöhen.
- Die Frage, wie man sich auf Stadtebene vernetzen kann, hätte in der Weiterbildung mehr Raum einnehmen sollen. Stattdessen wäre es gut gewesen, weniger Zeit für die Projekte zu veranschlagen.
- Das Bündnis für Familie hat die Weiterbildung initiiert, aber nicht ausreichend an die Teilnehmer/-innen kommuniziert, was mit der Weiterbildungsmaßnahme bezweckt wird. So war beispielsweise unklar, ob die Gruppe nach dem Ende der Weiterbildung noch weiter zusammenarbeiten sollte oder nicht. Hier wären mehr Koordinationsbemühungen und Impulse aus dem Bündnis wichtig gewesen. Die Teilnehmer/-innen waren sehr aktiv und engagiert, allerdings übersteigt es ihre Kapazitäten, um auf Eigeninitiative weiter zusammenzuarbeiten.
- Unklar blieb auch, was die Weiterbildung für die Stadt bedeutet und ob hier ein Interesse an weiteren Impulsen aus der Weiterbildung vorhanden war.
- Es wäre interessant zu wissen, wie das Arbeitsfeld der Teilnehmer/-innen die Wirkung der Weiterbildung beeinflusst. Gibt es Bereiche, in denen durch die Weiterbildung eine interkulturelle Öffnung erreicht wurde? Interessant wäre auch zu wissen, welche Auswirkungen die Weiterbildung auf den Bereich Schule hat. Wie haben sich die Inhalte beispielsweise auf die Elternarbeit ausgewirkt?
- Oftmals erkennen die Eltern die Relevanz und den Mehrwert bestimmter Angebote nicht und schicken dann ihre Kinder nicht. Es wäre gut, den Eltern besser den Gewinn der Teilnahme zu vermitteln. Der Kontakt zu den Eltern ist entscheidend, aber vom Aufwand her kaum zu leisten.
Es wäre sinnvoll, Fachpersonal wie Logopäden an Schulen einzuführen, sodass die Hemmschwelle, das Kind zu einer/m Expert/-in zu schicken, sinkt.

b. Anregungen der Vorgesetzten

Auch die Vorgesetzten wurden mit der Frage: „**Haben Sie Anregungen oder Änderungsvorschläge? Welche?**“ gebeten, Ideen zur Veränderung der Weiterbildung einzubringen:

Zur Konzeption (5)

- Die Weiterbildung sollte wieder trägerübergreifend angeboten werden, da die Vernetzung und der Erfahrungsaustausch gut funktioniert haben.

- Nachteil des lokalen Angebots war, dass die Verbindlichkeit nicht so hoch war. Alle Teilnehmer/-innen waren gleichzeitig in ihren Arbeitsalltag eingebunden. Einige waren beispielsweise unpünktlich oder sind früher gegangen. Auch die Mittagspausen wurden größtenteils nicht gemeinsam verbracht. Vorschlag: Teile (z.B. ein bis zwei Module) der Weiterbildung außerhalb der Stadt anbieten, damit es Zeit für informellen Austausch und ein Miteinander gibt.
- Es wäre wichtig, dass im Vorfeld genauer überlegt wird, was nach Ende der Module noch getan werden kann, damit die Nachhaltigkeit gefördert wird.
- „Vorteilhaft war das Kennenlernen der anderen Einrichtungen und der grundsätzliche Kenntniserwerb zum Thema. Schwerpunkte der Weiterbildung künftig anders gewichten, Projektvorbereitung evtl. auslagern, noch mehr Zeit für Inhalte einräumen, Abstand der einzelnen Treffen sehr groß, viel Zeit wird für Wiederanknüpfung benötigt, noch mehr Feedback während der Tage einholen.“
- Es ist gut, wenn zwischen den Modulen Zeit ist, um das Erlernte sich setzen zu lassen. Es ist gut, dass die Module nicht zu schnell aufeinander folgen.
- „Es war OK, aber nicht, was man sich erwartet hat.“ Eventuell hatte ich andere Vorstellungen. Der Grundgedanke lohnt sich auf alle Fälle. Aber an der Art der Durchführung und der Begleitung der Mitarbeiter/-innen gibt es Kritik: „Nicht so viel reden – mehr begleiten und tun“. Die Fortbilder hätten die Projekte besser begleiten sollen – „nicht nur informieren und dann machen lassen“. Die Teilnehmer/-innen mussten sich selbstständig treffen und wussten teilweise nicht genau, was sie machen sollten. Die Nachhaltigkeit der Projekte hängt davon ab, dass diese intensiver begleitet werden. „Wenn man etwas anfängt, macht man es auch fertig.“ - auch wenn Kritik kommt oder gerade wenn Kritik kommt.

Zum Teilnehmerkreis (4)

- Das Feld der Personen, die Integrationskurse anbieten, noch mehr in die Weiterbildung oder einen Folgekurs einbinden. Es wäre sinnvoll Integrationskursträger einzubinden, da hier ein Vernetzungsimpuls auch sehr sinnvoll wäre. Es wäre gut, diese in die Vorplanung einzubinden, um ihre Bedarfe zu kennen.
- Eventuell wäre es besser gewesen, jemanden ohne Migrationshintergrund zur Weiterbildung zu schicken, statt jemandem der bereits so viele Erfahrungen hat. Dann hätte die/der bereits engagierte Mitarbeiter/-in eine Verstärkung im Team gehabt. Die Weiterbildung war auf jeden Fall wichtig in Bezug auf Vernetzung. Dass die/der Mitarbeiter/-in die Schnittstellen kennt ist nützlich. Dafür hat die Weiterbildung den Rahmen geboten.
- Es ist wichtig, dass verschiedene Teilnehmer/-innen aus verschiedenen Arbeitsbereichen zusammenkommen.
- Es sollten generell die Zugänge erleichtert werden. Eine Möglichkeit dazu ist, Dialogreisen zu veranstalten.

Zur Einbeziehung der Führungskräfte (2)

- „Schön gewesen wäre, wenn zwischendurch nochmal die Führungskräfte einbezogen worden wären.“ Der Auftaktworkshop war sehr lebendig und die Führungskräfte sehr interessiert. Dies hätte mehr genutzt werden können. Vorschlag: erneute Einbeziehung der Führungskräfte vor Beginn der Praxisprojekte - zur Erhöhung des Gewichts der Projekte und zur Einschätzung, was für die Einrichtung sinnvoll wäre (die Führungskräfte haben eventuell einen besseren Überblick, was gerade sinnvoll wäre) -> so könnten die Praxisprojekte längerfristiger und nachhaltiger in die Arbeit einbezogen werden. „Die Führungskräfte mehr einbringen und fördern, um mehr Nachhaltigkeit und Strukturen zu schaffen.“
- Ich habe nur latent mitbekommen, was so läuft.

Zum Zeitaufwand (2)

- „Durch die Weiterbildung wird natürlich viel Zeit gebunden. Das muss vorher schon klar sein, um einzelne Mitarbeiter/-innen nicht zu überfordern.“ Es gilt daher gut zu überlegen, zu welcher Zeit man sie anbietet.
- Die/der Mitarbeiter/-in wäre „gut im Haus gebraucht“ worden in der Zeit, in der er/sie in der Weiterbildung war. Es hat sich „nicht richtig gelohnt.“

Zur inhaltlichen Ausgestaltung (1)

- Inhaltlich gibt es in der eigenen Einrichtung derzeit eher Bedarf an „detailliertem Wissen“. Z.B.: Wie sieht der Alltag/Tagesablauf einer muslimischen Familie konkret aus? Oder: Wie kommt es zu dem Spannungsverhältnis, dass einige „gewalttätige 13- bis 14-Jährige zu Hause total angepasst sind“, sich also komplett anders verhalten? In einer allgemeinen Weiterbildung zu Interkultureller Kompetenz bleibt das „eher auf der Oberfläche“. Ein konkreter Fall in Pforzheim, der die Einrichtung auch beschäftigt, war eine Abiturientin, die in die Islamismus-Szene abgedriftet ist. Wie konnte das passieren? Diese Frage gilt es in Bezug auf ver-

schiedene Sekten oder Gruppierungen zu beantworten, unabhängig von der Religionszugehörigkeit. Die Kolleg/-innen müssen in solchen Fällen Antworten haben. Sofern es die Weiterbildung nicht sprengt, wäre es gut, wenn solch „detailliertes Wissen“ auch angeboten würde. Die Einrichtung versucht gerade, noch andere Träger zu gewinnen, um gemeinsam Wissen über den Alltag oder Spezialthemen zu sammeln. Für die einzelne Einrichtung alleine ist das nicht machbar und zu teuer. Aber pforzheimübergreifend ginge das vielleicht.

Zur Finanzierung (1)

- Es wurde erst im Nachhinein klar, dass die Weiterbildung die Einrichtung etwas kosten wird. Bei der Erstbesprechung war das nicht klar; das hat dann Schwierigkeiten bereitet. Vorschlag: Finanzierung sichern (evtl. EU-Gelder), damit die Weiterbildung nicht für bestimmte Einrichtungen zu teuer ist.

3.9.3 Einschätzung der pädagogischen Leitung

Die pädagogische Leitung wurde gefragt: **„Wie zufrieden sind Sie mit dem Verlauf und den Ergebnissen der Weiterbildung? Was war gut und sollte beibehalten werden? Was würden Sie das nächste Mal anders machen?“**

Allgemein

Nach Einschätzung der pädagogischen Leitung ist der Verlauf im Großen und Ganzen gut gelungen. Nicht nur die Ergebnisse der Weiterbildung, sondern auch der Prozess waren insgesamt ein Erfolg. Dafür, dass die Trainer/-innen zum ersten Mal in dieser Form und Länge eine Weiterbildung angeboten haben, war es sowohl persönlich als auch für die Teilnehmer/-innen eine sehr gute Erfahrung. Viele der von den Trainer/-innen platzierten Themen konnten von den Teilnehmer/-innen konstruktiv zur Auseinandersetzung genutzt werden. Anfängliche Irritationen der Teilnehmer/-innen, weil die pädagogische Leitung einen kulturalisierenden Ansatz ablehnte, verloren im Prozess an Bedeutung. Es gelang gut, zentrale Begriffe (wie Kultur, Rassismus) gemeinsam zu erarbeiten. Alle Teilnehmer/-innen konnten einen persönlichen Gewinn aus der Weiterbildung ziehen.

Das Bündnis für Familie wird von der Weiterbildung voraussichtlich profitieren.

Rahmenbedingungen

Die Rahmenbedingungen waren sehr gut: Es war angemessen, die Gruppe von 20 Teilnehmer/-innen zu zweit zu leiten. Besonders bereichernd war, dass zusätzlich noch externe Referenten eingeladen werden konnten. Dadurch, dass die pädagogische Leitung aber immer dabei war, konnte sie den roten Faden im Auge behalten. Auch der Zeitrahmen für die Module war angemessen.

Eine Bereicherung für den Prozess waren die vielen Freiheiten, die die pädagogische Leitung von der ajs bekommen hatte: In der inhaltlichen Gestaltung und Wahl der Referent/-innen waren die Trainer/-innen relativ frei.

Es hat sich bewährt, dass die pädagogische Leitung von außerhalb kam und dadurch eine gewisse Neutralität und den Blick über Pforzheim hinaus hatte. Allerdings war es teilweise schwierig, hinreichend Einblick in die Strukturen und Probleme vor Ort zu gewinnen.

Bei größeren Städten/Gemeinden sollte die Stadtteilorientierung stärker umgesetzt werden. Auch wenn es in Pforzheim nicht so aufging, wäre das dennoch wünschenswert.

Die Durchführung vor Ort hat große Vorteile (minimiert z.B. Zeit- und Kostenaufwand). Für den Gruppenprozess war es jedoch schwierig, dass einige Teilnehmer/-innen vor und nach den Weiterbildungsblocks, manche sogar auch in der Mittagspause, direkt zur Arbeit gefahren sind. Viele führten zwischendurch auch Arbeitstelefonate. Beim Mittagessen waren daher z.B. nicht alle Teilnehmer/-innen dabei.

Künftig sollte bei einer ähnlichen Weiterbildung das zweite Modul in einem externen Tagungshaus stattfinden.

Zur Verknüpfung von Theorie und Praxis

Die Mischung aus theoretischen Inputs und Reflexionen sowie praktischen Aufgaben hat sich bewährt. Die Teilnehmer/-innen führten mit einer Person ihrer Wahl ein Interview durch. Diese Praxiselemente waren nützlich und notwendig.

Ähnlich den Interviews, aber unvergleichlich umfangreicher waren die Praxisprojekte. Sie regten die Teilnehmer/-innen an, Gelerntes auszuprobieren und etwas Konkretes zu tun. Außerdem wurden dadurch Termine gesetzt und es entstand eine für den Prozess förderliche Verbindlichkeit.

Für die Themenfindung, Gruppenfindung, Vorbereitung, Verlaufskontrolle, Konkretisierung usw. der Praxisprojekte wurde viel Zeit benötigt. Immer wieder wurde ein Vormittag oder Nachmittag der Weiterbildung dafür eingesetzt. Dies war nicht strukturiert genug und führte teilweise zu Unzufriedenheit auf Seiten der Teilnehmer/-innen. Die Teilnehmer/-innen wurden zeitweise ungeduldig und hätten die Zeit teilweise lieber für andere Dinge genutzt.

Es stellt sich die Frage, ob die pädagogische Leitung stärker hätte steuern bzw. standardisieren sollen. Andererseits war es wertvoll, dass die Projekte relevant für die jeweiligen Arbeitszusammenhänge waren. Außerdem hat ein selbstorganisierter Lernprozess einen eigenen Gewinn. Es wäre diesbezüglich vielleicht sinnvoll, stärker zu fördern, dass sich die Gruppen auch vor Ort treffen. Zudem wäre es gut gewesen, die Einrichtungen und Einrichtungsleiter/-innen stärker einzubeziehen, um die Weiterbildungs-Teilnehmer/-innen zu entlasten bzw. sicher zu stellen, dass sie Zeit, Ressourcen und Unterstützung für die Praxisprojekte bekommen.

Die Teilnehmer/-innen hatten zunächst Angst, sich festzulegen; sie hatten auch Angst vor dem Arbeitsaufwand. Bei manchen sind die Praxisprojekte voraussichtlich nachhaltig, bei anderen ist sich die pädagogische Leitung nicht sicher.

Im Nachhinein betrachtet hätten die Praxiselemente noch besser strukturiert und anders angegangen werden können. Hier war die Pädagogische Leitung eventuell nicht konsequent genug. Es wäre sinnvoll, anfangs klarer zu formulieren, welche Elemente die Weiterbildung enthält und welche Anforderungen für das Zertifikat¹³ erwartet werden.

Es stellt sich in diesem Zusammenhang also die Frage: Wie kann man den Prozess beschleunigen, ohne an Nutzen zu verlieren?

Auswahl der Referent/-innen

Die Auswahl der Referent/-innen hat sich bewährt. Sie haben spannende Inhalte und andere Sichtweisen eingebracht. Es war sehr gut, dass so viele Referent/-innen eingeladen werden konnten. Die Expert/-innen konnten bestimmte Themen wie Eltern- oder Genderarbeit besser einbringen als es die pädagogische Leitung selbst hätte machen können. So wurde die Weiterbildung durch andere Theorien, Praxis- und Forschungserfahrungen bereichert. Das war sehr gut.

Die Referent/-innen waren bis auf eine/n alle sehr gut ausgewählt. Ein/e Referent/-in argumentierte sehr kulturalistisch und vermittelte ein eher einseitiges Kulturverständnis. Sie/er versuchte „die Türken zu erklären“. Bei einigen Teilnehmer/-innen ist sie/er jedoch sehr gut angekommen. Ihr/sein Ansatz entsprach aber nicht ganz der Linie der pädagogischen Leitung, der es wichtig war, Ambivalenzen und Mehrdeutigkeiten zu betonen und dafür zu sensibilisieren. Darauf sollte in Zukunft geachtet werden.

Zusammensetzung der Gruppe/ des Trainerteams

In Zukunft sollten mehr Teilnehmer/-innen mit Migrationshintergrund einbezogen werden. Da in Pforzheim nur wenige Teilnehmer/-innen einen Migrationshintergrund hatten, wurde nicht in zwei Gruppen gearbeitet. Wenn mehr Teilnehmer/-innen mit Migrationshintergrund teilgenommen hätten, wäre das vielleicht interessant gewesen, umso mehr, da das Trainertandem ja auch „gemischt“ war.

¹³ Vgl. Kapitel 1.1.4 – Kasten zum Ablauf der Abschlussveranstaltung.

Teilnehmer/-innen mit Migrationshintergrund diskutierten tendenziell sensibler und ressourcenorientierter. Und auch die Lerneffekte waren vielleicht für beide Gruppen unterschiedlich. Für Teilnehmer/-innen ohne Migrationshintergrund fand in erster Linie eine Sensibilisierung für übergriffiges, rassistisches und ausgrenzendes Verhalten statt. Sie konnten sich bewusst werden, wo Zuschreibungen oder verengte Betrachtungen gemacht werden. Eine Konfrontation mit der Mehrheitsposition und der damit verbundenen Macht war wichtig. Für Teilnehmer/-innen mit Migrationshintergrund war es hingegen wichtig, eigene Kompetenzen und Ressourcen zu erkennen („ich kann was und habe was zu bieten“) und somit den eigenen Expertenstatus wahrzunehmen.

Die Zusammensetzung des Trainertandems Mann/Frau und mit/ohne Migrationshintergrund hat sich sehr bewährt. Dadurch ergibt sich für die Teilnehmer/-innen die Möglichkeit zur Identifikation mit Professionellen mit Migrationshintergrund im Feld.

Bei einer zukünftigen Weiterbildung sollte man sich bemühen, dass alle relevanten Akteure beteiligt sind – in Buchen war das eher der Fall als in Pforzheim (aufgrund der Größe). Z.B. waren Schulen eher schwach vertreten, obgleich eine Schulleiterin dabei war. Nicht dabei waren Polizei, Integrationsbeauftragte, Verwaltung, nur begrenzt waren beteiligt Jugendhilfe und Erziehungshilfe.

Insbesondere Migrantenorganisationen sollten stärker einbezogen werden, auch wenn dann eine Problematik zwischen Haupt- und Nebenamtlichen entstehen könnte. In Pforzheim wurde das überlegt. Die pädagogische Leitung hatte aber Schwierigkeiten, das umzusetzen, weil beide nicht aus Pforzheim kommen.

Es könnte hilfreich sein, pro Einrichtung immer zwei Personen als Tandems in die Weiterbildung aufzunehmen (z.B. Lehrer/-in und Schulsozialarbeiter/-in usw.). So könnten diese sich ergänzen und die Weiterbildungsinhalte gemeinsam reflektieren. Die Umsetzung der Inhalte in den Einrichtungen hinge dann nicht nur an einer Person, wodurch eventuell auch die Nachhaltigkeit besser gewährleistet wäre.

Einbindung der Leitungskräfte

Es war geplant, die Leitungskräfte der Einrichtungen insgesamt mehr in die Weiterbildung einzubeziehen. Dies ist leider in der Dynamik untergegangen.

Der Informations- und Sensibilisierungstag für die Leitungskräfte war gut. Im Nachhinein betrachtet wäre es gut gewesen, die Träger auch zwischendurch mehr in die Weiterbildung einzubinden bzw. die Weiterbildungsgruppe an das Bündnis für Familie „anzudocken“.

Die Trainer/-innen hatten den Teilnehmer/-innen an einem Punkt vorgeschlagen, die Träger zu einem Weiterbildungsmodul einzuladen – dies war den Teilnehmer/-innen allerdings zu früh; sie wollten lieber für sich arbeiten. Dann kam es nicht mehr dazu.

Die Einbindung von Leitungskräften über den anfänglichen Einführungstag hinaus sollte bei künftigen Weiterbildungen dieser Art eingeplant werden.

Abschlusspräsentation

Die Teilnehmer/-innen haben die Abschlusspräsentation und deren Vorbereitung als stressig empfunden und hätten die Zeit lieber für andere Dinge zur Verfügung gehabt. Sie waren der Ansicht, die Vorbereitung und Durchführung sei nicht hauptsächlich ihr Job, sondern eher der des Bündnisses oder der Trainer/-innen.

Die pädagogische Leitung fand es hingegen gut, dass die Teilnehmer/-innen sich so aktiv einbringen mussten. Dadurch entstand ein gewisser Druck, die Veranstaltung gemeinsam zu bewältigen, was für den Gruppenprozess und die Auseinandersetzung mit und Vertiefung von dem Thema wichtig war. Durch die Herausforderung, sich öffentlich zu präsentieren und sich für das Thema einzusetzen, entstand noch einmal ein neuer Schub. Über die persönliche Ebene hinaus beschäftigten sich die Teilnehmer/-innen dadurch auch politisch mit dem Thema.

Die Gestaltung der Abschlussveranstaltung, bei der die Teilnehmer/-innen für die Stadt und das Bündnis sichtbar wurden, war sehr gelungen. Besonders die von den Teilnehmer/-innen organisierten Thementische¹⁴ waren sehr einladend und anschaulich. Diese aktive Präsentation der Ergebnisse und der beteiligten Personen würde die pädagogische Leitung wieder so initiieren.

Zusammenarbeit mit dem Trägerverein

Die Zusammenarbeit mit dem Bündnis für Familie hat nicht so gut geklappt. Wünschenswert wäre mehr Informationsfluss hinsichtlich der Strukturen, aktueller Entwicklungen und relevanter Ereignisse vor Ort gewesen. Z.B. gab es während des Weiterbildungs-Zeitraums spezifische Probleme mit einer Flüchtlingsgruppe. Hätte die Leitung früher davon erfahren, wäre eine Einbeziehung in den Diskussionen möglich gewesen, zumal diese Thematik alle Teilnehmer/-innen betraf. Ein weiteres Beispiel: Thilo Sarrazin hatte zwei Auftritte in Pforzheim in der Zeit.

Es war lästig, in Bezug auf Verpflegung, aber auch in Bezug Arbeitsmaterialien (Flipcharts, Moderationskarten, Beamer, ...) immer wieder nachhaken zu müssen. Der Kaffee war oft kalt und die Verpflegung nicht hochwertig. Dadurch wurde keine hohe Wertschätzung vermittelt.

Auch in der Außen- und Öffentlichkeitsarbeit hat außer dem Pressegespräch am Anfang und der Veranstaltung am Ende nicht so viel stattgefunden. Die pädagogische Leitung wurde nicht ausreichend über die Vorgänge im Bündnis informiert und hat wenig mitbekommen.

Sollte die Weiterbildung in ähnlicher Form wieder angeboten werden, sollte sichergestellt werden, dass es eine engagierte und starke Kontaktperson vor Ort gibt.

Offen, wie es weiter geht

Offen ist, was mit den Ergebnissen der Weiterbildung vor Ort weiter gemacht wird. Die Weiterbildung konnte hier nur ein Anfang sein. Es wurden Grundkompetenzen vermittelt.

¹⁴ Vgl. Kapitel 1.1.4 – Kasten zum Ablauf der Abschlussveranstaltung.

3.10 Entwicklungsbedarf im Kontext interkultureller Pädagogik

Auf Wunsch der ajs wurden die Teilnehmer/-innen und ihre Vorgesetzten im Frühjahr 2012 gefragt: „**Wo sehen Sie Entwicklungsbedarf im Kontext interkultureller Pädagogik?**“ Mehrere Teilnehmer/-innen hoben im Interview hervor, dass sie Schwierigkeiten hätten, die Frage zu beantworten. Im Folgenden werden die gegebenen Anregungen dargestellt.

a. Anregungen der Teilnehmer/-innen

Entwicklungsbedarf der Einrichtungen (5)

- Grundsätzlich wäre es sinnvoll, wenn sich die Einrichtungen und Mitarbeiter/-innen tiefer mit Theorien der interkulturellen Pädagogik befassen, um diese mit der eigenen Praxiserfahrung in Einklang zu bringen. Es wäre z.B. lohnend, sich den Kulturbegriff noch näher anzuschauen.
- Es wäre wichtig, die Bedeutung des Themas und die eigene Haltung dazu immer wieder deutlich zu machen, um auch andere zu sensibilisieren. Denn eine Sensibilisierung der Mitarbeiter/-innen beeinflusst auch die Haltung der Zuwanderer.
- Es ist wichtig, zu prüfen, wie weit die interkulturelle Öffnung der eigenen Einrichtung wirklich fortgeschritten ist.
- Es besteht ein Bedarf, zeitliche Freiräumen für Mitarbeiter/-innen sozialer Einrichtungen zu schaffen, um langfristig und nachhaltig an der Thematik arbeiten zu können.
- Der Ausbau finanzieller Ressourcen für die aufsuchende Arbeit, Gewinnung von Schlüssel-/ bzw. Verbindungspersonen ist notwendig.

Umgang mit Mehrsprachigkeit (5)

- Eine umfangreiche Sprachförderung ist ein besonders wichtiges Thema.
- Viele Initiativen scheitern, weil es zu wenig mehrsprachiges Informationsmaterial gibt. Hier gäbe es Entwicklungsbedarf.
- Unabdingbar ist die Auseinandersetzung mit dem Thema Sprache und Mehrsprachigkeit. Verschiedene Sprachen haben eine unterschiedliche Wertigkeit. So gilt es in Deutschland als Vorteil, Französisch oder Englisch zu lernen, nicht aber Arabisch oder Türkisch. Hier ist mehr Anerkennung und Gleichstellung nötig. Die Zweisprachigkeit, die in Bezug auf angesehene Sprachen als Vorteil angesehen wird, wird manchen Migrant/-innen zum Vorwurf gemacht bzw. als Nachteil angesehen, wenn es sich um wenig anerkannte Sprachen handelt. Hier gilt es Haltungen zu verändern, sodass die Gesellschaft, aber auch die Eltern und Kinder selbst, ihre Zweisprachigkeit als Vorteil ansehen.
- Ein wichtiges Thema ist die Sprache bzw. Sprachvermittlung. Umgekehrt ist die Sprache nicht alles. Es gibt keinen Automatismus, das alles gut läuft, wenn Deutsch gelernt wird.
- Eine Herausforderung ist die „Mischung“ an Schulen und Einrichtungen. Es ist entscheidend, Konzepte zu entwickeln, um mehr Kontakte zwischen Deutschmuttersprachler/-innen und Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu erreichen. Denn ein guter Sprachinput aus der eigenen Peergroup ist oft viel effektiver als jegliche Sprachförderung.

Entwicklungsbedarf der staatlichen Einrichtungen/Schulen (4)

- Es wäre lohnend, Fortbildungen für Erzieher/-innen und Lehrer/-innen anzubieten, da diesen oftmals noch die Sensibilität für das Thema fehlt bzw. sie überlastet sind.
- Es wäre (weiterhin) wesentlich, dass sich in den städtischen bzw. staatlichen Einrichtungen möglichst viele unterschiedliche Kulturen zeigen können, wahrgenommen werden und ihre Plätze haben. Bezogen auf Schulen beispielsweise begrüße ich es, wenn dort eine Kultur der gegenseitigen Toleranz gelebt wird und Unterschiedlichkeiten thematisiert werden. In Jugendzentren ist es für mich wichtig, dass es sowohl Raum gibt für die ethnisch/kulturell homogene Peergroup als auch Raum für die interkulturelle Begegnung.
- Die Schule ist wegweisend für jedes Kind/jeden Jugendlichen. Doch Schulen sind wenig darauf ausgerichtet, Schüler/-innen mit Migrationshintergrund oder gar schlechten Deutschkenntnissen zu fördern – fehlende Chancengleichheit. Hierfür fehlen meist Kapazitäten, Zeit und Geld. Hier liegt ein wichtiger Entwicklungsbedarf. Dabei sollte aber nicht nur an einzelnen Lehrern angesetzt werden, da diese ohnehin überlastet sind, sondern vielmehr ist ein anderes Organisationsmanagement, eine Umgestaltung der Schule und viel mehr

Ressourcen notwendig. Die Einstellung von mehr Lehrkräften würde eine kleinere Klassengröße ermöglichen. Zudem wäre die Einstellung von auf interkulturelle Fragen spezialisierten Fachpersonen sinnvoll.

- Wie kann man in Bezug auf die irakischen Flüchtlinge in Pforzheim damit umgehen, dass die Schulkinder zu alt sind? Teilweise sind die irakischen Erstklässler bereits 9 Jahre alt.

Umgang mit interkulturellen Unterschieden, Vorurteilen, Ausgrenzung und Rassismus (3)

- Eine stärkere Thematisierung von Ausgrenzung, Rassismus, interkulturellen Unterschieden ist wünschenswert.
- Ein wichtiger Punkt wäre der Abbau von Vorurteilen. Alle nationalen Gruppierungen haben Vorurteile gegeneinander. Es wäre daher besonders wichtig, mehr Transparenz, Verständigung und Austausch zu fördern und auch schwierige Themen wie Fremdenfeindlichkeit und Rassismus zu thematisieren. Ein Paradigmenwechsel hin zu der Erkenntnis „Veränderung fängt bei mir an und nicht beim anderen“ ist notwendig, um klar zu stellen, dass jede/r im Rahmen der eigenen Möglichkeiten Beiträge leisten sollte. Eine besonders wichtige Frage ist: „Wie kann ich mit interkultureller Pädagogik Benachteiligung/Ausgrenzung/Stigmatisierung aufheben?“ Damit verbunden ist die Problematik, wie man das Bildungssystem öffnet, sodass jede/r Zugang und Teilhabe hat. Dafür ist die Förderung von Menschen in schwierigen Lebensbedingungen entscheidend. Besonders schwierig ist es natürlich, einen Haltungs- und Perspektivwechsel bei denjenigen zu erreichen, die gar kein Interesse an interkulturellen Themen haben. Eine Sensibilisierung der Gesamtgesellschaft bleibt eine wichtige Herausforderung.
- Eine Herausforderung ist, dass Kinder sich im Kindergartenalter zwar relativ unbefangen begegnen, aber mit zunehmendem Alter Unterschiede (Kultur, Status, Nationalität, Religion) betont werden.

Kommunaler und gesamtgesellschaftlicher Entwicklungsbedarf (3)

- Im Bereich der politischen Arbeit gibt es Entwicklungsbedarf. Wenn das Thema nicht auf der Agenda der politischen und sozialen Akteure wie z.B. den Verwaltungsgremien steht, ist die Umsetzung zäh und mühsam. Insofern ist Lobbyarbeit nötig. Die Frage bleibt, wie man Entscheidungsträger für das Thema gewinnen kann.
- Es müsste für die Kommune eine ständige „Fortschreibung“ erfolgen, und zwar eine kontinuierliche und geplante.
- Eine schwierige Frage ist, wie man die Gesellschaft interkulturell gestalten kann, ohne bestimmte Grundwerte und -gesetze auszuhöhlen. Dies betrifft zum Beispiel das Thema Frauenrechte: Manche Mädchen dürfen aus kulturellen Gründen von ihren Eltern aus nicht mit Jungs spielen – wie wägt man hier die Offenheit gegenüber der anderen Kultur und die in Deutschland geltenden Grundrechte ab? Gleichzeitig möchte man nicht diskriminieren, sich aber auch an geltendes Recht halten.
In Deutschland dürfen Kindern nicht geschlagen werden. Manche Migrant/-innen tun dies aber. Das ist zum einen schwierig, weil es nicht erlaubt ist. Zum anderen bestärkt das Vorurteile von Menschen, die nicht besonders interkulturell sensibel sind: „Alle Migrant/-innen schlagen ihre Kinder und diskriminieren ihre Frauen.“
Schwierig bleibt auch das Ausländerrecht. Um ein Beispiel zu nennen: in Deutschland geborene türkische Jugendliche waren von der Abschiebung bedroht. Zum einen stellt sich die Frage, ob man Kinder und Jugendliche abschieben sollte. Zum anderen ist es durch diese Regelungen schwierig für Jugendliche, sich in Deutschland zu Hause zu fühlen.

Entwicklungsbedarf der Weiterbildung (3)

- Das in der Weiterbildung vermittelte Bild war sehr umfassend und die behandelten Bereiche sehr gut. Es wurde deutlich, dass es keine Patentrezepte geben kann. Es war gut, ein umfassendes Bild zu zeichnen und manche Bereiche explizierter zu beleuchten. Ein weiterer Bedarf bestünde, in der Weiterbildung stärker auf die Vernetzung einzugehen.
- Es wäre lohnend gewesen, die Integrationsbeauftragte zu einem Modul einzuladen.
- Die Frage, was in Pforzheim genau entwickelt werden soll, hätte in der Weiterbildung genauer besprochen werden sollen.

Erreichung der Klient/-innen (2)

- Bei Diskussionen mit Personen, die nicht an der Weiterbildung teilgenommen haben, werden oft Widerstände deutlich. Es ist schwierig, die innere Haltung und die Prozesse, die in der Weiterbildung durchlaufen wurden, an Nicht-Beteiligte weiterzugeben. So wird oft argumentiert, dass die Angebote ja da wären, die Zielgruppen mit Migrationshintergrund aber nicht kommen wollen („Selbst schuld, wenn sie nicht wollen“). Daher

wäre es wichtig, weiter zu vermitteln und in der Öffentlichkeit zu platzieren, dass es eben nicht daran liegt, dass die Zielgruppe „nicht will“, sondern dass die Ursachen mitunter auch bei den Anbietern liegen.

- In der eigenen Einrichtung ist die wichtigste Frage, wie man es erreicht, dass die Eltern, die Angebote der Einrichtung annehmen und ein guter Kontakt entsteht. Das gegenseitige Verständnis und den jeweiligen Unterstützungsbedarf gilt es noch besser zu erkennen, um Hilfe zur Selbsthilfe zu ermöglichen.

Sonstiges (2)

- Das Thema „Begegnung“ sollte weiter aufgegriffen und Konzepte entwickelt werden.
- Eine weitere Auseinandersetzung mit Religion und interreligiösem Zusammenleben wäre wichtig als Voraussetzung für ein friedliches Zusammenleben. Entsprechend sollten interreligiöse Begegnungen ermöglicht werden.

b. Anregungen der Leitungskräfte

Die Leitungskräfte sahen im Frühjahr 2012 **Entwicklungsbedarf** in folgenden Bereichen der interkulturellen Pädagogik:

Schulung und Einstellung von Fachkräften ohne und mit Migrationshintergrund (3)

- Ich sehe einen erhöhten Fortbildungsbedarf in den Ämtern, bei Erzieher/-innen und bei Lehrer/-innen. Die Kompetenz, mit Migrant/-innen umzugehen und andere Migrationshintergründe besser zu verstehen, sollte mehr geschult werden.
- Einstellung bzw. Schulung und Ausbildung von mehr Fachkräften mit Migrationshintergrund
- Die Fachkräfteausstattung mit Fachkräften mit eigenem Migrationshintergrund kann nur gelingen, wenn überregional bei der Werbung und Ausbildung im Bereich Erzieher/-innen, Sozialpädagoge/-innen und verwandte Berufe diesem Bedarfsschwerpunkt konsequente Priorität bereits in der Auswahl von Studentenbewerbungen eingeräumt wird und bei der Personalausstattung in der öffentlichen und freien Jugendhilfe über die Einführung einer Quote Fachkräfte mit Migrationshintergrund diskutiert wird.

Kommunaler und gesamtgesellschaftlicher Entwicklungsbedarf (4)

- Lernprozesse bei allen Beteiligten auslösen. Unsere Überlegungen, die zu einem dynamischen Kulturbegriff führen, müssten eine neue „interkulturelle Kultur“ in der Stadt möglich machen. Stetiges Lernen mit- und voneinander.
- Interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung.
- Ausbau der personellen und finanziellen Ressourcen der Stadtverwaltung im Bereich Integration.
- Gesamtgesellschaftliche Aufgabenstellung (s. Terrorgruppe NSU).

Sonstiges (3)

- Einrichtung eines Dolmetscherpools
- Bündelung der vorhandenen Ressourcen und Auswertung von Erfahrungen bisheriger Modellprojekte in unterschiedlichster Trägerschaft in Pforzheim.
- Wir betrachten Interkulturelle Kompetenz grundsätzlich als Grundvoraussetzung bei unseren Fachkräften. Wertschätzung allen Lebensformen und -welten gegenüber ist bei uns Teil des Leitbildes. 70 bis 80 % aller unter 3-jährigen in Pforzheim haben einen Migrationshintergrund, da gehört eine interkulturelle Pädagogik zum Grundwerkzeug.