

## KT-Drucks. Nr. 132/2020

Landratsamt Böblingen, Postfach 1640, 71006 Böblingen

**Der Landrat**

**Dezernent**

Alfred Schmid  
Telefon 07031-663 1640  
Telefax 07031-663 1269  
a.schmid@lrabb.de

**Az:**

15.06.2020

### **Fachstelle für interkulturelle Kompetenz - Tätigkeitsbericht**

Anhang 1\_Bericht Fachstelle

Anhang 2\_Auswertungsgraphiken und Tabellen

#### **I. Vorlage an den**

Sozial- und Gesundheitsausschuss  
zur Kenntnisnahme

29.06.2020

**öffentlich**

#### **II. Bericht**

Mit dem vorliegenden Bericht über die Fachstelle für interkulturelle Kompetenz des Amtes für Migration und Flüchtlinge soll aufgezeigt werden, wie und vom wem die Angebote der Fachstelle im Landkreis angenommen werden, welche Themen im Fokus stehen und wie die Beteiligten den Mehrwert der Fachstelle darlegen.

Am 01.05.2017 wurde die Fachstelle für interkulturelle Kompetenz geschaffen. Sie ist im Amt für Migration und Flüchtlinge dem Sachgebiet Integration zugeordnet und fungiert als landkreisweiter Dienstleister für Verwaltungen, munale Einrichtungen, Bildungsträger, Arbeitsmarktakteure und Unternehmen im Hinblick auf die sich verändernde, zunehmend diversifizierenden gesellschaftlichen Situation und die sich daraus ergebenden Fragestellungen. Dabei gilt es, Fachkräfte und Integrationsakteure in ihrem beruflichen Wirkungsfeld

zu unterstützen und sie in ihrem Handlungsfeld zu stärken.

Die Fachstelle bietet Fachvorträge und Schulungen sowie individuelle Beratungen an und stellt je nach Anfrage entsprechende Informations- bzw. Arbeitsmaterialien zur Verfügung.

Dabei werden die Anfragen im Vorfeld mit der Fachstelle inhaltlich und zeitlich abgestimmt, nach Bedarf detaillierte Fragestellung herausgearbeitet, das Umsetzungsformat besprochen und mögliche Folgetermine vereinbart.

### **Zahl der Anfragen und Gruppenzusammensetzungen**

Seit Bestehen der Fachstelle bis dato (Stichtag 07.05.2020) wurden 149 Anfragen (Veranstaltungs- und Beratungsanfragen) an die Fachstelle gestellt und davon 138 in unterschiedlichen Formaten umgesetzt. Die Anfragen haben seit der Installierung der Fachstelle stetig zugenommen (Anhang 2, Graphik 1).

Insgesamt haben 1.385 Personen (Teilnehmende) an den Schulungen und Beratungen (Interventionen) teilgenommen. Davon sind 1.154 Personen der Gruppe von Fachkräften und Ehrenamtlichen zuzuordnen und 231 der Zielgruppe von Geflüchteten und Migranten zuzurechnen (s. Anhang 2, Tabelle 2). Die Fachkräftegruppe rekrutiert sich mit einem Anteil von 22% überwiegend aus dem sozialpädagogischen Berufsfeld (Sozialpädagog\*innen, Sozialbetreuung, Integrationsmanagement, Schulsozialarbeit), gefolgt von der Gruppe der Ehrenamtlichen (15%) und den Verwaltungsfachkräften (13%), von Lehrkräften und Erzieher\*innen (11%) und Fachkräften aus den medizinischen (Ärzt\*innen, Pflegekräften, Hebammen, 8%) und therapeutischen Bereichen (6%, s. Anhang 2, Graphik 3).

### **Unterstützte Institutionen**

KiTaS, allgemeinbildenden Schulen und Bildungsträgern stellten 20% der Anfragen an die Fachstelle, kommunale Einrichtungen 16%, Arbeitsmarktakteure und Beratungsstellen 12%, Unternehmen 7%, Vereine und Wohlfahrtsverbände 6%. Die Fachstelle unterstützt auch das eigene Amt für Migration und Flüchtlinge sowie das Jugendamt. (s. Anhang 2, Graphik 5).

Bei Analyse der Kontaktaufnahme zu der Fachstelle und daraus resultierenden Anfragen kann festgehalten werden, dass in 2017 der „direkte Kontakt“ zur Fachstelle vorrangig war. Nachvollziehbar durch die Fachstellenanbindung im Amt für Migration und Flüchtlinge und dem direkten Austausch mit den Mitarbeitenden des Landratsamtes. Betrachtet man die Rubrik „über andere“ (Kontakt- und Anfrageverweise) ist zu beobachten, dass die Anzahl der Weiterempfehlungen an externe Stellen stetig zugenommen haben. Das lässt die Folgerung zu, dass die inhaltliche und fachliche Kompetenz der Fachstelle landkreisweit wahrgenommen und abgerufen wird (s. Anhang 2, Graphik 6).

### **Thematische Schwerpunkte**

Der allgemeine Themenkomplex „Interkulturelle Kompetenz“, im Sinne einer Einführung, Sensibilisierung und „Öffnung“ für das Thema, steht an erster Stelle bei den thematischen Schulungen- und Beratungen (absolute Zahl 105). Bei der Konkretisierung von thematischen Schwerpunkten steht an zweiter Stelle (43) die „Zusammenarbeit mit Sprachvermittlungsdiensten“ in verschiedenen Arbeits- und Zielgruppenzusammenhängen (Arbeit mit Familien, Therapie- und Beratungskontext, Kund\*innenkontakt etc.), dicht gefolgt vom Themenfeld „Interkulturelle Kommunikation“ (kulturelle Missverständnisse, Deutung von Non-

Verbaler-Kommunikation, Vermittlung von Normen, Fragestellungen etc.) mit 42 Benennungen. Das Thema „Gesundheit“ (spezifische Belastungsfaktoren bei Geflüchteten und Migranten, Zugangsbarrieren zu Gesundheitsleistungen etc.) folgt mit 33 und der Themenblock „Erziehung“ (kulturell bedingte, differenzierende Erziehungsstile, Risiko- und Resilienzfaktoren bei der physiologischen und psychologischen Entwicklung von Kindern und Jugendlichen etc.) steht an vierter Stelle mit 30 Benennungen. „Integration, Identität und Werte“ (Pluralistische Gesellschaftsformen, Identitätsbildung, Wertekanon etc.) (24), „Flucht, Migration, Asyl“ (Traumatische Faktoren und Erlebnisse, Flucht- und Migrationsursachen, Daten und Fakten etc.) (23) und „Diskriminierung, Gewalt“ (Entstehung von Vorurteilen, Stigmatisierungen, Rollenbilder etc.) (23) sind weitere Themenfelder, gefolgt vom Thema „Genderrollen“ in unterschiedlichen kulturellen Kontexten (21). (s. Anhang 2, Graphik 8).

Zu ergänzen gilt, dass thematische Schwerpunkte in komplexen Arbeitszusammenhängen (Nennung von mehreren Themenfeldern) von den Anfragenden benannt werden konnten und entsprechend in den unterschiedlichen Schulungs- und Beratungsformaten berücksichtigt, umgesetzt und bearbeitet wurden.

### **Rückmeldungen der Teilnehmenden**

Zur Auswertung der durchgeführten Schulungen und Beratungen wurde ein Evaluationsbogen erstellt, um im Nachgang Anhaltspunkte zur Optimierung der Angebote zu erheben und die erreichten „Effekte“ bzw. den erlangten Mehrwert bei den Teilnehmenden abrufen zu können. Die Auswertungen zeigen, dass die Schulungen und Interventionen sehr positiv beurteilt wurden und werden. 93% der Teilnehmenden antworten auf die Frage: „Haben Sie etwas erfahren, dass Sie in Ihrer Arbeit verwenden können?“ mit „Ja“, dass die vermittelten Inhalte, praxisbezogenen Beispiele und Handlungshilfen sehr hilfreich für ihren beruflichen Kontext waren und sind. Nur 5% konstatieren, dass es keinen Wissen- und Handlungszuwachs gegeben hat (s. Anhang 2, Graphik 14). Die zunehmenden Folgeanfragen nach einer allgemeinen, einführenden Veranstaltung bestätigen, dass bei spezifischen, konkreten Fragestellungen und Fallbesprechungen, die Fachstelle für interkulturelle Kompetenz verstärkt angefragt und eingebunden wird (s. Anhang 2, Graphik 7). Bemerkenswert ist der hohe Prozentsatz (51%) von Rückmeldungen, die aussagen, dass sich nach den Veranstaltungen und Interventionen bereits Veränderungsaspekte für die Anwendung im beruflichen Alltag eingestellt hätten (s. Anhang 2, Graphik 15). Ein stattgefundener Perspektivwechsel, eine Einstellungsveränderung und eine Zunahme an Selbstreflexion werden in den Evaluationsbögen benannt. Dies spiegelt den Ansatz von interkulturellen Trainings und Schulungen wider, feinere Sensoren für menschliches Verhalten zu entwickeln und dadurch die persönliche Handlungskompetenz und -sicherheit zu steigern. Mehrheitlich sagen die Teilnehmenden, dass sie in Zukunft die Fachstelle wieder kontaktieren würden und betonen das z.B. mit folgender Äußerung: „wir sind sehr dankbar, dass wir die Fachstelle bei Bedarf immer wieder um Unterstützung bitten könnten. Ich habe die Fachstelle auch bereits weiterempfohlen. Frau Visiers Würth nimmt sich die Zeit für die Beratungen, das ist toll. Die Terminvereinbarung ist unkompliziert“.

### **Ausblick**

Die Fachstelle wird kontinuierlich bei den bereits geschulten und beratenden kommunalen Stellen, Institutionen, Organisationen und Unterstützerkreisen aktiv nachfragen und bei Bedarf weiterführende Angebote (Einzelfallbesprechungen, Gruppensitzungen, Materialsammlungen zu aktuellen Fragestellungen etc.) vorhalten und anbieten. Denn angestoßene Pro-

zesse, die kulturelle Kompetenzen erhöhen sollen, benötigen Zeit, da sie nicht nur auf Wissensvermittlung und Kenntniserweiterungen fußen. Sie müssen in der Praxis angewendet und erprobt werden. Darüber hinaus ergeben sich immer wieder neue Fragestellungen im beruflichen Kontext, die einer fachlichen Begleitung bedürfen. Jüngste Auswertungen vom Frühjahr 2020 bestätigen, dass „Offenheit und Verständnis für andere Kulturkreise“ stattfinden, „Motivation in der Arbeit“ zunehmen sowie „Verbesserungen in der Kommunikation“ generiert werden können. Interkulturelle Kompetenz ist eine Schlüsselqualifikation und Voraussetzung dafür, dass die Befähigung und Beteiligung als Handlungsanleitung im Arbeitskontext umgesetzt wird - ein Qualitätskriterium im sozialen Arbeitskontext und ihrer Institutionen.

Die Fachstelle ist in landkreisweiten Gremien, sozialen und arbeitsmarktrelevanten Projekten, Fachforen und Netzwerken eingebunden und stellt hier ebenfalls ihre Expertise zur Verfügung.



Roland Bernhard