

Fachstelle Interkulturelle Kommunikation – Landkreisweites Unterstützungsangebot des Landratsamtes Böblingen

„Interkulturelle Kompetenz ist die Fähigkeit mit Menschen, die über andere kulturellen Hintergründe verfügen, konstruktiv umzugehen und erfolgreich und selbstverantwortlich mit ihnen zusammenzuarbeiten. Dabei gilt: Die Identität eines Menschen wird nicht nur von der Herkunft aus einem Land bestimmt, sondern auch durch vielerlei andere „Kulturen“ und Merkmale (z.B. Geschlecht, Ausbildung und Beruf, Alter, Herkunfts- und Wohnort, Nationalität(en) der Eltern, politische Ausrichtung, sexuelle Orientierung usw.). Interkulturelle Kompetenz zu besitzen heißt, sensibel für andere Wahrnehmungen und Wertesysteme zu sein, ein Bewusstsein über den eigenen kulturellen Kontext zu haben - und diesen kritisch zu reflektieren“ (Akademie der Deutschen Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit GmbH, GIZ, 2020).

Ausgangssituation

Im Landkreis Böblingen liegt der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund bereits bei über 30%. Anhaltende Erwerbsmigration, der Familiennachzug und die Herausforderungen der Integration im Zuge des Flüchtlingshochs verstärken die Anforderungen an kultursensibles Handeln und eine kultursensible Kommunikation. Die Fachstelle für interkulturelle Kompetenz bietet allen gesellschaftlichen Akteuren ein breites Maßnahmenangebot an, um mehr Handlungssicherheit in diesen Fragestellungen zu erreichen. Die Angebote reichen daher von Fachvorträgen und Schulungen, bis hin zu individuellen Beratungen und Zusammenstellungen von spezifischen Materialien in unterschiedlichen Sprachen und eine breite Netzwerkarbeit. Die Angebote werden stets individuell an die jeweilige Fragestellung angepasst. Sie richten sich an einzelne Personen und an Gruppen, homogene wie interdisziplinäre Teams. Die Fachstelle für Interkulturelle Kompetenz wird von Frau Cristina Visiers Würth besetzt, und im Sachgebiet Integration des Amtes für Migration und Flüchtlinge angesiedelt. Frau Visiers Würth studierte in Barcelona Humanwissenschaften, und anschließend Gruppenführung und –analyse sowie psychosozialer

Intervention bei chronischen Krankheiten. Sie absolvierte in Tübingen eine Ausbildung in Logotherapie und Existenzanalyse, in der Universität Paris 13 ein Universitätsdiplom in Transkulturelle Psychiatrie, sowie Fortbildungen im Bereich Transkulturelle Psychiatrie in der Universität McGill in Montreal. Ihre beruflichen Tätigkeiten umfassen, einerseits, Projektmanagement von sozialen Projekten, vor allem im Bereich Migration, für Kommunen und öffentlichen Institutionen seit 1997. Sie hat auch Ausbildungen und Supervisionen in Deutschland, Spanien, Frankreich, Italien, Marokko und Ruanda durchgeführt, und hat hier Fachkräfte aus unterschiedlichen Bereichen, sowie Sprach- und Kulturmittler, geschult. Sie hat in 5 Sprachen Menschen aus unterschiedlichen kulturellen Hintergründen beraten bzw. gecoacht. Zudem publizierte sie mehrfach zum Thema und war als Referentin an wissenschaftlichen, z. T. auch internationalen Kongressen gefragt. Insgesamt verfügt sie so über 20 Jahre Erfahrung in der Weitervermittlung von Wissen und Praxiserfahrungen an Fachkräfte und an soziale Akteure.

Die kostenfreien Schulungs- und Interventionsangebote sind nicht nur für landreisweite Institutionen, Organisationen und hauptamtliche Akteure abruf- und einholbar, sondern stehen den ehrenamtlich Aktiven ebenfalls zur Verfügung. Seit Ende 2019 werden verstärkt Anfragen aus dem Ehrenamtskreis an die Fachstelle gestellt, die aufzeigen, dass die Fachstelle auch in diesem Bereich Unterstützungsleistungen anbietet, die zur Optimierung der Zusammenarbeit mit Migrant*innen und Geflüchteten beitragen kann.

Die Tätigkeiten der Fachstelle sind vielfältig. Zu den Schwerpunkten gehört unter anderem auch die Koordination des Gesundheitspräventionsprogramms Mind-Spring. Diesen Bericht stellt einige dieser Aktivitäten vor, wie Schulungen, Beratungen oder Workshops, die im Rahmen der Initiierung und Konsolidierung der Fachstelle angefragt, durchgeführt und erfasst wurden.

Zahlenspiegel der Anfragen und Zusammensetzung der Teilnehmenden Seit dem 01.05.2017 bis zum 07.05.2020 wurden 148 Anfragen an die Fachstelle herangetragen, davon 138 umgesetzt und durchgeführt, fünf wurden von den Anfragenden annulliert, vier wegen der aktuellen Corona-Einschränkungen vertagt; zwei befinden sich in der Planung. (Siehe Graphik 1 im Anhang für den Verlauf der durchgeführten Anfragen). Dieser Bericht bezieht sich auf die 138 umgesetzten Anfragen.

Bei der Gesamtberechnung aller Teilnehmenden, die an den Interventionen beteiligt waren, sind 1.385 Personen der Gruppe von Fachkräften und Ehrenamtlichen zuzuordnen und 231 Teilnehmende der Zielgruppe von Geflüchteten, Migrant*innen und Schüler*innen zuzurechnen. Die

Durchschnittszahl der Teilnehmenden aller Interventionen liegt bei 10 Teilnehmenden in der Kategorie Haupt- und Ehrenamtliche, und bei 1,7 Teilnehmende in der Kategorie der Zielgruppe, wobei die Variationsbreite zwischen 1 und 85 im ersten und 1 und 23 im zweiten Fall liegt (siehe Tabelle 2 im Anhang). Dies zeigt erneut die Flexibilität der Fachstelle, die sich an die jeweiligen Anfragen für ein größeres Publikum (v.a. bei Vorträgen) bzw. für Einzelgespräche anpasst. Bis zum Erfassungsdatum aller Berichtsdaten vom 07.05. 2020 waren an 34 Interventionen Ehrenamtliche beteiligt.

Die Interdisziplinarität ist ein Mehrwert in Prozessen der Interkulturellen Öffnung. 30% der Interventionen wurden mit einer heterogenen Gruppenzusammensetzung der Teilnehmenden durchgeführt. Deren beruflicher Hintergrund ist in 22% der Anfragen dem sozialpädagogischen Berufsfeld (Sozialbetreuung, Integrationsmanagement, Schulsozialarbeit) zuzuordnen, der den größten Bereich darstellt, gefolgt von Ehrenamtlichen (15%), von Sachbearbeitenden, Mitarbeiter*innen der Verwaltung und Fallmanager*innen (13%), Lehrkräften und Erzieherinnen (11%), Fachkräften aus dem medizinischen Bereich (Ärzt*innen, Pflegekräften und Hebammen, 8%) und therapeutischen Bereich (6%); Führungskräfte waren in 6% der Interventionen eingebunden (siehe Graphik 3 im Anhang). Die Anfragen kamen aus unterschiedlichen Arbeitsfeldern, an erster Stelle mit 29% aus dem Bereich Bildung und Frühkindliche Erziehung und Betreuung, gefolgt von der Flüchtlingsbetreuung (25%), dem Bereich Arbeits- (z.B. Agentur für Arbeit, Jobcenter, Industrie- und Handelskammer)- und Wirtschaftsmarkt (z.B. Unternehmen) mit 12%, Soziales und Integration (z.B. Integrationsbeauftragte und soziale Dienste der Kommunen und Migrationsberatung) mit 11% und Gesundheit (10%, siehe dazu Graphik 4 im Anhang).

Die Fachstelle wurde am häufigsten vom Personal des Landratsamtes Böblingen angefragt (bei 26% der Anfragen), gefolgt von KiTaS, Schulen und anderen Bildungsträgern (20%) und dem Jugendamt (11%). Darüber hinaus haben Kommunen die Fachstelle verstärkt angefragt und stellen inzwischen 16% der Kontaktaufnahmen dar (siehe Graphik 5 im Anhang).

Im ersten Jahr 2017 des Bestehens der Fachstelle wurde sie überwiegend direkt kontaktiert; zumal sie eingebunden im Amt für Migration und Flüchtlinge „vor Ort“ ansprechbar und abrufbar war. Im Verlauf des Bestehens bis dato nahm der Kontaktauftrag „über andere“ deutlich zu. Dies weist daraufhin, dass die

Fachstelle bei den unterschiedlichen landkreisweiten Akteuren an Bekanntheitsgrad zugenommen hat (siehe Tabelle 6 im Anhang).

Weiterhin ist die Verweisberatung aus kommunaler Sicht zu nennen, die an zweiter Stelle (nach dem Landratsamt) auf die Angebote der Fachstelle hinweist und bei potentiellen Anfragenden hinterlegt.

Die Fachstelle hat sich in den vergangenen Jahren konsolidiert und etabliert. Die zunehmenden Anfragen zielen auf eine langfristige, fachliche Begleitung hin. Viele Fachkräfte wollen sich dem Thema Interkulturelle Kompetenz nicht unter dem Aspekt eines „Brennthemas“ zuwenden, das schnell gelöst werden muss oder soll, sondern als ein gesellschaftsrelevantes Thema behandelt und bearbeitet wissen, das mit der zunehmenden, sich entwickelnden (Vielfaltsfaktor) Bevölkerungszusammensetzung an Gewichtung zunimmt und sich auf Arbeitszusammenhänge und deren Arbeitsinhalte auswirkt

Während im ersten und zweiten Arbeitsjahr der Fachstelle (2017-2018) nur 19 der Anfragen Folgeanfragen waren, stieg die Zahl in den vergangenen Jahren stetig an: auf 33 für die Jahre 2019-2020 (bis Mai 2020, siehe Graphik 7 im Anhang). Wenn die Corona-Situation es für die kommenden Monate zulässt, verstärkt Schulungen und Interventionen anzubieten, kann mit einer Steigerung der Folgeanfragen in diesem Jahr gerechnet werden.

Themen und Zielpersonen der Anfragenden

Bei der Themenwahl wurden keine vorgefertigten Angebote präsentiert, vielmehr wurde jede Intervention passgenau nach den Bedürfnissen der Anfragenden gestaltet. Dies wird in den Auswertungskommentaren der Evaluationsfragebögen deutlich, die dem Punkt „Auswertung der Evaluationsfragebögen“ zu entnehmen sind. Das häufigste Thema der Anfragen war der Themenkomplex „Interkulturelle Kompetenz“ im Allgemeinen, im Sinne einer Sensibilisierung und Einführung in das Thema (105 der Anfragen). Die am häufigsten behandelten Themen in diesem Zusammenhang waren „Arbeit mit Sprachvermittlungsdiensten“ in verschiedenen Kontexten (Arbeit mit Familien, Therapie- und Beratungskontext, Kund*innenkontakt etc., 43 Anfragen), „kulturelle Kommunikation“ (kulturelle Missverständnisse, Deutung der Non-Verbalen- Kommunikation, Vermittlung von Normen, Fragestellungen etc., 42 Anfragen), „Gesundheit“ (spezifische, traumatisierende Belastungsfaktoren bei Geflüchteten und Migranten, Zugangsbarrieren zur Gesundheitsleistungen etc., 33 Anfragen), „Erziehung“ (kulturell bedingte, differenzierende Erziehungsstile,

Risiko- und Resilienzfaktoren bei der Entwicklung von Kindern und Jugendlichen etc., 30 Anfragen), „Integration, Identität und Werte“ (Pluralistische Gesellschaftsformen, Identitätsbildung, Wertekanon etc., 24 Anfragen), „Flucht, Migration und Asyl“ (Traumatische Faktoren und Erlebnisse, Flucht- und Migrationsursachen, Daten und Fakten etc., 23 Anfragen) sowie „Diskriminierungserfahrungen und Umgang mit Gewalt“ (Entstehung von Vorurteilen, Stigmatisierungen, Rollenbilder etc., jeweils 23 Anfragen) und „Genderrollen in unterschiedlichen kulturellen Kontexten“ (21, siehe Graphik 8 im Anhang).

Die teilnehmenden Fachkräfte und Ehrenamtlichen arbeiteten überwiegend mit den Zielgruppen von Geflüchteten (131), Migrant*innen (69), Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen (46), Kindern (45) und Familien (28) zusammen. Seit Bestehen der Fachstelle werden die Anfragen tendenziell zunehmend konkreter und beziehen sich auf die Vielfalt der Zielpersonen (siehe Graphik 9 im Anhang).

Einsatzorte, Arbeitseinsätze und Materialzusammenstellungen

Die Flexibilität und Anpassungsmöglichkeiten der Fachstelle zeichnen sich ebenfalls dadurch aus, dass die Durchführungsorte von den Anfragenden bestimmt wurden. Allerdings hebt sich der Standort Böblingen mit 68 Veranstaltungen bzw. Einsätzen ab, da einige Interventionen im Landratsamt Böblingen (wegen der geeigneten Räumlichkeiten und der zentralen Lage) stattfanden, obwohl die Teilnehmenden aus dem ganzen Landkreis kamen. Sindelfingen (25), Herrenberg (11) und Leonberg (9) sind eben ebenfalls häufige Durchführungsorte, aber auch in „kleineren“ Kommunen wie Gäufelden, Magstadt oder Grafenau fanden Beratungseinsätze „vor Ort“ statt.

In wenigen Fällen (5) fand die Durchführung außerhalb des Landkreises Böblingen statt, obwohl die Mehrheit der Teilnehmenden im Landkreis Böblingen ansässig ist. Zum Beispiel fand ein Workshop für die polizeilichen Ansprechpartner*innen für häusliche Gewalt / Gewalt im sozialen Nahraum (GiSN) in den Räumen des Referats Prävention in Ludwigsburg statt, an der die Polizeidienststelle des Landkreises Böblingen teilnahm (siehe Graphik 10 im Anhang).

Das Format jeder Intervention wurde anfrageorientiert angepasst, im Vorfeld besprochen und gemeinsam mit den Anfragenden konzipiert. Zur Arbeitsaufnahme der Fachstelle in 2017 wurden viele Informationsrunden und Vorträge sowie allgemeine Schulungen durchgeführt. In den Folgejahren 2019

und 2020 nahmen die konkreten Beratungsanfragen zu, wie z.B. die Fallbesprechungen, Begleitungen von Workshops mit der Zielgruppe, Einzelberatungen, Bereitstellung und Übersetzung von Informationsmaterialien in unterschiedlichen Sprachen für die Zielgruppen Geflüchteter und Migranten im Themenspektrum Gesundheit, Schwangerschaft, Erziehung, zu.

In 63 Fällen wurde das Angebot der Fachstelle als allgemeiner Programm- und Schulungspunkt „Vorstellung der Fachstelle“ aufgenommen, in 24 Fällen in Beratungssituationen eingebunden, in 18 Fällen in konkreten Fallbesprechungen zu Rate gezogen und in 8 Fällen in bereits bestehende bzw. geplante Settings eingebunden, wie z.B. als Input im Rahmen von Teamsitzungen, Netzwerktreffen, Runden Tischen etc. (siehe Graphik 12 im Anhang).

Das Informationsmaterial, das den Teilnehmenden nach den Schulungen, Vorträgen und Interventionen überreicht wurde (in digitaler und Papierform), wurde zu jeder Anfrage adressatenspezifisch zusammengestellt. Dabei wurden Materialien ausgehändigt, die die Fachstelle selber zusammengestellt hat: Handouts zu der jeweiligen Präsentation und z.B. ein Dokument über die Arbeit mit Sprachvermittelnden erarbeitet. Darüber hinaus wurden für sich entwickelnde Fragestellungen und Problemlagen Materialien „ad-hoc“ erstellt (Checklisten, Leitfäden, Literaturlisten). Auch im Nachgang wurden weiterführende Material- und Literaturhinweise zusammengefügt und den Teilnehmenden zugetragen: Broschüren, Fachliteratur, Informationsmaterialien in unterschiedlichen Sprachen inkl. Leichter Sprache, aber auch auf konkrete Methoden und Webseiten hingewiesen (siehe Graphik 13 im Anhang).

Verweisberatung und Netzwerkarbeit

Eine wichtige und weitere Aufgabe war und bleibt die Verweisberatung und Netzwerkarbeit. Überwiegend verwies die Fachstelle auf landkreisansässige Anlauf- und Beratungsstellen und bei Bedarf stellte sie einen direkten Kontakt zu den weiterführenden Stellen her. Am häufigsten wurden nach den Interventionen Verbesserungsvorschläge (z.B. Optimierung von Arbeitsabläufen, weiterführende Interventionen, Supervision etc.) von den Teilnehmenden an die Führungskräfte gerichtet. Die Führungskräfte einzubeziehen ist ein wesentlicher Faktor, damit die Verantwortung für eine gelingende, kulturell kompetente Arbeitsleistung nicht allein auf den Schultern der Mitarbeitenden ruht. Die Wirksamkeit der Verbesserungsvorschläge bzw. Maßnahmen, die in den

Interventionen erarbeitet wurden, fußt auf das „Mittragen“ und der Unterstützung von Führungskräften, um interkulturelle Öffnungs- sowie Umsetzungsprozesse erfolgreich gestalten zu können. Für weitere Beratungs- und Vernetzungsangebote wurde ebenfalls an die Sozialbetreuung des Landratsamtes Böblingen, kommunalen Integrationsmanager*innen sowie den landkreisweit aktiven Sprachvermittlerpool verwiesen. Eine funktionierende Netzwerkarbeit und die Nutzung von bereits existierenden, zielgruppenspezifischen Angeboten ist eine sinnvolle und effektive Maßnahme, um Fachkräfte und Ehrenamtliche in ihrer Arbeit zu unterstützen und nachhaltig zu entlasten.

Auswertung der Evaluationsfragebögen

Zur Auswertung der durchgeführten Schulungen und Interventionen wurde ein Evaluationsfragebogen erstellt, adaptiert an der „Cultural Consultation Service Evaluation Form“ aus der Camden and Islington NHS Foundation Trust¹. Der Evaluationsfragebogen wurde im August 2018 aufgrund von Rückmeldungen der Teilnehmenden angepasst und modifiziert (siehe Anhang). So wurde z.B. eine zusätzliche Antwortmöglichkeit auf die Frage, ob „sich etwas in dem beruflichen Alltag verändert“ hätte, hinzugefügt: „Noch keine Gelegenheit“, da oft die Teilnehmenden geschrieben hatten, dass es keine Veränderung geben könnte, weil es noch keine Zeit bzw. Gelegenheit dazu gegeben hätte. Der Fragebogen wurde nach Abschluss der Veranstaltungen und Interventionen sowohl als Onlineabfrage und als Papierformat zur Verfügung gestellt. Wenn die Zeit nach den Interventionen nicht für das Ausfüllen des Fragebogens ausreichte, weil die Gruppe es bevorzugte, die verbleibende Zeit für eine inhaltliche Diskussionen zu nutzen, wurde er nachträglich mit den Materialien für die Teilnehmenden (Handout, Broschüren etc.) mitversandt. Nur 14% der Fragebögen wurden in Onlineform beantwortet. Die Teilnehmenden sendeten oft zusätzliche, persönliche Rückmeldungen als Email-Nachrichten der Fachstelle zu.

Die Auswertung der Fragebögen zeigt, dass die Interventionen sehr positiv beurteilt wurden und werden. 95% der Teilnehmenden melden zurück, dass die vermittelten Inhalte, Praxisbeispiele und Handlungsanleitungen der Fachstelle sehr hilfreich für sie waren und nur 5% konstatieren, dass es nicht hilfreich für sie war (siehe Graphik 14 im Anhang).

¹ Cultural Consultation Service, unter: <https://www.candi.nhs.uk/health-professionals/ccs-evaluation-form> (abgerufen am 3.6.2020)

93% der Rückmeldungen benennen, dass ein Mehrwert an Wissen vermittelt wurde, der im Arbeitsalltag angewendet werden kann („Haben Sie etwas erfahren, das Sie in Ihre Arbeit verwenden können?“). Unter Betrachtung des begrenzten Zeitkorridors für die Durchführung der Veranstaltungen und Interventionen sind die überwiegend positiven Rückmeldungen hervorzuheben, wenn sie mit ähnlichen Interventionen verglichen werden².

Negative Bewertungen wurden von Teilnehmenden im Rahmen von verpflichtenden Schulungen vergeben. Solche Rückmeldungen können sich mit anderen Auswertungsparametern decken, die bei verpflichtenden Schulungen auftreten: „Bei interkulturellen Fortbildungen sind die aus einer Fortbildungsverpflichtung erwachsenen Widerstände besonders häufig“³. Dennoch blieb die Zustimmung unter dem Aspekt hoch, die Mitwirkung der Fachstelle als hilfreich einzuschätzen. Die Teilnahme aller Mitarbeitenden, trotz „mangelnder eigener Initiative“, war gerechtfertigt, um allen Mitarbeitenden eine thematische Grundlage zu vermitteln und die Fachstelle mit seinen Unterstützungsleistungen vorzustellen. Denn durch das gewonnene Wissen um die Angebote der Fachstelle, kann zukünftig bei Bedarf darauf zurückgegriffen werden

Verbesserungsvorschläge in den Evaluationsfragebögen waren sehr hilfreich und wenn es möglich war, wurden diese unmittelbar bei der Durchführung von Interventionen berücksichtigt. So z.B. fragten Teilnehmende nach „mehr Fallbeispielen“ aus ihrem Arbeitskontext, die bei den Folgeterminen berücksichtigt wurden. Es wurde auch darauf hingewiesen, dass zu viel Zeit für den Input der Fachstelle Interkulturelle Kompetenz in Anspruch genommen wurde und zu wenig Raum für Fragen und Austausch für die Teilnehmenden vorhanden war. Obwohl es in manchen Interventionen tatsächlich schwierig ist, viele Inhalte in kurzer Zeit zu vermitteln, ist es das Ziel, Räume dafür zu schaffen. In einigen Fällen wurde angesichts der vielen zu bearbeitenden Themen von vorneherein ein zweiter Termin angeboten. Es wurde ebenso bevorzugt, die Evaluationsfragebögen in der Online-Version a posteriori per Email zu verschicken, allerdings mit dem Effekt, dass der Rücklauf von Fragebögen

² Siehe zum Beispiel die „Evaluation der Schulungen zur "Interkulturellen Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht" in der Arbeitsverwaltung, Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung (2016). Die Antwort auf die Frage: hat einen Mehrwert für meine eigene Arbeitspraxis? Wurde bei 34,8% der Teilnehmenden bejaht.

³ Scheitza, Alexander/ Düring-Hesse Suse 2014: „Wieso sitze ich hier?“ – Widerstände in Fortbildungen zur interkulturellen Kompetenz in Verwaltungsorganisationen. In: Uske, Hans/ Scheitza, Alexander/ Düring-Hesse, Suse/ Fischer, Sabine [Hrsg.]: Interkulturelle Öffnung der Verwaltung. Konzepte, Probleme, Beispiele. Duisburg etc.

deutlich geringer ausfiel, als im direkten Nachgang der Schulungen bzw. Interventionen.

Ebenfalls wurde ein „aktives Zugehen“ mit Themen und Informationen auf mögliche Interessierte vorgeschlagen. Während der Corona-Kontaktsperr wurden z.B. Ehrenamtliche sowie Fachkräfte aus dem schulischen und frühkindlichen Bereich angeschrieben, um an die Angebote der Fachstelle zu erinnern (die weiterhin via Mail oder Telefon abrufbar waren und sind) und um ihnen spezifische Informationen (Schutzkonzepte für Kinder, mehrsprachige Informationen zum Corona-Thema etc.) auf digitalem Wege zukommen zu lassen.

Sehr interessant ist die hohe Anzahl von Personen die rückmelden, „etwas hätte sich in ihrem beruflichen Alltag bereits geändert“ (51%), obwohl in 97% der Fälle die Intervention gerade eben ausgeführt wurde (siehe Graphik 15 im Anhang).

Gleichwohl kann davon abgeleitet werden, dass die Antworten einen „erlangten Perspektivwechsel betonen“, eine Einstellungsveränderung und eine Selbstreflexion beschreiben. Denn eines der wichtigsten Ziele der interkulturellen Kompetenz ist es, einen Perspektivwechsel zu generieren. So wurde z.B. folgendes hinterlegt: *„Gab den Kollegen die Möglichkeit Sachverhalte auch aus einer anderen Perspektive zu betrachten“* (aus 2-stündiger Schulung im November 2019).

Algorithmisches Handeln („Wenn A vorliegt, tue X“) kann (daher) kein Ziel interkultureller Fortbildungen sein. Letztlich geht es bei interkulturellen Trainings um die Entwicklung feinerer Sensoren für menschliches Verhalten und um die Steigerung der Kreativität für das eigene Handeln.

Weiterhin wurden die Worte „Praxis“, „Alltag“ oder „Beispiele“ von den Teilnehmenden benannt, um zu beschreiben, was hilfreich war und wie der Mehrwert in Arbeitskontext verwendet werden kann: *„Sehr praktisch und auf alle meine / unsere Bedürfnisse wurde flexibel eingegangen“* (aus Schulung im Winter 2018). *„Frau Visiers Würth versteht es unterschiedliche Perspektiven und Anliegen im interkulturellen Bereich anhand von konkreten und anschaulichen Beispielen greifbar und verständlich zu machen. Diese Beispiele habe ich im Dialog verwendet und sie erwiesen sich als sehr hilfreich“* (aus Beratung im Herbst 2019).

Ein Grund für die positiven Rückmeldungen kann damit zusammenhängen, dass jede Veranstaltung und Intervention mit den Anfragenden im Vorfeld durchgesprochen und mitgestaltet wurden. Dies kann dazu beitragen, mögliche

Widerstände aus den Reihen der Teilnehmer*innen zu verringern, in dem keine zusätzlichen Belastungen den Mitarbeitenden aufgebürdet werden, sondern das Thema „sinnvoll in ihrer alltäglichen Routine eingebettet, beispielsweise im Rahmen von Teamsitzungen, bearbeitet wird“⁴. In diesem Zusammenhang können die Teilnehmenden auch ihre eigenen Fragen äußern und unterschiedliche Schwerpunkte benennen, die in einer späteren Intervention aufgegriffen und vertieft werden können.

Leenen & Grosch schreiben dazu: „Es ist wichtig, dass die Teilnehmer*innen bereits an der Formulierung der Trainingsziele beteiligt werden und auch schon in der Entwicklungsphase des Trainingsprogramms die Möglichkeit erhalten, ihre interkulturelle Feldproblematik zu artikulieren. Erst dann kann ein auf diese Ziele und auf das Feld zugeschnittenes Trainingsdesign entwickelt werden, also eine entsprechende Auswahl und 'Komposition' von Trainingsinhalten und Trainingsmethoden erfolgen“⁵.

Die Interventionen haben grundsätzlich zum Ziel, sich vor Ort an dem jeweiligen Kontext anzupassen (Zitat aus Workshop im Frühjahr 2019: *„in der Begleitung von geflüchteten Berufsschülern sind vielfältige methodische Ansätze und ein differenzierter vorurteilsfreier Blick auf jeden einzelnen jungen Menschen hilfreich“*). Schelta & Dürng-Hesse schreiben diesbezüglich: „Ein Training, das die Lernerfahrungen und -gewohnheiten der Teilnehmenden und deren Arbeitskontext berücksichtigt, reduziert das Auftreten von Widerständen. Die Inhalte sollten daher in nachvollziehbarem Bezug zum Tätigkeitsbereich stehen“⁶.

Eine schnelle Beantwortung von Anfragen (ein Beratungstermin wurde innerhalb von Tagen angeboten, Fragen online oft am selben Tag beantwortet) wird in den Fragebögen positiv bewertet: *„wir sind sehr zufrieden mit der prompten Reaktion und Umsetzung auf und von unseren Anliegen“*, (Rückmeldung Winter 2019).

Um eine kulturelle Kompetenz aufzubauen, sie zu erhalten und weiterzuentwickeln, bedarf es einer regelmäßigen Begleitung. Sehr positiv ist daher festzuhalten, dass 95% auf die Frage: „Würden Sie die Fachstelle in

⁴ Scheitza, Alexander/ Dürng-Hesse Suse 2014: „Wieso sitze ich hier?“ – Widerstände in Fortbildungen zur interkulturellen Kompetenz in Verwaltungsorganisationen. In: Uske, Hans/ Scheitza, Alexander/ Dürng-Hesse, Suse/ Fischer, Sabine [Hrsg.]: Interkulturelle Öffnung der Verwaltung. Konzepte, Probleme, Beispiele. Duisburg etc.

⁵ Leenen, W. R./Grosch, H. (1998b): Interkulturelles Training in der Lehrerfortbildung. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): Interkulturelles Lernen. Bonn. S. 317–340.

⁶ Scheitza, Alexander/ Dürng-Hesse Suse 2014: „Wieso sitze ich hier?“ – Widerstände in Fortbildungen zur interkulturellen Kompetenz in Verwaltungsorganisationen. In: Uske, Hans/ Scheitza, Alexander/ Dürng-Hesse, Suse/ Fischer, Sabine [Hrsg.]: Interkulturelle Öffnung der Verwaltung. Konzepte, Probleme, Beispiele. Duisburg etc.

Zukunft nochmal kontaktieren?“, mit Ja antworteten. Bei der Nachfrage, warum sie die Fachstelle nochmal kontaktieren würden, lautete eine Antwort folgendermaßen: *„Wir haben die Angebote der Fachstelle bereits mehrfach in Anspruch genommen. Manche Themen lassen sich nicht in einem Termin erschöpfend behandeln und Prozesse brauchen Zeit. 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 Zeit für die Beratungen, das ist toll. Die Terminvereinbarung ist unkompliziert“* (Rückmeldung im Frühjahr 2020).

Weiteres Vorgehen und Ausblick

Die Fachstelle wird weiterhin aktiv und offensiv auf mögliche Interessenten, (Kommunen, Institutionen, Organisationen, Netzwerke, Unterstützerkreise etc.) zugehen, um ihnen aktuelle Informationen, Anlaufstellen, Materialien, Angebote sowie Netzwerkpartnerschaften vorzustellen.

Die Fachstelle wird in Zukunft weiterhin Wert darauf legen, eine Begleitung anzubieten, die sich an den Bedürfnissen der Anfragenden ausrichtet und gleichzeitig das Ziel verfolgen, die „besten Ergebnisse zu erzielen“, um die Handlungskompetenzen zu stärken. Nach den Anfängen, in der die Fachstelle durch Veranstaltungen, Vorträge und Schulungen bekannt wurde, wird die Fachstelle für kontinuierliche Beratungsprozesse und Begleitungen zunehmend angefragt. Prozesse, die kulturelle Kompetenzen erhöhen sollen, brauchen Zeit, da sie nicht nur auf Kenntnisse und Wissensvermittlung basieren. „Transkulturelle Kompetenz stellt die Interaktion und nicht fremde Kulturen in das Zentrum und basiert auf Selbstreflexion, Hintergrundwissen und Empathie“⁷. Um sich die Fähigkeiten zur Selbstreflexion und Empathie zu erarbeiten und die Unwissenheit in dem Umgang mit „fremden Kulturen“ auszuhalten und sogar diese Unwissenheit für eine kompetentere Handhabung zu nutzen, ist ein Zeitkontingent einzuplanen. Die Angebote der Fachstelle werden in ihrer Vielfältigkeit und flexiblen Anpassungsbereitschaft bereitgestellt, um die angestoßenen Einstellungs- und Handlungsveränderungen, die durch die Intervention erzielt wurden, langfristig zu erhalten und weiterzuentwickeln. Die jüngsten Auswertungen aus den Evaluationsbögen vom Frühjahr 2020 sprechen von: *„Offenheit und Verständnis für andere Kulturkreise“*, *„Motivation*

⁷ Transkulturelle Kompetenz. Lehrbuchbuch für Pflege-, Gesundheits- und Sozialberufe. Dagmar Domenig. Verlag Hans Huber (Bern, Göttingen, Toronto, Seattle), 2001.

in der Arbeit“, „*innere Entlastung*“, „*neue Anregungen und Motivation*“ sowie „*Verbesserungen in der Kommunikation*“. Diese Ergebnisse gilt es zu verfestigen, um eine langfristige Erhöhung der kulturellen Kompetenzen von Fachkräften und Ehrenamtlichen zu erzielen, eine Bereicherung und Erleichterung im Rahmen ihres Tätigkeitsfeldes zu erreichen und somit für ein vielfältiges, gelingendes Miteinanderleben im Landkreis Böblingen beizutragen.

Fachstelle Interkulturelle Kompetenz

Cristina Visiers Würth

Carolina Monfort Montero

Stand Juni 2020