Institut für Innovation und Beratung
an der Evangelischen Fachhochschule Berlin e.V.

Praxisforschung
Organisationsentwicklung
Weiterbildung

Interkulturelle Öffnung

Evangelische Fachhochschule Berlin

Die Evangelische Fachhochschule Berlin (EFB) ist als Körperschaft des öffentlichen Rechts eine staatlich anerkannte Ausbildungsstätte. Sie bietet sowohl die Diplomstudiengänge Sozialarbeit/Sozialpädagogik, Pflege/Pflegemanagement und Evangelische Religionspädagogik als auch einen Studiengang Bachelor of Nursing sowie in Zusammenarbeit mit anderen Berliner Hochschulen die Master-Studiengänge Master of Social Work und European Master of Science in Nursing an.

Institut für Innovation und Beratung e. V.

Das Institut für Innovation und Beratung an der Evangelischen Fachhochschule Berlin e. V. (INIB) ist ein anerkannter Dienstleister für soziale Organisationen, insbesondere aus den Bereichen Jugendhilfe und interkulturelle Sozialarbeit. Praxisforschung und Organisationsentwicklung gehören ebenso zu den Schwerpunkten des Angebotes wie zahlreiche Weiterbildungen.

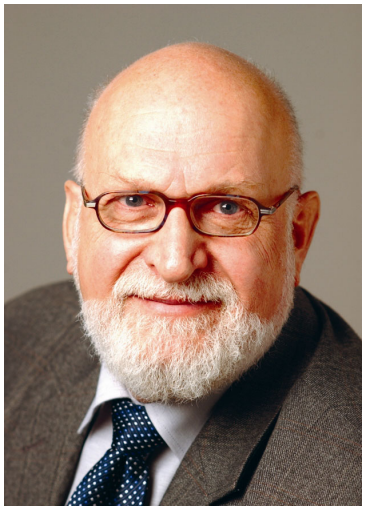
transfer-project e. V.

Das transfer-project e. V. ist eine Plattform für neue Formen der Kooperation zwischen Hochschule und Wirtschaft. Es bietet Beratung, Begleitung und die Optimierung von Managementprozessen in sozialen und gesundheitlichen Betrieben.

Institut für Kultur und Religion e. V.

Das Institut für Kultur und Religion e. V. (InKuR) ist eine gemeinnützige Dienstleistungsagentur in den Bereichen Soziales und Ethik. Im Mittelpunkt des Angebotes stehen Aktivitäten zu interkulturellen und interreligiösen Fragestellungen mittels Beratung, Forschung oder Workshop.

VORWORT



Sehr geehrte Damen und Herren,

das Institut für Innovation und Beratung an der Evangelischen Fachhochschule Berlin e. V. (INIB), nun seit fast 10 Jahren bestehend und in enger Kooperation mit der Fachhochschule arbeitend, legt Ihnen hiermit den zweiten Bericht über einige Projekte, welche die jüngere Vergangenheit des Instituts geprägt haben, vor.

Dieser Bericht widmet sich explizit dem Gebiet der Interkulturellen Arbeit. Auch in diesem Feld haben wir in den vergangenen Jahren zahlreiche wertvolle Erfahrungen gesammelt, welche unsere Aufgabenbereiche - Praxisforschung, Organisationsentwicklung und Weiterbildung - berühren. Die Bandbreite der Beispiele reicht von bescheidenen Vorhaben, wie ein Studentenprojekt, das im Rahmen des Schwerpunktseminars „Migration und Bildung“ ohne finanzielle Mittel durchgeführt wurde, bis zu umfangreichen Vorhaben, wie das TRIKKO-Projekt, das sich über mehrere Jahre erstreckte und im Rahmen des XENOS-Programms durch den Europäischen Sozialfonds mit einer sechsstelligen Summe gefördert wurde.

Wir möchten Sie mit dieser Veröffentlichung an der Arbeit des Instituts teilnehmen lassen und Ihnen einen Überblick über unseren Beitrag zur Interkulturellen Öffnung geben, die des Instituts, aber auch die der Fachhochschule. Wenn Sie durch die Lektüre dieser Broschüre angeregt als zukünftiger Kunde auf uns zukommen wollen, dann würden wir uns sehr freuen. Unser Institut lebt von einem lebendigen Austausch mit der Praxis. Praxisforschung, Organisationsentwicklung und Weiterbildung sind verschiedene Wege, die diesen Austauschprozess ermöglichen.

Mehr über das Institut können Sie im Internet unter www.inib-berlin.de in Erfahrung bringen. Dort finden Sie ebenfalls unsere kürzlich erschienene Broschüre über die vielfältigen Aktivitäten des Instituts im Bereich der Jugendhilfe.

Prof. Dr. Peter Sauer
Vorsitzender des Instituts

Berlin, im Januar 2007

MOTIVE UND ANGEBOTE

Sehr geehrte Damen und Herren,

wofür gibt es das Institut für Innovation und Beratung an der Evangelischen Fachhochschule Berlin e. V.? Warum drängt es Hochschuldozenten immer wieder hinaus in inter-kulturelle Handlungsfelder, sei es in der Sozialen Arbeit, sei es in der Pflege? Warum initiieren wir Forschungsprojekte und beteiligen wir uns an Ausschreibungen?

- Aufträge für Forschungs-, Organisationsentwicklungs- und Fortbildungsprojekte bringen die Fachhochschule in Kontakt mit der Praxis.
- Sie garantieren den Verantwortlichen in den Diensten und Einrichtungen der Sozialen Arbeit Leistungen, die sich an die Aufträge und Bedarfe der Praxis orientieren, fachlich fundiert und methodisch reflektiert sind.
- Sie ermöglichen den Dozenten neues Wissen zu gewinnen und dadurch den Studenten einen praxisnahen Unterricht anzubieten. In manchen Projekten können die Studenten sogar mitarbeiten und forschend lernen.
- Und nicht zuletzt: Die Zusammenarbeit mit den Akteuren der interkulturellen Praxis macht uns Freude.

Das Institut für Innovation und Beratung an der Evangelischen Fachhochschule Berlin e. V. (INIB) hat in den letzten Jahren einen seiner Schwerpunkte auf Interkulturalität gelegt. Die Sozialen Dienste arbeiten an einer gesellschaftlich notwendigen interkulturellen Öffnung und Mitarbeiter erwerben interkulturelle Kompetenz. Wir verfügen seit Jahren über einen Pool von spezialisierten Dozenten und Forschern sowie von uns ausgebildeten Praktikern, der es uns ermöglicht für jede Anfrage fachlich und methodisch passende Teams zusammenzustellen. Die Aufträge können so zeitnah und effektiv erfüllt werden. Eine Auswahl der durchgeführten Projekte soll im Rahmen der vorliegenden Broschüre vorgestellt werden.

Prinzipiell gibt es vier Wege wie Forschungs-, Organisationsentwicklungs- und Fortbildungsprojekte zustande kommen können:

- INIB beteiligt sich an öffentlichen Ausschreibungen auf Landes- und Bundesebene.
- Externe Auftraggeber wenden sich an INIB mit einer mehr oder weniger klaren Auftragsidee und einem mehr oder weniger fixen Finanzvolumen: Wir unterbreiten konkrete Vorschläge, wie sich die Ideen umsetzen lassen.
- Externe Auftraggeber wenden sich an INIB mit mehr oder weniger klaren Ideen und einem begrenzten Budget: Wir machen uns gemeinsam auf die Suche nach Partnern, sei es für die Finanzierung, sei es für die weitere Projektentwicklung.
- Externe Auftraggeber wenden sich mit mehr oder weniger klaren Ideen an INIB, haben aber kein oder kaum Geld. Wir machen aus externen Aufträgen interne Seminarprojekte für die Fachhochschule und beteiligen Studenten aktiv an der Erfüllung des Auftrags. Dazu brauchen wir zwar einen längeren Planungsvorlauf, sind aber häufig in der Lage erstaunlich gute Ergebnisse zu produzieren.

Prof. Dr. Brigitte Wießmeier

THEMENÜBERSICHT

	Seite
■ Altern im südlichen Afrika	6
■ Interkulturelle Öffnung der Diakonie-Stationen in Berlin	9
■ Interkulturelle Kompetenzen als Bestandteil der Berufsausbildung	12
■ Qualifizierung für interkulturelle Arbeit	14
■ Interkulturalität durch Fort- und Weiterbildung	16
■ Interkulturelle Öffnung des Vereinswesens und ehrenamtliches Engagement	20
■ Transfer interkultureller Kompetenzen	23
■ Islam fordert Soziale Arbeit und Justiz heraus	25
■ Schlüsselkompetenzen für ein managing diversity	26
■ Transkulturelle Pflege	28
■ Vielfalt entdecken – Ein Studentenprojekt	30
■ Internationale Netzwerkbildung der Evangelischen Fachhochschule Berlin	32
■ Hochschulkooperationen im Kontext der Globalisierung	34

Um den Lesefluss zu unterstützen, wurde in den Projektbeschreibungen bewusst auf die korrekte doppelte Benennung von Personengruppen beiderlei Geschlechtes verzichtet. Mit der neutralen Pluralform sind selbstverständlich sowohl weibliche als auch männliche Personen gemeint.

ALTERN IM SÜDLICHEN AFRIKA

Auftraggeber: Africa University (AU), evangelisch-methodistische Hochschule in Mutare/Zimbabwe und Evangelische Fachhochschule Berlin (EFB)

Aufgabe: Die Studie basiert auf drei Lehr- und Forschungsaufenthalten in den Jahren 2003, 2004 und 2005 an der Africa University (AU) in Mutare. Mutare liegt östlich von Harare am Fuße der Eastern Highlands in Zimbabwe. Vor drei Jahren wurde an der AU ein neuer Fachbereich „Health Sciences" gegründet, zu dem die Studiengänge Nursing Sciences, Nursing Management und Public Health gehören. Im Rahmen des Pflichtmoduls „Pflege von älteren Menschen" wurde die Studie konzipiert und durchgeführt.

Problemstellung: In den afrikanischen Kulturen hat ein positives Altersbild eine lange Tradition. Alte Menschen gelten als weise. Deswegen genießen sie in der Regel einen hohen Status im Kreise der Großfamilie und Gemeinschaft, der mit sozialen Rollen wie Vorsteher eines Haushaltes oder mit der Beratung und Schlichtung von Streitigkeiten einhergeht.

In den meisten afrikanischen Ländern ist ein kulturelles Gebot verankert, das die Achtung und Pflege von alten Menschen als Pflicht der Familienmitglieder vorsieht. Die Shona (80 % der zimbabwischen Bevölkerung gehören der Sprachgruppe der Shona an) tradieren sogar die Vorstellung, dass die Kinder, die ihre Eltern im Falle der Pflegebedürftigkeit in ein Heim geben, einem Fluch ausgesetzt seien.

Da aber auch Afrika von der Globalisierung nicht unberührt bleibt, verändert die zunehmende Migration von jungen Menschen in die Städte das traditionelle Senioritätsprinzip. Die Großfamilie als wichtigste Versorgungsinstanz alter Menschen ist daher zunehmend einem Auflösungsprozess ausgesetzt. Dies hat gravierende Folgen für das Generationenverhältnis. Die Mehrheit der Kinder ist nach einschlägigen Untersuchungen (Adamchak & Wilson 1999) nicht mehr in der Lage, ihre Eltern finanziell zu unterstützen, wie auch die Großfamilie als wichtigste Versorgungsinstanz an Bedeutung verliert. So sind, aufgrund der Tatsache, dass die Mehrheit der älteren Menschen in afrikanischen Ländern keine Renten bezieht – ein sozialstaatliches Rentensystem existiert nicht – immer mehr ältere Menschen der Verarmung ausgeliefert.

In Zimbabwe gibt es bisher 71 Pflegeheime. Der Bedarf von außerfamiliärer Unterstützung für die Pflege von älteren Menschen wird in der Zukunft noch weiter zunehmen. Zu berücksichtigen ist in diesem Zusammenhang, dass die stationären Alten- und Pflegeeinrichtungen bei den Shona und Ndebele als „Armenpflege" verstanden werden.

Insofern wird diese Lebensform im Alter nur von der weißen englischsprachigen Minderheit (1 % der Bevölkerung) als echte Alternative ins Auge gefasst. Folglich gelten solche Einrichtungen als „unafrikanisch" und damit auf den sog. westlichen Werten von Individualismus und Kleinfamilie basierend. Bewohner und Angehörige, die sich für eine stationäre Alten- und Pflegeeinrichtung entschieden haben, sind nicht selten einer Stigmatisierung ausgesetzt.

Methode/Vorgehen: Es wurden elf repräsentative Altenpflegeeinrichtungen in Zimbabwe evaluiert. In diesem Zusammenhang haben 25 qualitative Interviews mit Bewohnern der Einrichtungen im Alter zwischen 60 und 98 Jahren stattgefunden.

Darüber hinaus wurden elf Experten des Gesundheitswesens zu der Lebenssituation von alten Menschen in Alten- und Pflegeeinrichtungen in Zimbabwe interviewt. Die Interviews wurden in Kooperation mit den Studenten und Kollegen des Fachbereichs Gesundheit der Africa University ausgeführt.

Ausgewählte Ergebnisse:

Neue Zielgruppen in der Pflege

Die demographische Zunahme von älteren Menschen, deren schlechte wirtschaftliche Lage sowie die Veränderung der Großfamilie durch die Auswirkungen der HIV/Aids Epidemie tragen zu einer hohen Vulnerabilität der Gruppe der älteren Menschen bei. Folgende vier Risikogruppen konnten identifiziert werden:

- Alleinstehende ältere Menschen, deren Kinder gestorben sind und die sich zuständig sehen für die Erziehung und Versorgung der verwaisten Enkelkinder. Hinzu kommt in der Regel eine ungenügende finanzielle Absicherung.

- Ältere Frauen, die verwitwet oder allein stehend sind und auf dem Land leben. Verwitweten Frauen wird häufig nach dem Tod ihres Ehemanns von der Familie des verstorbenen Mannes die zur Lebenserhaltung wichtige Landparzelle entzogen. Darin liegt ein weiteres Risiko zur Verarmung begründet.

- Aufgrund der vergangenen oder anhaltenden Bürgerkriege in den Nachbarländern Angola, Mozambique und Kongo leben immer mehr alternde Söldner oder Kriegsflüchtlinge in Zimbabwe.

- Insbesondere sind behinderte Menschen von Hunger und Isolation bedroht.

Stationäre Alten- und Pflegeeinrichtungen: Strukturelle Wende in der Altenpolitik?

Die Bewohnerstruktur der elf evaluierten Alten- und Pflegeeinrichtungen stellt sich folgendermaßen dar: Das Durchschnittsalter liegt bei 70 Jahren. Im Vergleich zu den bundesdeutschen Einrichtungen leben aufgrund des hohen Anteils von Söldnern und Kriegsflüchtlingen mehr Männer als Frauen in den Einrichtungen. Die häufigsten Krankheitsbilder sind Diabetes Mellitus, Bluthochdruck, Malaria, Demenz und psychische Erkrankungen. Legt man die „Allgemeine Erklärung der Menschenrechte“ (Die Charta der Vereinten Nationen 1967) mit dem „Anspruch auf Gesundheit, Wohlbefinden, Nahrung, Kleidung, Wohnung, ärztliche Fürsorge und der notwendigen Leistungen auf soziale Fürsorge“ (Artikel 25) und dem „Recht am kulturellen Leben der Gemeinschaft frei teilzunehmen“ (Artikel 27) der Evaluation zugrunde, so kann festgestellt werden, dass diese Rechte mehrheitlich vorenthalten werden.

Der Großteil der Bewohner von Alten- und Pflegeeinrichtungen in Zimbabwe lebt unterhalb der Armutsgrenze, da sie von dem Finanzierungsnotstand der Regierung in Harare und der fehlenden ausländischen Unterstützung in besonderem Maße betroffen sind. Wichtige Grundrechte wie der Erhalt von Nahrung, Kleidung, medizinisch-pflegerische Versorgung und das Recht auf kulturelle Teilhabe werden seitens der staatlichen Trägerschaft verletzt.

Besonders problematisch ist die Versorgung der Einrichtungen auf dem Lande. Regelmäßige Mahlzeiten haben Seltenheitswert. Die Bewohner äußern sich über Erschöpfungszustände und leiden an einem dauernden Hungergefühl. Unterstützung bei der Nahrungsbeschaffung und der Essenszubereitung bleibt dem Engagement von ehrenamtlichen Helfern im Dorf überlassen. Die meisten älteren Menschen verfügen nur noch über abgetragene, häufig auch nicht ausreichend wärmende Kleidungsstücke. Die medizinische und pflegerische Versorgung in Notfällen ist keineswegs gesichert und hängt ganz von den Möglichkeiten der ehrenamtlichen Helfer ab. Soziale und kulturelle Angebote sind eher eine Ausnahme.

Da die Mehrheit der Zimbabwer unterhalb der Armutsgrenze lebt, fügt sich die Lebenssituation älterer Menschen im Kontext der institutionellen Pflege in das Gesamtbild ein. Über die neuen Risikogruppen wie die der älteren Menschen wird jedoch in der Öffentlichkeit kaum diskutiert. Die Fürsorge alter Menschen bleibt überwiegend den Familien überlassen. Insofern kommen auch Länder in Afrika nicht um eine Entmythologisierung der Großfamilie herum.

Ob die von der „African Gerontological Society“ geforderte strukturelle Wende durch die Einführung einer staatlichen Rentenkasse und Pflegeversicherung in absehbarer Zeit realisierbar ist, wird die Zukunft zeigen, was wohl eine allgemeine politische Wende zur Voraussetzung hätte. Auch ein Bewusstseinswandel hinsichtlich der prekären Lebenssituationen von älteren Menschen und die Anerkennung und Förderung von stationären Alten- und Pflegeeinrichtungen ist unabdingbar für eine altengerechte Zukunft (nicht nur) in diesem Land.

Das ambulante Pflegesystem, das aus finanziellen Gründen nicht mehr funktionsfähig ist, muss ausgebaut und finanziell besser abgesichert werden, damit ältere Menschen so lange wie möglich in ihrer Häuslichkeit verweilen können. Entwicklungspartnerschaften zwischen Pflegeeinrichtungen im südlichen Afrika oder mit europäischen Einrichtungen könnten langfristig zur Verbesserung der Situation im Altenpflegebereich beitragen.

Im Übrigen ist auch in der Bundesrepublik Deutschland die Diskussion um die „neuen“ Zielgruppen und die Verletzung von Grundrechten von pflegebedürftigen Menschen hoch aktuell. Ein Dialog über die Chancen und Risiken des Alterns in unserer globalisierten Welt kann bereichernd für alle Beteiligten sein.

Projektzeitraum:
November 2004 – Dezember 2004

Durchführung:
Prof. Dr. Olivia Dibelius

Veröffentlichung:
Dibelius, O. (2005): Alt werden und sein in Zimbabwe/Afrika. In: Pflege Aktuell (März), 163-167.
Dibelius, O. (2006): Koloniales Erbe. In: Altenpflege (Mai) (31. Jhrg.), 34-36.
Dibelius, O. & Uzarewicz, C (2006): Pflege von Menschen höherer Lebensalter. Kohlhammer: Stuttgart

Das Modellprojekt „Interkulturelle Öffnung der Diakonie-Stationen in Berlin“ an der Schnittstelle zwischen Theorie und Praxis

Auftraggeber: Das Modellprojekt wurde vom Regionalen Diakonischen Werk Neukölln-Oberspree e. V. durchgeführt und vom Bundesministerium für Gesundheit, der Stiftung Deutsches Hilfswerk sowie durch Eigenmittel der drei beteiligten Diakonie-Stationen in den Berliner Innenstadtteilen Neukölln, Kreuzberg und Wedding finanziert.

Aufgabe: Das dreijährige Bundesmodellvorhaben hatte die Aufgabe, interkulturelle Öffnungsprozesse exemplarisch in drei Berliner Diakonie-Stationen zu untersuchen, zu begleiten und zu befördern. Voraussetzungen für die Auswahl der drei Pflegeeinrichtungen waren, dass sie sich in Einzugsgebieten mit einem hohen Bevölkerungsanteil an Menschen mit Migrationshintergrund befinden sowie über erste Erfahrungen mit der Versorgung älterer Migranten verfügen.

Die Relevanz der interkulturellen Öffnung der Altenhilfe/Pflege ergibt sich aus der zunehmenden Pluralisierung und Alterung unserer Gesellschaft. Diese beinhalten eine wachsende Differenzierung der Gesellschaft nach Herkunft, Alter, Geschlecht, Religionszugehörigkeit, kultureller Identität oder Aufenthaltsstatus und machen eine kritische Überprüfung und Weiterentwicklung von Arbeitskonzepten, Handlungsansätzen und institutionellen Rahmenbedingungen sozialer und anderer Dienstleistungsträger notwendig. Ziel der interkulturellen Öffnung ist es, allen Menschen einen gleichberechtigten Zugang zu den Regelversorgungseinrichtungen zu ermöglichen.

Das besondere Profil des im Herbst 2001 in die Wege geleiteten Projektes „Interkulturelle Öffnung der Diakonie-Stationen in Berlin“ zeigte sich in der Verknüpfung von Praxisforschung und Praxisberatung sowie in der interdisziplinären Zusammenarbeit von Sozialarbeit/Sozialpädagogik und Pflege/Pflegemanagement. Folgende Aufgabenbereiche waren Bestandteil des Projektes:

- Praxisberatung und Begleitung
- sozialwissenschaftliche Datenerhebung und Analyse
- Konzepterstellung und Erprobung
- Entlastung, Sensibilisierung und Qualifizierung
- Reflexion, Evaluation und Dokumentation
- Öffentlichkeitsarbeit

Methode/Vorgehen: Den Ausgangspunkt für die Entwicklung, Erprobung und Evaluierung von konkreten Handlungsansätzen und Unterstützungsmaßnahmen für eine interkulturelle Öffnung der Diakonie-Stationen bildete eine umfassende Bestandsaufnahme. Diese erfolgte unter Einbeziehung sozialwissenschaftlicher Forschungsmethoden auf drei hierfür relevanten Ebenen: Das Modellprojekt wurde tätig in den Diakonie-Stationen (Institutionen) selbst, bei den (potentiellen) Patienten und ihren Angehörigen (Zielgruppen) sowie bei den Migrantenorganisationen, Communities, Schnittstellen und Medien (Sozialräume).

Im Rahmen der Praxisforschung wurden zwei qualitative Erhebungen durchgeführt: eine Institutionen- und eine Zielgruppenerhebung. Hierbei fanden 60 leitfadengestützte Interviews mit den Beschäftigten der drei Diakonie-Stationen und (potentiellen) Zielgruppen zum Thema „Wünsche und Erfahrungen in der Versorgung älterer Migranten“ statt. Weiterhin wurde innerhalb einer Sozialraumerhebung soziodemographisches Datenmaterial zur Bevölkerungs-

und Sozialstruktur in Kreuzberg, Neukölln und Wedding zusammengefasst und ausgewertet. Der multiperspektivische Zugang zum Praxisfeld hatte das Ziel, die Problemlagen der (potentiellen) Zielgruppen vor dem Hintergrund ihres lebensweltlichen und sozialräumlichen Kontextes analysieren zu können. Schließlich sollten in die Analyse die professionelle Praxis mit ihren Interaktionsordnungen und institutionellen Rahmenbedingungen einbezogen und auf diesem Weg konkrete Praxisempfehlungen für eine interkulturelle Öffnung der Diakonie-Stationen entwickelt werden.

Die in diesem Modellprojektvorhaben angestrebte Kooperation zwischen Hochschule und Praxis fand auf zwei unterschiedlichen Ebenen statt. Zum einen waren zwei Professorinnen der Evangelischen Fachhochschule Berlin in der Projektsteuerungsgruppe vertreten. Bereits vor Projektbeginn waren beide Wissenschaftlerinnen maßgeblich an der konzeptionellen Entwicklung des Projektes beteiligt. Weiterhin fand während des gesamten Projektvorhabens eine kontinuierliche Beratung des Modellprojektes durch sie statt. Die kollegiale Supervision und Reflexion der beratenden Arbeitsgruppe trug wesentlich zur Qualitätssicherung des Modellprojektes bei. Zum anderen wurde eine Kooperation mit Studierenden der Evangelischen Fachhochschule eingegangen. Im Rahmen der Institutionenerhebung hat das Modellprojekt mit Hilfe Studierender zweier Regelseminare der Studiengänge Sozialarbeit/Sozialpädagogik und Pflege/ Pflegemanagement 39 qualitative Interviews in den drei Diakonie-Stationen durchgeführt. Die Zusammenarbeit mit den Seminaren erforderte eine gute Vorbereitung und Einarbeitung der Studierenden wie z.B. die Vorstellung des Modellprojektes und des Untersuchungsthemas, die Einführung in die Interviewmethode sowie die Koordinierung und Begleitung der Interviewerhebung. Dafür konnten aufgrund der hohen Beteiligung der Studierenden eine große Anzahl an Interviews in den Diakonie-Stationen durchgeführt werden, die für die Entwicklung erster Handlungsempfehlungen für eine interkulturelle Öffnung der Diakonie-Stationen von grundlegender Bedeutung waren. Im Rahmen der Sozialraumerhebung wurde vereinzelt auch mit Diplomanden der Evangelischen Fachhochschule Berlin zusammengearbeitet, die wichtige Recherchearbeiten für die Sekundäranalyse ausführten.

Ausgewählte Ergebnisse: Neben der systematischen Gewinnung von relevanten Informationen seitens der Institutionen, Zielgruppen und Sozialräume in Bezug auf die Verbesserung der Versorgung älterer Migranten und ihrer Angehörigen, hat sich der Nutzen sozialwissenschaftlicher, praxisorientierter und berufsübergreifender Forschung für die interkulturellen Öffnungsprozesse in den Diakonie-Stationen an nachfolgenden Punkten gezeigt:

- Die Forschungsaktivitäten führten zu einer engen Verbindung und Kooperation zwischen Wissenschaft und Praxis.

- Der dialogische Theorie-Praxis-Transfer ermöglichte dabei eine Aktivierung der Beschäftigten in den drei Diakonie-Stationen. Insbesondere die konkrete Interviewsituation im Rahmen der Institutionenerhebung über die Erfahrungen in der Versorgung älterer Migranten führte sowohl bei Leitungs- als auch bei Fachkräften zu einer intensiven Auseinandersetzung mit dem Thema „Kultursensible Pflege“. Ebenso ermöglichte die kontinuierliche Rückkopplung und Diskussion der Forschungsergebnisse in den Diakonie-Stationen die Beteiligung aller Mitarbeiter-Ebenen an institutionellen Entscheidungs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Auslöser für die Veränderungsprozesse waren also nicht irgendwelche von außen an die Einrichtungen herangetragenen Ergebnisse allgemeiner sozialwissenschaftlicher Untersuchungen, sondern die in den Institutionen unter Beteiligung aller Involvierten erarbeiteten Befunde.

- Auf der Grundlage des multiperspektivischen Forschungszuganges wurde ein umfassender Maßnahmenkatalog für eine interkulturelle Öffnung der Diakonie-Stationen entwickelt, der die spezifischen Ausgangs- und Rahmenbedingungen sowie die Vorerfahrungen der einzelnen Diakonie-Stationen adäquat berücksichtigte.

- Vor diesem Hintergrund konnte eine individuelle Beratung und Begleitung der Einrichtungen in Bezug auf interkulturelle Öffnungsprozesse angeboten werden.

- Ferner ermöglichte die Verwendung sozialwissenschaftlicher Erhebungsmethoden eine von außen kommende Intervention in die Diakonie-Stationen, die eine kritische Distanz und fachliche Unabhängigkeit in den Beratungsprozessen gewährleistete.

- Aufgrund der interdisziplinären Perspektive der Forschungsaktivitäten konnte sichergestellt werden, dass die jeweiligen Öffnungsprozesse in den Diakonie-Stationen als eine Querschnittsaufgabe und somit in Entscheidungs- und Handlungszusammenhängen der Sozialarbeit und Pflege angesehen werden.

Generierung eines theorie- und praxisübergreifenden Erfahrungswissens, das in das professionelle Selbstverständnis und in das Handeln beider Gruppen mit einfließt.

Das interdisziplinär ausgerichtete Theorie-Praxis-Vorgehen des Modellprojektes zeigte sich als ein innovativer und förderlicher Ansatz für die Initiierung von interkulturellen Öffnungsprozessen am Beispiel der ambulanten Altenhilfe/Pflege. Das Projekt lieferte durch seine sozialwissenschaftliche und praxisorientierte Forschung hilfreiche Ergebnisse für die Weiterentwicklung (inter-) professionellen Handelns von Personal und Führungskräften im Sozial- und Gesundheitsbereich und leistete somit einen wichtigen Beitrag zur Modernisierung und Qualitätssicherung von Einrichtungen der Sozialen Arbeit/Pflege.

Insgesamt kann die Kombination aus Praxisforschung und Praxisbegleitung als ein wichtiges Instrument zur Verbesserung der Qualität von Dienstleistungen begriffen und als eine Form sozialwissenschaftlicher Organisationsberatung gewertet werden. Gleichzeitig zeigt sich die Entwicklung, Durchführung und Auswertung insbesondere qualitativer Forschungsvorhaben in der Praxis als sehr zeit- und arbeitsintensiv und beinhaltet einen permanenten Spagat zwischen Theorie und Praxis.

Ferner erfordert eine Kooperation aus Theorie und Praxis eine gleichberechtigte Kommunikation zwischen Theoretikern und Praktikern, die nur über ein offenes Klima für kritische Diskussionen und Selbstreflexionen erreicht werden kann. Hierbei stellt sich die regelmäßige Thematisierung der Beziehungs- und Hierarchieebenen als notwendig heraus, um Konflikte zwischen beiden Gruppen zu vermeiden. Letztendlich liegen die Chancen eines partnerschaftlich und (selbst-) kritisch geführten Austausches zwischen Theoretikern und Praktikern in der

Projektzeitraum:
September 2001 - November 2004

Auftragsvolumen:
524.760 DM

Durchführung:
Liv-Berit Koch,
Prof. Dr. Brigitte Wießmeier,
Prof. Dr. Olivia Dibelius

Veröffentlichung:
Die Dokumentation des Modellprojektes wurde 2005 unter dem Titel „Interkulturelle Öffnungsprozesse ambulanter Pflegedienste in Theorie und Praxis“ veröffentlicht und ist über das Diakonische Werk Neukölln-Oberspree e. V. oder über die Autorin erhältlich. Kontakt: rehlinger@diakonisches-werk-berlin.de oder liv-berit.koch@web.de

EVALUATION DES XENOS-PROJEKTES „GEMEINSAM LEBEN UND ARBEITEN“ IM SOS-BERUFSAUSBILDUNGSZENTRUM BERLIN

Auftraggeber: SOS Kinderdorf e. V. und SOS-Berufsausbildungszentrum Berlin

Aufgabe: Für das Projekt „Gemeinsam leben und arbeiten“, ein durch das SOS-Berufsausbildungszentrum entwickeltes XENOS-Projekt, wurde eine Evaluation der Projektangebote durchgeführt. Ziel des Projektes „Gemeinsam leben und arbeiten“ war es, über systematische Schulungsangebote die Entwicklung von interkulturellen und sozialen Kompetenzen zu fördern und damit zum Abbau von Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung beizutragen.

Neben der Qualifizierung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen sollten Schulungsmaterialien und eine Multiplikatorenschulung erarbeitet werden. Der ursprünglich geplante Projektzeitraum von drei Jahren konnte von Seiten des SOS-Berufsausbildungszentrums nicht realisiert werden, so dass sich auch die Evaluation auf einen ersten von insgesamt fünf vorgesehenen Evaluationsbausteinen beschränken musste.

Methode/Vorgehen: In der Eingangsevaluation sollte der Stand hinsichtlich interkultureller Fragen und Einstellungen bei den Jugendlichen und den Mitarbeitern erfasst werden: Wie wird der Umgang mit unterschiedlichen Kulturen im Berufsausbildungszentrum wahrgenommen? Wie werden Häufigkeit und Intensität von Konflikten zwischen den Jugendlichen untereinander und zwischen Jugendlichen und Erwachsenen eingeschätzt?

Diese Fragestellungen wurden in einen weitgehend standardisierten Fragebogen umgesetzt, wobei sich eine Fragebogenvariante an die Jugendlichen und eine weitere an die Mitarbeiter wandte. Einige Fragen waren so gestellt, dass ein ummittelbarer Vergleich der Einschätzungen von Jugendlichen und Mitarbeitern möglich wurde. Mit der schriftlichen Befragung konnten 117 Jugendliche (das sind 51 % aller Jugendlichen; Ausfälle gehen überwiegend auf Abwesenheit wegen des Berufsschulbesuchs zurück) und 50 Mitarbeiter (83 % aller Mitarbeiter) erreicht werden.

Ausgewählte Ergebnisse:

- Als ein sehr positives Ergebnis konnte in der Eingangsbefragung festgestellt werden, dass sowohl die Jugendlichen (zu 90 %) als auch die Mitarbeiter (zu 97 %) gern bzw. sehr gern ins SOS-Berufsausbildungszentrum kommen und dort arbeiten. Unterschiede gibt es dabei weder zwischen Mädchen und Jungen noch zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund.

- Das Zusammentreffen von Personen unterschiedlicher kultureller Herkunft empfinden ca. 70 % als gut bzw. sehr gut. Hier sind es insbesondere die Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die eine positivere Einschätzung abgeben (83 %), als die Jugendlichen ohne Migrationshintergrund (63 %).

- Obwohl relativ viele Jugendliche das Zusammentreffen unterschiedlicher Kulturen gut finden, heißt dies nicht unbedingt, dass sie auch mehr über andere Kulturen erfahren wollen: Nur 32 % wünschen sich dies. Am interessiertesten sind dabei die weiblichen Jugendlichen mit Migrationshintergrund (62 %) und am wenigsten interessiert sind die männlichen Jugendlichen mit deutschem Familienhintergrund (15 %). Die relative Verschlossenheit der deutschen Jugendlichen weist auf die Wichtigkeit von Maßnahmen zur gegenseitigen kulturellen Öffnung hin.

- Dass es zwischen den Jugendlichen untereinander oder zwischen Jugendlichen und Mitarbeitern Konflikte gibt, war ein zu erwartendes Ergebnis. Danach gefragt, zwischen wem es die meisten Konflikte gibt, sagen die Jugendlichen am häufigsten, dass es einzelne Jugendliche seien,

die oft „Stress“ miteinander hätten (16 %), und auch die Mädchen untereinander würden häufig „Zoff machen“ (21 %). Die Mitarbeiter halten sich beim Ankreuzen der Kategorie „es gibt oft Konflikte“ sehr zurück und nutzen deutlich stärker als die Jugendlichen die Kategorie „manchmal“ bei ihren Einschätzungen. Von ihnen werden auch Konflikte zwischen einzelnen Jugendlichen am meisten genannt sowie ebenfalls solche zwischen den Jugendlichen und dem Ausbildungsteam.

- Divergierende Meinungen über die Konflikthaftigkeit des Zusammenlebens im SOS-Berufsausbildungszentrum gibt es bei der Frage nach der Art der festgestellten problematischen Verhaltensweisen. Die Jugendlichen selbst erkennen viel seltener als die Mitarbeiter derartige Verhaltensweisen: Während die Mitarbeiter zu 64 % bzw. 68 % sagen, dass die Jugendlichen sich durch gegenseitiges Ignorieren strafen oder sich beleidigend äußern würden, empfinden dies die Jugendlichen lediglich zu 35 %.

- Auch bei der Bewertung der Hintergründe für Konflikte liegen bei Jugendlichen und Mitarbeitern unterschiedliche Einschätzungen vor. Den Jugendlichen fiel es insgesamt schwer, sich zu dieser Frage zu äußern, und wenn sie es tun, dann wird der Hauptkonfliktgrund im Erscheinungsbild (23 %) oder im „Ossi-Wessi-Konflikt“ (21 %) gesehen. Nationalität oder Religionszuge-hörigkeit spielt nur für 10 % der Jugendlichen eine Rolle. Die Einschätzung der Mitarbeiter ist hier anders: Die Nationalität wird von ihnen zu 28 % als Konflikthintergrund eingeschätzt, ebenfalls bei ca. 30 % liegen die Angaben wegen „Äußerem“, „Cliquenzugehörigkeit“ und Mädchen-Jungen-Konflikten.

Die Eingangsbefragung ergab zwar insgesamt ein recht positives Bild des Zusammenlebens von Jugendlichen und Ausbildungsteam im SOS-Berufsausbildungszentrum, gleichzeitig hat die Befragung jedoch zahlreiche potentielle Ansatzpunkte für Verbesserungen aufzeigen können. Umso bedauerlicher ist es, dass das Projekt und die dazugehörende Evaluation nicht weiter durchgeführt werden konnte.

Projektzeitraum:
Juli 2003 – Juli 2004

Auftragsvolumen:
6.000 Euro

Durchführung:
Prof. Dr. Mathias Schwabe,
Prof. Dr. Martina Stallmann,
Ruth Pieper,
Studenten der EFB

Veröffentlichung:
Schwabe, M., Stallmann, M.: Dokumentation einer Posterpräsentation der Evaluationsergebnisse im SOS-Berufsbildungszentrum und an der Evangelischen Fachhochschule Berlin. Berlin 2004 (unveröffentlichtes Manuskript)

EVALUATION DES EQUAL-PROJEKTS „ENTWICKLUNGSPARTNERSCHAFT QIA – BERLIN, QUALIFIZIERUNG FÜR INTERKULTURELLE ARBEIT“

Auftraggeber: Der Beauftragte des Senats für Integration und Migration

Aufgabe: Evaluation der sechs QiA-Teilprojekte (TP), die mit strategischen und transnationalen Partnern kooperieren. Die Entwicklungspartnerschaft QiA bietet Qualifizierungsmaßnahmen für Zuwanderer in den Dienstleistungsbereichen Pflege und psychosoziale Versorgung an und unterstützt die Vermittlung von Migranten in den Arbeitsmarkt.

Methoden/Vorgehen: Seit 2002 arbeitete eine aus fünf Hochschullehrerinnen der drei Berliner Fachhochschulen für Soziale Arbeit bestehende **Evaluationsarbeitsgruppe**. Jede Hochschullehrerin übernahm die Verantwortung für mindestens ein Teilprojekt. Im Rahmen von Arbeitstreffen wurden die einzelnen Evaluationsvorhaben unter Berücksichtigung des Gesamtevaluationskonzeptes modifiziert, die Durchführung abgestimmt und die Betreuung der Studierenden geplant.

Für die an der Evaluation beteiligten 30 Studierenden wurde regelmäßig ein **Methodenworkshop** angeboten, im Rahmen dessen sowohl projektübergreifende methodische Fragen diskutiert und für die praktische Umsetzung vorbereitet als auch spezifische methodische Fragen aus den Einzelprojekten bearbeitet wurden. Die Studierenden lernten unterschiedliche Ansätze der Evaluation kennen, eigneten sich theoretische und praktische Kenntnisse in der Durchführung und Auswertung qualitativer und quantitativer Datenerhebungsverfahren an und reflektierten die Vor- und Nachteile sowie die Reichweite unterschiedlicher Verfahren. Schwerpunkte der Methodenworkshops waren die Entwicklung von Interviewleitfäden für Einzel- und Gruppeninterviews zur Befragung von TeilnehmerInnen der Qualifizierungsmaßnahme, Projektleitern und Vertretern aus der Praxis, die Interviewerschulung und Verfahren zur Analyse qualitativer Daten sowie die Erstellung von Fragebögen, die Erstellung von Datenmasken und die statistische Verarbeitung (SPSS) und Auswertung quantitativer Daten. Bezogen auf die ca. 600 Teilnehmer von QiA-Berlin wurden etwa 750 Fragebögen ausgewertet. Darüber hinaus entstand im Projektverlauf die Idee, den Prozess innerhalb der Kerngruppe im Sinne einer internen Fremdevaluation zu beobachten. Dazu wurden 42 Fragebögen ausgewertet.

Ausgewählte Ergebnisse:

- Ein auf dem **Vergleich der Teilprojektergebnisse aus der Kerngruppenbefragung** basierender Typisierungsversuch ergab, dass obwohl die Gemeinsamkeiten der sechs Teilprojekte eher überwiegen, zwei Typen sich dennoch unterscheiden lassen. Typ A kennzeichnet Projekte, die in größere Strukturen eingebunden sind, die durch mehrere Personen vertreten sind und die zielorientiert mit den ähnlich arbeitenden Projekten basisorientiert zusammenarbeiten, um ihre Ergebnisse verbessern zu können. Eine darüber hinausgehende überregionale Kooperation nimmt weniger Zeit und Raum ein. Die Arbeitsziele wurden als erreicht angesehen. Typ B erfasst Projekte, die in weniger klare Strukturen eingebunden zu sein scheinen, die offener sind für vielfältigere Kooperationsformen auf mehreren Ebenen. Das Erproben neuer Wege verlangt von diesen eher isolierter arbeitenden Projekten neue Unterstützungswege, die gesucht und genutzt wurden.

Zusammenfassung der Ergebnisse unter Berücksichtigung der EQUAL–Kriterien

- Wenn eine senatseigene Dienststelle die Trägerschaft für eine Entwicklungspartnerschaft für Menschen mit Migrationshintergrund übernimmt und über Jahre gestaltet, dann kann von einer Aufwertung sowohl dieser Thematik als auch dieser Personengruppe und aller in diesem Kontext Tätigen gesprochen werden. Die Be-

obachtungen innerhalb der Kern- oder Steuerungsgruppe bestätigen dies. Dass eine „Qualifizierung für interkulturelle Arbeit“ auf verschiedenen Ebenen stattgefunden hat, ist unbezweifelbar. Partiell konnten sogar hohe Zahlen von Berufseinstiegen in den ersten Arbeitsmarkt verzeichnet werden. Eine Berufswunschsteigerung war überall festzustellen.

- **Die Qualität der Netzwerkarbeit** muss auf die drei Ebenen der Teilprojekte, der nationalen und der internationalen Arbeit betrachtet werden. Am meisten überzeugte die zunehmend positiv wahrgenommene Kooperation auf der Teilprojektebene, die zu direkten nützlichen Synergieeffekten führte. Der internationale Austausch inspirierte die Praktiker und sorgte so für neue Kräfte im Arbeitsalltag. Die nationale Ebene bleibt in ihrer Wirkung vage, möglicherweise spielt Konkurrenz hier eine Rolle. Der zeitliche Faktor ist mit Sicherheit als hemmender Faktor für eine qualitativ wertvolle Netzwerkarbeit festzuhalten. Die Vor- und Nachbereitungen kamen in allen Teilprojekten zu kurz. Als förderlich kann die Kerngruppenarbeit betrachtet werden, die ein konstruktives Arbeiten förderte.

- Eine **Relevanz der Maßnahme für den Arbeitsmarkt** ist insofern eindeutig zu bejahen, da eine interkulturelle Öffnung in wohl allen Arbeitsfeldern notwendig ist. Ebenso ist die seit Jahren zu hohe Arbeitslosenquote unter den Migranten ein weiterer Hinweis auf eine Relevanz. Die Qualifizierungen im Gesundheitsbereich erhalten eine besondere Aufmerksamkeit, da der Bedarf am offensichtlichsten ist. Dagegen verdienten die Gemeindedolmetscher eine größere Aufmerksamkeit, was bei den momentanen Einsparzwängen, insbesondere in Sozialen Diensten, nur schwer durchsetzbar sein wird.

- Zum **Innovationscharakter der Maßnahmen** kann festgehalten werden, dass die Teilprojekte insofern innovativ sind, als sie einen ganzheitlichen Ansatz pflegen, der die Besonderheiten der angesprochenen Personengruppen meist bestmöglich berücksichtigt und damit Erfolge verbuchen kann, insbesondere die der Akzeptanz bei den Migranten. Leider müssen Qualifizierungen, die eine Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung berücksichtigen, noch innovativ genannt werden. Die Gestaltung einer Kultur der Freiwilligenarbeit wird im Mentoring-TP als innovativ bewertet.

- **Synergieeffekte** unter den TP könnten noch verstärkt werden, wenn die Ähnlichkeit der TP gestärkt würde. **Reibungsverluste** zu Projektbeginn sollten durch **Transparenz** gewährleistet sein, da ein anfänglich aufgebautes Misstrauen kaum wieder zu korrigieren ist. Der Vernetzungsaspekt sollte sich in Zeitressourcen bereits im Antrag niederschlagen. Der Beschluss zur **Evaluation** sollte von allen verbindlich mitgetragen werden.

Projektzeitraum:
Mai 2002 – Juni 2005

Auftragsvolumen:
37.350 Euro

Durchführung:
Prof. Dr. Brigitte Wießmeier (Leitung),
Prof. Dr. Borde, Prof. Dr. Dibelius,
Prof. Dr. Kollak, Prof. Dr. Treber,
mit 30 Studierenden aus den drei Berliner Fachhochschulen für Soziale Arbeit

Veröffentlichung:
Der Abschlussbericht ist über den Projektträger, der Beauftragte des Senats für Integration und Migration, einzusehen.

EINE EVALUATIONSSTUDIE ODER DER LANGE WEG EINER INTERKULTURELLEN ÖFFNUNG DURCH FORT- UND WEITERBILDUNG

Initiative: Die Evaluationsstudie wurde im Rahmen eines Forschungssemesters durch Frau Prof. Dr. Brigitte Wießmeier durchgeführt.

Aufgabe: Aus dem im Jahre 2005 erschienenen Integrationskonzept für Berlin lassen sich für das vorliegende Thema grundlegende Parameter ableiten. Unter Integration wird in diesem Konzept insbesondere eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben verstanden. Daraus ergeben sich vier Dimensionen für die Berliner Integrationspolitik, wovon die vierte „Interkulturelle Öffnung der Aufnahmegesellschaft" lautet. Dazu gehören sowohl eine offene, akzeptierende, demokratische Haltung der Aufnahmegesellschaft gegenüber Migranten als auch die interkulturelle Öffnung der Verwaltungs- und Bildungsinstitutionen" (S. 8).

Unter den zwölf Essentials der Berliner Integrationspolitik findet sich das fünfte zur „neuen Kundenorientierung der Berliner Verwaltung und der sozialen Dienste" (S. 11), die in erster Linie durch eine Öffnung der Regelangebote geschehen soll. Im zehnten Essential, zum interkulturellen Potential der Stadt, heißt es: „Ein zustimmender/akzeptierender Umgang mit Vielfalt fördert die interkulturelle Kompetenz (…)" (S. 12). Ein Querschnittziel der Senatspolitik ist es, Zugänge zu Regeldiensten und Verwaltungen durch interkulturelle Öffnung und somit Fortentwicklung interkultureller Kompetenz zu erleichtern (S. 14).

Bereits 2002 wurde die interkulturelle Ausrichtung der Verwaltung in die Geschäftsordnung der Berliner Verwaltung aufgenommen. So wurden z. B. Mitarbeiter der Berliner Ausländerbehörde und der Polizei geschult sowie Englischkurse und Supervision angeboten. Auch ein Hinweis auf das von der Autorin u. a. in der Justizvollzugsanstalt für Frauen durchgeführte XENOS-Projekt TRIKKO fehlte nicht.

Vorgehen/Methoden: Im Rahmen einer Wirksamkeitsstudie wurden dreizehn Weiterbildungen zur Interkulturellen Kompetenz/Interkulturellen Öffnung evaluiert, deren Arbeitsansatz als kulturgenereller Ansatz mit erfahrungsorientierten kulturspezifischen Anteilen bezeichnet werden kann. Das Sample (n=64) setzt sich weitgehend aus Weiterbildungsgruppen zusammen, in denen die Autorin partiell als Dozentin, teilweise auch als Organisatorin zwischen den Jahren 1997 und 2005 mitwirkte.

Ausgewählte Ergebnisse:

Hintergründe von Teilnahmebedingungen

- Überwiegend ist von einer freiwilligen Teilnahme auszugehen, da 80 % der Befragten entsprechend antworteten. Etwa der Hälfte der Befragten war die Weiterbildung empfohlen worden, wobei dies jeweils eher durch Vorgesetzte (36 %) als durch Kollegen (17 %) geschah. Auffallend ist, dass der höchste Anteil Nichtfreiwilliger sich bei Mitarbeitern von Freien Trägern findet und diese die Teilnahme am häufigsten von ihren Vorgesetzten empfohlen bekommen haben.

- Im Vordergrund des Interesses an der Weiterbildung steht (mit 95 %) eindeutig die Verbesserung der eigenen Arbeit. Karrierechancen (17 %) scheinen ebenso wie private Gründe (14 %) das Interesse daneben nur gering zu beeinflussen.

Zur Erinnerung und Reflexion von Seminarinhalten

Aus einer Liste von zehn Schwerpunktthemen sollten Bewertungen hinsichtlich Erinnerung, Praxisrelevanz und Transfer vorgenommen werden.

- Bei der Frage „Welche Inhalte waren/sind für Ihre berufliche Tätigkeit wie relevant?"

konnte zwischen fünf Bewertungen gewählt werden. Wie bei der vorangegangenen Frage ragen die Items „Interkulturelle Kommunikation“, „Beratung“ sowie „Selbstreflexion“ heraus. Einzelne Themen können durch den Vergleich von früherer und aktueller Relevanz Hinweise auf eine Veränderung der Praxis geben. So hat beispielsweise die „Arbeit mit Sprachmittlern“ an Bedeutung gewonnen, was als ein positives Signal für eine Veränderung der Praxis gewertet werden kann. Hier sind jeweils Steigerungen der Relevanz von 55 % auf 68 % zu erkennen.

- Die Antworten der Teilnehmer auf die Frage „Wie gelang der Transfer in die Praxis durch Sie?“ weisen mit 49 % einen gut gelungenen Transfer aus. Zusammen sind die Kategorien „sehr gut“ und „gut“ zu 57 % vertreten; „schlecht“ und „sehr schlecht“ zusammen immerhin zu 12 %.

„Verständnis für spezifische Problematiken“, „die Wahrnehmung von Verhaltensweisen“ sowie eine „Aufgeschlossenheit/ Offenheit“ verändert, gar verbessert hat. Als Unterschied zwischen lang- und kurzfristigen Weiterbildungen zeichnet sich ein leicht positiver Trend von Veränderung/ Verbesserung in der Praxis durch Weiterbildungen mit Organisationsberatung ab.

- Erste interne Selbstevaluationen diverser Seminare hatten bereits verschiedentlich Hinweise auf Umsetzungsprobleme gegeben. Diese „Hinderungsgründe“ sollten herausgearbeitet werden. Laut der Antworten bestehen primäre Hinderungsgründe sowohl bei der Umsetzung der Theorie in den Berufsalltag durch „fehlende zeitliche Ressourcen“, als auch im „fehlenden kollegialen Interesse“. An zweiter Stelle steht das „fehlende Arbeitgeberinteresse“, was bei dem großen Anteil hier vorliegender top down Ansätze

Wie bereits bei den vorangegangenen Fragen heben sich die Seminarinhalte „Interkulturelle Kommunikation“, „Selbstreflexion“ und „Interkulturelle Beratung“ hervor. Ein Erinnern an Inhalte, Praxisrelevanz und Transferleistung scheint auf das Engste miteinander verwoben, d. h. es wird erinnert, was für den Berufsalltag relevant ist.

- Die Frage nach den Auswirkungen der untersuchten Weiterbildungen stellt eine zentrale Frage der vorliegenden Untersuchung dar. Es sollten Bewertungen von Veränderung hinsichtlich neun vorgegebener Aspekte vorgenommen werden. Insgesamt sprechen sich 87 % der Befragten für eine erfahrene Veränderung oder Verbesserung in der Berufspraxis durch die erworbene interkulturelle Kompetenz aus, was als gutes Ergebnis gewertet werden kann. Es wird belegt, dass sich die erworbene interkulturelle Kompetenz am stärksten durch mehr

(10 von 13) überrascht. Eine „fehlende Arbeitsplatzrelevanz“ wird eher nicht als Hinderungsgrund der Umsetzung angesehen und keineswegs wird eine „fehlende inhaltliche Überzeugung“ dafür verantwortlich gemacht. Den Freien Trägern als Arbeitgebern wird ein hohes Interesse an einer interkulturellen Öffnung bescheinigt, während sich die Werte der Gruppe Öffentlicher Dienst in beiden Kategorien im unteren Feld kaum unterscheiden. Insgesamt wird eine große Differenz zwischen Hinderungsgründen von Teilnehmern des Öffentlichen Dienstes und von Freien Trägern offenbar. Letztere erfahren danach viel Unterstützung bei der Umsetzung, die erstgenannten dagegen eher wenig.

Überprüfung der Methodik

- Zwei Drittel der Befragten bewerten die eingesetzten Methoden und Übungsansätze als „hilfreich“ oder „sehr hilfreich“,

was als Bestätigung einer gelungenen Methodik der Dozenten angesehen wird. Hinsichtlich der einzelnen Methoden fallen als „besonders hilfreich“ die „selbstreflexiven Übungen“ sowie die „Fallarbeit“ auf, als „hilfreich“ die Arbeit in „Kleingruppen“ sowie im „Plenum“.

- Für die aktuelle Berufspraxis werden die aufgeführten Methoden doppelt so häufig als „sehr wichtig“ angesehen, womit der Weiterbildung eine hohe Praxisrelevanz bescheinigt werden kann. Ausgehend von der These, dass sich Arbeitsbedingungen und Handlungsansätze zwischen den Trägern Sozialer Arbeit unterscheiden, wurden die Gruppen „Öffentlicher Dienst“ und „Freie Träger“ betrachtet. Danach sind alle Methoden für die Gruppe der Freien Träger wichtiger als für die des Öffentlichen Dienstes.

Fragen zur Einschätzung der Wirksamkeit der Weiterbildung

- Bei der Mehrheit aller Befragten hat sich das Arbeitsgebiet durch strukturelle Veränderungen nicht erweitert (80 %). In der Teilnehmergruppe, die als Teil der Weiterbildung auch Organisationsberatung innerhalb ihrer Institution erfahren hat (n=31), wurden mehr Veränderungen des Arbeitgebiets angegeben als in der restlichen Gruppe.

- Durch die Fortbildung ist für drei Viertel der Gesamtgruppe ein „unmittelbarer Nutzen für die praktische berufliche Tätigkeit, d. h. eine inhaltlich-konkrete Anwendungsmöglichkeit“ entstanden. Wird die Gesamtgruppe in Weiterbildung mit und ohne Organisationsberatung unterschieden, so verändert sich kaum etwas an der Gesamtaussage, was die Bedeutung von begleitender Organisationsberatung erneut in Frage stellt.

- Die Antworten auf die Frage „Haben Sie den Eindruck, dass die Kommunikation seit der Weiterbildung besser als vorher gelingt?“ deuten darauf hin, dass sich in allen Teilnehmergruppen vor allem die „Kommunikation mit Klienten“ (59 %) verbesserte. An zweiter Stelle (mit 30 %) steht die „Kommunikation mit externen Kooperationspartnern“. Es folgt die verbesserte „private Kommunikation“ (22 %) sowie zuletzt die „Kommunikation innerhalb der Institution“ mit 17 %. Keine Verbesserung stellen 17 % der Befragten fest. Da 94 % der Teilnehmer ihr Interesse an der Fortbildung mit einer angestrebten Verbesserung der Klientenarbeit begründeten (s. o.), darf in dieser Hinsicht von einer weitgehenden Zufriedenheit ausgegangen werden.

- „Hat die Weiterbildung zu einer interkulturellen Orientierung Ihrer Institution beitragen können?“ Etwa ein Drittel aller Befragten ist der Meinung, dass sowohl bereits vor der Weiterbildung eine interkulturelle Orientierung in ihrer jeweiligen Institution bestand als auch, dass diese Orientierung für sie verpflichtend sei. Jeder Fünfte erkennt keinen Beitrag zur Veränderung der Organisation und nur knapp jeder Zehnte sieht eine Veränderung hin zur Interkulturellen Öffnung. Bei einer Gegenüberstellung der Teilgruppierungen mit und ohne Organisationsberatung werden doppelt so viele positive Stimmen bei ersterer, besonders in der abschließenden Wirkung, deutlich. Auch die Neinstimmen fallen dort weit geringer aus. Eine der Weiterbildung vorangegangene Öffnung wird in dieser Teilgruppe weit weniger positiv eingeschätzt als bei der Teilgruppe ohne Organisationsberatung. Hiermit kann einer ergänzenden Organisationsberatung im angestrebten Öffnungsprozess ein erkennbarer Erfolg zumindest in der Teilnehmerwahrnehmung bescheinigt werden.

- Die Antworten auf die offene Frage „Welche neuen Fragen/Herausforderungen haben sich nach der Fortbildung ergeben?“ lassen sich im Wesentlichen in vier Kategorien aufteilen: 1. Strukturelle Aspekte wie: „Warum hat die Institution nach dem Ende der Weiterbildung so wenig Interesse an der Fortsetzung des Prozesses?“ 2. Inhaltlich Aspekte wie: „Ich wüsste gerne mehr über Werte, Normen, Rechtsprechung sowie Rechtsempfinden anderer Kulturen.“ 3. Gesellschaftliche Aspekte wie: „Was bedeutet wirklich Integration?“ 4. Transferaspekte wie: „Hilfeplanung unter Berücksichtigung des interkulturellen Aspekts“. Im Vordergrund stehen strukturelle Fragen, die bisher, insbesondere für Mitarbeiter mit Multiplikatorenfunktion, unbefriedigend geklärt wurden.

- „Was bedeutet Interkulturelle Kompetenz für die Kultur Ihrer Institution?“ Gemäß der Gesamtgruppenergebnisse ist interkulturelle Kompetenz bereits Teil der jeweiligen Unternehmenskultur und müsste gleichermaßen besser in das Leitbild integriert werden. Weniger als 10 % sehen keinen Zusammenhang zwischen dieser Kompetenz und der Institution und ebenso, trotz Nützlichkeit, keine Notwendigkeit für eine Leitbildverankerung. Einen zentralen Unterschied zwischen den hier untersuchten Trägern machen die Äußerungen zur inter-kulturellen Kompetenz als „Teil der jeweiligen Unternehmenskultur“ aus. Die Teilnehmer der Freien Träger geben zu drei Viertel ein positives Votum ab, die des Öffentlichen Dienstes dagegen nur zu knapp einem Drittel.

- Der größte Teil der Befragten (72 %) spricht sich für eine hohe und sehr hohe „wirtschaftliche Notwendigkeit hinsichtlich einer interkulturellen Öffnung sozialer Organisationen“ aus.

- Fast drei Viertel (70 %) der Befragten sind der Meinung, dass eine „interkulturelle Öffnung sozialer Organisationen einen wesentlichen Beitrag zur Integration von Migranten leisten kann“. Unsicher sind sich noch 14 %, die weitgehend im Öffentlichen Dienst anzutreffen sind. 11 %, verteilt auf beide Gruppen, halten sogar die interkulturelle Öffnung der Sozialen Dienste für keinen wesentlichen Beitrag zur Integration der in Deutschland lebenden Migranten.

Fragen zur Bedeutung der Fortbildung im Hinblick auf eine interkulturelle Öffnung

- „Bestand für die Organisation ein konkreter Handlungsbedarf hinsichtlich einer interkulturellen Öffnung? Wenn ja, welcher?“ In 22 Kommentaren wird vorrangig auf den erhöhten Migrantenanteil unter den Klienten verwiesen. An zweiter Stelle stehen Hinweise auf den Arbeitsauftrag z. B. allgemein durch den Geldgeber, durch das Jugendamt oder den Arbeitgeber: „Verbesserung des Beratungsangebots fordert erhöhte Kompetenz der Mitarbeiter“. Allerdings gibt es auch Hinweise auf die allgemeine Verpflichtung zur Veränderung, so auch durch ein neues Leitbild der Institution, so heißt es auch: „Verankerung im Leitbild bedeutet mehr Prestige!“.

- Es ist offensichtlich, dass die befragten Weiterbildungsteilnehmer die „politische Notwendigkeit einer interkulturellen Öffnung“ als sehr hoch oder hoch einschätzen. Werden Vergleiche zwischen den Trägern gewagt, so sind lediglich im Öffentlichen Dienst skeptische Äußerungen zu verzeichnen, allerdings bei weit mehr zustimmenden Angaben.

Mit diesen stark gekürzten Ergebnissen werden Schlaglichter auf verschiedene von Verantwortlichen unbedingt zu berücksichtigende Weiterbildungsbedingungen geworfen, welche allerdings noch im Rahmen einer breiter angelegten Evaluationsstudie zu vertiefen wären, insbesondere hinsichtlich der Wirkungen von paralleler Organisationsberatung.

Projektzeitraum:
Oktober 2005 – März 2006

Durchführung:
Prof. Dr. Brigitte Wießmeier,
in Zusammenarbeit mit zwei
Diplomandinnen der Evangelischen
Fachhochschule Berlin

Veröffentlichung:
Eine vollständige Veröffentlichung ist in Vorbereitung und kann in Kürze unter www.evfh-berlin.de eingesehen werden.

INTERKULTURELLE ÖFFNUNG DES VEREINSWESENS UND EHRENAMTLICHES ENGAGEMENT

Einleitung: In aktuellen Untersuchungen über das Vereinswesen bzw. ehrenamtliche Engagement werden die Migranten weitestgehend nicht spezifisch berücksichtigt. Eine spezifische Berücksichtigung von Migranten soll die Segmentierung in der Gesellschaft nicht stärken, sondern den sozialen, kulturellen und demografischen Wandel in der Gesellschaft transparent machen.

Das Vereinswesen ist ein relevanter Bestandteil zivilgesellschaftlicher und demokratischer Beteiligung. Durch den Migrationsprozess gibt es spezifische Erfahrungskontexte, die nur über die subjektive Lebenssituation der Befragten erfahrbar gemacht werden können. Mitwirkung in den gesellschaftlichen Institutionen ist ein relevanter Bestandteil gesellschaftlicher Integration.

Auftraggeber: Robert Bosch Stiftung GmbH, Stuttgart; Deutsch-Türkisches Forum, Kreis und Stadt Offenbach

Methode/Vorgehen: Bei der Durchführung wurden quantitative und qualitative Forschungsmethoden angewandt. Für jeden Forschungsbereich, d. h. Eltern, Jugendliche und Vereine, wurde ein spezifischer Fragebogen entwickelt. Dabei wurde jedes Feld sowohl quantitativ als auch qualitativ separat erforscht.

Der Entwicklung der Fragebögen wurde ein Informationsgespräch bei allen drei Forschungsgruppen vorgeschaltet. Um potenziellen sprachlichen Hindernissen vorzubeugen, wurden für die Eltern beide Fragebögen ins Türkische übersetzt. Die Auswertung des standardisierten Datenmaterials erfolgte mit dem Datenprogramm SPSS. Die Leitfadeninterviews wurden auf Tonband aufgenommen, transkribiert und zur Unterstützung des quantitativen Datenmaterials herangezogen.

Folgende Probanden wurden quantitativ befragt: 250 Vereine haben den Fragebogen postalisch erhalten. 177 Jugendliche und 136 Eltern/Elternteile wurden durch unterschiedliche Zugangswege gebeten, den jeweils für sie entwickelten Fragebogen auszufüllen. Ergänzend wurden fünf Vereinsvertreter, vier Eltern/Elternteile und sechs Jugendliche interviewt.

Die Studie sollte folgende Fragestellungen erörtern:

1. Erfassung der Erwartungen und Motivation von türkischstämmigen Bürgern, insbesondere von Kindern und Jugendlichen, sich in deutschen Vereinen zu integrieren.

2. Herausarbeitung und Benennung von Hemmschwellen, die eine Integration von türkischstämmigen Familien, Kindern und Jugendlichen in deutschen Vereinen verhindern.

3. Aufzeigen von Chancen und Risiken wie türkischstämmige Bürger sich in deutschen Vereinen engagieren können und wie sich deutsche Vereine diesbezüglich öffnen können.

Ausgewählte Ergebnisse:

Türkische Eltern: Es lässt sich insgesamt eine Unterrepräsentanz türkischer Eltern in deutschen Vereinen zum Erhebungszeitpunkt feststellen. Aus Sicht der Eltern sind u. a. folgende Gründe ausschlaggebend:

- Sie kennen die Vereine nicht und wissen wenig über deren Aktivitäten.
- Sie haben keine Kenntnisse darüber, über welches Angebot die Vereine verfügen.
- Es fehlt eine persönliche Vereinssozialisation, um im Verein aktiv mitzuarbeiten, d. h. in ihrem biografischen Werdegang sind sie mit Vereinen wenig in Berührung gekommen.
- Die Vereine sind Türken gegenüber verschlossen.

Vereine gewinnen neue Mitglieder hauptsächlich durch persönliches Ansprechen. Bei der Frage, ob türkische Eltern persönlich angesprochen worden sind, haben 57 % mit „nein“ geantwortet. Die deutschen Vereinsvertreter sollten türkische Familien persönlich ansprechen, um sie für die Vereinsaktivitäten zu gewinnen, denn die Befragung hat ergeben, dass sie offen sind für eine solche Begegnung.

In diesem Kontext nehmen die Eltern auch sich selbst in die Pflicht. 69 % von ihnen haben geäußert, dass sie sich bemühen sollten, in die Vereine zu gehen oder mit ihnen in Kontakt zu treten.

Türkische Jugendliche:

- 58 % der befragten Jugendlichen besuchen nie deutsche kulturelle Vereine und zu 47 % nie türkische kulturelle Vereine.
- Deutsche Vereine werden mit 38 % eher von männlichen türkischen Jugendlichen besucht als von weiblichen Jugendlichen, hier liegt der Anteil bei 34 %.
- Auch in türkischen Vereinen sind männliche Jugendliche mit 32 % im Vergleich zu türkischen weiblichen Jugendlichen mit 24 % in der Verteilung quantitativ überlegen.

Die Anwerbepraxis sieht wie folgt aus:

- Die Anwerbungsdynamik scheint eher in sozialen Gruppen und über Gruppenzugehörigkeit positiv zu funktionieren. 30 % der befragten Jugendlichen, die in einen deutschen Verein gehen, wurden von ihren Freunden angeworben.
- 22 % haben die Eltern motiviert, in die Vereine zu gehen. Nur 13 % wurden von

Vereinsvertretern angeworben. Es ist eine fehlende intensive Bemühung von Vereinsvertretern zu verzeichnen, um türkische Jugendliche für die Vereine zu gewinnen. Die Jugendlichen haben in den Interviews kritisiert, dass die Vereine sich den türkischen Familien, also ihren Familien, nie vorgestellt haben.

- 42 % der befragten Jugendlichen gehen nie in einen deutschen Sportverein, während 80 % der Jugendlichen angeben, nie in einen türkischen Sportverein zu gehen.
- Während 34 % oft in einem deutschen Sportverein aktiv sind, besuchen nur 27 % türkische Sportvereine.

Es handelt sich hierbei um allgemeine Angaben über die Aktivität im Verein. Damit ist der deutsche Sportverein der „Renner“ unter den Vereinsbesuchern, gefolgt von Personen, die keinen Verein besuchen; an dritter Stelle werden türkische Sportvereine genannt.

Über die geschlechtsdifferenzierte Nutzung der Vereinsangebote ist Folgendes zu berichten:

- Die Zahl der weiblichen Jugendlichen, die keinen Verein aufsuchen, liegt bei 35 % Prozent, während bei männlichen Jugendlichen diese Angabe bei 11 % liegt.

Die Vereinsbesucher sind mit den Vereinen im Allgemeinen überwiegend zufrieden. Am meisten sind sie mit dem deutschen Sportverein zufrieden. 71 % der befragten Jugendlichen haben gute Kontakte zu anderen Vereinsmitgliedern. Es wird überwiegend von guten Kontakten berichtet.

Deutsche Vereine:

Ein Vereinsvertreter stellt die Frage, warum und wieso zum Anwerben türkischer Jugendlicher spezielle Maßnahmen durchgeführt werden sollen, da „sie alle Sport treiben möchten“.

Insgesamt wird vom vollen Ausschöpfen der Vereinsangebote berichtet, insbesondere von deutschen Nutzern. Deshalb wird kein weiterer Bedarf nach Rekrutierung von türkischen Jugendlichen gesehen.

Derselbe Vereinsvertreter kritisiert, dass ausländische Eltern am Vereinsgeschehen nicht aktiv teilnehmen, und zwar weder am Fahrdienst noch bei anderen Aktivitäten.

Während die Vereinsvertreter dieses Problem deutlich artikulieren, wurde von den Eltern signalisiert, dass sie bereit wären, konkrete Arbeiten wie Fahrdienste zu übernehmen, wenn man sie einweisen würde. Der fehlende kommunikative Austausch zwischen Eltern und Vereinsvertretern führt dazu, dass man von den realen Problemen nicht erfährt und dass die Bereitschaft, dieses Problem zu lösen, gar nicht erkannt wird.

Die Vereine machen zwar viel Pressearbeit, aber gerade türkische Familien werden von den Lokalzeitungen nicht erreicht, da die meisten diese Medien als Informationsquelle nicht nutzen.

Über kritische Meinungen türkischer Eltern bezüglich Vereineswesen wird selten im Verein reflektiert.

Für 73 % der befragten Vereinsvertreter hat eine interkulturelle Öffnung keine Bedeutung. Diese Einstellung könnte ein Grund dafür sein, weshalb ein Großteil der deutschen Vereinsvertreter keine direkte Kommunikation zur türkischen Bevölkerung pflegt. Ein Vereinsvertreter konstatierte: „Spezielle Nationalitäten sind kein Thema. Bei uns kann jeder Tischtennis spielen.“ Die Eltern haben allerdings die Anonymität der Vereine als Beitrittshindernis hervorgehoben.

Eine Sensibilisierung der Vereinsvertreter ist aber unabdingbar, da die Vereine nur dadurch ihrem zivilgesellschaftlichen Auftrag gerecht werden können. Dass 31 % der befragten Vereinsvertreter angeben, die Wünsche von türkischen Jugendlichen nicht zu berücksichtigen, und 35 %, nicht zu wissen, ob sie dies tun, deutet darauf hin, dass die Vereine eher verschlossen sind und nicht anstreben, sich an neue Zielgruppen, z. B. türkische Familien zu wenden.

Je allgemeiner die Fragen an die Vereinsvertreter gestellt sind, umso höher sind die positiven Bekenntnisse. Dieses Bild wandelt sich allerdings je spezifischer die Nachfragen werden. 85 % beantworten beispielsweise die Frage „Stehen Sie einer Öffnung Ihres Vereins für türkische Jugendliche generell positiv gegenüber?“ eindeutig mit „ja“. Mit diesem Bekenntnis werden jedoch keine Verpflichtungen eingegangen. Diese Zustimmung ändert sich, wenn es um vollzogene konkrete Handlungen geht. Nur 8 % geben an, im Rahmen ihrer Bemühungen um neue Mitglieder türkische Jugendliche direkt angesprochen zu haben. 35 % geben an, dass sie türkische Jugendliche nicht direkt angesprochen haben.

Vereinsvertreter gehen irrtümlicherweise davon aus, dass die türkischen Eltern genauso gut über das Vereinswesen informiert seien wie die deutsche Bevölkerung. Deswegen scheinen ihnen spezifische Bemühungen nicht erforderlich zu sein, um türkische Jugendliche für die Vereine zu gewinnen.

Projektzeitraum:
März 2005 – Juli 2005

Auftragsvolumen:
10.500 Euro

Durchführung:
Prof. Dr. Cengiz Deniz,
Dipl. Psych. Güldane Atik-Yildizdördü,
Dipl. Soz. Henning von Arnim

Veröffentlichung:
Machbarkeitsstudie: Integration türkischstämmiger Bürger in deutsche Vereine in Kreis und Stadt Offenbach. 2005. Offenbach.

Weitere Publikationen, insbesondere im Rahmen der Umsetzung der Ergebnisse, sind geplant.

TRIKKO – Transfer interkultureller Kompetenz

Auftraggeber: Das „TRIKKO“ Modellprojekt fand im Rahmen des Programms des Europäischen Sozialfonds (ESF) „XENOS – Leben und Arbeiten in Vielfalt“ statt.

Aufgabe: Als Ziel des Projektes wurde eine Erweiterung der interkulturellen Öffnung von Sozialen Diensten formuliert. Das Bewusstsein für diesen Bedarf entstand durch erschreckende Meldungen aus Praxis und Wissenschaft über die ungenügende Teilhabe am gesellschaftlichen Leben der in Deutschland lebenden Menschen mit Migrationshintergrund sowie über fremdenfeindliches Verwaltungshandeln ihnen gegenüber. TRIKKO wandte sich an Institutionen und Teams aus der Sozialen Arbeit aus Berlin-Ost und den umliegenden Regionen.

In sechs halbjährigen Modulen, in denen Weiterbildung und Organisationsberatung gekoppelt waren, wurde der Ausbau interkultureller Kompetenzen initiiert und unterstützt. Lerninhalte wurden durch ein interdisziplinäres und interkulturelles Dozententeam vermittelt und mit Hilfe der durchgängig beteiligten Organisationsberaterin direkt in die Praxis der jeweiligen Einrichtungen transferiert. Alle sechs Module konnten sowohl im angestrebten Zeitrahmen durchgeführt werden als auch positive Ergebnisse präsentieren. Ohne die Projektförderung durch den Europäischen Sozialfonds wären derartig intensive Fortbildungs- und Organisationsberatungsprozesse nicht möglich gewesen, da bereits die finanzielle Eigenbeteiligung der teilnehmenden Sozialen Institutionen (3.000 € für ein Modul) neben der zeitlichen Belastung eine große Hürde für kleine Organisationen darstellte. Von dem Modellprojekt profitierten insgesamt 106 Seminarteilnehmer sowie weitere 15 Teilnehmer im Rahmen der Steuerungsrunden. Somit wurde die ursprünglich angestrebte Teilnehmerzahl erreicht.

Methode/Vorgehen: Der zweidimensionale Ansatz von Weiterbildung und Organisationsberatung zu allen Themen der Sozialen Arbeit im interkulturellen Kontext mit dem Ziel eines zeitnahen Kompetenztransfers wurde aufgrund positiver Erfahrungen der Projektleiterin ausgewählt. So setzt sich ein Modul aus einer Auftaktveranstaltung als Open Space zur Sammlung zentraler Weiterbildungsthemen, insgesamt 56 Stunden Weiterbildung und 16 Stunden Organisationsberatung, sowie einer Abschlussveranstaltung zusammen.

Ausgewählte Ergebnisse:

- Gemeinsam war allen Teilnehmern, gemäß den Evaluationsergebnissen, die Erhöhung ihrer interkulturellen Kompetenz durch Wissenserweiterung und Selbstreflexion. Eine interkulturelle Öffnung der Institutionen ist dagegen kaum direkt messbar. Die Selbsteinschätzung der Mitarbeiter sprach aber mehrheitlich für eine verbesserte Fallarbeit in diesem Sinne. Eine veränderte Öffentlichkeitsarbeit mit dem Focus auf eine interkulturelle Klientel konnte besonders in einer Institution beobachtet werden, nachdem dort auch innerhalb der Institution neue Schwerpunkte gesetzt worden waren.

- Alle Teams erreichten mit Unterstützung der Organisationsberaterin eine Reflexion der Mitarbeiterstruktur hinsichtlich ihrer interkulturellen Kompetenzen. Darunter können u. a. eine Zusammenstellung aller in der Institution vorhandenen Sprachkompetenzen, eine Übersicht über ge-

nutzte Migranten-Netzwerke, eine Börse internationalen Hintergrundwissens subsumiert werden. Somit lassen sich als Ergebnisse eine übereinstimmend verbesserte Fallarbeit im Sinne eines geöffneten Zuganges für Personen/Familien mit Migrationshintergrund, eine fruchtbare Reflexion der Mitarbeiterstruktur hinsichtlich vorhandener aber nicht immer genutzter interkultureller Kompetenzen sowie eine veränderte Öffentlichkeitsarbeit zum Wohle zukünftiger Öffnungsprozesse festhalten.

- Multiplikatoren aus Sozialen Diensten waren die Zielgruppe, die wiederum in vernetzten Institutionen wirken und mit Migranten arbeiten. Da eine größtmögliche Veränderung im Sinne einer Erweiterung der interkulturellen Kompetenzen und Öffnung begonnen wurde, kann von Schritten im Rahmen individueller Persönlichkeitsentwicklung, von prozessualer institutioneller Sensibilisierung als auch von neuen Kooperationsformen mit Migranten als Klienten/Kunden gesprochen werden, die zusammen das Image einer Stadt/ Region beeinflussen.

- Direkte Auswirkungen sind als Verbesserung im Arbeitsalltag festzumachen. Die Evaluation ergab eine positivere Atmosphäre am Arbeitsplatz, da Überforderung durch Hilflosigkeit im interkulturellen Kontext abgebaut werden konnte. Zukunftsperspektiven konnten weniger belastet entwickelt werden. Interkulturalität schien handhabbarer geworden zu sein.

- In allen beteiligten Institutionen war zu beobachten, dass durch die Teilnahme am Projekt die (wenigen) beschäftigten Migranten eine Aufwertung in den Teams erfuhren. Es schien so, als hätten diese seit langem auf diese Thematisierung gewartet und nun endlich etwas von ihrem aufgestauten inneren Druck abgeben könnten. Somit konnte im Laufe des Modellprojektes bei den meisten von ihnen eine persönliche Entlastung verzeichnet werden. Die Fixierung auf ihr vermeintliches Spezialistentum wollten sie gerne für eine gleichberechtigte Position im Team aufgeben, was im Idealfall eine Fallverteilung nicht nach Kulturhintergrund sondern nach Fachkompetenz bedeutete.

- Interessant ist in diesem Zusammenhang die Auseinandersetzung mit dem Islam. Die Teamdiskussionen schienen sowohl von Seiten der moslemischen als auch von Seiten der nicht-moslemischen Kollegen problematisch zu sein. In einem Seminar mit einem ebenso kritischen wie praxiserfahrenen Islamwissenschaftler konnten die Mitarbeiter einerseits die Angst vor einer Auseinandersetzung sowie den Zwang zur politischen Korrektheit verlieren und andererseits eigene begründete und damit austauschbare Positionen beziehen (vgl. hierzu den Text von Dr. Ralph Ghadban auf Seite 25).

- Außerdem kann mit einer Öffnung im Team ein Vorbehalt gegenüber Bewerbern mit Migrationshintergrund reduziert, eine größere Akzeptanz und damit auch eine geringere Arbeitslosigkeit in dieser Personengruppe erzielt werden.

- Abschließend ist aus der Sicht der Projektleitung ein positives Resümee zu ziehen, da der Aufwand der sechs Module in einem gelungenen Verhältnis zu den bisher erkennbaren Ergebnissen steht.

Projektzeitraum:
November 2001 bis September 2004

Auftragsvolumen:
93.376 Euro

Durchführung:
Prof. Dr. Brigitte Wießmeier

Veröffentlichung:
Wießmeier, B.: Mehr Miteinander durch interkulturelle Kompetenzen? Ergebnisse eines XENOS-Projektes. In: Forum Gesundheit und Soziales, Halbjahresschrift der Evangelischen Fachhochschule Berlin, Heft 1/2006, S. 55-62

Die Abschlussdokumentation des XENOS - Projektes „TRIKKO“ kann über das INIB-Sekretariat bezogen werden.

Islam fordert Soziale Arbeit/Justiz heraus?
Ein Seminar im Rahmen des XENOS-Projektes „TRIKKO“

Aufgabe: Der Islam als Religion ist seit langem in den engen Kommunikationsbereich der Justizvollzugsanstalten eingedrungen und gewinnt bedingt durch die fortdauernde Islamisierung der Muslime in der bundesdeutschen Gesellschaft immer mehr an Bedeutung. Diese Entwicklung tangiert nicht nur den rechtlichen Bereich, sondern führt ebenfalls zur Verunsicherung der betroffenen Deutschen, die weitgehend säkularisiert sind und hilflos vor der Religionsausübung stehen. Das veranlasst manche Insassen dazu, die Situation auszunutzen und unter dem religiösen Einwand zu versuchen, sich ganz profane Vorteile zu beschaffen. Daher besteht die Aufgabe darin, das Selbstvertrauen und die Handlungsfähigkeit wieder herzustellen, damit die Beteiligten das Vollzugsziel, insbesondere die Resozialisation, erreichen können.

Der Islam wird hier in seiner historischen Entwicklung und die Theologie mit ihren politischen Konsequenzen dargestellt. Die Vielfalt der Interpretation dieser Religion in der Geschichte wird skizziert. Ausführlicher wird der Kampf um die Deutung des Islams zwischen orthodoxen Traditionalisten, Reformisten, Islamisten und Terroristen in der Moderne behandelt. Zu dieser Methode gehört auch die Herstellung einer Verbindung zwischen aktuellen Phänomenen und ihren vergangenen Wurzeln. Deshalb werden in den historischen Darstellungen diejenigen Themen ausgewählt, die für die heutige Problematik von Relevanz sind. Als Illustration des vermittelten Wissens wird ein Thema aus der Aktualität diskutiert, anhand dessen die Seminarteilnehmer ihre frisch erworbenen Kenntnisse prüfen können.

Methode/Vorgehen: Während üblicherweise versucht wird, dem Handelnden mehr Sicherheit zu verschaffen, indem ihm Wissen über Rituale, gottesdienstliche Handlungen und Glaubensinhalte sowie adäquate Verhaltensweisen, die eine freie Ausübung der Religion garantieren sollten, vermittelt wird, wird hier der Schwerpunkt auf die Vermittlung von Hintergrundwissen gelegt. Im Gegensatz zur ersten Methode, die zwar mehr Sicherheit durch geregeltes Verhalten anstrebt, allerdings in der Praxis oft zur Einschränkung der Handlungsfähigkeit führt, da sie von einer rigiden Vorstellung der Religion ausgeht, welche die Vielfältigkeit der Glaubenslehre und der religiösen Praxis glättet, zielt die zweite Methode auf die Befähigung des Handelnden, selber zu entscheiden, welche adäquate Reaktion in einer gegebenen Situation zu befolgen wäre.

Ausgewählte Ergebnisse: Die Vermittlung eines differenzierten Bildes vom Islam und die Schilderung der Vielfalt der Religionsauslegung verstören bei den Seminarteilnehmern das Bild eines stereotypisierten „Islammenschens“. Ihnen wird klar, dass sie es nicht mit einem abstrakten Muslim zu tun haben, sondern mit einem Mensch islamischen Glaubens, der ein individuelles Verständnis von seiner Religion besitzt. Vor die ehrfurchterregende Fassade des Religiösen tritt der Mensch. Damit weicht die Verunsicherung. Die Beteiligten gewinnen durch die Eröffnung des Feldes der Handlungsmöglichkeiten mehr Kontrolle über mögliche Konfliktsituationen. Die Betroffenen schrecken nicht mehr davor zurück, den Missbrauch der Religion als solchen zu erkennen und dagegen vorzugehen und, was wichtiger ist, sich für die legitimen religiösen Belange der Insassen ohne Misstrauen einzusetzen.

INTERKULTURELLE KOMPETENZ UND MANAGING DIVERSITY – SCHLÜSSELQUALIFIKATIONEN FÜR INNOVATIONS- UND QUALITÄTSENTWICKLUNGSPROZESSE IN DIENSTLEISTUNGSUNTERNEHMEN DES SOZIAL- UND GESUNDHEITSWESENS

Auftraggeber: Das Projekt wird im Rahmen des Programms des Europäischen Sozialfonds (ESF) „XENOS – Leben und Arbeiten in Vielfalt“ durchgeführt. Folgende Unternehmen sind als Kooperationspartner daran beteiligt:

- Senatsverwaltung für Justiz
- Studentenwerk Berlin
- Bezirksamt Mitte von Berlin, Abteilung Gesundheit und Soziales
- Lebenshilfe Bildung gGmbH

Aufgabe: Die Beschäftigung und aktive Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund in den Regeldiensten des Sozial- und Gesundheitswesens sowie in der öffentlichen Verwaltung entsprechen nach wie vor nicht der gesellschaftlichen Situation. Der Mangel an interkulturellen Kompetenzen und Öffnung in diesen Systemen führt sowohl zu Benachteiligung und Defiziten in der Versorgung der Kunden und Nutzer mit Migrationshintergrund als auch zu starken Belastungen für Mitarbeiter in diesen Organisationen.

Gleichzeitig haben sich die Rahmenbedingungen für die Unternehmen und die öffentlichen Verwaltungen durch Kostensenkungen, demografischen Wandel, zunehmende Mobilität sowie durch Verwaltungsreformen, gender mainstreaming, Allgemeines Gleichstellungsgesetz etc. erheblich verändert. Zukünftig wird nur das Unternehmen erfolgreich auf einem zunehmend durch Kostendruck und Konkurrenz bestimmten Markt agieren können, dem es gelingt, interkulturelle und managing-diversity-Kompetenzen zu entwickeln und diese mit einem entsprechenden Qualitätsmanagementsystem nachhaltig in den Strukturen zu verankern.

Für diese Problemstellung will das Projekt „Interkulturelle Kompetenz und managing diversity“ mit einer effektiven und effizienten Verknüpfung von Personal- und Organisationsentwicklungsprozessen Lösungen entwickeln. Dadurch wird im Bereich der **Personalentwicklung** angestrebt, dass die Mitarbeiter ihre persönliche interkulturelle Handlungskompetenz erweitern und zukünftig als Multiplikatoren im Unternehmen wirken können. Im Bereich der **Unternehmens- und Organisationsentwicklung** sollten die Strukturen und Prozesse derartig verbessert werden, dass managing-diversity-Kompetenz nachhaltig wirksam kann. So zielt das Projekt insgesamt auf eine bessere Aufstellung der Unternehmen für ihre aktuellen und zukünftigen Aufgaben.

Methode/Vorgehen: In den genannten vier Organisationen werden jeweils sechs bis acht Weiterbildungsblöcke in Verbindung mit einem Organisationsentwicklungsprozess durchgeführt. Dabei entwickeln jeweils ca. 25 Multiplikatoren aus diesen Unternehmen ihre individuelle interkulturelle Handlungsfähigkeit weiter und bauen gleichzeitig besonders ihre Fähigkeiten im Bereich Kommunikation, Kooperation, Konfliktmanagement und Moderation aus. Dieses Vorgehen basiert auf den konzeptionellen Leitgedanken der Ressourcen-, Prozess- und Kundenorientierung sowie der Mitarbeiterbeteiligung, Selbstverantwortung und Stärkung des kreativen Potentials.

Angestrebt wird ein individueller Zuschnitt des Projektes auf die Ressourcen, Bedarfe und Interessen der jeweiligen Organisation und die Beteiligung der Mitarbeiter an der Projektentwicklung. Dies geschieht u. a. durch einen **Auftaktworkshop** mit allen interessierten Mitarbeitern, im Rahmen dessen die zentralen Themen und Problemen sowie die möglichen Ziele und die Hauptfragestellungen des Vorhabens gemeinsam formuliert werden. Durch die Einbindung aller Beteiligter wird Transparenz hergestellt, die Selbstverantwortung fördert und das Projekt als Entwicklungsprozess im Unternehmen verankert.

Auf der Grundlage der formulierten Ziele und Fragestellungen werden einerseits das Design für den Prozess der Organisationsentwicklung sowie andererseits das Curriculum für die Weiterbildung geplant. Die ständige Reflexion mit den Beteiligten und die Zwischenauswertungen mit den Personalverantwortlichen sichern die kontinuierliche Beteiligung und die Einbindung des Projekts in die Organisationsstrukturen.

Die Weiterbildungsblöcke finden z. B. zu Themen wie Soziologie der Migration, Sozialisation im Kulturvergleich, Werte und Haltungen, Rassismus im Alltag, Ausländergesetz, Interkulturelle Kommunikation oder Migration und Gesundheit statt. In jeder Weiterbildungseinheit spielen sowohl die Vermittlung von Fach- und Methodenwissen als auch das Trainieren und Selbsterfahren des Gelernten sowie der Transfer der Erkenntnisse in den beruflichen Alltag eine Rolle.

beitern und Führungskräften geplant. Es kann sich dabei um ein verändertes Personalauswahlkonzept hinsichtlich der Bildung interkultureller Teams oder der Einstellung von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund, um den sinnvollen Einsatz von Sprachmittlern oder um Möglichkeiten der Kooperationen und der Entwicklung von Netzwerken im Stadtteil handeln.

Auf diese Art und Weise erfahren die Multiplikatoren, dass ihre auf Lernerfahrungen basierenden Ideen und Vorschläge umgesetzt werden können. Dadurch werden wiederum ihre Motivation zum Lernen sowie ihre Kreativität und ihr Mut zur Veränderung gesteigert.

Während des zweijährigen Projektverlaufs entsteht so in den jeweiligen Unternehmen ein innovationsfreudiges Klima, welches eine sichere und nachhaltige Grundlage sowohl für langfristige Veränderungen be-

Der Transfer in die Teams und Organisationen ist so unternehmensindividuell gestaltet wie das ganze Projekt und findet sowohl über vorhandene, in die Hierarchie eingebundene Informations- und Kommunikationsstrukturen wie Teamsitzungen oder Abteilungsleitersitzungen als auch über interne Querschnittsbereiche wie Qualitäts- oder Innovationszirkel sowie über unternehmensinterne Medien wie Mitarbeiterzeitungen statt.

Der **Transfer**, insbesondere der Ergebnisse aus der Weiterbildung in die Organisationsentwicklung, wird durch die Organisationsberatung gesichert. Hier werden beispielsweise die bisherigen Leitbilder, Konzepte, Methoden des jeweiligen Unternehmens überprüft und ggf. auf der Grundlage der Ergebnisse und Erfahrungen aus der Weiterbildung weiterentwickelt. Konzepte, Strategien und Maßnahmen zur erfolgreichen Umsetzung von diversity-management-Ansätzen werden von teilnehmenden Mitar-

zogen auf verbesserte, stärker kundenorientierte Dienstleistungen als auch für eine auf Chancengleichheit, Partizipation und kultureller Vielfalt basierende Unternehmenskultur bildet.

Projektzeitraum:
Dezember 2005 – November 2007

Auftragsvolumen:
316.000 Euro

Durchführung:
Angela Siebold (Projektleitung),
Prof. Dr. Brigitte Wießmeier (Evaluation),
Dr. Ralph Ghadban, Siang Be, Savita Dhavan, Dr. Bernd Bröskamp, Prof. Marion Hundt, Prof. Dr. Denis Cengiz, David Vust sowie weitere Fachdozenten

Veröffentlichung:
Eine Veröffentlichung ist zum Ende des Projekts geplant.

TRANSKULTURELLE PFLEGE — EIN QUERSCHNITTSTHEMA DER BERLIN-BRANDENBURGER PFLEGETAGE

Veranstalter: Die Berlin-Brandenburger Pflegetage werden vom Studiengang Pflege/Pflegemanagement der Evangelischen Fachhochschule Berlin (EFB), dem Institut für Innovation und Beratung (INIB) sowie dem Beratungs- und Schulungsunternehmen "IQ – Innovative Qualifikation in der Altenpflege" veranstaltet.

Grundsätze der Tagungsreihe: Die Tagungsreihe widmet sich der Weiterentwicklung eines integrativen Gesundheits- und Pflegewesens, insbesondere im Bereich „Alter und Hochbetagte“. Dort sind pflegerische Innovationen und strukturelle Verän-derungen im besonderen Maß notwendig. Auf den jährlich stattfindenden Berlin-Brandenburger Pflegetagen wurden bisher beispielsweise folgende Themen zur Diskussion gestellt: „Demenz: Eine Herausforderung für Einrichtungen und ihre Netzwerkfähigkeit“ (2002), „Der Pflegemarkt der Zukunft – Perspektiven, Trends und Innovationen“ (2004), „Sterbekultur als Lebenskultur“ (2006). Im Februar 2007 ist das Thema „Lebens- und Wohnformen im Alter zwischen Autonomie und Fremdbestimmung“ Gegenstand der Tagung. Im Folgenden wird über die Tagung „Strategien zur transkulturellen Öffnung der Altenpflege und Altenhilfe“ (2003) berichtet.

Ausgewählte Tagungsergebnisse: Die Strukturen des Gesundheitswesens und insbesondere die der Altenpflege und Altenhilfe werden sich in absehbarer Zukunft für diese neue Zielgruppe öffnen müssen, gilt es doch diese Personen als Kunden zu gewinnen und für alle älteren Menschen unabhängig von ihrer Herkunft und Kultur den Zugang zum Gesundheitswesen zu ermöglichen. Daraus ergeben sich für die Pflege und das Pflegemanagement neue Herausforderungen. Dazu gehören die Erweiterung von Pflegekonzepten und Organisationsstrukturen wie der Abbau von Zugangsbarrieren, wozu z. B. kommunikative und sprachliche Hürden gehören. Die notwendige transkulturelle Pflege basiert auf einem Kulturverständnis, das die Individualität des Menschen jenseits kultureller Stereotypen in den Mittelpunkt stellt und insofern nicht auf die Gruppe der Migranten zu beschränken ist. Es gilt insgesamt die Pflegekräfte für biographische und kulturelle Aspekte in der Interaktion und Kommunikation mit Patienten und deren Angehörigen zu sensibilisieren. Prof. Dr. Irena Papadopoulos erläuterte, dass dieser Anspruch auf transkulturelle Sensibilität und Kompetenz in Großbritannien inzwischen gesetzlich in den Ausbildungsrichtlinien der Pflege verankert sei.

Für die Entwicklung und Vermittlung transkultureller Kompetenz in der Pflege liegt ein vierstufiges Lehr- und Lernmodell vor. Ausgangspunkt ist die Erkenntnis, selbst Kulturträger zu sein, das heißt für die eigene kulturelle Identität sensibel zu werden. Dann folgen Wissen und Kenntnisse über Gemeinsamkeiten und Unterschiede kultureller Gewohnheiten, Ausprägungen und Eigenheiten. Dieses grundlegende Wissen schafft die Voraussetzung für transkulturelle Sensibilität. Eine solche Herangehensweise kann zu einer transkulturellen Kompetenz beitragen, in der vorurteilsfrei und unvoreingenommen mit Menschen anderer Herkunft Lebensräume gestaltet werden können.

Wie beeindruckend ein Leben in einem Pflegeheim mit Bewohnern aus über 30 Ländern sein kann zeigte Jan Booij, Heimleiter des Pflegeheims „De Schildershoek“ aus den Niederlanden. Nicht nur müssen alle Mahlzeiten entsprechend den individuellen Erfordernissen der jeweiligen Bewohner zubereitet werden, sondern es müssen auch Rahmenbedingungen für unterschiedlichste „Gottesdienste“ von Protestanten, Katholiken, Hindus, Moslems, Buddhisten oder Mandarins geschaffen werden. Auch sind neue Wege für die Kommunikation mit den pflegebedürftigen und demenziell erkrankten Bewohnern zu kreieren.

Vor dem Hintergrund der niederländischen Erfahrungen verlangt die transkulturelle Öffnung eines Pflegeheimes von Seiten eines Trägers zuerst eine Investition in die Schulung aller Mitarbeiter, vor allem der Pflegefachkräfte und des mittleren Managements (Wohnbereichsleitungen). Darüber hinaus ist die Begleitung und Evaluation des Prozesses unabdingbar. Die transkulturelle Öffnung eines Pflegeheimes ist somit ein immerwährender Lern-, Entwicklungs- und Veränderungsprozess.

Das Pflegepersonal nimmt als „change-agent“ auch im Rahmen der ambulanten Pflege eine prioritäre Stellung ein. In diesem Zusammenhang kommt dem Wandel von dem multikulturellen zum transkulturellen Team eine große Bedeutung zu, da in Deutschland immer mehr Pflege- und Haushaltskräfte mit Migrationshintergrund leben und arbeiten. Der Anteil der Pflegekräfte mit Migrationshintergrund in bundesdeutschen stationären Alten- und Pflegeeinrichtungen beträgt mittlerweile 30 % bis 60 %. Im ambulanten Bereich gibt es Entwicklungen, die über diese Zahlen noch hinausgehen. Leider fehlen repräsentative Statistiken in diesem Bereich.

Frau Serife Golmohammadi, Geschäftsführerin des Pflegedienstes „Generation – Interkultureller Pflegedienst“ in Berlin, deren Teammitglieder aus mindestens fünf unterschiedlichen Nationen kommen und eine hohe kulturelle und sprachliche Vielfalt aufweisen, erzählte am Beispiel einer kurdischen Pflegeperson, die von einer türkischen Patientin diskriminiert wurde, vom Konfliktmanagement in ihrer Einrichtung. Konflikte werden in ihrer Einrichtung im Team angesprochen und gemeinsam wird nach Lösungen gesucht. In diesem Fall wurde der türkischen Patientin eine neue „Stammpflegerin“ zugeordnet.

Sozialstationen sind für Migranten häufig Anlaufstellen bei Unsicherheiten im Umgang mit Behörden sowie bei Fragen nach der geeigneten Arztwahl. Mitarbeiter von Sozialstationen sind dementsprechend häufig damit konfrontiert, das Profil der pflegerischen und hauswirtschaftlichen Versorgung einer Sozialstation klarstellen zu müssen, um unrealistischen Erwartungen seitens der Patienten vorzubeugen. Sie eignen sich dennoch gerade aufgrund ihrer niedrigschwelligen Struktur als Mittler zwischen den Migranten und den Behörden des Gesundheitssystems, der Nachbarschaft, der Gemeinde und den Gesundheitsdiensten. Trotz der positiven Entwicklungen der transkulturell ausgerichteten Sozialstationen verzeichnet der Markt zunehmend den Trend hin zu monokulturell ausgerichteten ambulanten Diensten. Dies zeigt sich darin, dass es immer mehr Einrichtungen gibt, die sich nur an eine bestimmte Migrantengruppe wenden. Oft stehen dabei ein verkürztes Verständnis von Kultur und eine sehr marktwirtschaftliche Ausrichtung im Vordergrund.

Dem Bedarf an „niedrigschwelligen Hilfen“ in der Pflege soll in der Zukunft durch die Ausbildung von Pflegeassistenten begegnet werden. Qualifikationsprogramme wie z. B. „Smile“ richten sich vornehmlich an Migranten und werden durch Mittel des Europäischen Sozialfonds finanziert. Qualifikationsprogramme für Migranten in der Pflege verstehen sich auch als Gegenentwurf zu den Trends der illegalen Beschäftigung im Hauswirtschafts- und Pflegebereich, die in Deutschland überwiegend von Migranten aus Osteuropa ausgeübt werden.

Leitung und Durchführung
Prof. Dr. Olivia Dibelius,
Alfred Hoffmann, Bad Arolsen (IQ)

Veröffentlichung
Die Dokumentation der Tagungsreihe kann unter www.berlin-brandenburger-pflegetage.de eingesehen werden.

„VIELFALT ENTDECKEN - EINE INTERKULTURELLE BEGEGNUNGSREISE“ EIN PROJEKT IM RAHMEN DES STUDIENSCHWERPUNKTS „MIGRATION UND BILDUNG“

Aufgabe/Ziel: Ziel der Projektarbeit war die interkulturelle Kompetenzerweiterung. Die Heterogenität der Seminargruppen und die Ressourcen aller Studierenden lassen sich nutzen, um am praktischen Beispiel Unterschiede und Gemeinsamkeiten zu verdeutlichen, Perspektivwechsel zu trainieren und die eigene Arbeit zu reflektieren. Dies bildet die Grundlage jeder interkultureller Pädagogik.

Im folgenden Projektbeispiel sind die Studierenden sowohl in der lernenden als auch in der lehrenden bzw. leitenden Rolle. Damit erleben sie Pädagogen nicht nur als Rollenmodell, sondern probieren sich in dieser Rolle selber aus. Die am Ende des Projekts durchgeführte Präsentationsveranstaltung „Vielfalt entdecken – Eine interkulturelle Begegnungsreise“ sollte einen Raum des Wiedersehens mit den etwa 60 Teilnehmern der Teilprojekte bieten, die entstandene DVD präsentieren und zum Austausch mit Praktikern und ehemaligen Absolventen der Evangelischen Fachhochschule Berlin dienen.

Methode/Vorgehen: Das über drei Semester gehende Projekt wurde wie folgt realisiert:

- Das erste Schwerpunktsemester diente einer theoretischen Einführung in die Interkulturelle Pädagogik und der Entwicklung der Projektidee zu einem konkreten Konzept.

- Im zweiten Schwerpunktsemester standen einerseits die Akquisition von Teilnehmern und finanziellen Mitteln sowie andererseits die Organisation, die Durchführung und die Reflexion der Teilprojekte im Vordergrund. Die 17 Seminarteilnehmer haben sich entsprechend ihren Wünschen und Fähigkeiten in fünf verschiedene Aktionsgruppen eingeteilt. Gruppenübergreifende Funktionen übernahmen zwei Kameraleuten, eine Springerin und eine Prozessdokumentarin. Jede Gruppe widmete sich unter einem bestimmten Motto verschiedenen Zielgruppen. Unter dem Motto des „Dialogs“ wurde beispielsweise eine Seniorengruppe durchgeführt, im Rahmen deren russisch-deutsche und deutsche Senioren zusammengebracht wurden. Unter dem Motto „Bewegung“ übte eine Kleinkindergruppe spielerisch und Schritt für Schritt Bewegung zu Musik. Zwei Studierende führten unter dem Motto „Spaß“ eine Radorientierungstour mit Erwachsenen und Kindern durch. Die Gruppe der „Zwei Welten“ hat unter dem Motto „Wahrnehmung“ die Begegnung einer Blinden- und einer Sehendengruppe organisiert und damit einen Raum für Austausch und Perspektivwechsel ermöglicht. Schließlich hat die Gruppe „Stadt und Foto“ in einer multikulturell zusammengesetzten Gruppe eine Outdoor-Aktion unter dem Motto „Entdeckung“ durchgeführt.

- Die Aufgabe im dritten und letzten Schwerpunktsemester war die gemeinsame Organisation und inhaltliche Planung der Abschlusspräsentation. Es galt mit der Vielfalt der Fähigkeiten und Einstellungen in der Gruppe umzugehen, einen tragbaren Konsens zu erarbeiten bzw. auch andere Vorstellungen zu akzeptieren. Soweit es zeitlich möglich war, wurden am praktischen Beispiel die Themen wie z. B. Arbeitsteilung, Teamwork, Vertrauen, Verantwortung, die eigenen und fremde Grenzen, die systemische Sicht auf Strukturen in Gruppen, Netzwerke und Korrespondenz mit gruppenexternen Helfern, Planung und Organisation, Finanzierung, Programmgestaltung, Moderation, Motivation der Teilnehmer, Umgang mit Kritik und Öffentlichkeitsarbeit bezogen auf die geplante Veranstaltung behandelt. Für die Dokumentation des Projekts wurde ebenfalls eine DVD erstellt, deren Vorstellung Teil der Präsentationsveranstaltung wurde.

Eine methodische Vielfalt in der Seminargestaltung und die Entwicklung eigener Projektideen sollten die aktive Mitarbeit der Studierenden und ihre Freude an der Begegnung fördern. Anschauungsbeispiel war die Gruppe selbst, die in ihrer Heterogenität bezogen auf Herkunft, Alter, Geschlecht und Ressourcen Vielfalt repräsentierte.

Ausgewählte Ergebnisse:

- Interkulturelle Pädagogik wurde nicht nur theoretisch vermittelt, sondern praktisch erprobt.

- Seminarinhalte sind sowohl innerhalb als auch außerhalb der Fachhochschule transparent gemacht worden.

- Lerneffekte wie die Nutzung von Ressourcen, Netzwerken und Synergieeffekten, die Akquirierung von Teilnehmern und Fördergeldern, das Leiten einer heterogenen Gruppe, der Umgang mit möglichen Konflikten und Schwierigkeiten sowie das Reflektieren und Präsentieren der eigenen Ergebnisse u. a. m. konnten erreicht werden.

- Teamgeist, Wertschätzung der erlebten Vielfalt, Spaß am Lernen und Lehren sowie Stolz über das gemeinsam Geschaffene entstanden in der Seminargruppe.

- Eine breite Öffentlichkeit bestehend aus Lehrkräften, Praktikern der Sozialarbeit/Sozialpädagogik, ehemaligen EFB-Absolventen, Studenten aus den unterschiedlichen Studiengängen und deren Familienangehörigen ist erreicht und zur aktiven Mitgestaltung des Abends motiviert worden.

- Die Präsentationsveranstaltung bot einen gern angenommenen Rahmen für Gespräche zwischen Praktikern und Studierenden.

Projektzeitraum:
April 2005 bis Juli 2006

Durchführung:
Silva Demirci (Seminarleitung)
und die Studenten des Studienschwerpunkts „Migration und Bildung“ im Studiengang Sozialarbeit/ Sozialpädagogik

Veröffentlichung:
Ein Artikel über das Projekt wurde im Mitteilungsblatt 2006 der Ehemaligen Absolventen der Evangelischen Fachhochschule Berlin veröffentlicht.

BEDEUTUNG DER INTERNATIONALEN NETZWERKBILDUNG FÜR EINE FACHHOCHSCHULE

Auslandsaktivitäten der Evangelischen Fachhochschule Berlin

Die Evangelische Fachhochschule Berlin beteiligt sich seit 1999 am ERASMUS-Programm und kann so das Studium im Ausland für bis zu zwei Semester unterstützen und Lehrtätigkeiten bei europäischen Partnerhochschulen realisieren helfen. Die Zahl der Kooperationen ist in den letzten sechs Jahren von fünf auf 40 angestiegen.

Die Zusammenarbeit mit nationalen Hochschulen im Rahmen internationaler Kooperationen erhöht oft die Synergieeffekte. So haben beispielsweise die drei Fachhochschulen in Berlin, die Studiengänge im Bereich Sozialarbeit und Pflege anbieten, einen Kooperationsvertrag geschlossen, um sich gegenseitig mit ihren Angeboten bei Auslandstudien und -praktika zu unterstützen. Diese Hochschulen kooperieren darüber hinaus bei den Masterstudiengängen Master of Social Work und Master of Nursing Science.

In den letzten Jahren konnten zahlreiche Kooperationen mit Hochschulen außerhalb Europas hergestellt werden. Ein Schwerpunkt ist der Aufbau eines Netzwerkes mit Hochschulen im südlichen Afrika, die Studienprogramme in Pflegewissenschaften, Pflegemanagement oder Public Health anbieten. Die Entwicklung des Netzwerkes wird im Rahmen des Programms des Deutschen Akademischen Austauschdienstes „Dialog on Higher Education Strategies“ (DIES) unterstützt. Im Herbst 2006 fand eine Organisationsberatung der Faculty of Health der Africa University in Mutare statt. Im Juni 2006 besuchten vier Dozenten der Africa University die EFB im Rahmen eines Workshops. Bis 2008 sollen weitere Kooperationen mit afrikanischen Universitäten aufgebaut werden und gemeinsame Module entwickelt werden. Als neue Kooperationspartner konnten bereits die Eduardo Mondlane University in Maputo, Mozambique und die Nelson Mandela University in Port Elizabeth, Südafrika gewonnen werden.

Ein wichtiges Feld für interkultuerelles Lernen sind bilaterale Begegnungen zwischen Studierenden. Im Oktober 2005 besuchte eine Gruppe von Studierenden und Dozenten des Studienganges Sozialarbeit der Medizinischen Universität Wolgograd die EFB. Ein Hochschullehrer und die Studenten seines Studienschwerpunkts begleiteten die Gruppe in Berlin. Im Mai 2006 erfolgte ein Gegenbesuch der deutschen Gruppe.

Bereits seit einigen Jahren wird ein zweiwöchiger interkultureller Austausch mit Studenten der Sozialen Arbeit unserer Partnerhochschule in Toulouse durchgeführt. Der Austausch 2006 fand zum Thema „Genderaspekte in der Sozialen Arbeit mit Jugendlichen“ statt. Erstmals konnte das Seminar als internationales Modul mit prüfungsrelevanten Leistungen angeboten werden. Diese interkulturellen Begegnungen werden mit Mitteln des Deutsch-französischen Jugendwerkes durchgeführt. Darüber hinaus wurde vom Deutsch-französischen Jugendwerk ein weiteres Projekt zwischen der Université Pierre Mendès France - Grenoble, der Hochschule Mittweida und der EFB zum Thema „Kinderschutz“ bewilligt.

Europäisches Netzwerk für Soziale Arbeit

Die Idee, ein Netzwerk der Soziale Arbeit zu gründen, gründete auf der Absicht, die Qualität des Auslandsstudiums für die Studierenden des Studiengangs Sozialarbeit/ Sozialpädagogik zu verbessern. In dem Netzwerk wurden bereits bestehende Hochschulpartnerschaften der EFB zusammengefasst und neue integriert. Die ursprünglichen Ziele bestanden u. a. darin, Lehrveranstaltungen in Englisch sowie ein festes Programm für Austausch- und EFB-Studenten anzubieten, ein bestimmtes Kontingent an Gastdozenten und Gaststudenten sowie eine finanzielle Unterstützung für

Auslandsaufenthalte zu ermöglichen, ein jährliches Treffen aller Partner zu organisieren und für die Anerkennung des Auslandsaufenthaltes an den Heimathochschulen zu sorgen. Folgende Hochschulen gehören dem Netzwerk an:

Belgien	Katholieke Hogeschool Kempen
Deutschland	Evangelische Fachhochschule Berlin
Estland	Pärnu College, Universität Tartu
Finnland	Seinajöki Polytechnik
Großbritannien	Stockport College
Litauen	Vytautas Magnus Universität Kaunas
Niederlande	Christelijke Hogeschool Ede
Norwegen	Stavanger University College
Österreich	FH-Campus Wien
Polen	Jagiellian Universität Krakow
Schweden	Universität Linköping
Schweiz	Hochschule für Soziale Arbeit Luzern

und längerfristige Kontakte mit Studierenden aus ausländischen Hochschulen zu knüpfen. Durch intensive Vorbereitungs- und Planungsprozesse sowie die inhaltliche und pädagogische Begleitung des Seminarprogramms sind die beteiligten Dozenten zu einer gut kooperierenden Gruppe zusammen gewachsen. Dieser Effekt trägt besonders zur Entfaltung und Sicherung des Netzwerkes bei.

Darüber hinaus haben die Aktivitäten des Netzwerkes zu einem starken Anstieg der ERASMUS-Gaststudierenden an der EFB geführt. Durch die Erweiterung des Lehrangebots um Veranstaltungen in englischer Sprache wird sich der Anteil der Studierenden aus dem europäischen Ausland in den nächsten Jahren kontinuierlich erweitern. Die Studierenden der EFB sind mutiger geworden, Auslandssemester nicht nur auf englischsprachige Länder zu beziehen. In den letzten beiden Semestern gingen sie auch verstärkt nach Frankreich, Polen, Norwegen und Finnland.

Das Pärnu College in Estland hat mit Unterstützung von acht Partnerhochschulen im März 2004 den Antrag für ein "Intensive Programme" bei der EU gestellt. Das erste Intensivprogramm wurde im April 2005 in Estland durchgeführt. Jede beteiligte Hochschule entsandte vier Studierende und einen Dozenten. Die Gruppe arbeitete für zehn Tage gemeinsam an dem Thema "Excluded People in Europe". Die Fortsetzung fand im März 2006 an der EFB statt. Der dritte Teil wird von der Katholischen Hochschule Kempen im Frühjahr 2007 in Belgien organisiert. Danach beabsichtigt das Seinajöki College in Finnland ein weiteres dreijähriges Intensivprogramm zu beantragen. Im Rahmen dieser Programme vollzieht sich europäisches interkulturelles Lernen. Die Studierenden erfahren viel über Ansätze, Strukturen und Methoden Sozialer Arbeit in anderen europäischen Staaten. Darüber hinaus gelingt es, Freundschaften

Die Lehrenden konnten für eine kurze Lehrtätigkeit im Rahmen des ERASMUS-Programmes sensibilisiert werden. Nach anfänglichem Zögern beteiligen sich inzwischen mehr und mehr Lehrende aus dem Studiengang Soziale Arbeit an der Dozentenmobilität.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass sich die Netzwerkidee anders umgesetzt hat als ursprünglich geplant. Das gut vorbereitete und durchstrukturierte Auslandsstudium mit gezielten Praxisphasen, kultureller Begleitung und europäischer Orientierung überfordert die Partnerhochschulen und uns selbst. Stattdessen haben sich ein engerer Kontakt mit den Partnerhochschulen, direkte persönliche Kontakte zwischen den Lehrenden und eine größere Offenheit bei den Studierenden hinsichtlich Auslandssemester und -praktika ergeben. Europa ist ein Stück näher gekommen.

HOCHSCHULKOOPERATIONEN IM KONTEXT DER GLOBALISIERUNG
EIN NEUES „SÜD-SÜD-NORD"-NETZWERK IM SÜDLICHEN AFRIKA UND IN DEUTSCHLAND

Auftraggeber: Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD)

Aufgabe/Problemstellung*:* In Europa wie in Afrika fehlt es an gut ausgebildetem Pflegepersonal. Die Länder des südlichen Afrikas, die schon seit langem über eine Tradition in der akademischen Ausbildung von Pflegepersonen verfügen, haben mit dem Problem des „Brain-Drains" ihres medizinischen und pflegerischen Fachpersonals zu kämpfen. ‚Head-Hunter' aus der ganzen Welt locken frisch diplomierte Pflegekräfte vom afrikanischen Kontinent nach Europa oder Nordamerika. Das ist einer der Gründe, warum die südafrikanischen Gesundheitssysteme zu kollabieren drohen, da die verbleibenden Mitarbeiter in den Einrichtungen der Gesundheitssysteme durch die HIV/Aids-Epidemie vollkommen überlastet und ausgebrannt sind. Die Brisanz dieser Entwicklung ist den meisten Trägern von Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern in der westlichen Welt noch viel zu wenig zu Bewusstsein gekommen. Das neu gegründete „Süd-Süd-Nord"-Netzwerk soll das gegenseitige Verständnis für die Ausbildungsbedingungen in den Gesundheitssystemen der jeweiligen Länder vertiefen helfen.

Zielsetzung: Das vom Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) finanzierte Programm „DIES" (Dialogue on Innovative Higher Education Strategies) geht auf eine bereits dreijährige Kooperation des Fachbereichs Gesundheit der evangelisch-methodistischen Africa University (AU) in Mutare (Zimbabwe) mit dem Studiengang Pflege/Pflegemanagement und dem Akademischen Auslandsamts der Evangelischen Fachhochschule Berlin (EFB) zurück. Das DIES-Programm zielt auf einen internationalen Erfahrungsaustausch in Fragen innovativer Hochschulpolitik sowie auf eine partnerschaftliche Kooperation zwischen Hochschulen in Industrie- und sogenannten Entwicklungsländern. Folgende Zielsetzungen werden im Einzelnen anvisiert:

- Entwicklung von Strategien zur Weiterentwicklung der jeweiligen Curricula und transparenten Hochschulpolitik an der AU und an der EFB
- Netzwerkbildung zwischen sechs Hochschulen im südlichen Afrika und der EFB („Süd-Süd-Nord"). Zu den Ländern gehören Zimbabwe, Zambia, Mocambique, Namibia, Malawi und Südafrika.
- Anwerbung der südafrikanischen Studenten durch eine verbesserte Informationspolitik und mehr Stipendien an der AU, anderen südafrikanischen Hochschulen und der EFB
- Förderung von Mobilität und Austausch für Studenten und Kollegen innerhalb des Netzwerkes
- Entwicklung von gemeinsamen oder vergleichbaren Modulen, die mit Credit-Punkten angerechnet werden können
- Netzwerkentwicklung der Hochschulen mit Praxisvertretern zur Etablierung von Arbeitsplätzen für Hochschulabsolventen (Imagekampagne) im südlichen Afrika und in Berlin
- Internationale Akkreditierung eines gemeinsamen Moduls

Vorgehen/Methode/Ausgewählte Ergebnisse: Im Jahr 2005 haben zwei Workshops an der AU stattgefunden. Sie standen unter der Leitung der EFB Mitarbeiter. Beteiligt waren die dort tätigen Kollegen (Prof. Dr. P. O. Fasan, Dekan; S. Gwaze, Lecturer; V. Chikanya, Lecturer; E. Chadambuka, Lecturer; Prof. Dr. B. Krumme (EED); P. Krumpen (EED); Prof. Dr. Bukonda, Gast-Professor). Im ersten Workshop wurde eine Ist-Analyse zur Situation des

Fachbereichs Gesundheit an der AU durchgeführt. Dabei standen Fragen der Rekrutierung von Studenten, der Qualitätssicherung der Lehre, der Weiterentwicklung des Curriculums und der Rahmenbedingungen des Fachbereichs zur Diskussion. Es wurde dann ein Organisationsentwicklungsplan für den Fachbereich Gesundheit der AU erstellt. Dabei bewährte sich die Methode der Gruppendiskussion, da alle Mitglieder der Gruppe ihre Ideen einbringen konnten und die Interaktion und Kommunikation im Team dadurch gefördert wurde. Der Organisationsplan wurde als eine Strukturhilfe für die weitere Entwicklung des Fachbereichs erlebt und fand eine hohe Akzeptanz. Der dialogische Prozess zwischen den Mitarbeiterinnen der EFB und den Kollegen der AU war vertrauensbildend und sensibilisierte für den kulturellen und politischen Kontext von Ausbildung in Zimbabwe.

Im Jahr 2006 waren alle oben genannten Kollegen des Fachbereichs Gesundheit der AU (bis auf Prof. Dr. Bukonda) zu einem einwöchigen Arbeitstreffen in Berlin. An der EFB haben Workshops zu folgenden Themen stattgefunden: Gesundheitssysteme im Vergleich (Afrika – EU); Methoden der Qualitätssicherung und Evaluation; Bologna Prozess; Planung gemeinsamer Module und einer gemeinsamen Forschungstagung im südlichen Afrika.

Darüber hinaus fanden Praxisbesuche in Kliniken und unterschiedlichen Strukturen der Pflege in Berlin statt. Eine hochschulöffentliche Veranstaltung zur Präsentation und Diskussion des Projektes wurde durchgeführt und fand regen Zuspruch bei Botschaftsmitgliedern, Kollegen, Studenten, wie Vertretern von Kirchen und Dritte-Welt Gruppen. Eine interne Evaluation unter den Kollegen der AU ergab, dass die Organisation, die Ausgewogenheit des Programms, die gute Arbeitsatmosphäre, die Praxisbesuche, die hochschulöffentliche Präsentation und die studentischen Inputs für sehr gut befunden wurden. Bedauert wurde lediglich, dass sich wenige Kollegen der EFB an den Workshops beteiligt hatten.

Projektzeitraum:
2004 – 2008

Durchführung:
Prof. Dr. Olivia Dibelius,
Dagmar Preiss-Allesch M.A.

Veröffentlichung:
Dibelius, O. (2005): Zusammenarbeit zwischen Deutschland und Zimbabwe. Was wir von einer Hochschule in Zimbabwe lernen können. In: Reinicke, P. (Hrsg.). Von der Ausbildung der Töchter besitzender Stände zum Studium an der Hochschule. 100 Jahre Evangelische Fachhochschule Berlin, Freiburg im Breisgau: Lambertus, 134-135.

INIB-MITARBEITER

Silva Demirci, Gastdozentin für Interkulturelle Pädagogik an der Evangelischen Fachhochschule Berlin (gefördert durch das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre), Diplom-Sozialarbeiterin/Sozialpädagogin, Organisationsberaterin.
Schwerpunkte: Migration und Bildung, Trainings zu interkultureller Kompetenz und kultursensibler Pflege.

Dr. Cengiz Deniz, Professor für Sozialwissenschaftliche Grundlagen der Sozialarbeit/Sozialpädagogik an der Evangelischen Fachhochschule Berlin, Diplom-Sozialarbeiter, Dipl. Pädagoge, Familienberater, Mediator und Supervisor.
Schwerpunkte: Vergleichende Jugendhilfe, Migrations- und Integrationsprozesse, Interkulturelle Bildung und Beratung, Armut und soziale Ungleichheit, qualitative Biografieforschung.

Dr. Olivia Dibelius, Professorin für Pflegewissenschaft an der Evangelischen Fachhochschule Berlin, Leiterin des Studiengangs Pflege/Pflegemanagement, Psychologin für klinische und transkulturelle Psychologie (BA, MA, DESS), Krankenschwester, Psychodramatherapeutin.
Schwerpunkte: Pflege von Menschen im höheren Lebensalter, Ethik und transkulturelle Pflege.

Liv-Berit Koch, Lehrbeauftragte an der Evangelischen Fachhochschule Berlin, Diplom-Sozialarbeiterin/Sozialpädagogin, freiberufliche wissenschaftliche Mitarbeiterin.
Schwerpunkte: Qualitative Forschungsvorhaben in Praxisfeldern der Sozialarbeit/Sozialpädagogik, Computergestützte Auswertung qualitativer Daten (MAXqda), Interkulturelle Öffnung der Altenhilfe/-pflege.

Dagmar Preiß-Allesch, Leiterin des Akademischen Auslandsamts der Evangelischen Fachhochschule Berlin, Beauftragte für Studierende mit chronischen Krankheiten oder Behinderungen, Bildungsökonomin M.A.
Schwerpunkte: Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, interne Evaluationen, Studienberatung.

Dr. Mathias Schwabe, Professor für Methoden der Sozialen Arbeit an der Evangelischen Fachhochschule Berlin, Diplom-Pädagoge, Supervisor und systemischer Berater (IGST).
Schwerpunkte: Forschungsvorhaben in der Jugendhilfe, Evaluation von Erziehungshilfen, Fallverstehen, Hilfeplanung, Erziehungsplanung, professioneller Umgang mit Konflikten und Gewalt in Einrichtungen.

Angela Siebold, Lehrbeauftragte an der Evangelischen Fachhochschule Berlin, Diplom-Sozialpädgogin, Supervisorin (DGSv), TQM Assessorin, freiberufliche Tätigkeit im Bereich Coaching, Supervision und Organisationsberatung.
Schwerpunkte: Diversity Management, Interkulturelle Kompetenz, Begleitung von Veränderungsprozessen, Projektentwicklung zum demographischen Wandel.

Dr. Martina Stallmann, Gastprofessorin für Empirie/Statistik an der Evangelischen Fachhochschule Berlin (gefördert durch das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre), Erziehungswissenschaftlerin M.A.
Schwerpunkte: quantitative und qualitative Forschungsmethoden, Beratung zur Entwicklung von Evaluationsdesigns, statistische Datenanalyse.

David Vust, Lehrbeauftragter an der Evangelischen Fachhochschule Berlin, Diplom-Sozialarbeiter/Sozialpädagoge, systemischer Therapeut, NLP-Trainer, freiberuflicher wissenschaftlicher Mitarbeiter.
Schwerpunkte: Organisation und Durchführung von Evaluationen in der Kinder- und Jugendhilfe, ambulante Hilfen zur Erziehung, lösungsorientierte Beratung.

Dr. Brigitte Wießmeier, Professorin für Soziale Arbeit an der Evangelischen Fachhochschule Berlin, Ethnosoziologin, Diplom-Sozialarbeiterin, Familienberaterin.
Schwerpunkte: Fort- und Weiterbildungen zur interkulturellen Sozialen Arbeit, Beratung von bikulturellen Familien und Partnerschaften, qualitative Methoden der Sozialforschung, Evaluation von Modellprojekten.

Impressum

Herausgeber

Institut für Innovation und Beratung
an der Evangelischen Fachhochschule Berlin e. V. (INIB)
Teltower Damm 118 - 122
14167 Berlin

Sekretariat

Sabine Dmuß

Telefon

030 / 845 82 - 245

Fax

030 / 845 82 - 217

E-Mail/Internet

inib@evfh-berlin.de
www.inib-berlin.de

Idee und Projektleitung

Prof. Dr. Brigitte Wießmeier (wiessmeier@evfh-berlin.de)

Konzeption, Redaktion und Gestaltung

David Vust (vust@evfh-berlin.de)

Fotos

S. Feucht
D. Vust
www.photocase.com
www.pixelquelle.de

Copyright

© 2007 Institut für Innovation und Beratung
an der Evangelischen Fachhochschule Berlin e. V.
Alle Rechte vorbehalten

Stand: 1. Auflage, Januar 2007

LEITSÄTZE…

…aus dem Leitbild der Evangelischen Fachhochschule Berlin

Wir wirken daran mit, dass soziales Denken und Handeln zum integrierenden Bestandteil gesellschaftlicher Entwicklung wird.

Wir stehen in einem lebendigen Austauschprozess mit Projekten und Organisationen der Berufspraxis.

Wir gestalten kooperative Lernprozesse, in denen die Beteiligten selbstbestimmt und verantwortlich handeln können.

Wir fördern das berufliche und persönliche Lernen der Beteiligten.

Wir sind leistungsorientiert.

Wir wirken an der Schaffung der wissenschaftlichen Grundlagen unserer Ausbildungsgänge mit.

Wir sind aus einer lebendigen Tradition innovativ.

Wir gewinnen die für unser Handeln bestimmenden Werte aus der Auseinandersetzung mit dem Evangelium.

Institut für Innovation und Beratung
an der Evangelische Fachhochschule Berlin e.V.
Teltower Damm 118 - 122
14167 Berlin

Telefon: 030 / 845 82 - 245
Fax: 030 / 845 82 - 217
E-Mail: inib@evfh-berlin.de
Internet: www.inib-berlin.de