

Zentrale Ergebnisse aus der Evaluation der Schulungen „Interkulturelle Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht“

Austauschtreffen IQ-Trainerinnen und Trainer

Nürnberg, 13. Dezember 2016

Dr. Kinga Bogyó-Löffler

Basisdaten zu den Schulungen „Interkulturelle Grundsensibilisierung mit dem Schwerpunkt Asyl und Flucht“

	2015	1. Halbjahr 2016	Gesamt
Anzahl Schulungen	193	419	612
Anzahl Teilnehmende	3.009	6.152	9.161

Teilnehmende insbesondere aus folgenden Arbeitsbereichen:

Arbeitsvermittlung, Beratung, Fallmanagement	4.017
Leistungsabteilung	2.147
Eingangsbereich	893
Personalabteilung, (andere) Abteilungs-/Fachbereichs-/Teamleitung	352
Arbeitgeberservice	227

Evaluation der Schulungen

- Gemeinsames Vorhaben von Fachstelle IKA und MUT IQ/ebb. Zentrale Fragen:
- Wie gelingt die **organisatorische Umsetzung**? Gibt es Optimierungsbedarf bei den Abläufen zwischen den IQ und den externen Akteuren?
 - Bewährt sich das **inhaltliche Konzept** in der Durchführung? Besteht Entwicklungsbedarf?
 - Welche **Schulungseffekte** werden gesehen? Welche **Maßnahmen für die Nachhaltigkeit** werden für notwendig gehalten?

Datenquellen	Vorliegende Fragebögen	Rücklaufquote
Koordinatorinnen und Koordinatoren	23	95,8%
Trainerinnen und Trainer	83	74,8%
Schulungsteilnehmende	5.600	---
Follow up-Befragung Schulungsteilnehmende	529	33,1%

Sowie Datenbank-Eintragungen zu 612 Schulungen im Rahmen des Monitoring im Handlungsschwerpunkt „Interkulturelle Kompetenzentwicklung und weitere Angebote“

Kooperation mit externen und internen Akteurinnen und Akteuren

Bewertung der Kooperation mit der Arbeitsverwaltung und dem IvAF-Netzwerk durch die Koordinatorinnen und Koordinatoren

- Die IQ Koordinatorinnen und Koordinatoren hatten in **87 % der Fälle eine direkte Ansprechperson für die Organisation bei der Arbeitsverwaltung.**
- Alle befragten IQ Koordinatorinnen und Koordinatoren gaben an, dass sie mit der Zusammenarbeit mit dieser Person/diesen Personen voll oder zumindest eher zufrieden waren.
- Nach Angaben der Koordinatorinnen und Koordinatoren fanden **56 % der durchgeführten Schulungen nicht in Kooperation mit dem IvAF-Netzwerk** statt.
- Sofern die Schulungen in Kooperation mit dem IvAF-Netzwerk durchgeführt wurden, waren in allen Fällen direkte Ansprechpersonen vorhanden und 90 % der Befragten waren mit der Qualität der Zusammenarbeit voll zufrieden.

Bewertung der Zusammenarbeit in den Tandems

22 Prozent der Trainerinnen und Trainer hat die Schulungen allein durchgeführt. 78 Prozent hatten entweder immer oder manchmal eine Tandem-Trainerin oder einen Tandem-Trainer. In den meisten Tandems haben IQ Trainerinnen und Trainer zusammengearbeitet.

Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit mit ...	Trifft zu		Trifft eher zu		Trifft eher nicht zu		Trifft nicht zu		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
IQ-Trainer_in	46	80,7%	10	17,5%	1	1,7%	0	0%	57	100%
IvAF- Trainer_in	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	1	100%
BA-Trainer_in	0	0%	2	100%	0	0%	0	0%	2	100%
Externe Trainer_in	6	66,6%	3	33,3%	0	0%	0	0%	9	100%
N = 83										

Quelle: Evaluation der Schulungen zur interkulturellen Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht - Befragung der Trainerinnen und Trainer

Organisatorische Umsetzung und Rahmenbedingungen

Vorabinformationen über Schulungsteilnehmende und Schulungsräumlichkeiten bei den Trainerinnen und Trainern

Fehlende Vorinformationen zu den jeweiligen Rahmenbedingungen der Schulung erschweren den Trainerinnen und Trainern die bedarfsgerechte und zielgruppenspezifische Vorbereitung auf das Training.

50 % der Trainerinnen und Trainer haben im Vorfeld selten oder nie Informationen zur Gruppenzusammensetzung erhalten.

Vorabinformationen erhalten zu ...	Immer		Oft		Selten		Nie	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Gruppengröße	48	57,8%	26	31,3%	8	9,6%	1	1,2%
Gruppenzusammensetzung	22	26,5%	19	22,8%	31	37,3%	11	13,2%
Schulungsraum	28	33,7%	21	25,3%	20	24,1%	14	16,8%
Anfahrt zum Schulungsort	30	36,1%	17	20,4%	16	19,2%	20	24,1%
N = 83								

Quelle: Evaluation der Schulungen zur interkulturellen Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht - Befragung der Trainerinnen und Trainer

Vorabinformationen zu Schulungsinhalten und zeitlichem Ablauf bei den Schulungsteilnehmenden

Fast ein Drittel Schulungsteilnehmenden hat im Vorfeld keinerlei Informationen erhalten, weder zu den Schulungsinhalten noch zum zeitlichen Ablauf.

59 % der Schulungsteilnehmenden geht ohne eine inhaltliche Vorinformationen in die Schulung.

Vorabinformationen erhalten zu ...		
	Anzahl	Anteil
Ja, Vorinformationen zum zeitlichen Ablauf der Schulung	296	59,1%
Ja, zu den Schulungsthemen	204	40,7%
Ja, zu der Trainerin/zum Trainer	31	6,2%
Ja, Materialien zu einzelnen Schulungsinhalten	25	5,0%
Nein, im Vorfeld keinerlei Information, d.h. weder zum zeitlichen Ablauf, zu den Themen, zur Trainerin/zum Trainer noch Materialien	146	29,1%
N = 501		

Quelle: Evaluation der Schulungen zur interkulturellen Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht - Befragung der Schulungsteilnehmenden

Bewertung der Schulungsräumlichkeiten und deren Ausstattung durch die Trainerinnen und Trainer

Gravierend hoch fällt der Anteil der Schulungen aus, in denen die Raumgröße (35 %) oder die Raumatmosphäre (34 %) nicht als lernförderlich von den Trainerinnen und Trainern empfunden wurde (z.B. keine Fenster im Raum, keine Möglichkeit zu lüften etc.).

Bewertungen	Immer		Oft		Selten		Nie	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Raumgröße passend	10	12,0%	44	53,0%	25	30,1%	4	4,8%
Raumatmosphäre angenehm	7	8,4%	48	57,8%	28	33,7%	0	0%
Technische Ausstattung vorhanden	36	43,3%	34	40,9%	12	14,4%	1	1,2%
Moderationsmaterialien vorhanden	25	30,1%	45	54,2%	11	13,2%	2	2,4%
N = 83								

Quelle: Evaluation der Schulungen zur interkulturellen Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht - Befragung Trainerinnen und Trainer

Gesamtbewertung der organisatorischen Umsetzung durch die Koordinationen, Trainerinnen und Trainer

Trotz der genannten Kritikpunkte im Detail zeigen sich 22 % der die Koordinatorinnen und Koordinatoren und 39 % der Trainerinnen und Trainer mit der organisatorischen Umsetzung der Schulungen voll zufrieden. 65% der koordinierenden Personen und 55 % der Trainerinnen und Trainer sind des Weiteren eher zufrieden.

Zufriedenheit mit der Organisation	Koordination		Trainerinnen und Trainer	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Voll zufrieden	5	21,7%	32	38,5%
Eher zufrieden	15	65,2%	46	55,4%
Eher nicht zufrieden	2	8,7%	5	6,0%
Nicht zufrieden	1	4,3%	0	0,0%
Gesamt	23	100%	83	100%

Quelle: Evaluation der Schulungen zur interkulturellen Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht
- Befragung der Trainerinnen und Trainer und Koordinationen

Inhaltliche Konzeption und eingesetzte Schulungsmethoden

Erfahrungen zu den eingesetzten thematischen Modulen bei den Trainerinnen und Trainern

75 % der Trainerinnen und Trainer bestätigen, dass das Konzept insgesamt **ausreichend Informationen und Übungen** beinhaltet.

- Sehr oft wurde jedoch in den Freitextfeldern der Befragung darauf hingewiesen, dass die Quantität der Informationen und Übungen insgesamt zu viel für einen Tag sei bzw. dass **ein Tag für eine Grundsensibilisierung nicht ausreicht**.

Die Trainerinnen und Trainer wurden auch nach der **Häufigkeit und Akzeptanz der thematischen Module** gefragt.

- „Perspektivwechsel“ und „Asyl und Flucht“ und „Interkulturelle Kommunikation“ werden am häufigsten eingesetzt und oft auch gut angenommen.
- Am seltensten eingesetzt wurden dagegen das Modul „Ausgrenzung und Diskriminierung“, „Migrationsspezifische Herausforderungen bei der Beratung“ und „kulturelle Konzepte bei der Alltagsbewältigung“.

Bewertungen zu den eingesetzten thematischen Modulen durch die Schulungsteilnehmende

- **Drei Viertel** der Schulungsteilnehmenden geben an, **keine Themen in der Schulung vermisst** zu haben.
- Die Angaben zu vermissten Themen bei den übrigen 25 % der Teilnehmenden beziehen sich vor allem auf
 - Rechtsgrundlagen,
 - Fluchtursachen und die politische Situation in den Fluchtländern sowie
 - Hintergrundinformationen zu kulturell typischen Verhaltensweisen und länderspezifischen Besonderheiten.

Bewertungen zum Umfang der angewandten Methoden durch die Schulungsteilnehmende

Die Mehrheit der Teilnehmenden fand den Umfang der Methoden „Inhaltlicher Input“ und „Praktische Übungen“ genau richtig.

Aber mehr als die Hälfte der befragten Teilnehmenden hätte sich mehr „Fallbesprechungen und Fallbeispiele“ aus der Praxis gewünscht.

Bewertung des Umfangs der einzelnen Methoden	Inhaltlicher Input		Praktische Übungen		Fallbesprechungen / Fallbeispiele	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ich hätte mir mehr gewünscht	138	29,9%	88	21,7%	216	51,7%
Der Anteil war genau richtig	297	64,4%	284	70,0%	196	46,9%
Ich hätte mir weniger gewünscht	26	5,6%	34	8,4%	6	1,4%
Gesamt	461	100%	406	100%	418	100%

Quelle: Evaluation der Schulungen zur interkulturellen Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht
- Befragung der Schulungsteilnehmenden/Follow up-Befragung

Zufriedenheit mit der Schulungsdauer durch die Koordinationen und die Trainerinnen und Trainer

Übereinstimmend sind 100 % der Koordinationen und 95 % der Trainerinnen und Trainer der Meinung, dass ein Tag für die didaktisch-methodisch gute Aufarbeitung der Sensibilisierungsthemen nicht ausreicht.

Zeit (1 Tag) reicht aus	Koordination		Trainerinnen und Trainer	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja, Zeit reicht aus	0	0%	4	4,8%
Nein, Zeit reicht nicht aus	20	100%	79	95,1%
Für diese Schulungsinhalte bräuchte man				
▪ 2 Tage	13	65%	63	75,9%
▪ 3 Tage	7	35%	15	18,0%
▪ 4 Tage	--	--	1	1,2%
Gesamt	20	100%	83	100%

Quelle: Evaluation der Schulungen zur interkulturellen Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht
 - Befragung der Koordinationen und Trainerinnen und Trainer

Bewertung der Schulungsdauer durch die Schulungsteilnehmende

Drei von zehn Teilnehmenden würden eine zeitlich längere Schulung für richtig halten. Schulungsteilnehmende, die sich selbst zur Schulung gemeldet haben, sind zu 42 % der Ansicht, dass die Schulung zu kurz gewesen ist.

Bewertung der Schulungsdauer	Anzahl	Anteil
Die Schulung war für die behandelten Themen insgesamt zu kurz	164	31,2%
Die Dauer der Schulung war für die behandelten Themen angemessen	296	56,3%
Die Schulung hätte für die behandelten Themen auch kürzer sein können	66	12,5%
Gesamt	526	100%

Quelle: Evaluation der Schulungen zur interkulturellen Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht
- Befragung der Schulungsteilnehmenden/Follow up-Befragung

Änderungsbedarf aufgrund der Einschätzung der Trainerinnen und Trainer

Der konzeptionelle Veränderungsbedarf auf Seiten der Trainerinnen und Trainer lässt sich vor allem darauf fokussieren, dass sie gerne mehr Zeit zur Verfügung hätten, um die Schulungsthemen methodisch-didaktisch interaktiver bearbeiten und den Bezug zum beruflichen Kontext besser herstellen zu können.

TOP	Änderungsbedarf aufgrund der Einschätzung der Trainerinnen und Trainer	Anzahl Nennungen
1	Größere Auswahl an Übungen, Methoden und Medien	45
2	Bedarfsreflexion mit Praxistransfer	37
3	1 Tag reicht nicht aus	28

Quelle: Evaluation der Schulungen zur interkulturellen Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht
- Befragung der Trainerinnen und Trainer

Akzeptanz der Schulungsinhalte und Schwierigkeiten bei der Durchführung nach Erfahrung der Trainerinnen und Trainer

- Obwohl die Module „Asyl und Flucht“ und „Perspektivwechsel“ von den Trainerinnen und Trainern als die am besten angenommenen Module angegeben wurden, sind sie gleichzeitig auch die Module, die bei einem Teil der Teilnehmenden oder in manchen Schulungen auf den meisten Widerstand stoßen. Ebenfalls mit Schwierigkeiten verbunden ist der Einsatz des Moduls „Ausgrenzung und Diskriminierung“, eines der am seltensten eingesetzte Module.
- 70 % der Trainerinnen und Trainer haben Schwierigkeiten bei der Durchführung angegeben.

Schwierigkeiten bei der Durchführung - Berichte der Trainerinnen und Trainer

TOP	Anzahl Nennungen	Schwierigkeiten bei der Durchführung der Schulungen
1.	56	Ablehnende, diskriminierende oder rassistische Haltungen und Sprüche der Teilnehmenden
2.	41	Fehlende Freiwilligkeit, fehlendes Interesse oder fehlende Mitwirkung seitens der Teilnehmenden
3.	31	Gruppengröße/-zusammensetzung oder Raumverhältnisse nicht geeignet
4.	27	Negative Arbeitsatmosphäre
5.	23	Informationsfluss oder organisatorische Vorarbeit nicht zufriedenstellend

Quelle: Evaluation der Schulungen zur interkulturellen Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht
- Befragung der Trainerinnen und Trainer

Schulungseffekte und Nachhaltigkeit

Erwerb praxisrelevanten Wissens aus Sicht der Schulungsteilnehmenden

Klar erkennbar sind hohe Zustimmungswerte bezogen auf die Relevanz für die Arbeitspraxis. 57 % der Teilnehmenden geben an, dass ihnen Denkanstöße vermittelt wurden und 28 % bejahen, dass sie zur die Reflexion über die eigene kulturelle Prägung angeregt wurden sowie 41 %, dass sie Anregungen für ihr kommunikatives Verhalten erhalten haben.

Relevanz der Schulung für die eigene Arbeitspraxis		
	Anzahl	Anteil
Ja, mir wurden Denkanstöße vermittelt	299	56,5%
Ja, mir wurden konkrete Handlungsoptionen vermittelt	54	10,2%
Ja, ich wurde zur Reflexion über die eigene kulturelle Prägung angeregt	147	27,8%
Ja, ich wurde zur Reflexion über das eigene kommunikative Verhalten angeregt	213	40,7%
Keine Relevanz für meine eigene Arbeitspraxis	27	6,2%
N = 435		

Quelle: Evaluation der Schulungen zur interkulturellen Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht
- Befragung der Schulungsteilnehmenden/Follow up-Befragung

Förderliche und hinderliche Umsetzungsbedingungen

Aus der **Teilnehmendenbefragung im Rahmen des Monitoring** aller Schulungen im Förderprogramm IQ liegen Aussagen der Schulungsteilnehmenden dazu vor, was aus ihrer Sicht für eine Umsetzung förderlich und was hinderlich ist. Die Angaben lassen sich differenzieren danach, ob sie sich auf die organisatorischen Strukturen, die Organisationskultur, die Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit externen Akteure oder auf die eigene Beratungssituation beziehen.

- **Zentrale hemmende Faktoren bezüglich organisatorische Strukturen:** Zeitmangel, fehlende Dolmetscher und/oder Sprachmittler, Übersetzungshilfen, fehlende mehrsprachige Merkblätter und Rechtsfolgenbelehrungen.
- **Zentrale förderliche Faktoren bezüglich Organisationskultur:** interkulturelle Sensibilisierung des ganzen Teams/Belegschaft, interkulturelle Orientierung der ganzen Einrichtung, gemeinsames Leitbild, Unterstützung und Vorbildrolle der Führungsebene bzgl. Willkommenskultur.
- **Zentrale förderliche Faktoren bezüglich Zusammenarbeit mit externen Akteuren:** institutionalisierter Austausch zum Thema und regelmäßige Auffrischung des Erlernten.

Maßnahmen zur Erhöhung der Nachhaltigkeit

Maßnahmen für die Nachhaltigkeit lt. <u>Koordinationen</u>		TOP		Maßnahmen für die Nachhaltigkeit lt. <u>Trainerinnen und Trainern</u>
Interkultureller Öffnungsprozess	22	1.	74	Interkultureller Öffnungsprozess
Vertiefungsmodule	20	2.	68	Vertiefungsmodule
Einzelfallbesprechungen	14	3.	59	Einzelfallbesprechungen
Coaching on the Job	13	4.	46	Coaching on the Job
Supervision	13	5.	45	Supervision

Maßnahmen für die Nachhaltigkeit lt. <u>Teilnehmender</u>	Anzahl	Anteil
Möglichkeit zu Einzelfallbesprechungen	183	47,2%
Einbettung in einen interkulturellen Öffnungsprozess	152	39,2%
Nachfolgende Vertiefungsmodule	151	38,9%
Angebot der Supervision	109	28,1%
Nachfolgendes Coaching on the Job	84	21,6%
Sonstiges	7	1,8%
N = 388		

Auswirkungen auf die Nachfrage nach Schulungen

Auswirkungen auf die „Gesamtnachfrage“ nach Schulungen, Prozessberatungen

- 17 % der befragten **Koordinatorinnen und Koordinatoren** geben an, keine Auswirkungen der Schulungen auf die „Gesamtnachfrage“ nach Schulungen und Prozessberatungen festgestellt zu haben.
- 73 % haben sowohl positive als auch negative Auswirkungen beobachten können.
 - Einerseits zeigt sich, dass die zentralisierte, eintägige Schulung einerseits bremsend und/oder verunsichernd wirkte
 - Andererseits funktionierte dieselbe Schulung in anderen Regionen als „Türöffner“ bei JC/AA zu denen das IQ-Netzwerk früher keinen Kontakt hatte, hat die flächendeckende Ansprache der JC/AA angestoßen oder beschleunigt und hat zur erhöhten Nachfrage an weiteren IQ-Angeboten geführt.

Anschlussplanungen lt. Datenbankeinträgen

Planungen	Vertiefende Schulung		Schulungen für weiteren Teilnehmende		Beratung, Strategie-Workshop		Andere Planung	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Schulungen zur interkulturellen Grundsensibilisierung / 2015 N=193	5	2,6	70	36,3%	3	1,6%	5	2,6%
Schulungen zur interkulturellen Grundsensibilisierung / 1. Halbjahr 2016 N=419	88	21,0%	254	60,6%	44	10,5%	8	1,9%
Schulungen zur interkulturellen Grundsensibilisierung gesamt N=612	93	15,2%	324	52,9%	47	7,7%	12	2,0%

Quelle: Evaluation der Schulungen zur interkulturellen Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht
- Monitoring der Veranstaltungen und Schulungen im Handlungsschwerpunkt „Interkulturelle Kompetenzentwicklung und weitere Angebote“

Handlungsempfehlungen

Handlungsempfehlungen

➤ **Kommunikation und Transparenz, Optimierung der Rahmenbedingungen**

Zur Steigerung der Akzeptanz von Interkulturellen Trainings ist eine lückenlose und transparente Kommunikation über Hintergrund, Zielsetzung und Inhalte der Schulungen und die Gewährleistung lernförderlicher Rahmenbedingungen notwendig.

Selbstreflexion setzt Freiwilligkeit voraus. Abweichend von der bisherigen Praxis müssten Freiwilligkeit und Interesse an den Schulungsinhalten Grundvoraussetzung der Teilnahme sein.

Eine hierarchieübergreifende, wertschätzende Kommunikation über Sinn und Zweck der interkulturellen Trainings erhöht den Stellenwert und könnte dazu beitragen, Situationen zu vermeiden, in denen Teilnehmende die aktive Teilnahme verweigern und/oder sie Schulung statt als Gelegenheit als Zwangsverpflichtung oder sogar Strafe wahrnehmen.

Handlungsempfehlungen

➤ **Nachhaltigkeit und strukturelle Verankerung (1)**

Offen bleibt die Frage, mit welchen Maßnahmen diejenige Zielgruppe erreicht werden kann, die an dieser oder ähnlichen interkulturellen Grundsensibilisierungsschulungen wegen Abneigung gegenüber das Thema „Asyl und Flucht“ oder gegenüber das Thema „Einwanderung“ nicht freiwillig teilnehmen will. Hier ist die eindeutige Positionierung der Geschäftsführungen zu Interkulturalität und den Mehrwert von Vielfalt sehr wichtig.

Die Befragung zeigt andererseits auch, dass der Großteil der Teilnehmenden Schulungsinhalte gerne annimmt, um dadurch effizientere Kommunikation und erfolgreichere Handlungsmuster in interkulturellen Begegnungssituationen zu erreichen. Bei dieser Zielgruppe sollte man ansetzen und thematische Vertiefungsmodule den regionalen Bedarfen entsprechend vorhalten.

Handlungsempfehlungen

➤ **Ausweitung der Schulungsdauer, Sicherung des Praxisbezugs**

Eine über die reine Wissensvermittlung ausgehende, didaktisch-methodisch entsprechende Bearbeitung der im Konzept dargestellten Inhalte mit mehr Praxisbezug braucht zwei bis drei Tage.

Auch angesichts des Ergebnisses, dass die größte Schwierigkeit bei der Umsetzung der Schulungen die ablehnende Haltung der Schulungsteilnehmenden darstellt, ist die in ein langsames und interaktives Herantasten an die Bedarfe/Befürchtungen der Teilnehmenden investierte Zeit notwendig.

Methodisch/inhaltliche Änderungen wären vor allem in der Förderung des Praxisaustauschs notwendig.

Handlungsempfehlungen

➤ **Professionalisierung, Einsatz von Trainerinnen-/Trainer-Tandems**

Die Schulung sollte von zwei Trainerinnen und Trainern im Tandem durchgeführt werden. Empfohlen wird der Einsatz berufserfahrener Trainerinnen und Trainer in Gruppen mit maximal 16 Schulungsteilnehmenden.

Sowohl die Professionalisierung der Trainerinnen und Trainer als auch Maßnahmen für die Teilnehmenden zu den Themenbereichen „Ausgrenzung und Diskriminierung“, „einfache Sprache“ und „Umgang mit ablehnenden, diskriminierenden und rassistischen Sprüchen und Haltungen“ wird empfohlen.

Empfehlenswert wäre des Weiteren die direkte Kommunikation zwischen der Fachstelle IKA und den Trainerinnen und Trainern sowie eine Plattform, bei der alternative Übungen, Übungen zur Herstellung des Praxistransfers sowie didaktisch-methodische Fragen diskutiert werden können.

Handlungsempfehlungen

➤ Nachhaltigkeit und strukturelle Verankerung (2)

Als Vertiefungsangebote empfehlen sich vor allem Angebote zur Förderung des Praxisaustausches und Angebote zum Thema Antidiskriminierung – angefangen beim generellen Thematisieren von Antidiskriminierung bis hin zur Entwicklung einer Antidiskriminierungskultur.

Im Optimalfall sollte die Schulung „Interkulturelle Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht“, der Rückmeldung aller drei befragten Zielgruppen entsprechend, als Grundlagenmodul **in einem Gesamtprozess der interkulturellen Öffnung** in den jeweiligen Jobcenter und Agenturen angeboten werden und die damit erworbenen Erfahrungen einen Reflexionsrahmen für weitere Überlegungen zu strategisch-strukturellen Änderungen bieten.

Dr. Kinga Bogyó-Löffler, Tina Lachmayr
Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung / VIA Bayern e.V.
Dr. Heidrun Czock, Andrea Meinders, Canan Ulug
Multiplikatorenprojekt Transfer IQ / ebb GmbH

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



In Kooperation mit:

