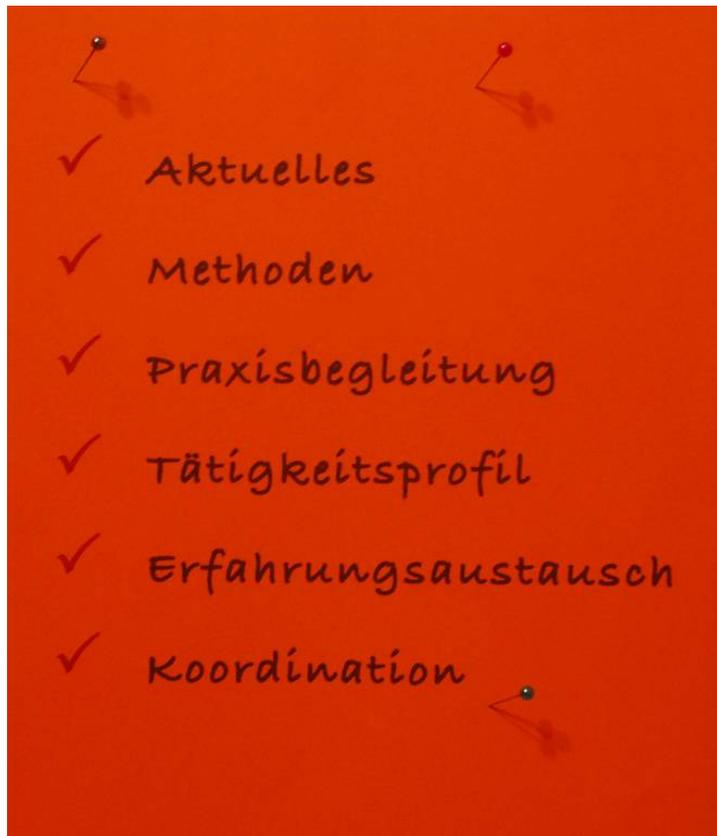




# Integrationslotsen in Niedersachsen

## Nachhaltigkeitsmodul



**Handreichungen  
für Dozentinnen  
und Dozenten  
von**

**Christina  
Müller-Wille**



**Niedersachsen**

## Inhalt

|  | Seite |
|--|-------|
| Vorwort  | 4     |
| Grundlagen, Ziele und Zielgruppen  | 6     |
| Organisation und Methodik des Nachhaltigkeitsmoduls  | 10    |
| <b>Themenkreis 1</b>   |       |
| <b>Gesetzliche Änderungen und aktuelle Informationen</b>                                     |       |
| Integration  | 13    |
| Nationaler Integrationsplan und Selbstverpflichtungen auf den verschiedenen föderalen Ebenen | 19    |
| Themenspeicher, besondere Zielgruppen  | 24    |
| Aktuelle Themen, gesetzliche Änderungen und inhaltliche Informationen                        | 25    |
| Bürgerschaftliches Engagement im kommunalen und politischen Raum                             | 26    |
| Diskriminierung / Rassismus  | 30    |
| <b>Themenkreis 2</b>   |       |
| <b>Einsatzstellen und Netzwerke</b>  |       |
| <b>Motivation und Verbesserung der Methoden und Instrumente</b>                              |       |
| Bedingungen im Ehrenamt, Beschreibung konkreter Einsätze                                     | 34    |
| Begleitung von Einzelpersonen  | 36    |
| Begleitung in Gruppen und Projektarbeit  | 40    |
| Öffentlichkeitsarbeit und Platzierung im kommunalen Raum                                     | 42    |
| Grenzen: Freiräume und Belastungen / Nähe und Distanz  | 44    |
| Kommunikation  | 47    |
| <b>Zusammenfassung</b>   | 51    |
| Anhang: Internetadressen, Literatur  | 52    |





## **Vorwort**

Das Projekt „Integrationslotsen in Niedersachsen“ fährt auf der Erfolgsspur. Orientiert an dem Osnabrücker Modellprojekt ist es landesweit expandiert und hat in kurzer Zeit in vielen Kommunen Niedersachsens Fuß gefasst.

Im Mai 2007 wurde die „Richtlinie Integrationslotsen“ veröffentlicht. Bis Ende des Jahres wurden bereits 76 Basismodule und 40 Spezialisierungsmodule durchgeführt. Das Land Niedersachsen hat diese Maßnahmen mit rund 300.000,-- Euro gefördert. Ca. 1000 Interessierte, von denen ein großer Teil auf eigene Integrationserfahrungen zurückblicken kann, haben sich in Kursen verschiedener Anbieter zu Integrationslotsen qualifizieren lassen. Sie wurden vielerorts bei der Überreichung ihrer Zertifikate der Öffentlichkeit vorgestellt und haben dadurch Aufmerksamkeit und Anerkennung erfahren. Viele von ihnen sind als Ehrenamtliche auf dem weiten Feld der Integration von Zugewanderten tätig – sie helfen Einzelnen, betreuen Gruppen oder unterstützen Institutionen. Sport, Schule, Erziehung, Gesundheit, Ausbildung – es gibt kaum einen Bereich, in den sich Integrationslotsen nicht einbringen können. Die bisherige kurze Erfahrung mit dem Projekt „Integrationslotsen in Niedersachsen“ hat bereits gezeigt, dass die ehrenamtlich Engagierten in ihrem Einsatz außerordentlich kreativ sind.

Auch für das Jahr 2008 stellt das Land Niedersachsen wieder 300.000,-- Euro zur Förderung des Lotsenprojektes zur Verfügung. Neue Interessierte sollen für die ehrenamtliche Unterstützung von Zuwanderern gewonnen und in Basis- und Spezialisierungskursen qualifiziert werden. Den bereits aktiven Integrationslotsinnen und Integrationslotsen wird die Möglichkeit angeboten, an einem neu konzipierten Kurs teilzunehmen. Dafür wurde das hier vorliegende Nachhaltigkeitsmodul von Christina Müller-Wille entwickelt, das die Stärkung der Lotsinnen und Lotsen in ihrem ehrenamtlichen Engagement zum Ziel hat. Den Dozentinnen und Dozenten werden mit dieser Broschüre nützliche Anregungen zur nachhaltigen Qualifizierung von Integrationslotsinnen und Integrationslotsen an die Hand gegeben. Neben der örtlichen Vernetzung und Begleitung der Lotsinnen und Lotsen ist auch das Nachhaltigkeitsmodul ein wichtiger Baustein zur Verstärkung des landesweiten Projektes „Integrationslotsen in Niedersachsen“.

Wir danken Frau Müller-Wille für die Konzeptentwicklung, den Dozentinnen und Dozenten für die Qualifizierung der Integrationslotsinnen und Integrationslotsen, den hauptamtlich im Integrationsbereich Tätigen für die Begleitung der Ehrenamtlichen und den Integrationslotsinnen und Integrationslotsen für ihr bürgerschaftliches Engagement.

Dr. Frank Frühling, Niedersächsisches Ministerium für Inneres, Sport und Integration,  
Referat Grundsatzfragen der Integration / Zusammenwirken der Kulturen.



**Viele kleine Leute,  
an vielen kleinen Orten,  
die viele Dinge tun,  
werden das Antlitz dieser Welt verändern.**

(aus Tansania)<sup>1</sup>

### **Grundlagen, Ziele und Zielgruppen im Nachhaltigkeitsmodul**

Das im Jahre 2005 in Osnabrück entwickelte Konzept zur Qualifizierung von Integrationslotsinnen und Integrationslotsen hat in einem ersten Schritt schon seine Nachhaltigkeit bewiesen. Durch die „Richtlinie Integration“ aus dem Jahr 2007 ist niedersachsenweit ein Prozess angestoßen worden, der eindrucksvoll belegt, dass trotz unterschiedlicher Rahmenbedingungen freiwillige Integrationslotsenprojekte als ergänzende und begleitende Elemente von Integrationsmaßnahmen der Regeldienste, Beratungs- und Bildungseinrichtungen verstanden werden können. Die Idee von „Integration lotsen“ versteht sich als komplementäres Instrumentarium, das die Erfahrungen derjenigen nutzt, die den Weg der Integration selbst erfolgreich gegangen sind und welches die Bereitschaft derer fördert, die ohne persönliche Migrationserfahrungen ihren Beitrag im Integrationsgeschehen leisten.

Kernstück ist hier der Basislehrgang, der den praktischen Einsatz in relevanten Einrichtungen unterstützt bzw. einleitet und im Handbuch „Integration lotsen“ ausführlich beschrieben wurde. Das Handbuch zur Basisqualifizierung endet mit dem Satz: „Die niedersachsenweite Anwendung kann zeigen, ob wir an unserem Teppich mit diesen oder anderen Mustern weiter flechten, häkeln, knüpfen, stricken, weben...!“ Im Sinne der Nachhaltigkeit ist nun zu prüfen, welche Muster dieser Teppich aufweist und welche Größe er mittlerweile hat.

Die Volkshochschule Osnabrück bot in 2007 zwei Wochenendseminare für Dozentinnen und Dozenten an, um in das Curriculum der Basisqualifizierung und ausgewählte Übungen einzuführen. Einige Teilnehmende hatten schon klare Aufträge ihrer Kommune bzw. ihres Trägers zur Durchführung einer Basisqualifizierung, während andere Teilnehmende Interesse an Umsetzungsmöglichkeiten zur Ergänzung des Sprachförderstrangs und Verbreiterung des familiären Engagements hatten. Aus diesen Wochenendseminaren entwickelten sich zahlreiche Kontakte zwischen einzelnen Orten, die bei der konkreten Durchführung als Ressource der kollegialen Unterstützung genutzt wurden.

Die Durchführungen des Basislehrgangs an Orten mit sehr unterschiedlichen Rahmenbedingungen haben mittlerweile gezeigt, dass sich die Grundideen des Konzeptes der Basisqualifikation mehrheitlich bestätigt haben. Das Handbuch wird als gutes Instrumentarium gesehen, das einerseits hilfreich ist bei der Strukturierung der Qualifikation und andererseits genügend Spielraum lässt für die konkreten Bedingungen vor Ort. Die

---

<sup>1</sup> Das Magazin für AfroKultur, Juni 2007, S. 7

Auswirkungen auf den Einsatz der Ehrenamtlichen und die Entwicklung von Netzwerkstrukturen in den Städten und Gemeinden sind nun in einem weiteren Schritt zu beobachten und sollten strukturiert begleitet werden, um Erfolgsfaktoren und Schwächen in den Projekten zu beschreiben und diese Ergebnisse im Sinne der Nachhaltigkeit an alle niedersächsischen Gemeinden weiter zu geben.

Auch wenn in diesen Handreichungen hauptsächlich Bezug genommen wird auf das in Osnabrück entwickelte Modell der Basisqualifikation von Integrationslotsinnen und Integrationslotsen schließt dies nicht aus, dass sich Lotsenprojekte mit unterschiedlichen Zielsetzungen und mit verschiedenen Qualifizierungskonzepten entwickelt haben. Zudem gibt es vielfältige Faktoren in Vergangenheit und Gegenwart, die die Entwicklung der Projekte in Niedersachsen direkt oder indirekt beeinflusst haben. Das Thema Integration wurde durch die Verabschiedung des ersten Nationalen Integrationsplans (NIP) in der Öffentlichkeit erstmals bundesweit als Querschnittsaufgabe, die alle Lebensbereiche und Politikfelder betrifft, dargestellt. Die Beteiligung und die Selbstverpflichtungen vieler Akteure auf den verschiedenen föderalen Ebenen erhöhen das Zusammenwirken aller staatlichen und gesellschaftlichen Kräfte.

Schon in 2003 beschloss die Landesregierung in Niedersachsen bereits laufende Programme und Maßnahmen im Handlungsprogramm „Integration in Niedersachsen“ zusammenzufassen und dieses kontinuierlich fortzuschreiben. Lotsenprojekte sind Teil der niedersächsischen Integrationspolitik. Erste projektübergreifende Wirkungsanalysen wurden in einer bundesweiten Expertise zur systematischen Analyse von Integrationslotsen-, -paten und -begleiterprojekten im September 2007 in Hannover vorgestellt und diskutiert<sup>2</sup>. Susanne Huth verweist in dieser Untersuchung darauf, dass es in den vergangenen Jahren zahlreiche ehrenamtliche Integrationsbegleiterprojekte gab, die allerdings nicht vergleichend analysiert wurden und zwischen denen noch kein systematischer Erfahrungsaustausch stattgefunden hat. In ihrer Expertise beschreibt sie die Unterschiede in den Projekten nach den Merkmalen der

- Zielgruppenorientierung: bestimmte Zuwanderergruppen (Neuzugewanderte, Aussiedlerinnen und Aussiedler, Frauen, Seniorinnen und Senioren),
- thematischen Ausrichtung: Gesundheits-, Bildungs- oder Ausbildungsbereich, Themenübergreifende Projektansätze zur (Alltags-) Integration,
- Betreuungsform: Tandembegleitung oder sozialräumlich verankert (Vermittler und Vermittlerinnen, dezentrale Lotsinnen und Lotsen im Stadtteil, Anlauf- bzw. Schmierstellen).<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Durchgeführt von INBAS-Sozialforschung GmbH, Frankfurt und gefördert von der Robert Bosch Stiftung

<sup>3</sup> Huth, Susanne, 2007, S.1

Auch in Niedersachsen ist die Vielfalt dieser Projekte groß. Hier gibt es Gesundheitslotsen, Elternlotsen, Ausbildungslotsen, Engagementlotsen und eben auch Integrationslotsen. Zuweilen scheint die Verwendung des Begriffs „Lotse“ inflationäre Ausmaße anzunehmen und die Frage „Was machen die denn nun alles?“ scheint durchaus berechtigt.



Ergebnis aus einem Basislehrgang in Oldenburg

In einigen Basisqualifikationen haben die Teilnehmenden ihre Definition des „Lotsen“ erarbeitet, z.B. der Begleiter, Vermittler, Türöffner oder Brückenbauer. Diese Ergebnisse zeigen in ihrer Gesamtheit die Vielfalt der Möglichkeiten, die ehrenamtliche Tätigkeit selbst zu bestimmen.

Während die thematische Ausrichtung bei Integrationsbegleiterprojekten, wie in der Expertise beschrieben, klare Aufgabenfelder, Zielgruppen und Inhalte vorgibt, haben sich die Integrationslotsenprojekte mit der Basisqualifikation erst auf den Weg gemacht zur Entwicklung von geeigneten Strukturen. Nachhaltigkeit bedeutet, diese Strukturen sichtbar zu machen, sie zu analysieren und in ihrer Unterschiedlichkeit und ihren Gemeinsamkeiten zu vergleichen.

Entstandene Strukturen wie z.B. Netzwerke können vor Ort sehr unterschiedliche Wirkungen zeigen. So hat der Aufbau von Netzwerken in ländlichen Regionen, wo doch jeder jeden kennt, eine andere Bedeutung als in einer großen Stadt. Ebenso gestaltet sich die Zusammenarbeit von Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen in der Fläche anders als in Gemeinden mit einem gut ausgestatteten Fachangebot. Das Wissen von Menschen und das Wissen über Menschen, die individuellen Erfahrungen aus den vielfältigen Integrationsverläufen und die Kenntnisse über gemeinsam gestaltete Projektverläufe können als Ressource genutzt werden. Und hierbei geht es nicht nur um die Lotsen, sondern, um bei dem Bild zu bleiben, es geht auch um den Kapitän und die Passagiere. Der Lotse ist nur zeitweilig auf dem Schiff, um den Kapitän zu unterstützen, ob sie dann doch irgendwann gemeinsam Reisende werden, bleibt dahingestellt.

Die **Grundlagen** für diese Handreichungen zum Nachhaltigkeitsmodul wurden in den Lehrgängen zur Basisqualifikation gelegt. Die Prinzipien einer jeden Qualifizierung von ehrenamtlich Engagierten sind

- Freiwilligkeit
- Verhältnismäßigkeit
- Regelmäßigkeit
- Nutzenorientierung.

Der Basislehrgang verfolgt das Interesse, die individuellen Erfahrungen im Integrationsprozess und die Erfahrungen der sozialen Bezugsgruppe zu nutzen; sie zu erinnern, zu erkennen, zu begreifen und zu reflektieren. Aus vielen Orten berichten Durchführende

als auch Teilnehmende, dass dieser Arbeitsschritt sehr eindrucksvoll war. Besonders hervorgehoben wird hier die Biographiearbeit, denn sie zeigte allen Beteiligten, dass es sich bei Integration um ein zutiefst menschliches und emotionales Thema handelt – was häufig vernachlässigt wird. Die Erarbeitung von „Brücken und Bremsen“ auf dem Weg der Integration machte deutlich, dass die scheinbar unüberwindbaren Bremsen diesen Weg versperren<sup>4</sup>. Der Versuch diese Erfahrungen zu benennen, darzustellen und sichtbar zu machen, ist in der Regel auch an allen Orten gelungen. Diese Ergebnisse zu verallgemeinern und dann zu konkretisieren, ist eine Aufgabe im Nachhaltigkeitsmodul.

Aus diesen Arbeiten entsteht die Möglichkeit, die Erfahrungen als vorhandenes Wissen zu formulieren, um sie in der Folge gesellschaftlich anzuerkennen und als Anforderungen und Aufgaben zu beschreiben, zu lehren, zu lernen und weiterzuentwickeln.

Das Nachhaltigkeitsmodul unterscheidet sich von möglicherweise schon entwickelten und durchgeführten Spezialisierungsmodulen dadurch, dass eine grundlegende Zielsetzung darin besteht, die zahlreichen Tätigkeiten der Integrationslotsinnen und Integrationslotsen und auch die sich entwickelnden Strukturen der Netzwerke sichtbar zu machen.

„Zurzeit gibt es noch kein ausreichendes Datenmaterial, mit dem die Wirkung der ehrenamtlichen Integrationsprojekte zu messen wäre. Doch gibt es von allen Beteiligten hierzu Einschätzungen, dass es diese Wirkungen in hohem Umfang gibt und diese auch über das hinausgehen, was im Rahmen professioneller Migrations- und Integrationsarbeit geleistet werden kann, und damit einen spezifischen „Mehrwert“ ehrenamtlicher Integrationsbegleiterprojekte darstellen.“<sup>5</sup>

Grundsätzliche **Ziele des Nachhaltigkeitsmoduls** leiten sich aus der Richtlinie Integration und den Grundsätzen ab.

Integrationslotsinnen und Integrationslotsen sollen qualifiziert werden mit dem Ziel

- die Integration von Zugewanderten zu verbessern und
- das ehrenamtliche Engagement – insbesondere von Migrantinnen und Migranten - zu fördern.

In den Grundsätzen über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von Maßnahmen sind vor allem drei Punkte hervorzuheben, die für das Nachhaltigkeitsmodul bedeutsam sind:

- Die ehrenamtliche Tätigkeit ist kein Ersatz für die hauptberufliche Erfüllung von Integrationsaufgaben durch Fachkräfte, sondern stellt eine wichtige und im Integrationsbereich unverzichtbare Unterstützung der hauptamtlichen Arbeit dar.
- Während und nach Durchführung der Qualifizierungsmaßnahme ist die Begleitung und Vernetzung der Integrationslotsen in die Strukturen des Trägers der Maßnahme oder in regionale Netzwerke sicherzustellen.
- Für den Erfolg dieser anspruchsvollen ehrenamtlichen Tätigkeit wird es von Bedeutung sein, dass die Integrationslotsen ihre Erfahrungen austauschen, sich vernetzen können und begleitet werden.

Spezielle Ziele leiten sich aus dem mit der Basisqualifikation eingeschlagenen Weg der Integrationsförderung durch Ehrenamtliche in der jeweiligen Kommune ab.

---

<sup>4</sup> Klausning, Julia: Vortrag auf der Fachtagung „Integration in Oldenburg“ Feb.2008, unveröff. Manuskript

<sup>5</sup> Huth, S.44

Zusammenfassend dient das Nachhaltigkeitsmodul der

- Reflexion und Verarbeitung eigener Erfahrungen im Ehrenamt
- Stärkung der Kommunikationsfähigkeit durch Erfahrungsaustausch
- Reflexion und Verbesserung der Struktur des Netzwerkes bzw. des Gruppenprozesses unter den Integrationslotsinnen und Integrationslotsen
- Vertiefung der Kenntnisse über lokale und regionale Strukturen
- Wissenserweiterung bzw. Vertiefung, Vermittlung und Diskussion von Expertenwissen
- Aktualisierung relevanter Informationen
- Stabilisierung und Erweiterung von Methodenkenntnissen.

Für den gesamten Prozess „Integrationslotsen in Niedersachsen“ wäre es wünschenswert die Basislehrgänge, das Nachhaltigkeitsmodul und die Spezialisierungskurse auszuwerten in Bezug auf die praktischen Durchführungen vor Ort, die Verbesserung der Curricula und Unterrichtsmaterialien, die Methoden im Einsatz und die Rahmenbedingungen zur Nachbereitung und Nutzungseffekte der Durchführungen. Die Ergebnisse sollten einfließen in die Entwicklung oder Fortführung von Integrationsmaßnahmen.

**Zielgruppe** des Nachhaltigkeitsmoduls sind die Teilnehmenden, die eine Qualifizierung abgeschlossen haben und sich in dem von ihnen gewählten Aufgabenfeld engagieren. Die Zielgruppe sollte allerdings je nach Laufzeit des Projektes um diejenigen Teilnehmenden erweitert werden, die, aus welchen Gründen auch immer, zeitweise kein Ehrenamt ausüben. In einigen Gemeinden wurde die Basisqualifikation kontinuierlich durch Hauptamtliche aus der Kommunalverwaltung begleitet, in der Rolle von teilnehmender Beobachtung, von Protokollierung als auch aktiver Teilnahme. Dies ist ein empfehlenswerter Ansatz, vor allem wenn auf dem Wege zum Regelangebot oder unter der Prämisse „Integration als Querschnittsaufgabe“ in der Kommune neue Stellen von Integrationsbeauftragten bzw. Koordinatoren geschaffen werden.

### **Organisation und Methodik des Nachhaltigkeitsmoduls**

Die Organisation, Planung und Durchführung ist den jeweiligen kommunalen bzw. regionalen Gegebenheiten anzupassen.

Die Qualifizierung sollte aus insgesamt 50 Unterrichtseinheiten (UE) zu je 45 Minuten bestehen. Diese können zum einen in Form von Kursabenden unter der Woche, z.B. ab 18.00 Uhr, und zum anderen in Form von Tagesseminaren am Wochenende, wahlweise samstags, durchgeführt werden. Hier sind ebenfalls die Gegebenheiten zu beachten. Haben die Teilnehmenden lange Anfahrtswege, ist möglicherweise ein Wochenendseminar sinnvoll.

Da das Nachhaltigkeitsmodul in hohem Maß teilnehmerorientiert ist und sich nach den örtlichen Erfahrungen und Gegebenheiten richtet, sollten hier die Träger und die Durchführenden den zeitlichen Umfang und auch den Ablauf selbst festlegen. Eine Vorgabe wie bei der Basisqualifikation erscheint nicht sinnvoll.

In der Planung und der Methodenauswahl sollten die Empfehlungen aus der Basisqualifikation, die sich bewährt haben, fortgesetzt werden. Dies gilt auch für die beschriebenen Annahmen, die sich auf die Bedeutung von emotionalen Barrieren beziehen, die aus den Migrations- und Integrationsprozessen erwachsen sowie auf Bedingungen und Hal-

tungen, die durch Erfahrungen der Zugehörigkeit zu einer Minderheit im Verhältnis zur Mehrheitsgesellschaft geprägt sind. Waren diese Emotionen in der Basisqualifikation eher aus dem Bereich der individuellen Lebensbiografie, können Emotionen im Nachhaltigkeitsmodul aus weiteren Faktoren erwachsen. Beispielhaft seien hier genannt:

- Das Gefühl in das Ehrenamt „abgeschoben“ zu werden,
- als „Laufbursche“ eingesetzt zu werden,
- trotz beruflicher Qualifikationen immer erst nach den „Einheimischen“ zu kommen,
- für alles und jedes Problem der „Landsleute“ Rechenschaft abzulegen u.ä.

Die Methoden aus der Basisqualifikation können auch im Nachhaltigkeitsmodul Anwendung finden. Hierzu gehören das selbst organisierte Lernen mit Wissenserforschung und Informationsvermittlung sowie die Übungen zur Wahrnehmung und Visualisierung, in die alle Gruppenmitglieder aktiv einbezogen werden. Wenn es um das Wissen der Teilnehmenden geht, sind die Übungen ergebnisoffen zu gestalten. Allerdings sind die Arbeiten im Nachhaltigkeitsmodul anders als in der Basisqualifikation schwerpunktmäßig **ergebnisorientiert** auszurichten.

Der Themenspeicher und die Fragenliste werden auch in dieser Qualifizierung kontinuierlich geführt und dokumentiert. In den Themenspeicher werden komplexe Fragestellungen aufgenommen, die entweder im Verlauf des Moduls eingearbeitet werden oder aber im Rahmen weiterer Qualifizierungen behandelt werden. Die Fragenliste enthält Themen, die relativ schnell durch Fachkräfte bzw. entsprechende Informationen geklärt werden können.

Der Aufbau dieser Handreichungen unterscheidet sich vom Handbuch zur Basisqualifikation. Wurde darin ein zusammenhängendes Curriculum mit zeitlich aufeinander folgenden Unterrichtseinheiten beschrieben, ist das Nachhaltigkeitsmodul in Themenfelder gegliedert, die Möglichkeiten zur Durchführung beschreiben. Der erste Themenkreis befasst sich mit den äußeren Rahmenbedingungen und der zweite Themenkreis wendet sich eher den inneren Einstellungen und Gegebenheiten zu. Beide Themenkreise sind in geeigneter Weise zusammenzuführen.

Die Auswahl und auch Reihenfolge ist den Erfahrungen vor Ort und den Bedürfnissen der jeweiligen Gruppe anzupassen. Die Arbeitshilfen ‚Checklisten‘ sind als Anregungen zu verstehen. Sie sind zum großen Teil in unterschiedlichen Gruppenarbeiten in Osnabrück entstanden. Sie dienen der Vorbereitung der Dozentinnen und Dozenten und können für die Teilnehmenden Hinweise liefern für die Entwicklung von Tipps für die weitere ehrenamtliche Tätigkeit. Übungsbeschreibungen aus dem Handbuch zur Basisqualifikation können auf die Themen im Nachhaltigkeitsmodul übertragen werden. Die Übung „Standpunkt und Bewegung“ sowie auch die Assoziationsübung können mit anderen Fragestellungen als auch anderen Schlüsselwörtern dazu genutzt werden, das Meinungsspektrum in der Gruppe abzubilden und gemeinsame Positionen zu formulieren.

Die einzelnen Themen werden in folgender Gliederung beschrieben: Ziel, Vorbereitung, Durchführung / Verlauf, Methoden, Material, Hinweise und Empfehlungen für die Durchführenden. Diese Gliederung stellt die Vielzahl der Möglichkeiten dar, die nicht alle erfüllt bzw. abgearbeitet werden müssen, sondern im Sinne der Teilnehmerorientierung ausgewählt werden.

Die Lehrgangsführung sollte sich immer wieder vor Augen halten, dass freiwilliges Engagement / Ehrenamt nur funktioniert, wenn es tatsächlich selbst bestimmt ist. Diese Selbstbestimmtheit kann aber nur dann erreicht werden, wenn die eigenen Möglichkeiten in Verbindung mit den vielfältigen Rahmenbedingungen erkannt werden und die Lotsinnen und Lotsen sich im kommunalen Raum platzieren können. Die Durchführenden sorgen für die Balance zwischen der Theorie bzw. den formulierten Thesen zum Thema sowie den Erfahrungen und Erkenntnissen der Teilnehmenden.

Gesellschaften werden sich auch in Zukunft mit den Themen Migration und Integration befassen müssen, da sich eindeutig gezeigt hat, dass diese keine vorübergehenden Phänomene sind. Wenn Integration in ihrer Vielfältigkeit beschrieben wird, wenn es gelingt Polaritäten aufzuheben, wenn Problemzuschreibung durch Wissenskultur ersetzt wird und wir gemeinsam ein integratives Kontinuum entwickelt haben, dann haben auch Integrationslotsenprojekte ihre Nachhaltigkeit bewiesen. Wenn wir die Frage: „Kann Integration auch Spaß machen?“ klar mit „Ja“ beantworten können, wird der Teppich unter unseren Füßen fertig sein.



Kann man Integration tanzen?

Tanzgruppe des Jugendmigrationsdienstes des CJD (Christlicher Jugenddienst) in Oldenburg

**„Gib mir nicht Deinen Fisch,  
sondern zeige mir, wie man angelt.“**  
Chinesisches Sprichwort

## **Themenkreis 1: Gesetzliche Änderungen und aktuelle Informationen**

Dieser Themenkreis bezieht sich auf Informationen zu äußeren Rahmenbedingungen, die an die Teilnehmenden weitergegeben werden sollen. Die Verhältnismäßigkeit als auch die Nutzenorientierung sind hier von besonderer Bedeutung. Einerseits wird man feststellen, dass Informationen aus der Basisqualifikation bei einigen Teilnehmenden einfach nicht angekommen sind. Dies mag daran liegen, dass Informationen konsumiert wurden, im schlimmsten Fall bei einem Ohr rein gingen und beim anderen Ohr wieder raus, aber die Nutzung in der ehrenamtlichen Tätigkeit nicht präzisiert wurde. Andererseits kann die Komplexität der Thematik zu einer Informationsüberflutung führen, die die Umsetzungsmöglichkeiten im Alltag wegschwemmen. Daraus ergibt sich für die Planung und Durchführung der jeweiligen Einheiten, dass die Informationen immer wieder auf die Verbindung zur Tätigkeit der Ehrenamtlichen und den Nutzen für die zu begleitende Zielgruppe geprüft werden.

### **Thema: Integration**

Das Thema Integration ist schier unerschöpflich und wird in unterschiedlicher Weise ausgedrückt. Es gibt zahlreiche Publikationen und Handlungsansätze, doch fehlt immer noch eine eindeutige Definition vor allem in Bezug auf die gelungene Integration oder aber auch in Bezug auf das Ende des Integrationsprozesses. Ist dieser mit der Einbürgerung abgeschlossen oder muss er fortgesetzt werden? Lässt der Migrationshintergrund, der durch die Aussprache des Namens oder die Färbung der Haut offensichtlich wird, ein Leben lang einen Integrationsbedarf vermuten? Das Thema Integration bewegt sich heute immer noch zwischen zwei zuweilen sehr weit auseinander liegenden Polen, nämlich den ordnungspolitischen und den sozialpolitischen Ansätzen und Aufgaben. Diese beiden miteinander zu verbinden ohne sie zu vermischen, ist keine leichte Aufgabe.

- Ziel:
- Die TN definieren den Begriff Integration nach ihren individuellen Erfahrungen und den Ergebnissen der Arbeiten aus der Basisqualifikation.
  - Die TN beschreiben den Integrationsprozess in Hinblick auf verschiedene Phasen, die z.B. eine Begleitung notwendig machen oder aber in Hinblick auf „erfolgreiche Integration“ – Abschluss des Integrationsprozesses, der einen Abschied notwendig macht.
  - Die TN erstellen eine schriftliche Abschlussarbeit, um das Zertifikat für das Nachhaltigkeitsmodul zu erhalten (Form wird durch die Kursleitung festgelegt) oder:
    - Die TN fassen die Ergebnisse der Basisqualifikation zu Brücken und Bremsen, Wandzeitungen, Assoziationsübungen Integration gemeinsam zusammen und machen diese präsentationsreif.

Die TN erkennen, dass sie sich als Senderin und Sender in Sachen Integration begreifen können und nicht als Objekt einer Gesellschaft, die integrieren will.

Vorbereitung: Wandzeitungen und Ergebnisse anderer Übungen aus der Basisqualifikation bereitstellen.

Durchführung / Verlauf:

Behandlung des Themas während der gesamten Laufzeit des Moduls, vorzugsweise bei den längeren Einheiten und aufeinander aufbauend. Gerade wenn viele schriftliche Informationen wie z.B. der Nationale Integrationsplan oder ausgearbeitete Handlungskonzepte in die Gruppe gegeben werden, ist es wichtig, durch sinnliche Eindrücke, z.B. nach der Betrachtung der Wandzeitungen, die Wahrnehmungs- und Ausdruckskanäle zu wechseln und Formulierungen auf kreative Weise zu finden und eine entsprechende Darstellung zu erarbeiten.

Methoden: Einzel- und Gruppenarbeit, Text verfassen, Abschlussarbeit.

Übung: „Literarisches Arrangement“. Die TN nähern sich einer Definition durch den speziellen sprachlichen Zugang der Erstellung eines Gedichts.

Hinweise und Empfehlungen für die Dozentinnen und Dozenten:

Zielsetzung: Die Ergebnisse in geeigneter Weise in der Öffentlichkeit präsentieren.



Osnabrücker Freiwilligentag 2007 – Projekt „Willkommensgärten“

## Arbeitshilfe: Übung

### „Literarisches Arrangement zur Definition von Integration“<sup>6</sup>

- Ziel:** Die TN beschreiben bzw. definieren „Integration“ unter Einbeziehung der Reflexion ihrer persönlichen Erfahrungen im Integrationsprozess und der Ergebnisse aus den Übungen im Basislehrgang.  
Unabhängig von den offiziellen Formulierungen sollen sinnliche Eindrücke z.B. nach der Betrachtung der Wandzeitungen oder nach einer intensiven Diskussion verdichtet in eine schriftliche Form gebracht werden.  
Bei den TN soll ein Perspektivwechsel eingeleitet werden von der Problembeschreibung zum Nutzen und zur Freude in der Integrationsdebatte.
- Zeit:** 15 Minuten für das Ausfüllen von zwei Arbeitsblättern  
30 Minuten in Zweiergruppen
- Verlauf:** Die Leitung führt schrittweise in die Übung ein. Die TN erhalten die Information über die Anfangssätze der beiden Arbeitsblätter in getrennten Schritten beim Austeilen.  
Die TN erhalten ein fast leeres Blatt mit der Anfangszeile: „Es kommt eine Zeit, da...“. Die TN setzen den Satz fort und schreiben dazu ohne weitere Vorgaben eigene Gedanken zu den vorherigen Eindrücken oder Diskussionen in die vorgesehenen Kreise.  
Dann erhalten die TN ein zweites Arbeitsblatt mit dem Titel: „Integration hat einen schönen Namen“ und dem Zusatz in mehreren Zeilen: „Einer heißt...“. Die TN schreiben dazu ohne weitere Vorgaben eigene Gedanken und Fortsetzungen.  
Danach setzen sich jeweils zwei Personen zusammen und unterstützen sich gegenseitig bei der Anordnung der Sätze zu einem Gedicht.
- Variation:** Das zweite Arbeitsblatt kann je nach Stimmung und Diskussion in der Gruppe auch anders überschrieben werden z.B. „Heimat hat einen schönen Namen“ oder „Willkommen hat einen schönen Namen“ u.ä.
- Auswertung:** Alle Gedichte werden an der Metaplantafel befestigt.  
Zum Abschluss des Moduls können die Gedichte oder Teile davon in ein Mosaik- bzw. Fortsetzungsgedicht gegeben werden.  
Die Ergebnisse dieser Arbeiten sollen auf keinen Fall auf Nimmerwiedersehen verschwinden oder wie vielleicht die Wandzeitungen irgendwo archiviert werden, sondern sie sollen in Präsentationen sichtbar gewürdigt (schönes Papier, guter Ausdruck) und genutzt werden.

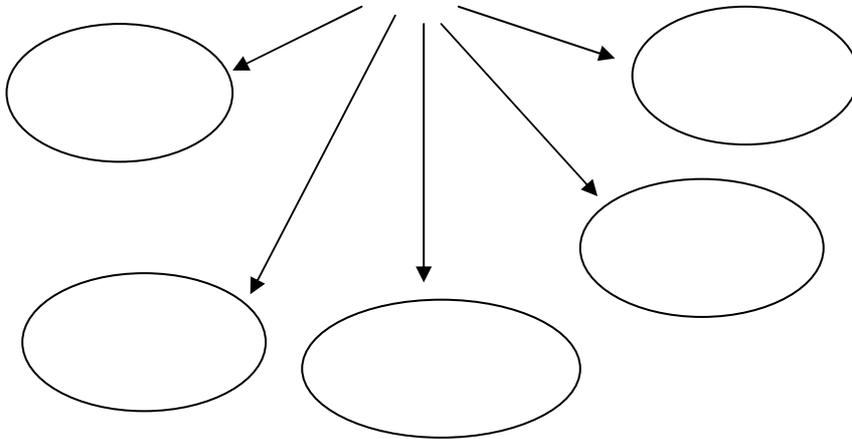
---

<sup>6</sup> LIFE Ideen und Materialien für interkulturelles Lernen, 4, S. 3: „Kindliche Entdeckungsreise in die Lyrik“

Arbeitshilfe: Kopiervorlage

Arbeitsblatt 1 „Literarisches Arrangement zur Definition von Integration“

**„Es kommt eine Zeit, da ... „**



✂ -----

Arbeitsblatt 2 „Literarisches Arrangement zur Definition von Integration“

**„Integration hat einen schönen Namen.“**

**Einer heißt .....**

Arbeitshilfe: Kopiervorlage  
Beispiel aus einer Gruppenarbeit in Osnabrück 2007

**Es kommt eine Zeit,  
da fahre ich nach Deutschland  
dort möchte ich etwas gucken**

**Es kommt eine Zeit,  
da ist meine Seele bereit.  
Das sagt mein Kopf,  
und mein Herz sagt etwas anderes**

**Heimat hat einen schönen Namen  
Einer heißt weiße Birken hinter dem Fenster  
Einer heißt eine Wohnung, wo ich träume  
Einer heißt Lachen und Bäume  
Einer heißt Menschen, die mich verstehen  
Einer heißt warme und glückliche Kindheit  
Einer heißt Weg, den sogar Blinde gut finden  
Einer heißt Vergangenheit und Zukunft für die Kinder**

**und plötzlich verstehe ich  
das wird für mich mein Heimatland**

Arbeitshilfe: Kopiervorlage - Zitate zum Thema Integration

„Kriterien gelungener Integration sind der Abbau von Benachteiligung, Ausgrenzung und Fremdenfeindlichkeit und eine aktive und solidarische Beteiligung von Zuwanderinnen und Zuwanderern am gesellschaftlichen Leben. Miteinander leben, arbeiten und lernen auf der Grundlage von Toleranz und Akzeptanz sind die Bestandteile einer lebendigen Integrationskultur.“

Auszug: Leitlinien der Integration in Niedersachsen<sup>7</sup>

„Alle reden von Integration, aber was genau darunter verstanden wird, ist recht verschieden. So klingen Positionen oft zunächst sehr ähnlich – alle sprechen von Anerkennung, von Toleranz und Verantwortung. Aber auf den zweiten Blick erschließen sich doch unterschiedliche Schwerpunkte oder sogar gegenteilige Meinungen.“<sup>8</sup>

„Integration ist Ziel und Prozess zugleich. Ihr Ziel ist es, allen Bevölkerungsteilen Chancengleichheit zu eröffnen und die gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, kulturellen und politischen Leben zu ermöglichen. Der Integrationsprozess führt über Verständigung und Kommunikation, über Wissen und Toleranz, über Interesse für das Neue und Anerkennung für den Anderen. Er kann nur gelingen, wenn Einwanderer als ebenbürtige und gleichberechtigte Partner akzeptiert werden. Integrationsprozesse dürfen nicht auf rechtlicher Ungleichheit und sozialer Hierarchie aufbauen.“

Auszug aus den Vorstellungen von DGB, türkische Gemeinde Deutschland, Interkultureller Rat, PRO ASYL, Verband binationaler Familien und Partnerschaften, 2007<sup>9</sup>

„Integration bedeutet Identifikation, gleichberechtigte Teilhabe und Verantwortung. Dafür sind Anstrengungen seitens des Staates, der bürgerrechtlichen Gesellschaft und der Migrantinnen und Migranten selbst notwendig. Maßgebend ist zum einen die Bereitschaft der Zuwandernden, sich auf ein Leben in unserer Gesellschaft einzulassen und unser Grundgesetz sowie unsere gesamte Rechtsordnung vorbehaltlos zu akzeptieren. Dies erfordert Eigeninitiative, Einsatzbereitschaft und Eigenverantwortung. Auf Seiten der Aufnahmegesellschaft benötigen wir dafür Akzeptanz, Toleranz, zivilgesellschaftliches Engagement und die Bereitschaft, Menschen, die rechtmäßig bei uns leben, ehrlich willkommen zu heißen.“

Auszug aus dem Bundeskabinettsbeschluss „Gutes Zusammenleben – klare Regeln“, 2006<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup> Handlungsprogramm Niedersachsen, Ministerium für Inneres und Sport, 2005, S.9

<sup>8</sup> „Alle anders – alle gleich“ HG: Interkultureller Rat in Deutschland, Darmstadt, 2008, S. 81

<sup>9</sup> Ebenda: S. 81

<sup>10</sup> Ebenda: S.83

**Thema:**

**Nationaler Integrationsplan**

**Selbstverpflichtungen auf den verschiedenen föderalen Ebenen**

Der Nationale Integrationsplan (NIP) ist ein Dokument von 200 Seiten. Es gibt rund 400 Selbstverpflichtungen diverser Verbände und Organisationen. In Zusammenhang mit dem Themenspeicher und dem Diskussionsstand im Netzwerk der Integrationslotsen bzw. in der Kommune sollten die Durchführenden entscheiden, welche ausgewählten Themen oder Schwerpunkte sie bearbeiten wollen und welche Fachkräfte dazu eingeladen werden sollen.

**Ziel:** Die TN erhalten Informationen zu den Themenfeldern des Nationalen Integrationsplans, zum kommunalen Sachstand und zu geplanten Umsetzungsstrategien.

Die TN erhalten Informationen zu Verantwortung und Zuständigkeiten der Bundesregierung, der Landesregierung und der Stadt- und Gemeinderäte (Strukturen der föderalen Ebenen – Legislative, Exekutive, Judikative – kleine Staatsbürgerkunde).

Die TN erkennen die Rollenverteilung zwischen haupt- und ehrenamtlichen Angeboten und können ihre Aufgaben abgrenzen.

Die TN beginnen mit der Stadtkarte „Integration und Ehrenamt“ und beschreiben ihre Platzierung in der Kommune.

**Vorbereitung:** Ausgaben des NIP rechtzeitig bestellen, Expertinnen und Experten einladen, kommunale Veröffentlichungen recherchieren.

**Referentinnen / Referenten:**

Fachkräfte aus der Kommunalverwaltung

Koordinatoren des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge

Integrationsbeauftragte / Integrationsräte

**Durchführung / Verlauf:**

Das Thema eignet sich für kurze Einheiten. Zu beachten ist, dass die TN nicht mit Informationen überfrachtet werden. Die Durchführenden sollten immer wieder den konkreten Bezug zur Situation in der jeweiligen Kommune und zu den Tätigkeitsfeldern der Teilnehmenden herstellen. Die Arbeitsblätter dienen dazu, möglichst konkret die Maßnahmen zu beschreiben (tatsächliche Tätigkeiten, keine Ideen) und das Verhältnis zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen abzubilden. In Einzelarbeit werden die ausgewählten Arbeitsblätter ausgefüllt und in einer Gruppenarbeit zusammengefasst. Die Ergebnisse können zu einer entsprechenden Stadtkarte werden bzw. Aufgaben des Netzwerkes konkretisieren. Eine Auswahl unter drei Varianten entsprechend der Teilnehmerorientierung ist möglich.

**Methoden:** Vorträge, Aussprache, Gruppenarbeit, Übungen nach Wahl

**Material:** Broschüren, Arbeitsblätter, Großer Stadtplan

**Hinweise und Empfehlungen für die Dozentinnen und Dozenten:**

Die Arbeit mit der Stadtkarte kann auf mehrere Einheiten verteilt werden. Es geht um die Darstellung der Platzierung der Integrationslotsen und des Netzwerkes in der Kommune. Die Darstellung des gesamten Angebots der Integrationsförderung wurde in vielen Orten immer wieder gefordert. Dies ist allerdings eine Aufgabe, die von Hauptamtlichen z.B. in kommunaler Verantwortung, erfüllt werden sollte.

## Arbeitshilfe: Übung

### **„Platzierung der Integrationslotsen vor Ort und Struktur des Netzwerkes“**

- Ziel:** Die TN setzen ihre konkrete Tätigkeit in Bezug zu den angegebenen Themen.  
Die TN bilden das Verhältnis zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen ab.  
Die Gruppe erarbeitet ihren Stadtplan der ehrenamtlichen Angebote.
- Zeit:** 10 Minuten für das Ausfüllen des Arbeitsblattes  
30 Minuten Zusammenfassung im Plenum
- Verlauf:** Die Leitung führt in die Übung ein und erläutert die Hintergründe: Integrationslotsinnen und Integrationslotsen sind nicht für alles und jeden verantwortlich und müssen nicht die gesamte Palette der Integrationsförderung auf ihre Schultern nehmen. Wenn sich Integrationslotsenprojekte als ergänzendes, ehrenamtliches Angebot verstehen, dann ist die Konkretisierung der Tätigkeiten im Zusammenspiel mit dem hauptamtlichen Angebot von besonderer Bedeutung, vor allem um Parallelstrukturen zu minimieren.  
Die TN erhalten ein Arbeitsblatt, in dem sie ihre Maßnahme oder Tätigkeit beschreiben und einem Themenfeld zuordnen. Sie kreuzen an, ob dies mit Hauptamtlichen zusammen angeboten wird oder ob sie eine Tätigkeit alleine ausführen. Es geht ausschließlich um die aktuellen Tätigkeiten und nicht um Ideen oder Bedarfe. In der Rubrik Bemerkungen können Wünsche und Verbesserungsvorschläge eingetragen werden.  
In einer Gruppenarbeit oder im Plenum werden die Ergebnisse zusammengefasst und auf der Stadtkarte markiert.
- Variationen:** Da sich an den Orten unterschiedliche Zielrichtungen entwickelt haben, werden drei Varianten angeboten. Die Auswahl obliegt der Kursleitung.
- Auswertung:** Die Ergebnisse werden protokolliert und fließen in weitere Arbeiten ein.

Arbeitshilfe: Kopiervorlage Arbeitsblatt Variante 1:

Themenkreise des Nationalen Integrationsplans und Platzierung von Maßnahmen der Integrationslotsen vor Ort<sup>11</sup> (HA = Hauptamtliche, EA = Ehrenamtliche)

| <b>Themenkreis</b>   | <b>Maßnahme / Tätigkeit</b> | <b>HA</b> | <b>EA</b> | <b>Bemerkung</b> |
|--|-----------------------------|-----------|-----------|------------------|
| Integrationskurse  |                             |           |           |                  |
| Frühkindliche Bildung:<br>Von Anfang an deutsche Sprache fördern                       |                             |           |           |                  |
| Gute Bildung und Ausbildung sichern, Arbeitsmarktchancen erhöhen                       |                             |           |           |                  |
| Lebenssituation von Frauen und Mädchen verbessern, Gleichberechtigung verwirklichen    |                             |           |           |                  |
| Integration vor Ort unterstützen   |                             |           |           |                  |
| Integration durch bürgerschaftliches Engagement und gleichberechtigte Teilhabe stärken |                             |           |           |                  |
| Kulturelle Pluralität leben – interkulturelle Kompetenz stärken                        |                             |           |           |                  |
| Integration durch Sport – Potenziale nutzen, Angebote ausbauen, Vernetzung erweitern   |                             |           |           |                  |
| Medien – Vielfalt nutzen   |                             |           |           |                  |
| Wissenschaft - weltoffen   |                             |           |           |                  |

<sup>11</sup> Der Nationale Integrationsplan, 2007, S.11

Arbeitshilfe: Kopiervorlage Arbeitsblatt Variante 2

Platzierung von Maßnahmen der Integrationslotsen am Ort in Bezug auf wissenschaftlich beschriebene Integrationsphasen (HA = Hauptamtliche, EA = Ehrenamtliche)

| <b>Integrationsphase</b>  | <b>Maßnahme / Tätigkeit</b> | <b>HA</b> | <b>EA</b> | <b>Bemerkung</b> |
|---|-----------------------------|-----------|-----------|------------------|
| <b>Kulturation</b><br>durch Sprache   |                             |           |           |                  |
| <b>Platzierung</b><br>Einnahme von Positionen im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt                            |                             |           |           |                  |
| <b>Interaktion</b><br>Aufnahme von sozialen Kontakten und Einbindung in soziale Netzwerke der Mehrheitsgesellschaft |                             |           |           |                  |
| <b>Identifikation</b><br>Zugehörigkeits- und Verbundenheitsgefühle  |                             |           |           |                  |

Arbeitshilfe: Kopiervorlage Arbeitsblatt Variante 3

Platzierung von Maßnahmen der Integrationslotsen vor Ort in Bezug auf Fachbereiche in den sozialen Systemen oder in Bezug auf besondere Zielgruppen

(HA = Hauptamtliche, EA = Ehrenamtliche)

| <b>Fachbereich<br/>Zielgruppe</b> | <b>Maßnahme / Tätigkeit</b> | <b>HA</b> | <b>EA</b> | <b>Bemerkung</b> |
|-----------------------------------|-----------------------------|-----------|-----------|------------------|
| Gesundheit                        |                             |           |           |                  |
| Kindergarten                      |                             |           |           |                  |
| Schule                            |                             |           |           |                  |
| Kultur                            |                             |           |           |                  |
| Sport                             |                             |           |           |                  |
| Justiz                            |                             |           |           |                  |
| Religion                          |                             |           |           |                  |
| Politik                           |                             |           |           |                  |
| ....                              |                             |           |           |                  |
| ....                              |                             |           |           |                  |
| Elternarbeit                      |                             |           |           |                  |
| Jugendliche                       |                             |           |           |                  |
| Frauen                            |                             |           |           |                  |
| ....                              |                             |           |           |                  |
| ....                              |                             |           |           |                  |

### **Thema: Themenspeicher – Spezialisierungsbedarf – besondere Zielgruppen**

Der Themenspeicher ist ein wichtiges Instrument in Qualifizierungsmaßnahmen. Bei allen Durchführungen der Basisqualifikation hat sich gezeigt, dass der Themenspeicher und auch die Fragenliste reichlich gefüllt sind. Die Schwerpunkte sind von vielen Faktoren abhängig: wie z.B. von der Zusammensetzung der Gruppe, von den örtlichen Gegebenheiten, vom Sachstandswissen und von den Erfahrungen der Teilnehmenden, vom Maß der Anleitung durch Hauptamtliche und vieles mehr. Die Träger bzw. die Durchführenden des Nachhaltigkeitsmoduls haben hier die Aufgabe, eine teilnehmerorientierte Planungsgestaltung einzuleiten. Sinnvoll ist es, auf die Ressourcen von Fachkräften und weiteren Beteiligten aus der Basisqualifikation und den Netzwerken zurückzugreifen.

Angezeigt werden vor allem Themen wie Klärungsbedarfe bei örtlichen / regionalen Aufgaben, Erweiterung von theoretischem Fachwissen, Diskussionsbedarfe in Bezug auf bestimmte Zielgruppen und vor allem der Bedarf nach Erfahrungsaustausch mit anderen Integrationslotsen. Einige Inhalte werden sich in den anderen Themenbereichen wieder finden, doch ist gerade die Bearbeitung des Themenspeichers aus der Basisqualifikation bzw. aus dem daraus entstandenen Netzwerk ein besonderes Indiz für die Nachhaltigkeit vorangegangener Maßnahmen.

**Ziel:** Die TN erfahren, dass ihre Anliegen ernst genommen werden und ihre angemeldeten Bedarfe wahrgenommen werden.

Die TN erhalten Anregungen aus anderen Projekten und entwickeln die Aufgaben des Netzwerkes.

Die Entwicklung von passgenauen Angeboten vor Ort kann nicht ohne die Berücksichtigung der Wünsche und Bedarfe der TN und ihrer Kundschaft entstehen.

**Vorbereitung:** Prioritäten der Themen festlegen, inhaltliche Recherche und Einladung von Expertinnen und Experten.

**Referentinnen / Referenten:**

Fachkräfte nach Themenschwerpunkten

**Durchführung / Verlauf:**

Die Themen können in kurzen oder langen Einheiten platziert werden. In einigen Orten wurden kleine Exkursionen, Besuche in ausgewählten Einrichtungen angeboten.

**Methoden:** Vorträge, Aussprache, Gruppenarbeit zu ausgewählten Themen, Übungen nach Wahl

**Material:** entsprechend der Themen

**Hinweise und Empfehlungen für die Dozentinnen und Dozenten:**

Die Bearbeitung des Themenspeichers sollte nicht auf die lange Bank geschoben werden, sondern in der manchmal notwendigen Prioritätensetzung gegenüber den Teilnehmenden transparent dargestellt werden.

**Thema:**

**Aktuelle Themen, gesetzliche Änderungen und inhaltliche Informationen**

Aktuelle Themen können durch die Berichterstattung in den Medien eine hohe Aufmerksamkeit erzielen und es besteht leider immer noch das Risiko, dass Fragen der Einwanderungspolitik, für welche Zwecke auch immer, instrumentalisiert werden können. Um hier eine klare Position einnehmen zu können, ist es wichtig, inhaltliche Informationen auf dem neuesten Stand zu erhalten.

Ziel: Die TN werden in den neuesten Stand gesetzt.  
Die TN erhalten Informationen, die sie in ihrer Tätigkeit besonders bei der Begleitung von Einzelpersonen brauchen.  
Die TN setzen sich mit aktuellen Themen und ihrer Darstellung in den Medien auseinander.  
Die TN finden ihren Standpunkt.

Vorbereitung: Prioritäten der Themen festlegen, inhaltliche Recherche und Einladung von Expertinnen und Experten.

Referentinnen / Referenten:  
Fachkräfte nach Themenschwerpunkten

Durchführung / Verlauf:  
Diese Arbeiten eignen sich gut für kurze Einheiten.  
Themenspektrum gesetzliche Änderungen:  
Integrationskurse  
Familiennachzug – Stichworte: Spracherwerb im Herkunftsland, „Zweckehe“, „Zwangsheirat“  
Einbürgerung  
Auswirkungen des Staatsangehörigkeitsgesetzes von 2000 – die ersten Kinder werden 18 Jahre und müssen sich entscheiden  
Themenspektrum öffentliche Aufmerksamkeit  
Jugend und Gewalt  
Frauen – Zwangsheirat, Menschenhandel  
Weltweite Fluchtbewegungen  
Diskriminierung / Rassismus

Methoden: Vorträge, Aussprache, Gruppenarbeit zu ausgewählten Themen, Übungen nach Wahl

Material: entsprechend der Themen

Hinweise und Empfehlungen für die Dozentinnen und Dozenten:

Gut geeignetes Unterrichtsmaterial:

„Geschlechterrollen vor dem Hintergrund unterschiedlicher Religionen und Weltanschauungen“, Ursula Röper, Ruthild Hockenjos (Hg), Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn 2007

„alle anders – alle gleich“ Informationen und Materialien zu den Internationalen Wochen gegen Rassismus, HG Interkultureller Rat in Deutschland: Darmstadt 2008

## **Thema: Bürgerschaftliches Engagement im kommunalen und politischen Raum**

Integrationslotsinnen und Integrationslotsen sind zivilgesellschaftliche Akteure, die ein hohes Engagementpotenzial aufweisen. Das Spannungsfeld zwischen Ehrenamt und Hauptamt wird immer wieder thematisiert. Ehrenamtliche Migrantinnen und Migranten fühlen sich zum Teil ausgenutzt und die Hauptamtlichen in der Migrations- und Integrationsarbeit fürchten sich vor der Kürzung der Fördermittel und um den Bestand ihrer Stellen. In vielen Gesprächen wurde der Eindruck geäußert, dies habe seine Ursache im Verhältnis von Mehrheiten und Minderheiten. Doch gibt es dieses Spannungsfeld auch in anderen Aufgabenfeldern, in denen sich aber Lösungen entwickelten. Hier scheint es sinnvoll, Einblicke zu vermitteln in Bereiche des ehrenamtlichen Engagements im Allgemeinen wie zum Beispiel das traditionelle Ehrenamt in Kirchen und Wohlfahrtsverbänden, die Entwicklung neuer Formen durch Freiwilligenagenturen, die Selbsthilfebewegungen oder die politische Interessenvertretung. Bedürfnisse und Formen, wie Menschen heute freiwillig aktiv sein wollen, haben sich gewandelt. Persönliche Entfaltung und Spaß in der Gemeinschaft mit anderen zu erleben sind vorrangige Motive geworden. Ehrenamtliches Engagement wird sich, unabhängig von den Aufgabenfeldern, immer wieder mit diesem Spannungsfeld auseinandersetzen müssen.

Voraussetzungen für Lösungsstrategien sind klare Formulierungen der Aufgaben, der gesellschaftliche Auftrag und die entsprechenden Rahmenbedingungen. Die Ermittlung des Bedarfs an Ehrenamtlichen muss grundsätzlich aus zwei Blickwinkeln vorgenommen werden. Zwei entscheidende Fragen sind hier zu beantworten:

Welche Tätigkeiten sollen zuerst mit Ehrenamtlichen besetzt werden und sind dabei am attraktivsten für die Freiwilligen? Wie viele Ehrenamtliche können verantwortlich eingearbeitet und angeleitet werden?

Ziel: Die TN erhalten Informationen über ehrenamtliches Engagement im Allgemeinen.

Die TN setzen ihr Engagement in Bezug zu anderen Formen z.B. des traditionellen Ehrenamts.

Die TN bestimmen ihre individuellen Aufgaben und die Aufgaben des Netzwerkes.

Vorbereitung: Prioritäten der Themen festlegen, inhaltliche Recherche und Einladung von Expertinnen und Experten.

Referentinnen / Referenten:

Vertreter der Wohlfahrtsverbände, Vertreter aus den Ratsfraktionen oder Beiräten, Freiwilligenagenturen, Selbsthilfegruppen

Durchführung / Verlauf:

Die Themen können in kurzen oder langen Einheiten platziert werden.

Methoden: Vorträge, Aussprache, Gruppenarbeit, Übungen nach Wahl

Material: entsprechend der Themen

Hinweise und Empfehlungen für die Dozentinnen und Dozenten:

Emotionen wahrnehmen und entsprechend würdigen. Die Einblicke in andere Formen des Ehrenamts sind nicht im Sinne von Gleichmacherei zu behandeln, sondern mit dem Ziel, Merkmale und Strukturen zu erkennen, die auch im Bereich Integration von Bedeutung sind. Zu beachten ist, dass ein Teil der Migranten und Migrantinnen eben nicht alle Bürgerrechte, wie z.B. das Wahlrecht, hat.

Arbeitshilfe: Kopiervorlage Zitate

## **23,4 Millionen Ehrenamtliche, das sind 36% der Bevölkerung, engagieren sich<sup>12</sup>**

|      |                                       |
|------|---------------------------------------|
| 43 % | Verein                                |
| 15%  | religiöse oder kirchliche Einrichtung |
| 12%  | staatlich und kommunale Einrichtung   |
| 11%  | Initiativen                           |
| 7%   | Privat /Stiftungen                    |
| 7%   | Verband                               |
| 5%   | Parteien / Gewerkschaften             |

### **Subsidiarität**

Was der Einzelne, die Familie oder Gruppen und Körperschaften aus eigener Kraft tun können, darf weder von einer übergeordneten Instanz noch vom Staat an sich gezogen werden. Es soll sicher gestellt werden, dass Kompetenz und Verantwortung des jeweiligen Lebenskreises anerkannt und genutzt werden. Das schließt allerdings die staatliche Pflicht mit ein, die kleineren Einheiten falls nötig zu stärken, damit sie entsprechend tätig werden können. Die im Subsidiaritätsprinzip zum Ausdruck kommende Anerkennung sozialer Initiativen ermöglicht dem hilfebedürftigen Bürger ein Wahlrecht.

### **Soziales Kapital**

„Institutionelle Anbindung und Vernetzung spielen im bürgerschaftlichen Engagement eine große Rolle; denn in den Netzwerkbeziehungen wird soziales Kapital wirksam. Mit dem Begriff soziales Kapital bezeichnet Bourdieu (1983) die Gesamtheit der vorhandenen und potentiellen Ressourcen, die mit der Teilhabe an einem Netz sozialer Beziehungen gegenseitigen Kennens und Anerkennens verbunden sind. Dabei bezieht sich soziales Kapital nicht auf natürliche Personen an sich, sondern auf die Beziehungen zwischen ihnen. Soziales Kapital bietet für die Individuen einen Zugang zu den Ressourcen des sozialen und gesellschaftlichen Lebens wie Unterstützung, Hilfeleistung, Anerkennung, Wissen und Verbindungen (Putnam 2001). Solche Netzwerkbeziehungen erlauben somit einen Ressourcen- und Kompetenztransfer zwischen ihren Mitgliedern. Damit wird auch deutlich, wie wichtig die institutionelle Anbindung und Vernetzung der Integrationsbegleiterprojekte ist.“ (Huth, Susanne: Expertise 2007, S.42)

---

<sup>12</sup> „Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004“, Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005

## Arbeitshilfe: Checkliste Anerkennung der ehrenamtlichen Tätigkeit

Der Kern aller ehrenamtlichen Tätigkeit besteht im Engagement für andere Menschen. Der persönliche und soziale Nutzen spiegelt sich in der sicht- und spürbaren Anerkennung.

### Unsichtbare Arbeit sichtbar machen!!

#### Durch entsprechende Nachweise

#### Der Nachweis

- bestätigt die Art und den Umfang der geleisteten ehrenamtlichen Arbeit
- unterstützt das Selbstbewusstsein und fördert die Selbstbestimmung
- verbessert die öffentliche Anerkennung
- schafft die Möglichkeit, die ehrenamtliche Tätigkeit im Versicherungs-, Steuer- und Rentenrecht zu berücksichtigen
- fördert die Anerkennung der im Ehrenamt erworbenen Qualifikation beim Einstieg ins Erwerbsleben und bei der beruflichen Weiterentwicklung.



Präsentation in Oldenburg, Februar 2008

Arbeitshilfe: Arbeitsblatt Formen der Anerkennung in der Kommune

Beispiel: Bewertung durch die TN

Die Gruppe sammelt Formen der Anerkennung durch die Kommune bzw. die Einsatzstelle, bewertet diese und entwickelt Vorschläge entsprechend ihrer Bedürfnisse.

| Anerkennung durch                       | Bewertung<br>+ / - | Das wünsche<br>ich mir | Das will ich<br>nicht | Verbesserungen |
|---|--------------------|------------------------|-----------------------|----------------|
| Zertifikate                             |                    |                        |                       |                |
| Ausweis                                 |                    |                        |                       |                |
| Ehrenamtskarte                          |                    |                        |                       |                |
| Karten für Zoo oder Theater             |                    |                        |                       |                |
| Einladungen zu offiziellen<br>Anlässen  |                    |                        |                       |                |
| Präsentation in der Öffentlich-<br>keit |                    |                        |                       |                |
| Aufwandsentschädigung                   |                    |                        |                       |                |
|   |                    |                        |                       |                |
|   |                    |                        |                       |                |

✂ -----

Arbeitshilfe: Ein Nachweis kann folgende Rubriken enthalten und in Form eines kleinen Heftes geführt werden:<sup>13</sup>

| Datum         | Stunden | Einrichtung / Tätigkeit | Mentorin / Mentor |
|---------------|---------|-------------------------|-------------------|
|               |         |                         |                   |
|               |         |                         |                   |
|               |         |                         |                   |
|               |         |                         |                   |
|               |         |                         |                   |
| <b>Summe:</b> |         |                         |                   |

<sup>13</sup> Zeitspendenkonto AWO-Osnabrück

## Arbeitshilfe: Checkliste: Koordination vor Ort

Festlegung von Kompetenzen und Verantwortlichkeiten für den Einsatz von ehrenamtlichen Integrationslotsinnen in Integrationslotsen im kommunalen Raum

- Eine namentlich bekannte Person und keine anonyme Stelle wird bestellt
- Festlegung von Kompetenzen und Entscheidungsbefugnissen
- Finanzielle und personelle Ressourcen abklären
- Beschreibung der Verantwortlichkeiten und Aufgabenfelder
- Planungsverantwortung und Evaluationspflicht
- Koordination Hauptamtliche und Ehrenamtliche
- Balance zwischen Anerkennung und Mitwirkung

## **Gestaltungsfelder für ein systematisches und nachhaltiges Konzept zum Einsatz der Integrationslotsinnen und Integrationslotsen im kommunalen Raum**



## **Thema: Diskriminierung / Rassismus**

Dieses Thema ist überaus wichtig, doch sollte es nach Bedarf behandelt werden. Es wird sowohl von äußeren Bedingungen beeinflusst als auch von inneren Einstellungen und Erfahrungen. Die Verbesserung der Integrationsbemühungen auf allen Seiten hat nicht automatisch die Verminderung von Diskriminierung zur Folge. Die Einführung des Begriffs „Menschen mit Migrationshintergrund“ hat in vielen Bereichen der Integrationsdebatte dazu geführt, dass die immer noch vorhandene Tatsache in „Wir und Die Kategorien“ zu denken und zu handeln, ein wenig verwischt wird. Die Bilder im Kopf sind geblieben. Ausländer darf man ja nicht mehr sagen, aber Migrationshintergrund meint doch oft das Gleiche. Es sind eben Menschen, die immer noch nicht richtig dazu gehören, auch wenn sie ausgezeichnet deutsch sprechen, auch wenn sie einen deutschen Pass besitzen. In vielen Publikationen zum Thema Integration werden Menschen mit Migrationshintergrund auf die Weise dargestellt, dass eine Frau mit Kopftuch oder ein Kind mit dunkler Hautfarbe abgebildet sind. Dies sagt aber nicht viel über die Lebenswirklichkeit dieser Menschen und den Zustand unserer Gesellschaft aus. Ob mit oder ohne Migrationshintergrund, es gibt immer noch eine Zweiteilung in unserem Land.

**Ziel:** Die TN tauschen ihre Erfahrungen über Diskriminierung im Alltag aus und fassen Ergebnisse zusammen.  
Die TN analysieren die Situation und den Bedarf vor Ort.  
Die TN erhalten Informationen über Möglichkeiten gegen Diskriminierung und Rassismus vorzugehen.

**Vorbereitung:** inhaltliche Recherche und Einladung von Expertinnen und Experten

**Referentinnen / Referenten:** Vertreter von Antirassismusinitiativen, Antidiskriminierungsbüros, Menschenrechtler

**Durchführung / Verlauf:** Die Themen können in kurzen Einheiten behandelt werden oder im Themenkreis der Selbstreflexion.

**Methoden:** Vortrag, Aussprache, Gruppenarbeit, Übungen nach Wahl  
**Material:** Antidiskriminierungsgesetz, Broschüren

**Hinweise und Empfehlungen für die Dozentinnen und Dozenten:**

Geeignetes Material findet sich in:  
„alle anders – alle gleich“ Informationen und Materialien zu den Internationalen Wochen gegen Rassismus, HG Interkultureller Rat in Deutschland: Darmstadt 2008

## Arbeitshilfe: Kopiervorlage Zitate / Geschichten

„Es gab einmal eine Frau in Deutschland, die hatte einen kleinen Sohn. Dieser Sohn war eigentlich ein Kind wie jedes andere, aber er wurde von manchen Leuten in seiner Nachbarschaft lange und nachdenklich angeschaut. Die Frau bemerkte es und fragte sich, warum dies so war. Lag es daran, dass ihr Sohn eine etwas dunklere Haut und etwas lockigere Haare als die meisten anderen Kinder dort hatte? Oder vermissten die Leute den Vater, der nicht mehr in Deutschland leben konnte und zurück in seine Heimat auf einem anderen Kontinent gekehrt war?“

Die Frau traf einen Mann, dessen Sohn ihrem eigenen sehr ähnlich war. Auch er war eigentlich ein fröhliches Kind, doch wurde er wegen seines Aussehens oft lange und nachdenklich angeschaut. Und auch sein Vater hatte mit seiner Mutter nicht mehr leben können. Die Erfahrungen eines „friedlichen“ Lebens in Deutschland waren aufgrund der Menschen dort einfach zu unterschiedlich geworden.

Der Mann und die Frau wollten aber nicht einfach in ein anderes Land ziehen, wo sie mit ihren Kindern vielleicht sorgloser hätten leben können. Sie waren überzeugt, dass sie in dieses Land gehörten und dass ihre Kinder ja eigentlich gar nicht so anders waren als andere Kinder in Deutschland. Und wo auch immer sie hingingen, trafen der Mann und die Frau weitere Männer und Frauen mit Kindern wie den ihren.

Die Frau und der Mann sprachen mit den Frauen und Männern und ihren Kindern und trafen sich. Erst spontan, dann regelmäßig. Sie entschlossen sich, gemeinsame Schritte zu unternehmen, gemeinsame Wege zu gehen. Mal kamen ganz viele dazu, mal kaum jemand. Mal brachte der Gedanke, dass sie und ihre Kinder ja sowieso immer nur die „Anderen“ oder „Dunkleren“ bleiben würden, alles ins Wanken. Und selbst die Frau und der Mann und ihre Söhne sahen sich nicht mehr.

Doch dann gab eine neue Erfahrung wieder einen Anstoß, sich noch einmal zu treffen, sich einzubringen, nach vorne zu schauen und festzuhalten an der Überzeugung, dass gemeinsame Schritte ein friedliches Leben in Deutschland für diese Männer und Frauen mit ihren gar nicht so anderen Kindern möglich macht.“

Astrid Kleis und Anna Kamaha zur Vereinsgründung: Afrodeutsche Familien Osnabrück (AFO) e.V.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Das Magazin für AfroKultur, Juni 2007, S. 36

## **Themenkreis 2:**

### **Einsatzstellen und Netzwerke**

#### **Motivation und Verbesserung der Methoden und Instrumente**

Dieser Themenkreis wendet sich den inneren Einstellungen und Gegebenheiten zu. Diese beziehen sich zum einen auf die individuellen Ressourcen und Kompetenzen der/des Integrationslotsin/en und zum anderen auf die Zusammenarbeit innerhalb des Netzwerkes sowie auf die Kooperation mit Hauptamtlichen in den jeweiligen Tätigkeitsfeldern. Grundlage sind hier die Ergebnisse aus den Arbeiten in den Basisqualifikationen, die in der Regel in schriftlicher Form vorliegen. Diese Arbeiten verfolgten das Interesse, die individuellen Erfahrungen im Integrationsprozess und die Erfahrungen der sozialen Bezugsgruppe zu nutzen, zu benennen und sichtbar zu machen. Im Nachhaltigkeitsmodul geht es nun darum, diese Ergebnisse auf ihre Praxistauglichkeit und auch auf ihre Wirksamkeit zu prüfen.

- Konnte der persönliche Standard (Handbuch S. 83) gehalten werden?
- Hat sich das Anforderungsprofil (Handbuch S. 94) in der praktischen Tätigkeit bestätigen lassen?
- Waren die Tipps zum Ehrenamt (Handbuch S. 88) hilfreich? Wurden diese Tipps in der Praxis berücksichtigt oder sind sie im Ordner verschwunden?
- Gibt es nicht erfüllte Erwartungen? Wo gibt es Korrekturbedarf und welche Verbesserungsvorschläge sind zu entwickeln?

In einem weiteren Schritt dient das Nachhaltigkeitsmodul dazu, diese Erfahrungen so konkret wie möglich zu beschreiben. Zur Bearbeitung dieser Themen werden in der Regel keine Experten eingeladen. Es wird nach Möglichkeit auf theoretischen Input verzichtet, da es tatsächlich um die Selbstbestimmtheit der Teilnehmenden geht. Die Arbeiten in diesem Themenkreis sind einerseits ergebnisoffen zu gestalten, da sich alle Teilnehmenden einbringen sollen, und andererseits sind sie zielführend ergebnisorientiert anzulegen, um die Wirksamkeit auf Dauer sichtbar und auch messbar machen zu können. Gerade im sozialen Bereich erscheint die Messung von Effekten schwierig zu sein, da diese sich erst in einem lange dauernden Prozess entwickeln können und oft kein direkter Bezug z.B. zur Tätigkeit des Integrationslotsen hergestellt werden kann. Hinzu kommt, dass allgemein schnell im Zusammenhang mit dem Thema ‚Integration‘ eine öffentliche und mitunter auch individuelle Ungeduld zu verzeichnen ist, die eingeleitete Prozesse nicht immer fördernd beeinflusst und vor allem die Beteiligten unter Druck setzt. Gerade darum ist es notwendig, die Wirkungen der Maßnahmen in sehr kleinen Schritten zu messen und hierfür entsprechende Instrumente anzuwenden. So kann man heute bereits feststellen, dass z.B. die Durchführung der Basisqualifikation an einigen Orten messbare Ergebnisse gezeigt hat, da in Folgelehrgängen weitere Ehrenamtliche ausgebildet wurden.

Im Nachhaltigkeitsmodul sollte es gelingen, weitere Ergebnisse darzustellen und zu prüfen, auch wenn diese nur als einzelne Muster des großen Teppichs erscheinen.

## **Thema: Bedingungen im Ehrenamt, Beschreibung konkreter Einsätze**

Die Bedingungen im Ehrenamt sind von verschiedenen Faktoren abhängig. Hierzu zählen das Angebot und die Nachfrage vor Ort, die Kooperationsbereitschaft der Hauptamtlichen und die Motivation der Freiwilligen. Es ist nicht zu leugnen, dass einige Freiwillige geduldig auf ihre Einsätze warten und auch, dass Anfragen von Hauptamtlichen nicht bedient werden können. Es gibt aber auch die Erfahrungen, dass Freiwillige fast ständig im Einsatz sind und Hauptamtliche die Tätigkeiten der Freiwilligen als Entlastung empfinden. Auch die konkreten Einsätze werden eine große Vielfalt zeigen, denn da gibt es diejenigen, die überall präsent sind und die Anbindung suchen - und da es gibt solche, die Einzelgänger bleiben werden. Dazwischen sind diejenigen, die kontinuierlich arbeiten, oftmals ganz still und zurückgezogen.

- Ziel:** Die TN werden aufgefordert, ihr Ehrenamt konkret zu beschreiben.  
Die TN prüfen die Ergebnisse der Arbeiten aus der Basisqualifizierung.  
Die TN konkretisieren ihre Aufgaben und Tätigkeitsfelder und positionieren sich im Netzwerk bzw. im kommunalen Raum.  
Die TN bilanzieren die Ergebnisse und entwickeln Tipps.
- Vorbereitung:** Prioritäten der Themen festlegen, Ergebnisse aus der Basisqualifikation schriftlich zusammenfassen, inhaltliche Recherche zu ausgewählten Themen.
- Durchführung / Verlauf:**  
Die Themen sind in langen Einheiten zu platzieren bzw. über mehrere Einheiten zu verteilen. Die TN üben sich in ihrer Selbst- und Fremdwahrnehmung, der Präzisierung und der Präsentation.  
Weitere zielführende Fragen im Ehrenamt können sich z.B. auch auf die Einschätzung der begleiteten Personen beziehen:  
Wie bewertet der Kapitän die Tätigkeit des Lotsen und was sagen die Passagiere?  
Wenn es tatsächlich ein temporärer Einsatz ist, wie kommt der Lotse auf das Schiff und wie geht er wieder, wie wird der Abschied gestaltet?  
Die Ergebnisse sollten in die Stadtkarte der Angebote einfließen.
- Methoden:** Einzel- und Gruppenarbeiten, Übungen nach Wahl, Aussprache, Präsentation der Ergebnisse
- Material:** entsprechend der Themen und Übungen

Hinweise und Empfehlungen für die Dozentinnen und Dozenten:

Je nach zeitlicher Struktur des Lehrgangs ist zwischen den Ergebnissen aus beiden Themenkreisen eine Verbindung herzustellen. Die folgenden Übungen sind als Einstieg gedacht, die Durchführenden planen und strukturieren die Bearbeitung der Ergebnisse aus der Basisqualifikation. Zu beachten ist, dass sowohl bei der Begleitung von Einzelpersonen als auch bei Gruppen- und Projektarbeit die Unterstützungs- und Anleitungspflicht der Hauptamtlichen nicht aus den Augen verloren wird. Die Qualifizierung kann diese Funktionen nicht ersetzen.



## Thema: Begleitung von Einzelpersonen

Die Begleitung von Einzelpersonen ist zuweilen ein Kunststück für den Lotsen. Wenn es eine klare Aufgabe gibt, wie z.B. die Begleitung zum Arzt, kann man sagen, ich habe sie erfüllt, sobald ich wieder zu Hause bin. Doch im wirklichen Leben entsteht schon aus dieser Begleitung eine Beziehung und mögliche Folgeaufgaben entwickeln sich. Wenn dann allerdings die Zielrichtung nicht eindeutig ist, kann sich bei einigen Beteiligten Unzufriedenheit einstellen.

Helga Raabe, Teilnehmerin aus der ersten Osnabrücker Qualifizierung, beschrieb auf dem Fachtag im März 2007 sehr anschaulich ihre Erfahrungen in der Praxis über den Zeitraum eines Jahres. Sie berichtet, wann sie auf das Schiff geholt wurde, welche Umwege sie fuhren, wann sie langsamer wurden und wieder Fahrt aufnahmen. Ihr Logbuch endet mit folgenden Sätzen:

„Jetzt gerät unser Schiff in Not. Kapitän und Lotse sind sich nicht einig über den Weg. Frau Hao schlägt die Warnung der Pädagogen zwar nicht voll in den Wind, meint aber, dass Yun alles schaffen wird. Während ich das Menetekel schlechter Noten an die Wand male, die Gesamtschule als Lichtblick bemühe, gibt Kapitän Hao das Gymnasium als Ziel vor. - Ich bleibe noch an Bord. Unser nächstes Ziel ist der VPAK – der Verein zur pädagogischen Förderung von Ausländerkindern. Mein Schiff soll nicht untergehen!“<sup>15</sup>

Da die Begleitung von Einzelpersonen in der Regel in eine Dreieckskonstellation führt, sollte das Prinzip „Mehr als eine Perspektive einnehmen“ in Erinnerung gerufen werden.

Ziel: Die TN reflektieren ihre Einsätze in Bezug auf Anfang, Durchführung und Ende.  
Die TN können entscheiden, was sie selbst tun können und wann sie sich an Fachkräfte wenden müssen.  
Die TN entwickeln Tipps für die praktische Tätigkeit der Begleitung, bei Konflikten oder bei Übersetzungen.  
Die TN benennen Schwachstellen und Konfliktfelder.

Vorbereitung: Themen festlegen und Prioritäten setzen, Ergebnisse aus Erfahrungsberichten, exemplarische Situationen beschreiben, Fallbeispiele sammeln.

Durchführung / Verlauf:

Die Themen können in kurzen oder langen Einheiten platziert werden. Mögliche Fragestellungen können bearbeitet werden:  
Wie beginnt mein Einsatz, wie ist die Durchführung, wann ist das Ende?  
Wie gestaltet sich ein Anfangskontakt, ein Vermittlungskontakt und ein Überweisungskontakt? Wer ist daran beteiligt?  
Welche Regeln gibt es bei der Überweisung: Von einer hauptamtlichen Stelle an mich, und von mir an eine hauptamtliche Stelle? (Zeitpunkt, Form, Grund)  
Woran stelle ich eine Wirkung meiner Tätigkeit für die jeweilige Person, im positiven und auch negativen Sinn, fest?

---

<sup>15</sup> Raabe, Helga: Meine Tätigkeit als Integrationslotsin, VHS-Osnabrück, Programmheft Nr. II, 2007, S. 140

|           |  |
|-----------|--|
|           | Wie verhalte ich mich in Konflikten, bei Beschwerden oder in krisenhaften Situationen?<br>Wie und wo kann ich meine eigenen Beschwerden vortragen? |
| Methoden: | Szenische Übungen, Rollenspiele, Gruppenarbeit, Aussprache, Entwicklung von Tipps  |
| Material: | entsprechend der Themen und Übungen  |

Hinweise und Empfehlungen für die Dozentinnen und Dozenten:

Dieses Thema sollte dann ausführlich behandelt werden, wenn die Mehrheit in der Gruppe auch tatsächlich in der Begleitung von Einzelpersonen tätig ist. Grundlage sind die Arbeiten aus der Basisqualifikation und die anschließenden Tätigkeiten. Die Arbeiten können durch die sechs W's: wann, was, wer, wie, wo, warum strukturiert werden.

Die Themen Konflikte und Beschwerden tauchen auch bei der Gruppenarbeit, den Grenzen und der Kommunikation wieder auf. Die folgenden Arbeitsblätter sind keine Vorgaben, sondern sollten unterstützend in den Gruppenprozess einbezogen werden. Daraus können sich Fragestellungen entwickeln, die z.B. durch die Übung „Standpunkt und Bewegung“ vertiefend in der Gruppe bearbeitet werden.

Konflikte und Beschwerden können bei den begleiteten Personen und auch bei den Einrichtungen, die die Ehrenamtlichen anfordern, auftreten.

„Genauso wie die Tätigkeitsfelder unterschiedlich sind, ist die Erwartungshaltung gegenüber den Integrationslotsen sehr vielfältig. Die Kooperationsarbeit mit hauptamtlichen Strukturen brachte das an den Tag. Zum einen sind die Erwartungen sehr hoch: So als wenn die Lotsen quasi die Welt retten könnten und die verschieden gelagerten Konflikte im schulischen, Arbeitslosen- oder Familienbereich auflösen könnten. Das stellt natürlich eine Überforderung à priori dar.

Zum anderen kann eine Beschränkung der Tätigkeit auf einmalige Einsätze (wie z.B. der Behördengang), die sich lediglich auf das Dolmetschen beziehen, erfolgen. Diese falsche Erwartungshaltung kann dazu führen, dass die Freiwilligen auf jederzeit abrufbare ‚Laufburschen‘ reduziert werden.“<sup>16</sup>



Projekt „Internationale Modenschau“ Osnabrück

---

<sup>16</sup>Klausing, Julia: Vortrag in Oldenburg, s.o.

Arbeitshilfe: Checkliste / Arbeitsblatt

**Mögliche Reaktionen und Strategien bei Beschwerden**

|                                      | Ist mir fremd | * * * | * * * | * * * | Ist mir vertraut |
|--------------------------------------|---------------|-------|-------|-------|------------------|
| Verständnis entwickeln               |               |       |       |       |                  |
| Dritte einbeziehen                   |               |       |       |       |                  |
| Inhalt und Beziehung trennen         |               |       |       |       |                  |
| Positive Elemente im Konflikt finden |               |       |       |       |                  |
| Machtkampf ausfechten                |               |       |       |       |                  |
| Innere Einstellung ändern            |               |       |       |       |                  |
| An Vernunft appellieren              |               |       |       |       |                  |
| Verdeckter Streit                    |               |       |       |       |                  |
| Aus dem Feld gehen                   |               |       |       |       |                  |
| Kompromiss suchen                    |               |       |       |       |                  |
| Gemeinsame Ziele betonen             |               |       |       |       |                  |
| An Fairness appellieren              |               |       |       |       |                  |
| Offener Streit                       |               |       |       |       |                  |
| Alles leugnen                        |               |       |       |       |                  |
| ....                                 |               |       |       |       |                  |
|                                      |               |       |       |       |                  |

Die TN füllen dieses Blatt in Form der Selbstbilanzierung aus, sie können die Ergebnisse für sich behalten oder im Plenum vorstellen. Die Durchführenden können diese Strategien auch in Bezug auf traditionelle / kulturelle / familiäre Einstellungen in der Gruppe diskutieren.

Die Arbeit kann erweitert werden in Bezug auf die Kunden oder beteiligten Einrichtungen.

Arbeitshilfe: Checkliste / Arbeitsblatt: Analyse eines Fallbeispiels

### Abwehrmechanismen und Lösungsstrategien

Prozesse bei der Begleitung von Einzelpersonen entwickeln sich nie gradlinig und auch nicht chronologisch. So kann es vorkommen, dass sich das Schiff in einer Schlangenlinie zwischen der linken und rechten Spalte bewegt, zwischenzeitlich anhält, um fachlichen Rat zu holen und dann sein Ziel in der Mitte erreicht.

| Der Weg in die Krise   | Der Weg der Begleitung     | Der Weg zur Selbsthilfe  |
|--|----------------------------|--|
| Keine Hilfe vorhanden  |                            | Unterstützung bei der Analyse und Lösung des Problems                                  |
| Sich unverstanden fühlen, Problemsituation verstärkt sich      |                            | Verständnis spüren   |
| Die Belastung wächst, verbleiben in der Abwehrhaltung          |                            | Analyse des Problems und Annahme   |
| Konflikte mit Angehörigen und beteiligten Fachkräften          |                            | Schrittweise Bearbeitung der Konfliktsituation, Einleitung von Problemlösungsschritten |
| Belastung wird nicht analysiert, keine Problemlösung           |                            | Abwehrmechanismus ist rückläufig   |
| Ständige Überbelastung kann schwere psychosoziale Folgen haben |                            | Hilfe zur Selbsthilfe wird aktiviert   |
|  | <b>Ende gut, alles gut</b> |  |

## **Thema: Begleitung in Gruppen und Projektarbeit**

Die Begleitung in Gruppen oder die Projektarbeit verlangt von den Freiwilligen einen höheren Selbstverpflichtungsanteil, da hier mehrere Menschen beteiligt sind und der Zeitrahmen auf längere Dauer festgelegt ist. Gruppen- und Projektarbeit ist häufig eine semiprofessionelle Tätigkeit, die auch zuweilen finanziell honoriert wird (z.B. durch Übungsleiterpauschalen). Eine klare Aufgabenbeschreibung ist deshalb wichtig. Dazu gehören die Zielsetzung mit Konzept, die Zielgruppenerreichung, der zeitliche Rahmen und die räumlichen Voraussetzungen, Funktion und Rolle der Leitung, die Gruppendynamik und die Stabilität der Gruppe.

**Ziel:** Die TN erarbeiten Hinweise zur Vorbereitung - Durchführung und Nachbereitung von Gruppenarbeiten nach ihrem jeweiligen Erfahrungsstand.

Die TN erarbeiten Tipps zur Leitung von Gruppen und üben den Umgang mit der Dynamik in Gruppen.

Die TN definieren ihre Rolle und Funktion in einer Gruppenarbeit.

Die TN formulieren ihre Anforderungen an die hauptamtliche Begleitung / Anleitung.

Die TN nehmen eine Selbsteinschätzung vor: Was kann ich gut – was kann ich gar nicht?

Die TN prüfen ihre Eignung für den Einsatz in Gruppen / Projekten.

Die TN erhalten konkrete Hinweise über mögliche Fortbildungen als Übungsleiterin und Übungsleiter.

Bei Bedarf erhalten die TN Hinweise zum Antragswesen / Verwendungsnachweisen.

**Vorbereitung:** Recherche über Angebote vor Ort, Einladung von Fachkräften nur nach Bedarf z.B. zum Thema Mediation, Einwerbung von Projektmitteln.

**Durchführung / Verlauf:**

Die Themen können in kurzen oder langen Einheiten platziert werden. Fragestellungen sind aus den konkreten Erfahrungen abzuleiten. Mögliche Themen:

Thematisch ausgerichtete Gruppen

Gesprächskreise und Kontaktgruppen

Geschlossene und offene Gruppen

Lerngruppen = Unterricht

Interessenvertretungsgruppen = Anliegen nach außen tragen

**Methoden:** Die von den TN eingebrachten Abläufe / Aufgaben / Methoden werden in Rollenspielen geübt, im Plenum reflektiert und die Ergebnisse zusammengefasst.

**Material:** entsprechend der Themen

**Hinweise und Empfehlungen für die Dozentinnen und Dozenten:**

Verhältnismäßigkeit zum zeitlichen Rahmen der Qualifizierung beachten. Der Schwerpunkt ist die Teilnehmerorientierung, d.h. mit dem Material zu arbeiten, das die Gruppenmitglieder einbringen. Der PARITÄTISCHE NRW hat zu diesem Thema gut geeignete Schriften veröffentlicht.

## Arbeitshilfe: Checkliste für die Gruppenarbeit

- ⇒ Zielsetzung und Konzept beschreiben
- ⇒ Einbezug und Beteiligung aller Mitglieder
- ⇒ Gruppenregeln vereinbaren und erweitern
- ⇒ Darstellung des Meinungsspektrums der Mitglieder
- ⇒ Förderung der Kommunikation unter den Gruppenmitgliedern
- ⇒ aktives Zuhören, Aussprechen lassen, Emotionen und Ansichten anerkennen
- ⇒ Entwicklung von Lösungen
- ⇒ Erzielung eines gemeinsamen Gruppenergebnisses
- ⇒ Zeitrahmen einhalten (Beginn und Ende)
- ⇒ Leitung deutlich machen
- ⇒ Teilnehmerliste, Adressen- und Telefonlisten anlegen
- ⇒ Bei Bedarf Protokoll festlegen
- ⇒ Ergebnisse präsentieren – Beteiligung sichern
- ⇒ Diskussionsbedarfe festhalten, Themenspeicher anlegen
- ⇒ Motivation stärken durch Beteiligung und Aktivität fördern
- ⇒ Erfolgsergebnisse gewährleisten und darstellen
- ⇒ .....

## **Thema: Öffentlichkeitsarbeit und Platzierung im kommunalen Raum**

Öffentlichkeitsarbeit und die Platzierung im kommunalen Raum bedingen sich gegenseitig. Einerseits hatte die Presse ein großes Interesse an den Integrationslotsenprojekten und andererseits unterstützt eine gute Berichterstattung oder Präsentation die Wahrnehmung und Anerkennung des Projektes in der Kommune. Die Erfahrungen sind sehr unterschiedlich in Bezug auf die schriftliche und bildliche Darstellung sowie auch auf die Präsentation im Hörfunk. Hier gibt es Enttäuschungen über die Kürze der Wiedergabe oder mangelnde Rückmeldungen bei überregionalen Berichten. Es kann zu Irritationen kommen, wenn beteiligte Träger oder Organisationen an klare Formen und Strukturen der Pressearbeit gebunden sind.

Bei der Öffentlichkeitsarbeit ist für alle Beteiligten, die Integrationslotsen und auch die Kunden, die Freiwilligkeit und auch die Bereitschaft oberstes Gebot.

Ziel: Die TN reflektieren ihre Erfahrungen mit den Medien.  
Die TN erhalten Hinweise zur Öffentlichkeitsarbeit.  
Die TN erarbeiten eine Präsentation der Integrationslotsen in ihrer Kommune / Region.  
Die TN schreiben einen Presseartikel, erstellen einen Flyer, bereiten ein Interview vor.

Vorbereitung: Sammlung vorhandener Materialien, Presseartikel, Radiointerviews, Fotos, rechtliche Vorschriften (Einverständniserklärung) nach Bedarf

Durchführung / Verlauf: Die Arbeiten können in kurzen Einheiten platziert werden. Mögliche Themen:  
Vorbereitung auf ein Radiointerview  
Gestaltung einer Präsentation  
Was ist, wenn ein Fernsehsender kommt?

Methoden: Erfahrungsaustausch, ergebnisorientierte Gruppenarbeit  
Material: entsprechend der Aufgaben

Hinweise und Empfehlungen für die Dozentinnen und Dozenten:

Das Thema sollte nur dann behandelt werden, wenn die Mehrheit in der Gruppe damit Erfahrungen gemacht hat. Zu beachten ist, dass sich die Ehrenamtlichen nicht überfrachten mit Aufgaben, die auch z.B. durch Hauptamtliche bzw. kommunale Pressestellen erledigt werden können. Wenn es Gruppenmitglieder gibt, die Spaß an dieser Aufgabe haben oder die fachliche Kenntnisse einbringen, sollte dies für das Netzwerk als Ressource genutzt werden.

Arbeitshilfe: Checkliste zur Vorbereitung einer Präsentation in vier Schritten

Kann auch unter dem Thema Kommunikation behandelt werden.

### **Arbeitsschritte zur Vorbereitung**

1. Sammeln des Materials - es gibt meistens mehr, als gebraucht wird....
2. Auswählen der Inhalte - es fällt schwer, sich von Material zu trennen....
3. Gewichten der Inhalte - nach Kernaussagen und Hintergrundinformationen, auch wenn es noch so viel zu sagen gäbe...
4. Gestalten der Inhalte - nach Reihenfolge und Visualisierungsform

### **Möglichkeiten der Strukturierung**

⇒ Nach Abläufen, Chronologie – Zeitabfolge, Struktur und Funktion

oder

⇒ Vom Vertrauten zum Unbekannten, vom Unbeliebten zum Beliebten, von den Nachteilen zu den Vorteilen, vom Einfachen zum Komplexen

### **Teilnehmerorientierung bei einem Vortrag**

- ⇒ Interesse und Nutzen für das Publikum
- ⇒ Wertschätzung der Anwesenden
- ⇒ Sie-Ansprache: nicht „Ich halte es für wichtig“, sondern „Für Sie ist es wichtig.“
- ⇒ Angemessener Blickkontakt
- ⇒ Freundliche, offene Mimik und zugewandte Körperhaltung
- ⇒ Mit Namen oder Funktion ansprechen, weibliche Sprachformen beachten
- ⇒ Verständliche Sprache, Wortwahl, Lautstärke und Tempo beachten
- ⇒ Sprechpausen zum gedanklichen Luftholen
- ⇒ Durch offene Fragen zur Beteiligung auffordern
- ⇒ Dank an andere Beteiligte aussprechen
- ⇒ Angemessene Kleidung tragen
- ⇒ Angekündigte Zeiten einhalten
- ⇒ .....

## Thema: Grenzen: Freiräume und Belastungen – Nähe und Distanz

„Eine weitere spezifische Wirkung der ehrenamtlichen Integrationslotsenarbeit liegt - wiederum aufgrund des Faktors Zeit – darin, dass diese viel weiter in das Privatleben und das soziale Umfeld sowohl der Lots(inn)en als auch der betreuten Migrant(inn)en hineinreicht, als hauptamtliche Arbeit dies in der Regel tut. Trotz möglicher Verletzungen der sozialen Balance, wie sie weiter unten in den Handlungsempfehlungen thematisiert werden, trägt dies maßgeblich zu einer breiten Herausbildung transkultureller Kompetenz bei“.<sup>17</sup>

Dieses Thema wird jeden Einzelnen als auch Gruppen ständig begleiten. Lösungen lassen sich verständlicherweise immer nur in Teilbereichen erzielen, es geht eher darum, eine gute Balance herzustellen.

**Ziel:** Die TN üben sich in der Selbst- und Fremdwahrnehmung.  
Die TN reflektieren den Umgang mit ihren Ressourcen und üben sich im Grenzen-Setzen.  
Die TN stellen Veränderungs- und Stagnationsprozesse seit der Basisqualifizierung fest.  
Die TN arbeiten an den Tipps zum Ehrenamt.  
Die TN nehmen Unterstützung aus dem Netzwerk an.

**Vorbereitung:** Rückgriff auf die Ergebnisse und Erfahrungen aus den Basisqualifikationen. Auswahl geeigneter Übung je nach Gruppenzusammensetzung.

**Durchführung / Verlauf:** Die Arbeiten sind in langen Einheiten zu platzieren und den Bedürfnissen der Gruppe anzupassen.

**Methoden:** Selbstreflexion, Rollenspiele, Aussprache, Gruppenarbeit, Übungen nach Wahl

**Material:** entsprechend der Themen

Hinweise und Empfehlungen für die Dozentinnen und Dozenten:

Es müssen nicht unbedingt neue Übungen eingeführt werden, denn durch die Wiederholung von Übungen aus der Basisqualifikation (Beispiel Zeittorte) ist es möglich, Veränderungen oder Stagnation festzustellen.



Wandzeitung aus einem Basislehrgang in Osnabrück

<sup>17</sup> Huth, Expertise 2007, S.44

## Arbeitshilfe: Kopiervorlage

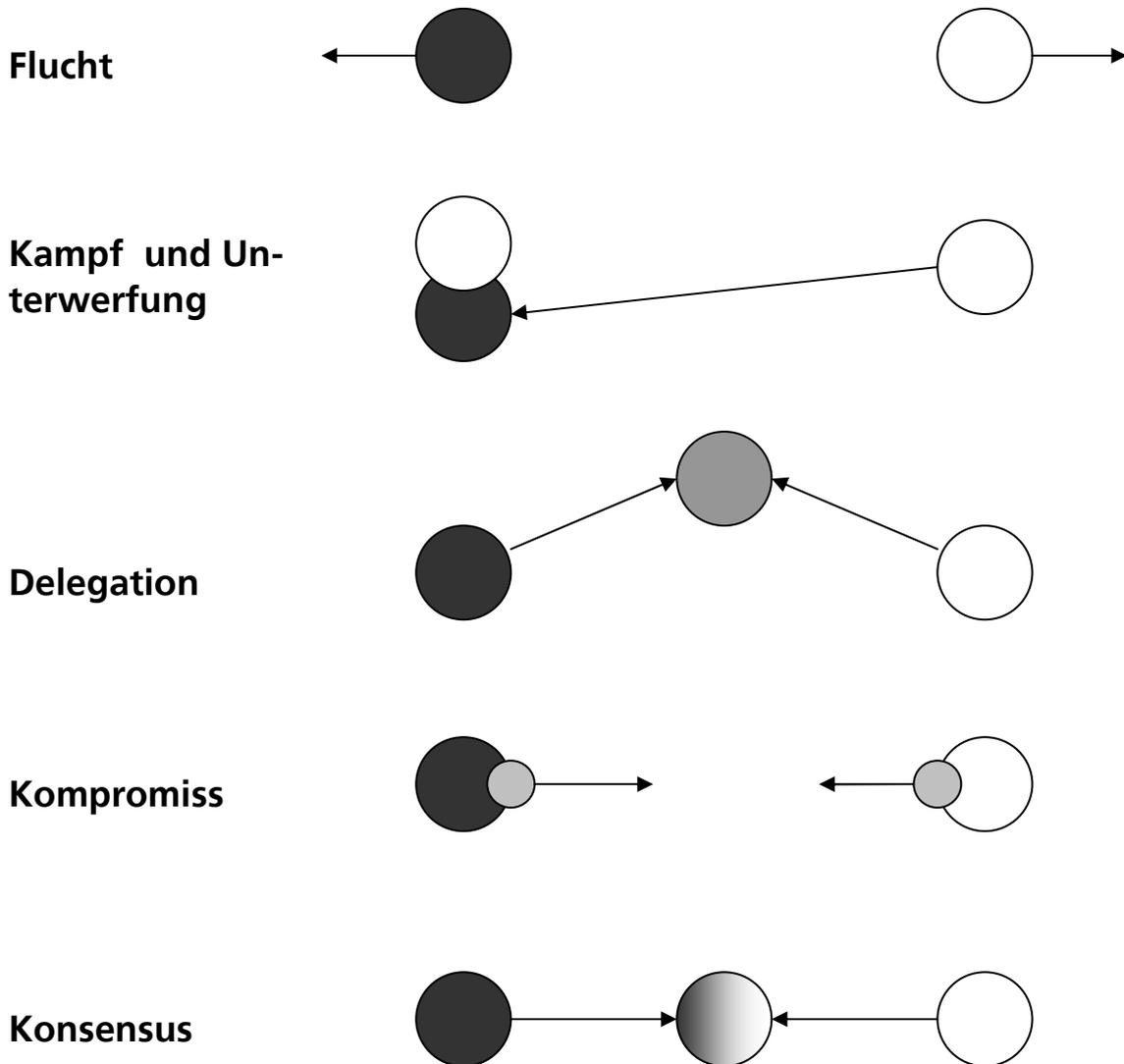
### **Der Paradoxe Weg**

Aufforderungen zum verhängnisvollen Tun und Lassen im Ehrenamt

- ☹ Machen Sie alles allein, belästigen Sie andere nicht
- ☹ Sie müssen immer für andere bereitstehen
- ☹ Verwöhnen Sie den Hilfesuchenden aus Mitleid
- ☹ Sorgen Sie sich schon jetzt darum, dass es Ihnen selbst mal schlecht gehen könnte
- ☹ Verzichten Sie auf Ausgleich und meiden Sie Kontakte
- ☹ Weisen Sie neue Informationen zurück mit der Begründung, dass Sie es immer „so und nicht anders“ gemacht haben
- ☹ Äußern Sie keine eigenen Wünsche
- ☹ Verzichten Sie darauf, zu sagen, wie Sie etwas gerne haben möchten
- ☹ .....
- ☹ ... setzen Sie diese Liste beliebig und möglichst lange fort....

Arbeitshilfe: Kopiervorlage

## Aushandlungsprozesse und Konfliktverhalten<sup>18</sup>



Dieses Thema kann wie bei den Beschwerden in Bezug auf traditionelle / kulturelle / familiäre Einstellungen als auch Ressourcen in der Gruppe bearbeitet werden. Möglicherweise können die Gruppenmitglieder weitere Formen oder Strategien benennen.

---

<sup>18</sup> Aus: Mohammed El Hachimi: Homo Konfliktus. In Systema Nr.1 / 1999, S. 69-74, Modelle nach Gerhard Schwaz

## Thema: Kommunikation

Die Kenntnis von Kommunikationsmustern und Gesprächshaltungen bilden erst die Voraussetzungen für eine mögliche Verbesserung, die in allen Qualifizierungsmaßnahmen angestrebt werden sollte, um die Ehrenamtlichen mit einem wichtigen Instrument für ihren Einsatz auszustatten. Integrationslotsinnen und Integrationslotsen werden ihre Tätigkeit in der Regel in Dreieckskonstellationen ausüben und müssen sich immer wieder mit sprachlichem Verstehen, Verständnis und Verstandenwerden auseinandersetzen. Theoretische Modelle mögen hierbei vielleicht hilfreich sein, doch führen Selbstbeobachtung und kontinuierliche praktische Übungen zu größeren Lernerfolgen und zur Stärkung der Kommunikationskompetenz.

Ziel: Die TN reflektieren, ob und wie sie die theoretischen Modelle aus der Basisqualifizierung (Handbuch S.44-53) in der Praxis anwenden konnten.

Die TN entscheiden, ob sie die Theorien vertiefen oder erweitern wollen.

Die TN lernen die Veränderung von Gesprächssituationen indem sie ihre Gesprächshaltung und ihre Position reflektieren und verändern.  
Die TN üben sich in der Selbst- und Fremdwahrnehmung.

Die TN können Gesprächssituationen aus verschiedenen Perspektiven analysieren und so unterschiedliche Lösungsmöglichkeiten wählen.

Vorbereitung: teilnehmerorientiert

Durchführung / Verlauf:

Die Themen können in kurzen oder langen Einheiten platziert werden. Mögliche Themen können sein:

Kommunikationsmuster Mehrheiten – Minderheiten

Positionen in Dreieckskonstellationen bis hin zu größeren Gruppen

Richtig telefonieren

Arbeit als Übersetzer

Kommunikation in hierarchischen Strukturen

Methoden: Selbsterfahrung, Gruppenarbeit, Erarbeitung von praktischen Tipps, Übungen s. Handbuch

Material: entsprechend der Themen

Hinweise und Empfehlungen für die Dozentinnen und Dozenten:

Kommunikation, Gesprächsführung und Fragetechniken sind ein sehr komplexes Thema und sollten unter Berücksichtigung der Verhältnismäßigkeit in der Qualifizierung eingesetzt werden. Es gibt Menschen, die szenisches Spiel oder Rollenspiele nicht mögen bzw. vollkommen ablehnen und solche, die „für das Schauspiel geboren“ sind. Da sich die Gruppenmitglieder mittlerweile kennen und sich in der Regel auch vertrauen, können die Übungen auch so aufgebaut werden, dass immer die gleiche Gruppe spielt und andere bestimmte Aspekte beobachten - z.B. die einen, was sie hören ( diese sitzen dann mit dem Rücken zur Szene), die anderen, was sie sehen (diese halten sich die Ohren zu) und wieder andere beobachten ausschließlich die Atmosphäre. In der gemeinsamen Reflexion können dann Tipps erarbeitet werden.

Wichtig ist, die Rollenspieler immer vor der Plenumsrunde aus ihren Rollen zu entlassen.

## Arbeitshilfe: Übung Kommunikation

### **Szenisches Spiel allgemein**

- Ziel:** Die TN reflektieren, dass der Tonfall und die nonverbale Kommunikation (Gestik, Mimik, Körperhaltung) wesentliche Interpretationshinweise zum Verständnis der vermittelten Botschaft enthalten. Sie erkennen, dass non-verbale Kommunikation Aufschluss über den Beziehungsaspekt vermitteln kann. Sie erkennen, dass die Stimmmodulation oft als die wichtigste Botschaft empfunden wird.  
Die TN reflektieren, dass die Position in einem Gespräch von Bedeutung ist, vor allem, wenn es sich um ein Dreiecksgespräch handelt.  
Die TN üben die Möglichkeiten der Veränderung und reflektieren die Wirkung auf den Gesprächsverlauf.
- Verlauf:** Die Leitung stellt entweder die verschiedenen Varianten vor und gibt Empfehlungen, oder aber sie hat sich vorher auf Grund der Wünsche der TN für eine Variante entschieden. Die Gruppe wird in Kleingruppen von 3-5 TN eingeteilt. Während der Kleingruppenarbeit besucht die Leitung alle Gruppen.
- Auswertung:** Im Plenum werden Szenen vorgestellt bzw. Erfahrungen mitgeteilt. Die Leitung entlässt die TN aus ihren Rollen.

### **Varianten im szenischen Spiel:**

#### **Rollentausch – Selbstwahrnehmung und Veränderungsmöglichkeiten**

Die Gruppe einigt sich auf eine Gesprächssituation mit drei Personen (z.B. Besuch bei der Ausländerbehörde, Dolmetscher beim Arzt u.ä.). Die TN werden aufgefordert, mit Stereotypen zu arbeiten. Zwei TN beobachten die Szene. Die Szene wird mehrmals mit in der Gruppe festgelegten Veränderungen durchgespielt. Die Rollenspieler melden nach jedem Spiel ihre Gefühle und Befindlichkeiten zurück, die Beobachter geben ebenfalls eine Rückmeldung. Die Gruppe spricht sich über den Rollenwechsel aus und fasst ihre Ergebnisse zusammen.

#### **Veränderung der Positionen im Raum**

Die Gruppe achtet in der Gesprächssituation darauf, welche Positionen die Beteiligten im Raum einnehmen, welche räumliche Nähe und Distanz verändert werden kann, was dabei hilfreich oder hinderlich ist. Die Szene wird ebenfalls in mehreren Varianten durchgespielt (Rückmeldungen wie oben). Hilfreich ist hierbei, die beteiligten Personen mit einer imaginären Linie zu verbinden, so dass ein Dreieck entsteht. Ist dieses Dreieck ausgewogen, sind alle Seiten gleich, gibt es ein Übergewicht, wodurch entsteht es usw.? Was passiert bei Veränderungen?

#### **Veränderung von Dialogen (Fragen, Antworten etc.)**

Die Gruppe analysiert ihre Gesprächssituation nach dem Modell der vier Seiten einer Nachricht (Welches Signal wird gesendet - auf welchem Ohr wird empfangen?), legt Veränderungen im Dialog fest und spielt diese durch (Rückmeldung wie oben).

Arbeitshilfe: Kopiervorlage

### **Erweiterung: Vier Seiten einer Nachricht**

Gesprächstechniken sind äußerlich beobachtbare Verhaltensweisen, die allerdings immer nur auf einen Teilausschnitt des hochkomplexen Gesprächsprozesses abzielen. Beispielfähig werden hier zwölf Gesprächstechniken den vier Seiten einer Nachricht zugeordnet, um die Selbst- und Fremdwahrnehmung zu schärfen. Es wäre ein arges Missverständnis, einzelne Techniken als Garanten erfolgreicher Gesprächsführung einzuschätzen. Ohne Bezug zu den Gesprächshaltungen können sie ihre aufbauend-förderliche Funktion nicht entfalten.

#### **Inhalt**

1. Sachlich bleiben
2. Verständlich reden
3. Analytisch zuhören

#### **Selbstoffenbarung**

7. Ich-Botschaften senden
8. Eigene Meinungen sagen
9. Absichten/Ziele klären



#### **Appell**

10. Überzeugend argumentieren
11. Fragen stellen
12. Fair lenken

#### **Beziehung**

4. Aktiv zuhören
5. Gefühle direkt ansprechen
6. Feedback geben und nehmen

Arbeitshilfe: Kopiervorlage / Anregung für die Übung: ‚Standpunkt und Bewegung‘

## **Gedankenflüsse**

### **rund um's**

### **ÜBER – SETZEN**

- ⇒ Wenn mein Sohn übersetzt, finde ich das gut.
- ⇒ Übersetzungen sparen Zeit.
- ⇒ Übersetzungen behindern ein gutes Gespräch und den Kontakt.
- ⇒ Es gibt oft eine Rollenkonfusion, vor allem bei schlecht vorbereiteten Gesprächen.
- ⇒ Solche Gespräche sind anstrengend und zeitraubend.
- ⇒ Bei meinen Landsleuten kann ich nicht „neutral“ übersetzen.
- ⇒ Manche Fragen sind unangenehm und werden mit Umschreibungen übersetzt.
- ⇒ Der Dolmetscher übernimmt ständig die Gesprächsführung.
- ⇒ Eine Übersetzung ist für alle Beteiligten entlastend, weil Informationen tatsächlich ankommen.
- ⇒ Manche Themen führen in die Überforderung, Fachausdrücke sind unbekannt.
- ⇒ Manche Fachkräfte haben nicht genug Geduld.
- ⇒ Nicht alle Landsleute sind sich „grün“.
- ⇒ Übersetzung muss bezahlt werden.
- ⇒ Ich kann gut deutsch, doch schäme ich mich für meinen Akzent, dann fehlen mir die Worte.
- ⇒ Es gibt so viele Erklärungen, warum der Mensch diese Antwort gibt, das muss ich kommentieren.
- ⇒ Berater und Übersetzer führen einen Dialog und der Mensch wird nicht gesehen.
- ⇒ Vielleicht wird bei der Übersetzung geschummelt, ich kann das nicht prüfen.
- ⇒ Soll ich beim Wort bleiben oder kann ich interpretieren?
- ⇒ Manche Gespräche sind mir peinlich.

## Zusammenfassung

Nachhaltigkeit bedeutet: dauernd einen Eindruck hinterlassen oder anhaltend und lange wirken. Das Erstere hat das niedersächsische Integrationslotsenprojekt seit 2005 sicher schon bewiesen, während das anhaltende, lange Wirken noch in der Zukunft liegt. Die INBAS-Expertise schließt mit folgenden Hinweisen:

„ ... , deutete vieles darauf hin, dass Integrationsbegleiterprojekte sinnvolle und integrationswirksame Ergänzungen zu den Regelangeboten im Integrationsbereich sind. Sie benötigen einige Zeit, um ihre Wirksamkeit entfalten zu können, Vernetzungsstrukturen vor Ort auf- und weiterzuentwickeln, ihre Zielgruppen und Engagierten ansprechen, gewinnen und binden zu können. Dazu braucht es Vertrauen seitens der Zielgruppen, das sich langsam entwickelt und dann vor allem durch Mund-zu-Mund-Propaganda weiter getragen wird. Im Zuge dieses Prozesses kommt es nicht nur bei den einzelnen Beteiligten zum Auf- und Ausbau interkultureller Kompetenzen, sondern auch zur Organisationsentwicklung der beteiligten Institutionen im Sinne interkultureller Öffnung. Damit ist es essentiell, die Nachhaltigkeit von Integrationsbegleiterprojekten zu sichern, um einmal angestoßene Prozesse in den Kommunen, Verbänden, Vereinen und dem Gemeinwesen nicht ins Leere laufen zu lassen.“<sup>19</sup>

Dem ist im Grunde nichts weiter hinzuzufügen, da Niedersachsen diesen Weg schon geht und Erfolge zu verzeichnen hat. Einer von vielen Schritten ist die Förderung der Basis- und Spezialisierungsqualifikationen in 2007. Ein weiterer Schritt sind die hier vorliegenden Handreichungen, die sich hoffentlich als hilfreiches Instrumentarium erweisen.

Die Auswirkungen auf den Einsatz der Ehrenamtlichen und die Entwicklung von Netzwerkstrukturen in den Städten und Gemeinden sind nun in einem weiteren Schritt zu beobachten und sollten strukturiert begleitet werden, um Erfolgsfaktoren und Schwächen in den Projekten zu beschreiben und diese Ergebnisse im Sinne der Nachhaltigkeit an alle niedersächsischen Gemeinden weiter zu geben.

Für den gesamten Prozess „Integrationslotsen in Niedersachsen“ wäre es wünschenswert die Basislehrgänge, das Nachhaltigkeitsmodul und die Spezialisierungskurse auszuwerten in Bezug auf die praktischen Durchführungen vor Ort, die Verbesserung der Curricula und Unterrichtsmaterialien, die Methoden im Einsatz und die Rahmenbedingungen zur Nachbereitung sowie die Nutzungseffekte der Durchführungen. Eine professionelle Evaluation im Auftrage des Landes Niedersachsen wäre hier angebracht, um die Ergebnisse aus allen Standorten vergleichend zu analysieren. Diese sollten einfließen in die Entwicklung oder Fortführung von Integrationsmaßnahmen.

---

<sup>19</sup> Huth, S.53

## Anhang

Internet-Adressen (kleine Auswahl)

Integration: Niedersächsisches Ministerium für Inneres, Sport und Integration:  
[www.mi.niedersachsen.de](http://www.mi.niedersachsen.de)  
[www.integrationsbeauftragte.niedersachsen.de](http://www.integrationsbeauftragte.niedersachsen.de)

Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration:  
[www.integrationsbeauftragte.de](http://www.integrationsbeauftragte.de).  
Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)  
[www.bamf.de](http://www.bamf.de)  
[www.integrationslotsen.portal](http://www.integrationslotsen.portal)

Ehrenamt allgemein: [www.freiwilligenserver.de](http://www.freiwilligenserver.de)

Gesundheit: [www.bkk-promig.de](http://www.bkk-promig.de)  
[www.infodienst.bzga.de](http://www.infodienst.bzga.de)  
[www.ethno-medizinisches-zentrum.de](http://www.ethno-medizinisches-zentrum.de)

Frauen: [www.terre-des-femmes.de](http://www.terre-des-femmes.de)  
[www.kargah.de](http://www.kargah.de)

Elternbildung: [www.ifp.bayern.de](http://www.ifp.bayern.de)

Senioren: [www.kultursensible-altenhilfe.net](http://www.kultursensible-altenhilfe.net)  
[www.aelter-werden-in.de](http://www.aelter-werden-in.de)

Literatur:

Huth, Susanne: Expertise „Integrationslotsen: Modelle von Engagement und Integration – Erfahrungen und Unterstützungsstrategien“ INBAS-Sozialforschung, Frankfurt am Main, September 2007

Interkultureller Rat in Deutschland: „alle anders – alle gleich“, Informationen und Materialien zu den Internationalen Wochen gegen Rassismus, Darmstadt 2008  
[www.interkultureller-rat.de](http://www.interkultureller-rat.de)

LIFE Ideen und Materialien für interkulturelles Lernen, HG: BMW Group, Konzernkommunikation und Politik, München  
Kann kostenlos bezogen werden: E-Mail: [presse@bmw.de](mailto:presse@bmw.de)

PARITÄTISCHER NRW: Arbeitshilfen für Migrantenselbstorganisationen  
„Überzeugend argumentieren – rhetorisch überzeugen“ – Bochum 2008  
„Erstellen von Verwendungsnachweisen“ – Bochum 2008  
[www.paritaet-nrw.org](http://www.paritaet-nrw.org)

Verfasserin:

Christina Müller-Wille

Leiterin der Migrationserstberatung der  
Arbeiterwohlfahrt in der Region Osnabrück

Tätigkeiten in der Erwachsenenbildung:  
Dozentin an der VHS Osnabrück - Elternkurse für Migranten und Integrationslotsenlehrgänge

Lehraufträge an der Universität und Fachhochschule Osnabrück, Fachbereiche Erziehungswissenschaften und Pflegewissenschaften

Referentin in der zentralen Fortbildung beim Bundesverband der Arbeiterwohlfahrt zu migrationsspezifischen Themen

Referentin bei bundesweiten Fachtagungen verschiedener Träger zur interkulturellen Arbeit in Pädagogik und Psychologie

Veröffentlichungen zu interkulturellen und migrationsspezifischen Themen in pädagogischen und psychologischen Fachzeitschriften

Herausgeber:

Niedersächsisches Ministerium für Inneres, Sport und Integration

Referat 51 – Grundsatzfragen der Integration / Zusammenwirken der Kulturen

Lavesallee 6, 30169 Hannover

[www.mi.niedersachsen.de](http://www.mi.niedersachsen.de)

Fotos:

Christina Müller-Wille

April 2008