

Niedersächsisches Ministerium für Soziales,
Gesundheit und Gleichstellung

Materialien für das Nachhaltigkeitsmodul

Qualifizierung im ehrenamtlichen
Integrationsengagement

Christina Müller-Wille

Oktober 2016



Niedersachsen

Inhalt	Seite
Das Nachhaltigkeitsmodul	2
Grundlagen, Ziele und Zielgruppen	3
Organisation und Methodik des Nachhaltigkeitsmoduls	4
Themenkreis 1	
Gesetzliche Änderungen und aktuelle Informationen	
Integration	6
Nationaler Aktionsplan Integration und Selbstverpflichtungen auf den verschiedenen föderalen Ebenen	13
Themenspeicher, besondere Zielgruppen	19
Aktuelle Themen, gesetzliche Änderungen und inhaltliche Informationen	20
Bürgerschaftliches Engagement im kommunalen und politischen Raum	21
Diskriminierung / Rassismus	26
Themenkreis 2	
Einsatzstellen und Netzwerke	
Motivation und Verbesserung der Methoden und Instrumente	
Bedingungen im Ehrenamt, Beschreibung konkreter Einsätze	29
Begleitung von Einzelpersonen	31
Begleitung in Gruppen und Projektarbeit	35
Öffentlichkeitsarbeit und Platzierung im kommunalen Raum	37
Grenzen: Freiräume und Belastungen / Nähe und Distanz	39
Kommunikation	42
Anhang: Internetadressen, Literatur	46

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

(aus Tansania) ¹

Das Nachhaltigkeitsmodul

Nachhaltigkeit bedeutet: dauernd einen Eindruck hinterlassen oder anhaltend und lange wirken. Im Jahr 2008 wurde den bereits aktiven Integrationslotsinnen und Integrationslotsen, die an einer Basisqualifizierung teilgenommen hatten, die Möglichkeit geboten an einem neu konzipierten Kurs, dem Nachhaltigkeitsmodul, teilzunehmen. In den Handreichungen für Dozentinnen und Dozenten wurden nützliche Anregungen zur nachhaltigen Qualifizierung im ehrenamtlichen Integrationsengagement beschrieben.

Das Nachhaltigkeitsmodul hat sich ebenso wie die Basisqualifizierung zu einem wichtigen Baustein zur Verstetigung des landesweiten Projektes „Integrationslotsinnen und Integrationslotsen in Niedersachsen“ entwickelt.

Mit der „Richtlinie Integrationslotsinnen und Integrationslotsen“, die erstmals 2007 veröffentlicht wurde, fördert das Land Niedersachsen die Qualifizierung von Ehrenamtlichen im Integrationsgeschehen. Die Entwicklung zeigt eindrucksvoll, dass trotz unterschiedlicher Rahmenbedingungen freiwilliges Integrationsengagement ein ergänzendes und begleitendes Element von Integrationsmaßnahmen der Regeldienste, Beratungs- und Bildungseinrichtungen ist. Das freiwillige bzw. ehrenamtliche Integrationsengagement ist mittlerweile fester Bestandteil der niedersächsischen Integrationspolitik sowie der Förderung von Teilhabe und Partizipation.

Nach den Basisqualifikationen entstanden in den Kommunen und Landkreisen vielfältige Aktivitäten in Bezug auf die thematische Ausrichtung, die Wahl der

Aufgabenfelder und Zielgruppen sowie die 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 Angebot. 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.

Gerade die Vielfalt der Aktivitäten im Integrationsengagement zeigt auch die alles verbindenden Dimensionen. Der Dreiklang von Interkulturalität, Diversität und Gleichbehandlung wird selten ausgesprochen, doch wird er im Alltag der Lotsinnen und Lotsen durch ihre Aktivitäten ganz praktisch gelebt. Auch in den Lehrgängen sind interkulturelles Lernen, Achtsamkeit gegenüber der Heterogenität und Vielfalt, sowie die Grundhaltung zur Gleichbehandlung bzw. Gleichwürdigkeit der Teilnehmenden immer präsent.

Die **Grundlagen** für das 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

¹ Das Magazin für AfroKultur, Juni 2007, S. 7

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.² 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, diese 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 den förderfähigen Spezialisierungsmodulen dadurch, dass eine grundlegende Zielsetzung darin besteht, die zahlreichen Tätigkeiten der Integrationslotsinnen und Integrationslotsen und auch die entwickelten Strukturen der Netzwerke sichtbar zu machen.

Grundsätzliche **Ziele des Nachhaltigkeitsmoduls** leiten sich aus der „Richtlinie Integrationslotsinnen und Integrationslotsen“³ ab.

Integrationslotsinnen und Integrationslotsen sollen qualifiziert werden mit dem Ziel:

- die Kommunen bei der Aufwertung und Weiterentwicklung des ehrenamtlichen Engagements – das

Menschen mit Zuwanderungsgeschichte im Partizipationsprozess zugutekommt – zu fördern und dadurch

- die Partizipation von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in der Gesellschaft zu verbessern.

Weitere Feststellungen sind für das Nachhaltigkeitsmodul bedeutsam:

- Ehrenamt darf Hauptamt nicht ersetzen.
- Während und nach Durchführung der Qualifizierungsmaßnahme ist die Begleitung und Vernetzung der Integrationslotsinnen und Integrationslotsen in die Strukturen der Trägerin oder des Trägers der Maßnahme oder in regionale Netzwerke sicherzustellen.
- Für den Erfolg dieser anspruchsvollen ehrenamtlichen Tätigkeit wird es von Bedeutung sein, dass die Lotsinnen und Lotsen 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.

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

² Klausing, Julia: Vortrag auf der Fachtagung „Integration in Oldenburg“ 23.02.2008, unveröff. Manuskript

³ Richtlinie in der Fassung vom 22.01.2015 – Aktualisierungen unter ms.niedersachsen.de/migration und teilhabe

- Wissenserweiterung bzw. Vertiefung, Vermittlung und Diskussion von Expertenwissen
- Aktualisierung relevanter Informationen
- Stabilisierung und Erweiterung von Methodenkenntnissen.

Zielgruppe des Nachhaltigkeitsmoduls sind die Teilnehmenden, die eine Qualifizierung abgeschlossen haben und sich in dem von ihnen gewählten Aufgabefeld bereits eine Zeit lang ehrenamtlich engagieren. 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 und sollte mit den Koordinierungsstellen Migration und Teilhabe auf praktische Umsetzungsmöglichkeiten hin besprochen werden.

Organisation und Methodik des Nachhaltigkeitsmoduls

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

Die Qualifizierung sollte aus bis zu 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 sich das Nachhaltigkeitsmodul in hohem Maß an den Teilnehmenden orientiert und sich nach den örtlichen Erfahrungen und Gegebenheiten richtet, sollten hier die Trägerinnen und 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. Diese können aus gesellschaftlichen Bedingungen entstehen, die bei zugewanderten Menschen zu Haltungen führen können, 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. Beispielfhaft seien hier genannt:

- 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.

Im 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 Materialiensammlung unterscheidet sich von der Materialiensammlung zur Basisqualifikation. Wird in letzterer 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 den inneren Einstellungen 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 den 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 sowohl mit anderen Fragestellungen als auch mit

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 sowie 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 Orientierung an den Teilnehmenden ausgewählt werden.

Die Lehrgangsbegleitung sollte sich immer wieder vor Augen halten, dass freiwilliges Engagement nur funktioniert, wenn es tatsächlich selbst bestimmt ist. Diese Selbstbestimmtheit kann 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. formulierten Thesen zum Thema und 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 gemeinsam ein integratives Kontinuum entwickelt wurde, dann haben auch Integrationslotsenprojekte ihre Nachhaltigkeit bewiesen.

**„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 in ein Ohr hineingingen und aus dem anderen Ohr wieder hinaus, 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 die Zuwanderungsgeschichte, die durch die Aussprache des Namens oder die Färbung der Haut offensichtlich wird, ein Leben lang einen Integrationsbedarf vermuten? Kann man Integration abschließen oder ist der Prozess generationenandauernd? Oder können einzelne Abschnitte im vielfältigen Integrationsprozess abgeschlossen werden?

Das Thema Integration bewegt sich auch heute noch zwischen zwei zuweilen sehr weit auseinanderliegenden Polen, nämlich den ordnungspolitischen und 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 Aktionsplan Integration 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, Formulierungen auf kreative Weise zu finden und eine entsprechende Darstellung zu gestalten.

Methoden:

Einzel- und Gruppenarbeit, Text verfassen, Abschlussarbeit, Die TN bearbeiten das Thema Integration über den speziellen sprachlichen Zugang durch die Erstellung eines Gedichtes nach vorgegebenen Regeln. Diese Methode findet sowohl im Schulunterricht als auch in der Erwachsenenbildung Anwendung. Sie ist eine erweiterte Form der Assoziationsübung aus dem Basislehrgang und wird auch als Brainstormingmethode bezeichnet. Die entstehenden Gedichte eignen sich gut für Präsentationen.

Übungen: „Literarisches Arrangement“ – „Elfchengedichte“

Hinweise und Empfehlungen für die Dozentinnen und Dozenten:

Zielsetzung: Die Ergebnisse werden in geeigneter Weise in der Öffentlichkeit präsentiert.

Arbeitshilfe: Übung

„Literarisches Arrangement zur Definition von Integration“⁴

- 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 in der Integrationsdebatte hin zu positiven Ressourcen wie Freude und Nutzen im Integrationsgeschehen.
- Zeit:** 15 Minuten für das Ausfüllen von zwei Arbeitsblättern
30 Minuten in einer Zweiergruppe
- 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.

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

Arbeitshilfe: Übungen

„Elfchengedicht“⁵

Die Methode – ein Gedicht aus 11 Wörtern, die sich nicht reimen müssen

Erste Zeile: 1 Wort INTEGRATION
 Zweite Zeile: 2 Wörter (Wer, Was)
 Dritte Zeile: 3 Wörter (Tätigkeit)
 Vierte Zeile: 4 Wörter (ich / wir Aussage)
 Fünfte Zeile: 1 Wort (Feststellung)

Beispiele von einem Begegnungsfest

Integration
 ist blau
 Menschen und Meinungen
 Machen die Gesellschaft schlau
 Gemeinsam

Integration
 Scheint schwierig
 Beginn Dauer Vollendung
 Ich mache da mit
 Erfolgreich

Integration
 Für alle
 Kommt langsam daher
 Ich liebe sie sehr
 Immer

Integration
 Buntes Spiel
 Lernen und Lehren
 Ich entdecke immer viel
 Gewinn

Integration
 Zusammen gestalten
 Ich bin integriert
 Es geht mir gut
 Perfekt

Integration
 Ein Haus
 Mit vielen Türen
 Gehen rein und raus
 Alle

Integration
 Ist Dabeisein
 Annehmen Aufnehmen weitergeben
 Wir sind hier jetzt
 Anerkennung

Integration
 Stärkt färbt
 Freunde fördern Integration
 Lebe integriert und verstanden
 Verbindung

Integration
 ist rot
 Kennenlernen und Austausch
 Bringen es ins Lot
 Kultur(r)ausch

Integration
 wachsen lassen
 hegen und pflegen
 Wir kriegen das hin
 Segen

⁵ Wicke, Rainer E.: Das Deutschlandposter: 40 Unterrichtsideen, Goethe-Institut e.V., 2009, Seite 14
 siehe: www.goethe.de

Arbeitshilfe: Kopiervorlage

Arbeitsblatt 1 „Literarisches Arrangement zur Definition von Integration“

„Es kommt eine Zeit“

Es kommt eine Zeit,

da

da

da

da

da

✂ -----

Arbeitsblatt 2 „Literarisches Arrangement zur Definition von Integration“

„Integration hat einen schönen Namen.“

Einer heißt

Einer heißt

Einer heißt

Einer heißt

Einer heißt

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: Übung

Textpassagen aus Publikationen und Handlungsplänen zum Thema Integration

Ziel: Die TN erhalten ausgewählte Textpassagen, die sie im Alltag ihres Ehrenamtes eher nicht lesen.
Die TN setzen sich mit den Inhalten auseinander und diskutieren die Alltagstauglichkeit der Aussagen sowie die Bedeutung für das ehrenamtliche Integrationsengagement vor Ort.
Die TN werden dazu angeregt, sich in Zukunft schrittweise mit einzelnen Publikationen in Kenntnis zu setzen.

Zeit: 30 Minuten in Dreiergruppen
15 Minuten Vorstellung der Ergebnisse im Plenum

Vorbereitung durch die Dozentin oder den Dozenten:
Auswahl der Textpassagen aus aktuellen Publikationen von z.B. Ministerien, Interessenvertretungen, Wohlfahrtsorganisationen oder Wissenschaft, die auf Bundesebene oder Landesebene agieren. Die Textpassagen sollten 20 Zeilen nicht überschreiten.

Verlauf: Die Leitung führt in die Übung ein.
Die TN lesen in Ruhe die Textpassage und machen sich persönliche Notizen in Bezug auf Aussagekraft der Textpassage und Relevanz zum praktischen Ehrenamt.
In der Dreiergruppe werden diese Notizen diskutiert, unterschiedliche Standpunkte wahrgenommen und ein Gruppenergebnis formuliert.

Abschluss: Vorstellung der Ergebnisse im Plenum, Visualisierung auf Wandzeitung.

Beispiel einer Textpassage:

„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.“⁶

⁶ Auszug aus den Vorstellungen von DGB, türkische Gemeinde Deutschland, Interkultureller Rat, PRO ASYL, Verband binationaler Familien und Partnerschaften, aus „Alle anders - alle gleich“ HG: Interkultureller Rat in Deutschland, Darmstadt, 2008, S.81

Thema:
Nationaler Aktionsplan Integration
Selbstverpflichtungen auf den verschiedenen föderalen Ebenen

Der Nationale Aktionsplan Integration (NAP-I) ⁷ ist ein Dokument von 471 Seiten. Es gibt rund 400 Selbstverpflichtungen diverser Verbände und Organisationen, die bis heute fast vollständig umgesetzt worden sind. In Zusammenhang mit dem Themenspeicher und dem Diskussionsstand im Netzwerk der Integrationslotsinnen und 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 Aktionsplans Integration, zum kommunalen Sachstand und zu den Umsetzungsstrategien.
 Die TN erhalten Informationen zu Verantwortung und Zuständigkeiten der Bundesregierung, der Landesregierung und der Stadt- und Gemeinderäte (Strukturen 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: Ein Arbeitsexemplar des NAP-I rechtzeitig bestellen und entsprechend kurze Zitate auswählen, Expertinnen und Experten einladen, kommunale Veröffentlichungen recherchieren wie z.B. kommunale (lokale) Handlungspläne der Koordinierungsstellen Migration und Teilhabe ⁸

Referentinnen / Referenten:
 Fachkräfte aus der Kommunalverwaltung
 Koordinatorinnen und Koordinatoren des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge
 Integrationsbeauftragte / Integrationsräte
 Koordinierungsstellen Migration und Teilhabe

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 entsprechen-

⁷ Ausgabe vom Dezember 2011 – www.bundesregierung.de/nationaler-aktionsplan-integration

⁸ Aktuelle Liste über www.ms.niedersachsen.de/migration und teilhabe

den 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. Hierbei geht es um die Darstellung der Platzierung der Integrationslotsinnen und 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 Integrationslotsinnen und 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 Aktionsplans Integration und Platzierung von Maßnahmen der Integrationslotsinnen und Integrationslotsen vor Ort ⁹ (HA = Hauptamtliche, EA = Ehrenamtliche)

Themenkreis	Maßnahme / Tätigkeit	HA	EA	Bemerkung
Frühkindliche Förderung				
Bildung, Ausbildung, Weiterbildung				
Arbeitsmarkt und Erwerbsleben				
Migranten im öffentlichen Dienst				
Gesundheit und Pflege				
Integration vor Ort				
Sprache – Integrationskurse				
Sport				
Bürgerschaftliches Engagement und Integration				
Medien und Integration				
Kultur				

⁹ Der Nationale Aktionsplan Integration, 2011, S.3

Arbeitshilfe: Kopiervorlage Arbeitsblatt Variante 2

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

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

Arbeitshilfe: Kopiervorlage Arbeitsblatt Variante 3

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

(HA = Hauptamtliche, EA = Ehrenamtliche)

Fachbereich Zielgruppe	Maßnahme / Tätigkeit	HA	EA	Bemerkung
Gesundheit				
Kindergarten				
Schule				
Kultur				
Sport				
Justiz				
Religion				
Politik				
....				
....				
Elternarbeit				
Jugendliche				
Frauen				
....				
....				

Thema: Themenspeicher – 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 an Erfahrungsaustausch mit anderen Integrationslotsinnen und Integrationslotsen. Einige Inhalte werden sich in den anderen Themenbereichen wiederfinden, 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 Adressatinnen und Adressaten 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 den 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 gebrauchen.
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 gesetzlicher Änderungen - Beispiele:
Sprach- und Integrationskurse
Familiennachzug
Einbürgerung
Staatsangehörigkeitsgesetz
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:

Geeignetes Unterrichtsmaterial findet sich über diverse Internet-Adressen. Unterstützend können die Koordinierungsstellen für Migration und Teilhabe angefragt werden.

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 zwischen Mehrheiten und Minderheiten. Dieses Spannungsfeld gibt es auch in anderen ehrenamtlichen Aufgabenfeldern, in denen sich Lösungen durch klare Strukturen und Verantwortlichkeiten 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 des 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 den 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 Migrantinnen und Migranten eben nicht alle Bürgerrechte, wie z.B. das Wahlrecht, hat.

Arbeitshilfe: Kopiervorlage

30,9 Millionen freiwillig Engagierte ab 14 Jahren = 43,6% der Bevölkerung ¹⁰

Davon

43,7 %	Sport und Bewegung
19,2 %	Kultur und Musik
15,1 %	Sozialer Bereich
14,8 %	Freizeit und Geselligkeit
13,7 %	Schule oder Kindergarten
12,3 %	Kirchlicher oder religiöser Bereich
9,9 %	Berufliche Interessenvertretung außerhalb des Betriebes
8,8 %	Außerschulische Jugendarbeit oder Bildungsarbeit für Erwachsene
8,6 %	Umwelt, Naturschutz oder Tierschutz
6,7 %	Gesundheitsbereich
6,6 %	Politik und politische Interessenvertretung
6,4 %	Sonstiger Bereich
5,1 %	Unfall- oder Rettungsdienst oder Freiwillige Feuerwehr
1,2 %	Justiz oder Kriminalitätsprobleme

Subsidiaritätsprinzip

„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 sichergestellt 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, dass sie entsprechend tätig werden können. Die im Subsidiaritätsprinzip zum Ausdruck kommende Anerkennung sozialer Initiativen ermöglicht dem hilfebedürftigen Bürger ein Wahlrecht. Dieses hat seine Wurzeln in den Verfassungsrechten: Achtung der Würde des Menschen, Freiheit der Person und ihrer Entfaltung, Freiheit des Bekenntnisses.“

¹¹**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 Integrationsbegleitprojekte ist.“ ¹²

¹⁰ „Freiwilliges Engagement in Deutschland – Der Freiwilligensurvey 2014“, im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2014, Seite 25 und 110 (Tabelle nach Gesamtzahlen in absteigender Reihenfolge sortiert, die Verfasserin)

Der Freiwilligensurvey wird alle fünf Jahre vom BMFSFJ in Auftrag gegeben.

¹¹ Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege, www.bagfw.de aufgerufen am 05.08.2016

¹² Huth, Susanne: Expertise 2007, S.42

Arbeitshilfe: Checkliste Anerkennung der ehrenamtlichen Tätigkeit

Der Kern aller ehrenamtlichen Tätigkeit besteht im Engagement für andere Menschen. Dies wird von ehrenamtlich Engagierten in dem einfachen Satz ausgedrückt: „Ich will helfen“. Während der persönliche Nutzen direkt in der Begegnung erlebt wird, spiegelt sich der soziale Nutzen in der sichtbaren Anerkennung. Ein Aspekt einer wirksamen Anerkennungskultur ist, unsichtbare Arbeit durch entsprechende Nachweise sichtbar zu machen.

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 ggfs. zu berücksichtigen.
- fördert die Anerkennung der im Ehrenamt erworbenen Qualifikation beim Einstieg in das Erwerbsleben und bei der beruflichen Weiterentwicklung.

Auf Grundlage des Nachweises kann in Niedersachsen der **Kompetenznachweis** und die **Ehrenamtskarte** ausgestellt werden. ¹³

Weitere Aspekte einer wirksamen Anerkennungskultur sind z.B. Ehrungen und Auszeichnungen:

- Teilnahme an Wettbewerben und Preisverleihungen
- Anerkennung durch Öffentlichkeitsarbeit wie Berichte in öffentlichen und verbandlichen Medien, Ausstellungen etc.
- örtliche / regionale Auszeichnungen wie Ehrennadeln, Verdienstmedaillen, Urkunden, Ernennung zum Ehrenbürger und zur Ehrenbürgerin
- Einladungen zu Empfängen bei Politikern, Grußworte und Ansprachen von namhaften Persönlichkeiten
- Dankeschön-Veranstaltungen
- und vieles mehr...

¹³ FreiwilligenServer Niedersachsen unter www.freiwilligenserver.de

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 ihren Bedürfnissen

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

✂ -----

Arbeitshilfe: Ein Nachweis kann folgende Rubriken enthalten und in Form eines kleinen Heftes geführt werden:

Datum	Stunden	Einrichtung / Tätigkeit	Mentorin / Mentor

Summe:

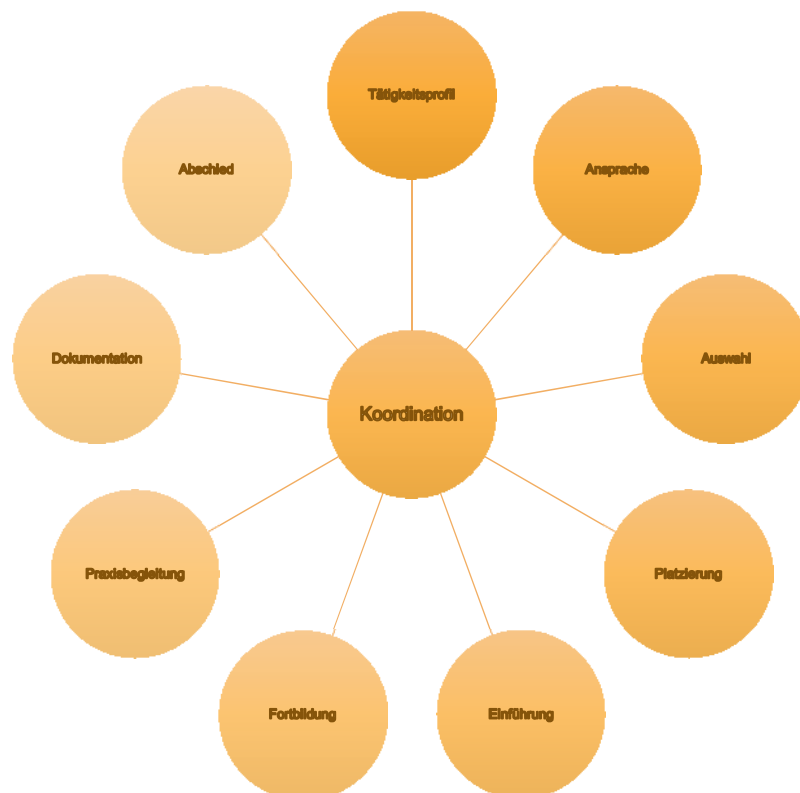
--

Arbeitshilfe: Checkliste: Koordination vor Ort

Festlegung von Kompetenzen und Verantwortlichkeiten für den Einsatz von ehrenamtlichen Integrationslotsinnen und 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 „Migrationshintergrund“ – aktuell heißt es „Menschen mit Zuwanderungsgeschichte“ - 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.“ Ausländerin“ und „Ausländer“ wird nur noch selten gesagt, doch die sogenannte Zuwanderungsgeschichte meint 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 Zuwanderungsgeschichte 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 Zuwanderungsgeschichte, 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 Unterrichtsmaterial findet sich über diverse Internet-Adressen. Unterstützend können die Koordinierungsstellen für Migration und Teilhabe angefragt werden. Zudem sei auf den Verein beRATen aufmerksam gemacht, der vom Referat 301 im Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung gefördert wird. Siehe www.beratenniedersachsen.de

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.¹⁴

✂ -----

Hinweise und Empfehlungen für Dozentinnen und Dozenten:

Diese Geschichte wirft in Kürze Blitzlichter auf die Stationen des Weges bis zur Vereinsgründung. Hier ergeben sich Fragestellungen, die in der Gruppe diskutiert werden können wie z.B.:

Gibt es ähnliche Erfahrungen?

Gibt es Empfehlungen an Vereine, wie sie vom Wohlfühlen und Mut zusprechen zur Teilhabe gelangen können?

Welche Bedeutung hat es, wenn der Verein als sicherer Ort gesehen wird, an dem man sich über die Lebenssituation austauschen kann?

Wie verlässt man den Weg in Parallelstrukturen, die zusätzliche Isolation mit sich bringen?

¹⁴ 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 Integrationslotsinnen und Integrationslotsen 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 verfolgen 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 aus der Basisqualifikation gehalten werden?
- Hat sich das Anforderungsprofil aus der Basisqualifikation in der praktischen Tätigkeit bestätigen lassen?
- Waren die Tipps zum Ehrenamt aus der Basisqualifikation 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 Expertinnen und 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 andauernden Prozess entwickeln können und oft kein direkter Bezug z.B. zur Tätigkeit der Lotsin oder des Lotsen 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 die eingeleiteten 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 heute bereits festgestellt werden, 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 gibt es 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 sollten in langen Einheiten platziert bzw. über mehrere Einheiten verteilt werden. 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 Person beziehen:
Wie bewerten die begleiteten Personen die Tätigkeit der Lotsin oder des Lotsen. Welche Meinung hat die Familie oder das soziale Umfeld dazu?
Bei einem temporären Einsatz ist zu fragen: Wie wird der Erstkontakt gestaltet, gibt es einen Auftrag und von wem? Was hat die Lotsin oder der Lotse während des Einsatzes zu beachten? Wer soll über den Einsatz informiert werden? Wann ist der Einsatz beendet und wie wird der Abschied gestaltet?
- Methoden:** Einzel- und Gruppenarbeiten, Übungen nach Wahl, Aussprache, Präsentation der Ergebnisse, Die Ergebnisse sollten in die Stadtkarte der Angebote einfließen.
- Material:** entsprechend den 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 Anleitungsverpflichtung der Hauptamtlichen nicht aus den Augen verloren wird. Die Qualifizierung kann diese Funktion nicht ersetzen.

Arbeitshilfe: Übungen

„Mein Ehrenamt sieht so aus“

Partnerübung: Im Dialog sind Fragen und Antworten präziser als in einer Gruppe, alle TN werden beteiligt, die Vorstellung durch eine zweite Person ermöglicht den Ausgleich zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung.

- Ziel:** Die TN lernen ihre jeweiligen Einsatzstellen kennen.
 Jede/r TN präzisiert seine Angaben und erfährt im Plenum eine Rückmeldung, wie die Darstellung bei den anderen TN angekommen ist.
 Jede/r TN erhält konkrete Informationen, dies ist auch dann wichtig, wenn TN aus verschiedenen Lehrgängen da sind oder die Vernetzung noch nicht so gediehen ist.
 Das Spektrum des Netzwerkes wird deutlich.
- Zeit:** 10 - 15 Minuten für die Interviewrunde
 Zeit im Plenum richtet sich nach Gruppengröße, ca. 5 Minuten / TN
- Verlauf:** Die Zusammensetzung der Partnerschaften geschieht über Zufallsauswahl. (A, B, C, Symbole etc.)
 Zwei Personen interviewen sich gegenseitig nach folgenden Fragen, die als Beispiel zu verstehen und variabel zusammenzustellen sind:
 Wo ist Dein Einsatz?
 Wie wird der Kontakt hergestellt?
 Welche Adressatinnen und Adressaten hast Du?
 Welches ist Deine Lieblingstätigkeit?
 Wie viele Stunden bist Du im Einsatz?
 Hast Du mehrere Stellen?
 Mit wem kannst Du über Deine Tätigkeit sprechen?
 Hast Du eine hauptamtliche Partnerin oder einen hauptamtlichen Partner?
 Warum engagierst Du Dich?
 Nach der Interviewsequenz: Wie präsentiere ich Dich im Plenum, was habe ich von Dir gehört? Die TN machen Protokollnotizen.
- Auswertung:** Vorstellung der Partnerin oder des Partners im Plenum. Rückmeldungen und Korrektur. Das Plenum entscheidet, in welcher Form die Ergebnisse festgehalten werden. Das Leitungsteam protokolliert.

Alternativ:

Darstellung der Erwartungen an das selbstgewählte Ehrenamt = individuelle Positionierung. Die TN markieren ihre Position auf einer horizontalen Linie in den Feldern zwischen den beiden Sätzen. Es bilden sich die Positionen in der Gruppe ab. Es findet keine Diskussion / Bewertung statt. Die Sätze stellen eine mögliche Spannbreite dar und können durch die Gruppe ersetzt und ergänzt werden.

Sagt mir, was ich tun soll und ich mache das	<div style="display: flex; justify-content: space-between; border-bottom: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"> </div>	Ich will meine eigenen Ideen entwickeln und durchführen
--	---	---

Thema: Begleitung von Einzelpersonen

Die Begleitung von Einzelpersonen ist zuweilen ein Kunststück für die Lotsin oder den Lotsen. Wenn es eine klare Aufgabe gibt, wie z.B. die Begleitung in ärztliche Behandlung, 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. 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)
Waran stelle ich eine Wirkung meiner Tätigkeit für die jeweilige Person, im positiven und auch im negativen Sinn, fest?
Wie verhalte ich mich in Konflikten, bei Beschwerden oder in krisenhaften Situationen?
Wie und wo kann ich meine eigenen Beschwerden vortragen?

Methoden: Szenische Übungen, Rollenspiele, Gruppenarbeit, Aussprache, Entwicklung von Tipps

Material: entsprechend den 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 Ehrenamtliche anfordern, auftreten.

„Genauso wie die Tätigkeitsfelder unterschiedlich sind, ist die Erwartungshaltung gegenüber den Integrationslotsinnen und Integrationslotsen sehr vielfältig. Die Kooperationsbereitschaft mit hauptamtlichen Strukturen brachte das an den Tag. Zum einen sind die Erwartungen sehr hoch: So als wenn die Lotsinnen und Lotsen quasi die Welt retten und die verschiedenen gelagerten Konflikte im schulischen, Arbeitslosen- oder Familienbereich auflösen könnten. Das stellt natürlich eine Überforderung a 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.“¹⁵

¹⁵ Klausning, 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					
Positives 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 Adressatinnen und Adressaten oder beteiligten Einrichtungen.

Arbeitshilfe: Checkliste / Arbeitsblatt eines Fallbeispiels

Abwehrmechanismen und Lösungsstrategien

Prozesse bei der Begleitung von Einzelpersonen entwickeln sich nie gradlinig und auch nicht chronologisch. So kann es vorkommen, dass der Weg der Begleitung sich 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 psychosozialen Folgen haben		Hilfe zur Selbsthilfe wird aktiviert
	Ende gut, alles gut	

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 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 den Themen

Hinweise und Empfehlungen für die Dozentinnen und Dozenten:

Um die Verhältnismäßigkeit zum zeitlichen Rahmen der Qualifizierung sicher zu stellen, ist nur mit dem Material zu arbeiten, welches die Gruppenmitglieder einbringen.

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
- ⇒ Teilnahmeliste, Adressen- und Telefonlisten anlegen
- ⇒ Bei Bedarf Protokoll festlegen
- ⇒ Ergebnisse präsentieren – Beteiligung sichern
- ⇒ Diskussionsbedarfe festhalten, Themenspeicher anlegen
- ⇒ Motivation stärken durch Beteiligung und Aktivität fördern
- ⇒ Erfolgserlebnisse 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 der Projekte in den Kommunen. 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 Integrationslotsinnen und Integrationslotsen und auch die Adressatinnen und Adressaten, die Freiwilligkeit und auch die Bereitschaft oberstes Gebot.

Ziel: Die TN reflektieren ihre Erfahrungen mit den Medien.
Die TN erhalten Hinweise für die Öffentlichkeitsarbeit.
Die TN erarbeiten eine Präsentation der Integrationslotsinnen und 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 den 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 Kompetenz 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

Orientierung an den Teilnehmenden 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 und männliche 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 Lotsinnen und Lotsen als auch der betreuten Migrantinnen und Migranten 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.“¹⁶

Dieses Thema wird jede Einzelne, 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 übern 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 den 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.

¹⁶ Huth, Expertise 2007, S.44

Arbeitshilfe: Kopiervorlage

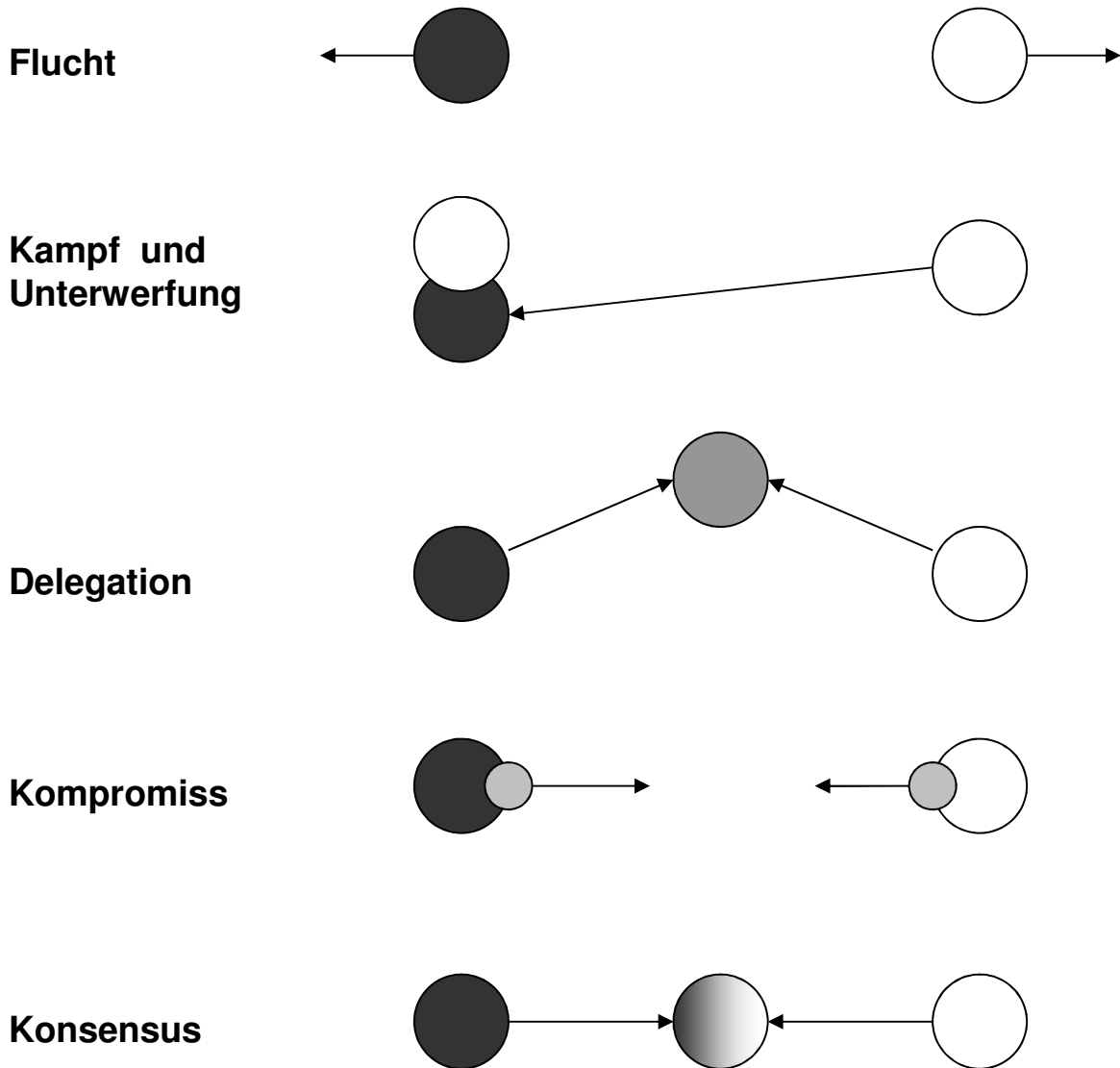
Der Paradoxe Weg

Aufforderungen zum verhängnisvollen Tun und Lassen im Ehrenamt

- ☹️ Machen Sie alles allein, belästigen Sie andere nicht
- ☹️ Sie müssen immer für andere bereitstehen
- ☹️ Verwöhnen Sie die 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 fort....

Arbeitshilfe: Kopiervorlage

Aushandlungsprozesse und Konfliktverhalten ¹⁷



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

¹⁷ 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 Verstanden werden 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 Übersetzerin oder 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 Rollenspielerinnen und 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 nonverbale 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 Rollenspielerinnen und Rollenspieler melden nach jedem Spiel ihre Gefühle und Befindlichkeiten zurück, die Beobachtenden 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. Beispielhaft 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-fördernde Funktion nicht entfalten.

Inhalt

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

Selbstoffenbarung

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

Gespräch

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 das

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.

Anhang

Hinweise zu aktuellen Broschüren in Niedersachsen:

Leitfaden für ehrenamtliches Engagement - Habib Eslami & Petra Gargiso HG: Arbeitsgemeinschaft für Migrantinnen und Flüchtlinge in Niedersachsen (amfn), Hannover, 2014

Komm wer immer du bist Dokumentation des landesweiten Projektes Selbsthilfe und Integration in Niedersachsen 2012 – 2014, HG: Selbsthilfe-Büro Niedersachsen der Deutschen Arbeitsgemeinschaft Selbsthilfegruppen e.V., Hannover

Integration in Niedersachsen – Zusammen leben, lernen und arbeiten - Niedersächsische Staatskanzlei, Hannover, März 2016

Ratgeber für Ehrenamtliche zur Unterstützung von Flüchtlingen in Niedersachsen, Niedersächsische Staatskanzlei – Landesbeauftragte für Migration und Teilhabe, September 2015 (Neuaufgabe ist in Arbeit)

Sprachlernen und Sprachförderung – für geflüchtete Menschen in Niedersachsen, HG: Geschäftsstelle des Bündnisses „Niedersachsen packt an“. Hannover, März 2016

Was kann ich tun? Tipps und Informationen für (ehrenamtliche) Begleiterinnen und Begleiter von Flüchtlingen, HG: Caritas in Niedersachsen, Diakonie in Niedersachsen, Haus kirchlicher Dienste der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers, Hannover, Juni 2016 (Aktualisierte Neuaufgabe)

Glossar – Formulierungshilfen im Einwanderungsland, HG: Neue deutsche Medienmacher e.V., Berlin, 2015

Internetquellen in alphabetischer Reihenfolge

- www.bamf.de Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
- www.b-b-e.de Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement
- www.bmfsfj.de Bundesministerium – Freiwilligen Survey
- www.bpb.de/publikationen Bundeszentrale für politische Bildung
- www.daz-didaktik Deutsch als Zweitsprache
- www.dvv-vhs.de Deutscher Volkshochschulverband
- www.fluechtlinge.niedersachsen.de Flüchtlinge in Niedersachsen
- www.freiwilligenserver.de Freiwilligenportal Niedersachsen
- www.integration-in-deutschland.de Integrationsportal
- www.integrationsbeauftragte.de Bundesregierung
- www.jmd-portal Jugendmigrationsdienste
- www.mediendienst-intrgrstion.de Mediendienst Integration
- www.migrationsbeauftragte-niedersachsen.de Landesbeauftragte für Migration und Teilhabe
- www.mi.niedersachsen.de Niedersächsisches Innenministerium
- www.mk.niedersachsen.de Niedersächsisches Kultusministerium
- www.ms.niedersachsen.de Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung
- www.mwk.niedersachsen.de Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur
- www.niedersachsen-packt-an.de Bündnis Niedersachsen packt an
- www.svr-migration.de Sachverständigenrat
- www.unesco.de Deutsche Unesco Kommission

Verfasserin: Christina Müller-Wille
Seit 1988 im Bereich Migration und Integration tätig
Bis 2010 Leiterin der Migrationserstberatung
Arbeiterwohlfahrt in der Region Osnabrück

Tätigkeiten in der Erwachsenenbildung:
Dozentin an der VHS Osnabrück – Elternkurse für
Migranten und Integrationslotsenlehrgänge, Kurse
für ehrenamtliche Flüchtlingsbegleitung
Lehraufträge an der Universität und Fachhoch-
schule Osnabrück, Fachbereiche Erziehungswis-
senschaften und Pflegewissenschaften
Referentin in der zentralen Fortbildung beim Bun-
desverband der Arbeiterwohlfahrt zu migrationsspe-
zifischen Themen
Referentin bei bundesdeutschen Fachtagungen
verschiedener Träger zur interkulturellen Arbeit in
Pädagogik und Psychologie
Veröffentlichungen zu interkulturellen und migrati-
onsspezifischen Themen in pädagogischen und
psychologischen Fachzeitschriften

Ehrenamt:
10 Jahre Vorsitzende des Beirates Migration der
Stadt Osnabrück und Delegierte im Niedersächsi-
schen Integrationsrat (NIR)

Herausgeber: Niedersächsisches Ministerium für Soziales,
Gesundheit und Gleichstellung
Hannah-Arendt-Platz 2
30159 Hannover
www.ms.niedersachsen.de
Redaktion: Regina Varchmin-Pecho

Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe
gestattet und ausdrücklich erwünscht.

Diese Handreichung darf, wie alle Publikationen der Landesregierung nicht zur Wahl-
werbung in Wahlkämpfen verwendet werden.

Oktober 2016