

Evaluation der Schulungen zur „Interkulturellen Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht“

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

Impressum

Herausgeber:

Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung,
VIA Bayern – Verband für interkulturelle Arbeit e.V.
Multiplikatorenprojekt Transfer (MUT IQ),
ebb Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung mbH



Autorinnen:

Dr. Kinga Bogyó-Löffler, VIA Bayern – Verband für interkulturelle Arbeit e.V.
Dr. Heidrun Czock, ebb Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung mbH
Tina Lachmayr, VIA Bayern – Verband für interkulturelle Arbeit e.V.
Andrea Meinders, ebb Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung mbH
Canan Ulug, ebb Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung mbH

Layout:

Viktor Kopnow, ZWH – Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V.

Alle Rechte vorbehalten

© 2016

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



In Kooperation mit:



Summary	7
1. Evaluation der Schulungen „Interkulturelle Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht“	11
1.2 Fragestellungen der Evaluation	13
1.3 Quellen und Vorgehen	14
1.4 Darstellung der Ergebnisse	15
1.5 Ausführung zu den befragten Zielgruppen	15
2. Ergebnisse zur organisatorischen Umsetzung der Schulungen	16
2.1 Kooperation mit der Arbeitsverwaltung	16
2.2 Kooperation mit dem IvAF-Netzwerk	17
2.3 Zusammenarbeit mit den Tandem Trainerinnen und -Trainern	17
2.4 Rahmenbedingungen bei der Durchführung der Schulungen: Gruppengröße, Räumlichkeiten, Vorabinformationen	17
2.5 Allgemeine Zufriedenheit mit der organisatorischen Umsetzung der Schulungen	20
3. Bewertungen zur inhaltlichen Konzeption und den eingesetzten Schulungsmethoden	20
3.1. Zufriedenheit mit dem Konzept	20
3.2. Eingesetzte Module und Methoden	21
3.3. Vermisste Themen und Änderungs-/Vertiefungswünsche	24
3.4 Zufriedenheit mit der Schulungsdauer	26
3.5 Schulungsatmosphäre	27
3.6 Akzeptanz der thematischen Module und Themen sowie Schwierigkeiten bei der Durchführung	29
4. Effekte der Schulungen und Sicherung der Nachhaltigkeit	30
4.1 Relevanz der vermittelten Inhalte für die eigene Arbeitspraxis	31
4.2 Auswirkungen der Schulungen auf die weitere Nachfrage nach Schulungen insgesamt	32
4.3 Maßnahmen für die Erhöhung der Nachhaltigkeit	33
4.4 Förderliche und hinderliche Faktoren für die Umsetzung der vermittelten Inhalte	35

5. Handlungsempfehlungen	38
6. Anhang	42
6.1 Ergebnisse der Befragung der für die Koordination der Schulungen zuständigen Ansprechpersonen	42
(1) Basisdaten	42
(2) Organisatorische Umsetzung der Schulungen	43
(3) Schulungskonzept und Schulungsbedarfe	45
(4) Effekte/Nachhaltigkeit	46
6.2 Ergebnisse der Befragung der der Trainerinnen und Trainer	48
(1) Basisdaten	48
(2) Organisatorische Umsetzung der Schulungen	50
(3) Schulungskonzept und Schulungsbedarfe	52
(4) Effekte/Nachhaltigkeit	60
6.3 Ergebnisse der Befragung der Schulungsteilnehmenden (Follow-up Befragung)	62
(1) Basisdaten	62
(2) Organisatorische Umsetzung der Schulungen	62
(3) Schulungskonzept und Schulungsbedarfe	73
(4) Effekte/Nachhaltigkeit	74
6.4 Fragebögen	76
(1) Befragung der Ansprechpersonen für die Koordination der Schulungen	76
(2) Befragung der Trainerinnen und Trainer	79
(3) Befragung der Schulungsteilnehmenden – Follow up-Befragung	84

Tabellenübersicht

<i>Tabelle 1: Schulungen „Interkulturelle Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht“ nach Landesnetzwerken, 1. November 2015 bis 30. Juni 2016</i>	13
<i>Tabelle 2: Tabelle Rücklauf im Überblick</i>	15
<i>Tabelle 3: Vorhandene Vorabinformationen über Schulungsteilnehmenden und Schulungsräumlichkeiten bei den Trainerinnen und Trainer</i>	18
<i>Tabelle 4: Bewertung der Schulungsräumlichkeiten und deren Ausstattung durch die Trainerinnen und Trainer</i>	18
<i>Tabelle 5: Vorhandene Vorabinformationen zur Schulung bei den Schulungsteilnehmenden</i>	19
<i>Tabelle 6: Bewertung der Gruppengröße durch die Schulungsteilnehmenden.....</i>	19
<i>Tabelle 7:Vergleich Zufriedenheit mit der organisatorischen Umsetzung der Schulungen auf Seiten der Koordinationen und Trainerinnen und Trainer</i>	20
<i>Tabelle 8: Vergleich Zufriedenheit mit dem Schulungskonzept auf Seiten der Koordinationen und Trainerinnen und Trainer</i>	21
<i>Tabelle 9: Bewertungen zum Umfang der angewandten Methoden durch die Schulungsteilnehmenden.....</i>	21
<i>Tabelle 10: Wie bewerten Sie die Leistungen der Trainerin/des Trainers?</i>	22
<i>Tabelle 11: Vergleich am häufigsten vs. am seltensten eingesetzte Module aus Sicht der Trainerinnen und Trainer</i>	23
<i>Tabelle 12: Welche Themen nach Auskunft der Teilnehmenden in der Schulung behandelt wurden</i>	23
<i>Tabelle 13: Bewertungen der Teilnehmenden zur Ausführlichkeit, in der Themen behandelt wurden</i>	24
<i>Tabelle 14: Themen, die von den Schulungsteilnehmenden vermisst wurden.....</i>	25
<i>Tabelle 15: Themen, zu den von den Teilnehmenden ein Vertiefungsbedarf angemeldet wurde</i>	25
<i>Tabelle 16: Änderungsbedarf aufgrund der Einschätzung der Trainerinnen und Trainer.....</i>	26
<i>Tabelle 17: Bewertung der Schulungsdauer durch die Koordinationen und die Trainerinnen und Trainer</i>	27
<i>Tabelle 18: Bewertung der Schulungsdauer durch die Schulungsteilnehmenden.....</i>	27
<i>Tabelle 19: Bewertung der Atmosphäre der Schulungen aus Sicht der Trainerinnen und Trainer</i>	28
<i>Tabelle 20: Bewertung der Schulungsatmosphäre durch die Schulungsteilnehmenden</i>	28
<i>Tabelle 21: Möglichkeiten, eigene Themen in den Schulungsverlauf einzubringen aus der Sicht der Schulungsteilnehmenden</i>	29
<i>Tabelle 22: Vergleich am besten angenommene Module vs. Module mit stärkstem Widerstand aus Sicht der Trainerinnen und Trainer</i>	29
<i>Tabelle 23: Schwierigkeiten bei der Durchführung der Schulungen aus Sicht der Trainerinnen und Trainer</i>	30
<i>Tabelle 24: Relevanz der Schulung für die eigene Arbeitspraxis – Bewertungen der Schulungsteilnehmenden ...</i>	31
<i>Tabelle 25: Mehrwert für die eigene Arbeitspraxis – Bewertungen der Schulungsteilnehmenden</i>	32
<i>Tabelle 26: Hinweise zu den Planungen im Anschluss an die Schulung, 1. November 2015 bis 30. Juni 2016</i>	33

<i>Tabelle 27: Vergleich Maßnahmen für die Nachhaltigkeit aus Sicht der Koordinationen und der Trainerinnen und Trainer.....</i>	<i>34</i>
<i>Tabelle 28: Maßnahmen für die Nachhaltigkeit der in der Schulung vermittelten Kenntnisse – Bewertung aus der Perspektive der Schulungsteilnehmenden.....</i>	<i>35</i>
<i>Tabelle 29: Vergleich Topthemen der Freitextfelder bei der Befragung der Koordinationen und der Trainerinnen und Trainer.....</i>	<i>35</i>
<i>Tabelle 30: Förderliche und hinderliche Rahmbedingungen für die Anwendung und Umsetzung der vermittelten Schulungsinhalte in die eigene Arbeitspraxis.....</i>	<i>36</i>
<i>Tabelle 31: Förderliche und hinderliche Rahmbedingungen für die Anwendung und Umsetzung der vermittelten Schulungsinhalte in die eigene Arbeitspraxis.....</i>	<i>37</i>
<i>Tabelle 32: Förderliche und hinderliche Rahmbedingungen für die Anwendung und Umsetzung der vermittelten Schulungsinhalte in die eigene Arbeitspraxis.....</i>	<i>38</i>

Summary

Die von der Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung entwickelten Schulungen „Interkulturelle Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht“ werden seit November 2015 im Rahmen des Förderprogramms IQ angeboten. Die Kurzfristigkeit in Planung und Durchführung wie auch die quantitative Bedeutung dieser Schulungen lieferten den Hintergrund für die Entscheidung, in einer Evaluation Konzept und Durchführung zu überprüfen, insbesondere

- wie die organisatorische Umsetzung der Schulungen gelingt bzw. ob in den Abläufen zwischen den IQ und den externen Akteurinnen und Akteuren (Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektionen, Jobcenter und Agenturen für Arbeit, IvAF-Netzwerk, externe Trainerinnen und Trainer) Optimierungsbedarf erkennbar wird,
- wie sich das inhaltliche Konzept in der Durchführung bewährt bzw. ob/welcher Entwicklungsbedarf konstatiert werden kann,
- welche Schulungseffekte nach den eintägigen Schulungen gesehen und welche Maßnahmen für die Nachhaltigkeit für notwendig gehalten werden.

Die Evaluation bezieht sich auf die im Zeitraum 1. November 2015 bis 30. Juni 2016 bundesweit durchgeführten 612 Schulungen mit 9.161 Schulungsteilnehmenden und folgt einem mehrperspektivischen Ansatz. Einbezogen wurden die Erfahrungen der IQ Koordinatorinnen und Koordinatoren (23 Personen, Rücklauf 96 Prozent), der Schulungen durchführenden internen und externen Trainerinnen und Trainer (83 Personen, Rücklauf 75 Prozent) und der Schulungsteilnehmenden (5.600 Fragebögen). Des Weiteren wurden Daten aus dem Monitoring-System des IQ Förderprogramms und Daten aus einer Follow up-Befragung der Schulungsteilnehmenden (529 Personen, Rücklauf 33 %) für die Evaluation genutzt.

Die Datenanalyse und Befragung der Trainerinnen und Trainer sowie der Koordinationen erfolgte durch die Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung, angesiedelt beim VIA Bayern e.V. Für die Sonderauswertungen der Monitoringdaten, die regelmäßige Teilnehmendenbefragung und die Follow up-Befragung der Schulungsteilnehmenden zeichnete MUT IQ/ebb GmbH verantwortlich.

Die Ergebnisse der Evaluation lassen sich in drei Bereiche unterteilen:

Organisatorische Umsetzung und Rahmenbedingungen der Schulungen

Bezüglich der Umsetzung der Schulungen und der Kommunikationskette zwischen den internen und externen Beteiligten kann insgesamt festgestellt werden, dass Absprachen auf der „organisatorischen Ebene“ gut funktioniert haben und dass in der Kürze der Zeit eine sehr hohe Anzahl an Schulungen durchgeführt werden konnte. Der Kommunikationsfluss Richtung „durchführende Ebene“ sollte jedoch an mehreren Stellen optimiert werden.

Die IQ Koordinationen hatten in 87 Prozent der Fälle eine direkte Ansprechperson/direkte Ansprechpersonen bei der Arbeitsverwaltung und alle Befragten geben an, dass sie mit der Kooperation mit dieser Person/diesen Personen voll oder zumindest eher zufrieden waren. Die für die Vermittlung der arbeitsmarkt- und asylrechtlichen Grundlagen geplante Kooperation mit dem IvAF-Netzwerk fand in 44 Prozent der durchgeführten Schulungen statt. In diesen Fällen waren immer direkte Ansprechpersonen vorhanden und 90 Prozent der Befragten sind mit der Qualität der Zusammenarbeit voll zufrieden.

78 Prozent der Schulungen wurden von den Trainerinnen und Trainer immer oder manchmal in Tandems durchgeführt. Mit den Schulungen konnten Teilnehmende aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen der Arbeits-

verwaltung erreicht werden: u.a. 4.017 Personen aus der Arbeitsvermittlung/Fallmanagement, 2.147 aus der Leistungsabteilung, 893 aus dem Eingangsbereich, 352 aus der Personalabteilung oder anderer Abteilungs-/Fachbereichs- oder Teamleitungspositionen und 227 aus dem Bereich des Arbeitgeberservice. Für 78 Prozent dieser Schulungsteilnehmenden war es das erste Mal, dass sie eine Schulung zum Themenbereich „Interkulturelle Kompetenzentwicklung“ besucht haben.

Bei der Bewertung der Rahmenbedingungen durch die Trainerinnen und Trainer haben sich mehrere, für den Erfolg der Schulungen grundsätzliche Optimierungsbedarfe gezeigt. Über 50 Prozent geben an, selten oder nie im Vorfeld der Schulung Informationen über die Gruppenzusammensetzung, 41 Prozent selten oder nie Informationen über die Passgenauigkeit des Schulungsraums erhalten zu haben. Aus der Perspektive der Schulungsteilnehmenden ist ebenfalls ein Informationsmangel zu den Eckpunkten der Schulung zu konstatieren. 30 % der Teilnehmenden geben an, im Vorfeld der Schulung keinerlei Information erhalten zu haben. Sofern sie Informationen bekommen haben, war es zum zeitlichen Ablauf (60 %). Lediglich 40 Prozent haben Informationen dazu erhalten, was thematisch in der Schulung behandelt wird. Die fehlenden Informationen im Vorfeld sowie der Pflichtcharakter der Teilnahme (34 % haben sich selbst angemeldet, 66 % wurden von Vorgesetzten zur Teilnahme aufgefordert) haben sich sowohl bezüglich der Zufriedenheit mit der Schulung als auch bezüglich des erzielten Lernerfolgs aufgrund der Eigeneinschätzung der Teilnehmenden als hinderlich erwiesen.

Konzept und Entwicklungsbedarf

Das Schulungskonzept besteht aus acht thematischen Modulen, die im Baukastensystem verwendet werden können. Mit dem Konzept und der thematischen Zusammensetzung der Module zeigen sich 78 Prozent der Koordinationen und 87 Prozent der Trainerinnen und Trainer zufrieden. 75 Prozent der Trainerinnen und Trainer geben an, das Konzept beinhalte ausreichend Informationen und Übungen. 100 Prozent der Koordinationen und 95 Prozent der Trainerinnen und Trainer geben jedoch bezüglich der Schulungsdauer an, dass die Quantität der Informationen und Übungen insgesamt zu viel für einen Tag sei und das Tagesformat mit sieben Stunden Schulungsdauer für eine interkulturelle Grundsensibilisierung nicht ausreiche. Für die didaktisch-methodisch gute Aufarbeitung der Sensibilisierungsthemen werden zwei oder drei Tage als notwendig erachtet.

Der hauptsächliche Veränderungsbedarf seitens der Trainerinnen und Trainer lässt sich vor allem darauf fokussieren, dass sie gerne mehr Zeit zur Verfügung hätten. Inhaltliche Ergänzungen werden vorgeschlagen zu länderspezifischen Informationen, zu ausführlicheren, vor allem regionalen Statistiken zum Thema Asyl sowie zu Ablaufprozessen interkultureller Öffnung und zu Informationen und Funktionsweisen von Diskriminierungs- und Ausgrenzungsmechanismen. Gewünscht wurden mehr Alternativübungen allgemein und mehr zielgruppen- bzw. arbeitsbereichsspezifische Übungen, mehr Fallbeispiele sowie mehr Zeit für den Transfer des Erlernenen.

Die Mehrheit der Schulungsteilnehmenden beurteilt den Umfang der eingesetzten Methoden „inhaltlicher Input“ (64 %) und „praktische Übungen“ (70 %) als genau richtig. 60 % hätten sich jedoch mehr Fallbeispiele und Fallbesprechungen gewünscht. 75 Prozent der Teilnehmenden geben des Weiteren an, keine Themen in der Schulung vermisst zu haben. Die Angaben zu den gewünschten Themen bei den übrigen 25 Prozent beziehen sich vor allem auf Informationen zu Rechtsgrundlagen, zu Fluchtursachen sowie zu kulturell typischen Verhaltensweisen und zur kulturbezogenen Handlungskompetenz. Drei von zehn Teilnehmenden hätten sich eine zeitlich längere Schulung gewünscht, 13 Prozent hätten aber auch eine kürzere Schulungsdauer für ausreichend gehalten.

Bei der Frage nach der Akzeptanz der thematischen Module zeichnet sich ein interessanter Widerspruch ab. Obwohl die Module „Asyl und Flucht“ und „Perspektivwechsel“ von den Trainerinnen und Trainern als die am

besten angenommenen Module angegeben werden, waren sie gleichzeitig auch die Module, die bei einem Teil der Teilnehmenden auf den meisten Widerstand gestoßen sind. Widerstand löst des Weiteren auch eines der am seltensten eingesetzten Module zum Themenbereich „Ausgrenzung und Diskriminierung“ aus. Dieser Zusammenhang verdeutlicht, dass die Thematik bzw. die Schwerpunktsetzung dieser Schulungen kein werteneutrales Gebiet für eine „reine“ Wissensvermittlung darstellt.

Auf die bereits erwähnten Optimierungsbereiche lassen sich auch die fünf Problemfelder zurückführen, die sich bei den Antworten der Trainerinnen und Trainer bei der Frage nach den Schwierigkeiten bei der Durchführung der Schulungen abgezeichnet haben. Hierzu gehören die „ablehnenden, diskriminierenden bis rassistischen Haltungen und Sprüche der Teilnehmenden“ (56 Nennungen), „die fehlende Freiwilligkeit oder das fehlende Interesse seitens der Teilnehmenden“ (41 Nennungen), die „nicht passende Gruppengröße/-zusammensetzung oder Raumverhältnisse“ (31 Nennungen), eine „negative Arbeitsatmosphäre“ (27 Nennungen) und der „unzufrieden stellende Informationsfluss oder organisatorische Vorarbeit“ (23 Nennungen).

Den genannten Schwierigkeiten gegenüber steht die Gesamtbewertung der Schulungsatmosphäre: 84 Prozent der Schulungsteilnehmenden und 88 Prozent der Trainerinnen und Trainer geben an, dass in den Schulungen ein wertschätzender Umgang gegeben war. 77 Prozent der Trainerinnen und Trainer und 99 Prozent der Teilnehmenden sagen des Weiteren, dass ein offener Austausch möglich war und dass kontroverse Meinungen diskutiert werden konnten (81 % der Trainerinnen und Trainer und 98 % der Teilnehmenden).

Folgeeffekte und Nachhaltigkeit

Eine sehr hohe Übereinstimmung zeigt sich bei den Antworten auf die Frage nach Maßnahmen für die Erhöhung der Nachhaltigkeit. Hier werden sowohl von den Koordinationen als auch von den Trainerinnen und Trainern die Einbettung der Schulung in ein Gesamtkonzept der interkulturellen Öffnung der jeweiligen Jobcenter/Agenturen für Arbeit an erster Stelle erwähnt, gefolgt durch den Vorschlag für Vertiefungsmodule und die Ergänzung des Erlernten mit Einzelfallbesprechungen. Ähnlich wird die Situation auch von den Schulungsteilnehmenden eingeschätzt, mit einem Unterschied: Einzelfallbesprechungen kommen an erster Stelle, gefolgt durch die Einbettung des Erlernten in einen interkulturellen Öffnungsprozess und durch den Wunsch nach thematischen Vertiefungsmodulen. Zusätzlich werden von den Trainerinnen und Trainern vielfältige weitere Maßnahmen für die Erhöhung der Nachhaltigkeit und für den Transfer des Erlernten vorgeschlagen, die unter dem Schwerpunkt „Austausch und Vernetzung“ sowohl innerhalb der Arbeitsverwaltung als auch zwischen Arbeitsverwaltung und externen Akteurinnen und Akteuren zusammengefasst werden können.

73 Prozent der Koordinationen haben Folgeeffekte bei Anfragen der Arbeitsverwaltung hinsichtlich weiterer Schulungen des Förderprogramms IQ beobachtet. Die Auswirkungen waren sowohl positiver als auch negativer Natur: einerseits wirken die zentralisierten eintägigen Schulungen bremsend und/oder verunsichernd. Andererseits funktioniert dieselbe Schulung in anderen Regionen als „Türöffner“ bei Jobcenter/Agenturen für Arbeit, zu denen das IQ Netzwerk früher keinen Kontakt hatte, sie hat die flächendeckende Ansprache der Jobcenter/Agenturen für Arbeit angestoßen oder beschleunigt und hat zur erhöhten Nachfrage an weiteren IQ Angeboten geführt.

Anhaltspunkte zu Folgeeffekten der Schulungen lassen sich auch aus den Einträgen in die Monitoring-Datenbank gewinnen. Hier lässt sich feststellen, dass vertiefende Schulungen für denselben Teilnehmendenkreis bezogen auf alle bis zum 30. Juni 2016 durchgeführten Schulungen in 15 Prozent der Fälle angedacht wurden. Bei den in 2016 durchgeführten Schulungen steigt dieser Anteil sogar auf 21 Prozent. Mit aller Vorsicht kann diese Entwicklung dahingehend interpretiert werden, dass die Schulungen erkennbar Bedarf nach einer vertieften Auseinandersetzung mit den Inhalten generiert haben. Die Durchführung von Schulungen desselben Typs für weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jobcenter sind in 53 Prozent der Fälle geplant.

Bezogen auf die im ersten Halbjahr 2016 durchgeführten Schulungen bestehen in 10 Prozent der Fälle Planungen zu einer strategieorientierten Beratung für das jeweilige Jobcenter. Auch hier kann in einer vorsichtigen Interpretation der Schluss gezogen werden, dass Schulungen zur interkulturellen Grundsensibilisierung ein Türöffner für eine organisationsbezogene Fortführung der Schulungsinhalte sein können.

1. Evaluation der Schulungen „Interkulturelle Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht“

Im Jahr 2015 wurden laut Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 441.899 Asylanträge gestellt. Schätzungsweise kamen 890.000 Menschen nach Deutschland, um sich ein neues Leben aufzubauen. Die Integration in den Arbeitsmarkt ist nur eine Herausforderung, die es zu bewältigen galt und weiterhin gilt. Für Agenturen für Arbeit und Jobcenter bedeutet dies, dass sie zukünftig vermehrt Menschen mit Fluchthintergrund als Kundinnen und Kunden beraten werden. Die Vorstandsebene der Bundesagentur für Arbeit beschloss daher, ihre Mitarbeitenden auf die bevorstehende Aufgabe unter anderem mit einer flächendeckenden Schulung vorzubereiten. Die Fachstelle „Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung“, angesiedelt bei VIA Bayern e.V. im bundesweiten Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“¹, wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) beauftragt, für die Mitarbeitenden der Jobcenter eine eintägige Schulung zum Thema Interkulturelle Kompetenz im Kontext von Asyl und Flucht zu entwickeln.

Das Förderprogramm IQ wird gefördert durch das BMAS und den Europäischen Sozialfonds in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Ziel des Förderprogramms ist die Verbesserung der Teilhabechancen von Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt. Bundesweit sind 380 Teilprojekte mit unterschiedlicher Zielsetzung aktiv. Neben der Beratung zur Anerkennung von ausländischen Qualifikationen und Angeboten zur Nach- und Anpassungsqualifizierung ist ein Handlungsschwerpunkt die Interkulturelle Kompetenzentwicklung von Arbeitsmarktakteurinnen und -akteuren. Adressaten sind hier Jobcenter und Agenturen für Arbeit, Kommunen sowie kleine und mittlere Unternehmen, die in migrations- und diversityspezifischen Fragestellungen begleitet und beraten werden. Ein Aspekt ist dabei u.a. die Durchführung von interkulturellen Diversity- und Antidiskriminierungstrainings.

Die Konzeptentwicklung und Bereitstellung der Materialien für die Schulungen zur interkulturellen Grundsensibilisierung mit dem Schwerpunkt Asyl und Flucht musste angesichts der aktuellen Handlungserfordernisse im Herbst 2015 sehr rasch gehen: Die Beauftragung der Fachstelle „Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung“ erfolgte Ende September 2015, die Umsetzung der Schulungen lief bereits im November 2015. Entwickelt wurden: ein Schulungshandbuch, ein Fortbildungsdesign, eine Unterlage für die Teilnehmenden, eine PowerPoint-Präsentation zum Einsatz während des Trainings sowie zusätzliche Informationsmaterialien für die Trainerinnen und Trainer.

Die Trainings werden durch interkulturelle und/oder Diversity-Trainerinnen und -Trainer im IQ Netzwerk in den Jobcentern durchgeführt. Koordiniert wird dies durch die 16 Landesnetzwerke im Förderprogramm IQ, d.h. die Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit sprechen ihren Qualifizierungsbedarf direkt mit den zuständigen koordinierenden Stellen in den IQ Landesnetzwerken ab. Die Landesnetzwerke führen die organisatorische Umsetzung durch und stellen die Trainerinnen und Trainer zur Verfügung.

Bei dem Schulungskonzept handelt es sich um eine interkulturelle Grundsensibilisierung mit dem Fokus auf die Themen Flucht und Asyl. Themen sind: Migration, Wanderungsmotive, Fakten zu Asyl & Flucht, kulturelle Konzepte der Alltagsbewältigung, interkulturelle Kommunikation und (Anti-) Diskriminierung. Ziele sind dabei die Sensibilisierung für die Arbeit bzw. Beratung mit/von Flüchtlingen, die Reflexion der eigenen kulturellen Prägung sowie die Steigerung der interkulturellen Kompetenz. Die Teilnehmenden sollen dadurch mehr Handlungssicherheit für ihren beruflichen Alltag – meistens die berufliche Beratung – erlangen. Dem Konzept liegt nach dem Ansatz der Fachstelle ein erweiterter Kulturbegriff zu Grunde, d.h. lebensweltliche Zusammenhänge werden in Betracht gezogen, wo Kultur nur ein Deutungs- und Orientierungssystem ist und die Individuen und

¹ Weiterführende Informationen zu IQ und der Fachstelle unter www.netzwerk-iq.de

ihre individuelle Vielfaltigkeit in den Mittelpunkt gerückt wird. Es werden keine länderspezifischen Informationen (z.B. über das Leben in Syrien) vermittelt. Ebenso beinhaltet das Schulungskonzept keine ausführlichen rechtlichen Aspekte zum Thema Asyl, zum Thema Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge und zu Fördermaßnahmen im Arbeitsmarktkontext. Hier bietet das IvAF Netzwerk „Integration von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern und Flüchtlingen“ bundesweit das spezielle Schulungsangebot „Arbeitsmarktzugang und Fördermöglichkeiten nach SGB II und SGB III für Asylbewerberinnen und Asylbewerber, Geduldete und Flüchtlinge“ an.²

Geplant war und konzeptionell berücksichtigt wurde, dass das Förderprogramm IQ die eintägige Grundsensibilisierung und das IvAF Netzwerk darauf aufbauend ihr zwei- bis dreistündiges Schulungsangebot zu den arbeitsmarktrechtlichen Aspekten in den Jobcenter durchführt.

Eine erste von der Bundesagentur für Arbeit gesteuerte Bedarfsabfrage im Oktober 2015 ergab eine potenzielle Teilnehmendenzahl von 4.876 Personen im SGB II Bereich (Mitarbeitende in Jobcenter). Vereinbart wurde zwischen BMAS und BA, dass die Bundesagentur für Arbeit (BA) ohne die Beteiligung des Förderprogramms IQ nur Mitarbeitende der Agenturen für Arbeit (SGB III Bereich) schult. Dazu griff die BA auf ein etwas abweichendes Schulungskonzept zurück, das modulartig aufgebaut war und vier Tage insgesamt dauerte. Innerhalb des Förderprogramms IQ sollten dagegen unter Anwendung des von der IQ Fachstelle entwickelten Konzepts die Mitarbeitenden der Jobcenter (SGB II Bereich) geschult werden. Da von der Bundesagentur für Arbeit nicht die „Jobcenter“ in den Optionskommunen erreicht werden, wurde die IQ Fachstelle beauftragt, eine separate Bedarfserhebung für die Optionskommunen (bzw. die zugelassenen kommunalen Träger) zu erheben. Dies ergab eine weitere potenzielle Teilnehmendenzahl von 5.293 Personen Anfang November 2015. Alle Teilnehmenden konnten in dem kurzen zur Verfügung stehenden Zeitraum aus nachvollziehbaren Gründen nicht geschult werden. Vereinbart wurde daher, dass bis Ende 2015 insgesamt 3.000 Teilnehmende und in 2016 aus Kapazitätsgründen weitere 5.000 Teilnehmende von IQ geschult werden sollen.

Die zahlenmäßige Entwicklung bei den realisierten Schulungen für Mitarbeitende aus der Arbeitsverwaltung zeigt sich wie folgt: Im Gesamtzeitraum 1. November 2015 bis 30. Juni 2016 konnten 612 Schulungen zur interkulturellen Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht realisiert werden. Mit diesen Schulungen wurden insgesamt 9.161 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreicht, darunter 4.017 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Arbeitsvermittlung, dem Fallmanagement und der Beratung, 2.147 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Leistungsabteilung und 893 Personen, die im Eingangsbereich tätig sind. Im ersten Halbjahr 2016 haben – wenn auch auf insgesamt niedrigem zahlenmäßigen Niveau – vermehrt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Arbeitgeberservice an den Schulungen teilgenommen (2015 waren in rd. 6 % der Schulungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Arbeitgeberservice eingebunden, in 2016 war dies in mehr als 25 % der Schulungen der Fall). Erwähnenswert ist auch die Zahl der Schulungsteilnehmenden mit einer Leitungsfunktion, immerhin 352 Abteilungs- oder Teamleitungen haben im Gesamtzeitraum von Anfang November 2015 bis Juni 2016 an den Schulungen teilgenommen. In der Gesamtzahl der Schulungen sind 40 Schulungen enthalten, die in Arbeitsagenturen durchgeführt wurden, d.h. dass im Wesentlichen von Schulungen für Jobcenter gesprochen werden kann.

² Das IvAF Netzwerk wird durch den Europäischen Sozialfonds und das BMAS im Rahmen der ESF-Integrationsrichtlinie Bund gefördert. Ziel der ESF-Integrationsrichtlinie Bund ist es, Personen mit besonderen Schwierigkeiten beim Zugang zu Arbeit oder Ausbildung stufenweise und nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren. 41 regionale Projektverbünde sind im Rahmen von IvAF aktiv und bilden ein bundesweites Netzwerk. An die lokale Situation angepasst, stehen unterschiedliche Arbeitsschwerpunkte im Fokus. Tätigkeitsfelder sind unter anderem die Beratung von Geflüchteten, Unternehmen, Arbeitsagenturen und Ehrenamtlichen etc. sowie die Qualifizierung und Vermittlung von Geflüchteten.

Mit den Schulungen wurden in ganz erheblichem Anteil Personen erreicht, die nie zuvor an einer Schulung aus diesem Themenbereich teilgenommen haben: Für rd. 78 Prozent der Schulungsteilnehmenden war es das erste Mal, dass eine Schulung zum Themenbereich „Interkulturelle Kompetenz“ besucht wurde.³

Die Anzahl der Schulungen und der erreichten Schulungsteilnehmenden nach Landesnetzwerken sind in der nachfolgenden Tabelle ausgewiesen.

Tabelle 1: Schulungen „Interkulturelle Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht“ nach Landesnetzwerken, 1. November 2015 bis 30. Juni 2016

Landesnetzwerk	Schulungen	Teilnehm.	Landesnetzwerk	Schulungen	Teilnehm.
Baden-Württemberg	31	510	Niedersachsen	71	1.070
Bayern	56	869	Nordrhein-Westfalen	53	851
Berlin	29	379	Rheinland-Pfalz	61	968
Brandenburg	13	185	Saarland	10	152
Bremen	7	100	Sachsen	53	889
Hamburg	9	142	Sachsen-Anhalt	49	641
Hessen	91	1.353	Schleswig-Holstein	14	204
Mecklenburg-Vorpommern	47	626	Thüringen	18	222
Gesamt				612	9.161

Quelle: Monitoring im Handlungsschwerpunkt „Interkulturelle Kompetenzentwicklung und weitere Angebote“

1.2 Fragestellungen der Evaluation

Die Kurzfristigkeit in Planung und Durchführung wie auch die quantitative Bedeutung der Schulungen im gesamten Schulungsangebot des Förderprogramms IQ sind Hintergrund für die Entscheidung, in einer Zwischenevaluation Konzept und Vollzug zu überprüfen. Dies zum einen, um für die noch nicht realisierten Schulungsbedarfe ggfls. notwendige Optimierungen auf den Weg zu bringen. Zum anderen aber auch, um Anhaltspunkte für ggfls. an diese Schulungen anschließende und erweiternde Angebote zur interkulturellen Kompetenzentwicklung zu gewinnen.

Die Evaluation der Schulungen zur interkulturellen Grundsensibilisierung mit dem Schwerpunkt Asyl und Flucht greift diese Aspekte auf und untersucht

- wie die organisatorische Umsetzung gelingt bzw. ob bei der Kooperation zwischen den beteiligten Akteurinnen und Akteuren Optimierungsbedarf erkennbar wird,
- wie sich das inhaltliche Konzept in der Durchführung bewährt bzw. ob/welcher Entwicklungsbedarf konstatiert werden kann,
- welche veränderten/erweiterten Schulungsbedarfe gesehen werden.

In die Überprüfung sind die Erfahrungen sowohl der Trainerinnen und Trainer, der Koordinationen der Landesnetzwerke als auch der Schulungsteilnehmenden einbezogen. Das Evaluationsdesign folgt damit einem mehrperspektivischen Untersuchungsansatz.

³ Vgl. dazu: Bericht zum Halbjahr 2016. Monitoring im Handlungsschwerpunkt „Interkulturelle Kompetenzentwicklung und weitere Angebote“.

1.3 Quellen und Vorgehen

Die Evaluation basiert auf Befragungen bei den Trainerinnen und Trainern der Schulungen zur Grundsensibilisierung und den in die Umsetzung eingebundenen Koordinatorinnen und Koordinatoren sowie auf einer Sonderauswertung des regelmäßigen Monitorings zu den Schulungen und Veranstaltungen im Förderprogramm IQ und Befragungen von Teilnehmenden an den Schulungen zur interkulturellen Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht:

- Um die Erfahrungen der Trainerinnen und Trainer zur Vermittlung der Inhalte, der Akzeptanz der Schulungsinhalte bei den Schulungsteilnehmenden wie auch zu verschiedenen organisatorischen Umsetzungsbedingungen zu ermitteln, wurde im Sommer 2016 eine Online-Befragung aller Trainerinnen und Trainer durchgeführt. Im Detail wurden Fragen gestellt zu der organisatorischen Durchführung und den Rahmenbedingungen der Schulungen, der Zusammenarbeit der beteiligten Akteurinnen und Akteure, zu dem Konzept, den eingesetzten Schulungsmodulen und -methoden und deren Passgenauigkeit, der eingeschätzten Nachhaltigkeit sowie zu etwaigen Schwierigkeiten im Schulungsverlauf.
- Die Erfahrungen der Teilprojekte bzw. der Koordinationen, die Schulungen organisieren/planen, wurden ebenfalls in einer Online-Befragung abgefragt. Spiegelbildlich zur Befragung der Trainerinnen und Trainer wurde hier auf die Durchführungsbedingungen, das Konzept sowie auch auf die Kooperation zwischen den beteiligten Akteurinnen und Akteuren, u.a. mit dem IvAF-Netzwerk abgehoben.
- Für die Evaluation konnte auf Daten und Informationen aus dem Monitoring zur Struktur der Schulungsteilnehmenden und zu den verschiedenen organisatorischen Aspekten der Schulungen zurückgegriffen werden (hier u.a. auch zu Planungen der Jobcenter im Anschluss an die durchgeführten Schulungen). Bestandteil des regelmäßigen Monitorings ist neben Datenbankeinträgen zu Merkmalen der Schulungen die Befragung der Schulungsteilnehmenden. Hier wird u.a. nach ggfls. für notwendig befundenen Vertiefungen und Ergänzungen zu den vermittelten Inhalten und nach förderlichen und hinderlichen Rahmenbedingungen für eine Umsetzung der vermittelten Schulungsinhalte in die Arbeitspraxis gefragt. Für die Evaluation erfolgte eine Auswertung dieser regelmäßig seit 2015 laufenden Datenbankeinträge und Teilnehmendenbefragung speziell für die Schulungen zur interkulturellen Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht für Jobcenter.
- Vertiefungen und Erweiterungen zu den Befunden aus der regelmäßigen Teilnehmendenbefragung wurden zusätzlich über eine online-basierte Follow up-Befragung bei Teilnehmenden an den Schulungen zur interkulturellen Grundsensibilisierung ermöglicht. In der Follow up-Befragung wurde detailliert nach den organisatorischen Rahmenbedingungen wie Gruppengröße und -zusammensetzung sowie deren Bewertung, nach Schulungsinhalten und deren Praxisrelevanz sowie nach eingesetzten Schulungsmethoden und deren Bewertung gefragt.

Die in dem Bericht vorgestellten Ergebnisse beruhen auf den Daten und Aussagen von:

- 612 Schulungen zur interkulturellen Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht und (bis zum 30.06. 2016 bereits erfassten) rd. 5.600 von Schulungsteilnehmenden ausgefüllten Fragebögen
- 23 Koordinatorinnen und Koordinatoren (Rücklaufquote 96%)
- 83 Trainerinnen und Trainer (Rücklaufquote 75%).
- 529 Schulungsteilnehmenden aus der vertiefenden Follow up-Befragung (Rücklaufquote 33,1% auf der Basis von den 1.600 der 5.600 Schulungsteilnehmenden, die ihre Einwilligung zu einer Nachbefragung unter Angabe einer gültigen E-Mail Adresse gegeben hatten)

Tabelle 2: Tabelle Rücklauf im Überblick

Rücklauf	Koordination	Trainerinnen und Trainer	Schulungsteilnehmende
Gültige E-Mailadressen	24	111	1.600
Rücklauf bereinigt	23	83	529
Rücklaufquote	95,8%	74,8%	33,1%

Die jeweils genutzten Datenquellen und Gesamtheiten, auf die sich die Aussagen beziehen, sind in den Tabellen und Übersichten aufgeführt.

Die Befragung der Trainerinnen und Trainer sowie der Koordinationen erfolgte durch die IQ Fachstelle „Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung“. Für die Sonderauswertungen der Monitoringdaten und der regelmäßigen Teilnehmendenbefragung sowie die vertiefte Follow up-Befragung der Schulungsteilnehmenden zeichnete MUT IQ/ebb GmbH verantwortlich.

1.4 Darstellung der Ergebnisse

Die Gliederung des Berichts folgt den drei zentralen Fragestellungen (1) wie die organisatorische Umsetzung der Schulungen gelungen ist, (2) ob sich das inhaltliche Konzept einschließlich der eingesetzten Methoden in der Durchführung bewährt hat und (3) welche Effekte mit den Schulungen erreicht wurden und welche ggfls. veränderten/erweiterten Schulungsbedarfe gesehen werden. Dabei werden in den entsprechenden Kapiteln die Erfahrungen und Bewertungen aus den drei Perspektiven der Trainerinnen und Trainer, der Koordinatorinnen und Koordinatoren und der Schulungsteilnehmenden direkt aufeinander bezogen. Im abschließenden Berichtskapitel werden auf Basis der Befunde aus der Evaluation Handlungsempfehlungen für die Organisation der Schulungen, einschließlich der Kooperation mit Arbeitsverwaltung und IvAF-Netzwerk, und für die konzeptionelle Ausgestaltung der Schulungsinhalte und Schulungsmethoden entwickelt. Ein weiterer Aspekt betrifft die grundsätzliche Frage nach der Reichweite dieses Schulungstyps bzw. die Frage, was notwendig ist, um die Nachhaltigkeit der vermittelten Inhalte zu sichern.

Lesehilfe zu den Tabellen: In den Tabellen sind ausschließlich die gültigen Angaben ausgewiesen, d.h. fehlende Werte bzw. fehlende Einträge sind nicht berücksichtigt. Die Prozentuierungen beziehen sich auf die gültigen Angaben. Sofern die Tabellen den Zusatz „Mehrfachnennung möglich“ führen, bezieht sich jede einzelne Prozentuierung auf das jeweils angegebene N = ...

1.5 Ausführung zu den befragten Zielgruppen

Die Organisation und Koordination der Schulungen zur „Interkulturellen Sensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht“ haben bundesweit insgesamt 24 Personen übernommen. 23 Personen haben sich an der Online-Befragung beteiligt. Für die Koordination der Schulungen waren in 48 Prozent der Fälle die IQ Landesnetzwerk-Koordinationen zuständig.⁴ Bei vier Prozent wurde diese Aufgabe den Regionalkoordinatorinnen und -koordinatoren bei 17 Prozent Projektzuständigen aus dem Handlungsschwerpunkt „Interkulturelle Kompetenzentwicklung und weitere Angebote“ übertragen. Eine Person war sowohl als Koordinatorin/Koordinator als auch als Trainerin/Trainer tätig.

⁴ Als „Koordinationen“ werden hier diejenigen Personen benannt, die für die Koordination der Schulungen (d.h. für die organisatorische Umsetzung) verantwortlich waren. Teilweise waren dies direkt Personen, die in der Koordination des Landesnetzwerkes tätig sind, oder Mitarbeitende/Leitungen von Teilprojekten, deren Ziel die Interkulturelle Öffnung von Arbeitsmarktakteuren ist.

Die Schulungen wurden bundesweit von 111 Trainerinnen und Trainern durchgeführt. 83 von ihnen haben sich an der Online-Befragung beteiligt. Von den 83 Befragten haben fünf Personen Schulungen in mehreren Bundesländern durchgeführt. Die Zahl der pro Trainerin oder Trainer durchgeführten Schulungen variiert zwischen 57 und einer.

60 Prozent dieser Trainerinnen und Trainer sind im IQ Netzwerk eingestellt, 40 Prozent sind entweder freiberuflich tätig oder haben als Honorarkräfte die Schulungen für IQ durchgeführt. Ähnlich wie bei den koordinierenden Personen sind viele in mehreren Funktionen tätig. So sind 31 Prozent der Befragten Projektzuständige und Trainerinnen und Trainer in einer Person.

Die Sonderauswertungen aus dem Monitoring aller Schulungen und Veranstaltungen im Förderprogramm IQ basieren auf Einträgen zu insgesamt 612 Schulungen des Typs „Interkulturelle Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht“. Bei denjenigen 529 Schulungsteilnehmenden, die sich neben dieser generellen Teilnehmendenbefragung auch an der vertiefenden Follow up-Befragung beteiligt haben, handelt es sich insbesondere um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Bereichen Arbeitsvermittlung, Beratung und Fallmanagement (52 % aller Befragten). Weitere 18 Prozent der Befragten sind Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter. Die übrigen Schulungsteilnehmenden, die sich an der Follow up-Befragung beteiligt haben, kommen aus dem Eingangsbereich oder auch dem Arbeitgeberservice. Zwei Drittel der Befragten geben an, von Vorgesetzten zur Teilnahme an der Schulung aufgefordert worden zu. Damit entspricht die Struktur der Schulungsteilnehmenden, die sich an der Follow up-Befragung beteiligt haben, im Wesentlichen der Struktur der Gesamtheit der Teilnehmenden an den Schulungen zur interkulturellen Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht.

2. Ergebnisse zur organisatorischen Umsetzung der Schulungen

Neben dem Zeitdruck für die Organisation und Umsetzung der Schulungen stellt die Zusammensetzung der Kommunikationskette durch die Vielzahl der beteiligten Akteurinnen und Akteure eine Besonderheit dieser Schulungen dar. Diese war meist wie folgt: Die Regionaldirektionen eruieren den Schulungsbedarf bei den Jobcentern und melden diesen an die koordinierenden Stellen im Förderprogramm IQ, diese nehmen Kontakt mit den einzelnen Jobcentern auf und planen die bevorstehenden Schulungen mit dem Einsatz von IQ internen oder externen Trainerinnen und Trainern. Es kam aber auch vor, dass Jobcenter direkt bei den koordinierenden Stellen von IQ Schulungsbedarfe angemeldet haben oder die zuständigen IQ Stellen direkt auf Jobcenter in ihrem Landesnetzwerk zugegangen sind. Unter dem Aspekt der organisatorischen Umsetzung der Schulungen ist daher interessant, wie die Kooperation bzw. die Kommunikation mit der Arbeitsverwaltung und den parallel schulenden IvAF-Trainerinnen und Trainern funktioniert und zum anderen wie die Zusammenarbeit innerhalb von IQ und den jeweiligen Trainerinnen und Trainern zu bewerten ist.

Unterhalb der generellen Bewertung der Zusammenarbeit richtet sich des Weiteren der Blick auf Details in der operativen Umsetzung, hier insbesondere auf die Frage, inwieweit Trainerinnen und Trainer über Vorinformationen zu Gruppengröße, Gruppenzusammensetzung und Räumlichkeiten erhalten haben und welche Vorinformationen den Schulungsteilnehmenden im Vorfeld der Schulung zur Verfügung standen und wie sie die Gruppengrößen bewerten.

2.1 Kooperation mit der Arbeitsverwaltung

Bezüglich der Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung kann festgestellt werden, dass die IQ Koordinatorinnen und Koordinatoren in 87 Prozent der Fälle eine direkte Ansprechperson für die Organisation bei der Arbeitsverwaltung hatten. Alle befragten IQ Koordinatorinnen und Koordinatoren geben an, dass sie mit der Zusammenarbeit mit dieser Person/diesen Personen voll oder eher zufrieden sind.

Damit ist die Zufriedenheit der Koordinatorinnen und Koordinatoren mit der Kooperation mit der Arbeitsverwaltung allerdings deutlich höher als die der Trainerinnen und Trainer, die diverse, in den Freitextfeldern der entsprechenden Fragen häufig erwähnte Probleme gerade auf die mangelnde Kommunikation zwischen IQ und der Arbeitsverwaltung beziehungsweise innerhalb der unterschiedlichen Hierarchieebenen der Arbeitsverwaltung zurückführen. Genannt werden hier Probleme mit den Gruppengrößen, den fehlenden Arbeitsmaterialien, den nicht passenden Räumlichkeiten (der dritthäufigst genannte Problembereich bei der Durchführung der Schulungen) aber auch, dass die Teilnehmenden im Vorfeld der Schulungen keine Informationen über das Thema und die Inhalte der Schulungen erhalten haben oder, dass sie nicht wussten, warum sie an der Schulung teilnehmen mussten (zweithäufigst genanntes Problem, siehe dazu auch Kapitel 2.4).

So ist insgesamt festzustellen, dass Absprachen zwischen den „organisatorischen Ebenen“ funktioniert haben. Der Kommunikationsfluss bei der „durchführenden Ebene“ war jedoch an mehreren Stellen eher problematisch.

2.2 Kooperation mit dem IvAF-Netzwerk

Für die Vermittlung der arbeitsmarkt- und asylrechtlichen Grundlagen war im Anschluss an die eintägige Grundsensibilisierung durch das IQ Netzwerk ein dreistündiges Schulungsangebot durch das IvAF-Netzwerk angedacht. Obwohl bei der Durchführung der Schulungen diese enge Kooperation mit dem IvAF-Netzwerk geplant war, fanden 56 Prozent der durchgeführten Schulungen nach Angaben der Koordinatorinnen und Koordinatoren nicht in Kooperation statt. Sofern jedoch die Schulungen in Kooperation durchgeführt wurden, waren in allen Fällen direkte Ansprechpersonen vorhanden und 90 Prozent der Befragten sind mit der Qualität der Zusammenarbeit voll zufrieden.

Zu beachten bei diesem Ergebnis ist, dass die IvAF Schulungen zu den „Arbeitsmarktrechtlichen Aspekten bei Asylsuchenden, Flüchtlingen und Geduldeten“ seit längerem angeboten werden und bereits eine große Anzahl an Personen damit geschult wurden. Jedoch ist das IvAF-Netzwerk weitaus kleiner als das IQ Netzwerk, sodass es unterschiedliche Kapazitätsgrenzen, v.a. bei den Trainerinnen und Trainer, gibt. Ein weiterer Grund für die nicht in Kooperation durchgeführten Schulungen liegt im Faktor Zeit. Da die Schulungen sehr rasch angeboten und umgesetzt und eine große Teilnehmerszahl erreicht werden musste, waren Absprachen oder eine Berücksichtigung von Tandemterminen kaum möglich – dies gilt für alle drei Seiten: dem Förderprogramm IQ, dem IvAF-Netzwerk als auch der Arbeitsverwaltung.

2.3 Zusammenarbeit mit den Tandem-Trainerinnen und -Trainern

Die Befragung der Trainerinnen und Trainer hat ergeben, dass 22 Prozent die Schulungen allein, 78 Prozent entweder immer oder manchmal im Tandem durchgeführt haben. Die größte Gruppe der Trainerinnen und Trainer hat eine/n andere/n IQ-Trainer als Tandem. Nur vereinzelt gibt es Tandems in Kombination mit IvAF-, BA- oder externen Trainerinnen und Trainern. Mit einer einzigen Ausnahme werden alle Tandem-Partnerschaften als voll oder eher zufriedenstellend bewertet.

2.4 Rahmenbedingungen bei der Durchführung der Schulungen: Gruppengröße, Räumlichkeiten, Vorabinformationen

Bei der Bewertung der Rahmenbedingungen haben sich mehrere, für den Erfolg der Schulungen grundsätzliche Optimierungsbedarfe gezeigt. So geben über 50 Prozent der Trainerinnen und Trainer an, selten oder nie im Vorfeld der Schulung Informationen über die Gruppenzusammensetzung erhalten zu haben und 41 Prozent selten oder nie Informationen über den Schulungsraum im Vorfeld der Schulungen erhalten zu haben. In 11 Prozent der Fälle hatten die Trainerinnen und Trainer nicht ausreichend Informationen über die Gruppengröße.

Tabelle 3: Vorhandene Vorabinformationen über Schulungsteilnehmenden und Schulungsräumlichkeiten bei den Trainerinnen und Trainer

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

N = 83

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

Die fehlenden Informationen über die Gruppenzusammensetzung können insbesondere bei weniger erfahrenen Trainerinnen und Trainern die bedarfsgerechte und zielgruppenspezifische Vorbereitung verhindern. Zu kleine Räumlichkeiten haben des Weiteren nicht nur auf die Arbeitsatmosphäre Auswirkungen, sie haben – so eine der Beispiele der Befragten – teilweise den Einsatz von Übungen verhindert, bei denen die Bewegung der Teilnehmenden, die Aufstellung im Kreis, auf einer Linie etc. die Grundlage für die Reflexion ganzer thematischer Module bildet.

Gravierend hoch fällt auch der Anteil der Schulungen aus, in denen die Raumgröße (35%) oder die Raumatmosphäre (34%) nicht lernförderlich ist (z.B. keine Fenster im Raum, keine Möglichkeit zu lüften etc.).

Tabelle 4: Bewertung der Schulungsräumlichkeiten und deren Ausstattung durch die Trainerinnen und Trainer

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

N = 83

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

Aus der Perspektive der Schulungsteilnehmenden ist spiegelbildlich zu den Aussagen der Trainerinnen und Trainer gleichfalls ein Informationsmangel zu den Eckpunkten der Schulung zu konstatieren. Rund 30 Prozent der Schulungsteilnehmenden geben an, im Vorfeld der Schulung weder Informationen zu den Schulungsinhalten, zum zeitlichen Verlauf der Schulung noch zu den Trainerinnen und Trainern erhalten zu haben. Fast jeder dritte Schulungsteilnehmende ist damit ohne eine Vorinformation in die Schulung gekommen.

Sofern Schulungsteilnehmende angeben, Informationen erhalten zu haben, haben sich diese vor allem auf den zeitlichen Ablauf der Schulung bezogen (60 % aller Schulungsteilnehmenden). Der Anteil an Schulungsteilnehmenden, die im Vorfeld der Schulung Informationen zu den Schulungsinhalten erhalten haben, fällt mit 41 Prozent noch einmal geringer aus, d.h. lediglich vier von zehn Teilnehmenden haben im Vorfeld Informationen dazu erhalten haben, was thematisch in der Schulung behandelt wird.

Tabelle 5: Vorhandene Vorabinformationen zur Schulung bei den Schulungsteilnehmenden

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

N = 501

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

Die Gruppengröße wird von den befragten Schulungsteilnehmenden mehrheitlich als passend beurteilt, 92 Prozent geben an, dass die Anzahl der Schulungsteilnehmenden „so in Ordnung war“. Die höchste Zufriedenheit äußern mit 98 Prozent dabei Teilnehmende, die an Schulungen mit 10 bis 15 Personen teilgenommen haben. Die deutlich geringste Zufriedenheit mit der Gruppengröße und das stärkste Votum für kleinere Gruppen kommen von den Teilnehmenden, in deren Schulungen mehr als 20 Personen anwesend waren.

Tabelle 6: Bewertung der Gruppengröße durch die Schulungsteilnehmenden

Gruppengröße der Schulung	Unter 10 Personen		10 bis 15 Personen		15 bis 20 Personen		Mehr als 20 Personen	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Die Gruppe hätte kleiner sein sollen	--	--	5	1,9 %	22	10,2 %	9	33,3 %
Die Gruppengröße war so in Ordnung	16	84,2 %	259	98,1 %	193	89,3 %	18	66,7 %
Die Gruppe hätte größer sein sollen	3	15,8 %	--	--	1	0,5 %	--	--
Gesamt	19	100%	264	100 %	216	100 %	27	100 %

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

Nach Auskunft der in der Evaluation befragten Schulungsteilnehmenden handelt es sich bei den Schulungsgruppen weit überwiegend um von den Arbeitsbereichen der Teilnehmenden her heterogen zusammengesetzte Gruppen (88,5 %). In den Schulungen waren sowohl Mitarbeitende aus der Arbeitsvermittlung, aus der Leistungsabteilung und beispielsweise auch aus dem Eingangsbereich beteiligt. Das Kennenlernen verschiedener Arbeitsbereiche, die Austauschmöglichkeit und der „Blick über den Tellerrand“ ist ein nicht zu unterschätzender „Nebeneffekt“ bei den Schulungen. Nachteilig kann sich dabei auswirken, dass Praxisbeispiele nicht immer jeden Arbeitsbereich betreffen und die Zielgruppenspezifika zum Teil verloren gehen kann. Auch ein Großteil der Trainerinnen und Trainer (47 %) bewertet die Zusammensetzung der Gruppen als gut. Diese positive Bewertung trifft sich mit der Beurteilung durch die Schulungsteilnehmenden, auch hier gibt die Mehrheit der Schulungsteilnehmenden an, dass die Zusammensetzung in ihrer Schulungsgruppe „so in Ordnung war“ (98,3 %).

Bei den restlichen 53 Prozent der befragten Trainerinnen und Trainer ist sowohl die Argumentation zu einer stärkeren Trennung nach Kundenkontakt oder Arbeitsbereich als auch der Wunsch nach Gruppen mit einer „guten Mischung“ der Teilnehmenden aus verschiedenen Arbeitsbereichen wiederzufinden. Festzuhalten ist, dass unabhängig davon ob die Schulungen mit homogenen oder heterogenen Gruppen durchgeführt werden,

die Information über die Gruppenzusammensetzung wegen der bedarfsorientierten Vorbereitung im Vorfeld der Schulungen an die Trainerinnen und Trainer weitergereicht werden sollte.

2.5 Allgemeine Zufriedenheit mit der organisatorischen Umsetzung der Schulungen

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

Tabelle 7: Vergleich Zufriedenheit mit der organisatorischen Umsetzung der Schulungen auf Seiten der Koordinationen und Trainerinnen und Trainer

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

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

Diejenigen koordinierenden Personen, die mit der organisatorischen Umsetzung nicht oder eher nicht zufrieden waren, haben vor allem auf unklare Zuständigkeiten, das fehlende Einhalten von Absprachen, mangelhafte Rahmenbedingungen und Probleme bei den zeitlichen Kapazitäten der Trainerinnen und Trainer hingewiesen. Seitens der Trainerinnen und Trainer wurde Optimierungsbedarf u.a. bezüglich der Terminplanung, der mangelhaften Räumlichkeiten, der nicht ausreichenden Arbeitsmaterialien und dem verpflichtenden Charakter der Schulungen gemeldet. Für eine detaillierte Beschreibung der bei der Durchführung der Schulungen aufgetretenen Schwierigkeiten aus Sicht der Trainerinnen und Trainer vergleiche Kapitel 3.6.

3. Bewertungen zur inhaltlichen Konzeption und den eingesetzten Schulungsmethoden

Nach den Umsetzungsbedingungen werden in den folgenden Abschnitten das inhaltliche Schulungskonzept und die eingesetzten Schulungsmethoden in den Blick genommen. Es geht hier zum einen um die Bewertungen zu Inhalten und Methoden aus den unterschiedlichen Perspektiven der Koordinationen, der Trainerinnen und Trainer und der Schulungsteilnehmenden und zum anderen darum, welche Änderungsbedarfe sich am Schulungskonzept identifizieren lassen. Ein besonderer Fokus wird dabei auch auf die Schulungsdauer, die Schulungsatmosphäre wie auch Akzeptanz bzw. Schwierigkeiten in der Durchführung gerichtet.

3.1. Zufriedenheit mit dem Konzept

Das Schulungskonzept – dokumentiert im Handbuch „Interkulturelle Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht“ – besteht aus acht thematischen Modulen, die im Baukastensystem verwendet werden können: Asyl und Flucht, interkulturelle Kompetenz, Kultur, Perspektivwechsel, migrationsspezifische Herausforderungen bei der Beratung, interkulturelle Kommunikation, kulturelle Konzepte der Alltagsbewältigung, Ausgrenzung und Diskriminierung. Die Module beinhalten Informationen zur Durchführung der Trainings, vertiefende Informationen für die Trainerinnen und Trainer, Beschreibung von Übungen sowie Alternativübungen. Die inhaltliche Konzeption des Handbuchs basiert dabei auf den Erfahrungen der bereits für die Bundesagentur für

Arbeit entwickelten Schulungskonzepte, wie der „Grundlagen Interkulturelle Kompetenz“, sowie einer eintägigen Schulung für das Modellprojekt „Early Intervention“ der BA, ebenfalls zum Thema interkultureller Kompetenz. Dabei kommen Methoden zum Einsatz wie Input, Übungen (z.B. Reflexionsübungen), Kleingruppenarbeit und Plenumsdiskussionen. Die Trainerinnen und Trainer haben von ihren koordinierenden Ansprechpersonen in den IQ Landesnetzwerken das Handbuch sowie eine Power Point Präsentation, eine Teilnehmendenunterlage und Zusatzmaterial erhalten. Eine Einführungsveranstaltung oder eine Multiplikatorenschulung (Train-the-Trainer) war organisatorisch aufgrund des starken Zeitdrucks in die Umsetzung zu gehen, nicht möglich. Ein direkter Kontakt zwischen der IQ Fachstelle, die das Handbuch entwickelt hat, und den Trainerinnen und Trainern fand nicht statt. Ebenfalls fand keine Pilotierung des Schulungskonzepts statt. Trotz diesen ungünstigen „Startbedingungen“ sind mit der thematischen Zusammensetzung der Module 78 Prozent der Koordinatorinnen und Koordinatoren und 87 Prozent der Trainerinnen und Trainer voll oder eher zufrieden. Die Zufriedenheit mit dem Konzept auf Seiten der Trainerinnen und Trainer, die das Konzept in der Praxis einsetzen, überwiegt demnach noch mehr.

Tabelle 8: Vergleich Zufriedenheit mit dem Schulungskonzept auf Seiten der Koordinationen und Trainerinnen und Trainer

Zufriedenheit mit dem Schulungskonzept	Koordination		Trainerinnen und Trainer	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Voll zufrieden	8	34,7%	20	24,1%
Eher zufrieden	10	43,4%	52	62,6%
Eher nicht zufrieden	5	21,7%	11	13,2%
Nicht zufrieden	0	0%	0	0%
Gesamt	23	100%	83	100%

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

3.2. Eingesetzte Module und Methoden

Fragt man die Schulungsteilnehmenden zu den eingesetzten Schulungsmethoden, bekommt man einen Hinweis, dass inhaltliche Inputs der Trainerinnen und Trainer eine maßgebliche Rolle bei den Schulungen spielen. Fallbesprechungen bzw. die Behandlung von Fallbeispielen aus der Praxis kommen dagegen deutlich weniger vor, stehen auch konzeptionell nicht im Vordergrund. Dennoch bestätigen 70 Prozent der Schulungsteilnehmenden, dass praktische Übungen durchgeführt wurden.

Die Auswertungen zeigen, dass die Mehrheit der Teilnehmenden den Umfang der Methoden „Inhaltlicher Input“ und „Praktische Übungen“ genau richtig findet. Mehr als die Hälfte hätte sich jedoch mehr „Fallbesprechungen und Fallbeispiele“ aus der Praxis gewünscht.

Tabelle 9: Bewertungen zum Umfang der angewandten Methoden durch die Schulungsteilnehmenden

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

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

Auch 75 Prozent der Trainerinnen und Trainer bestätigen, dass das Konzept insgesamt ausreichend Informationen und Übungen beinhaltet. Sehr oft wird jedoch in den Freitextfeldern der Befragung darauf hingewiesen, dass die Quantität der Informationen und Übungen insgesamt zu viel für einen Tag sei bzw. dass ein Tag für eine Grundsensibilisierung nicht ausreiche.

Über den Aspekt der Methoden hinaus wurden die Teilnehmenden in der Follow up-Befragung um eine Bewertung der Trainerinnen und Trainer gebeten. Dabei war zu bewerten, ob die Trainerin bzw. der Trainer auf die Bedarfe der Teilnehmenden eingegangen ist, ob der Trainer bzw. die Trainerin erkennbar über Erfahrungen im Arbeitskontext „Arbeitsverwaltung“ verfügt und ob eine verständliche Vermittlung der Inhalte erfolgt. Insgesamt fallen die Bewertungen deutlich positiv aus, eine Ausnahme bilden in der Tendenz die Bewertungen zu bei den Trainerinnen und Trainern vorhandenen Vorerfahrungen zu den Arbeitsprozessen in der Arbeitsverwaltung. Mehr als ein Fünftel der Befragten gibt an, dass solche „internen“ Erfahrungen eher nicht erkennbar sind.

Tabelle 10: Wie bewerten Sie die Leistungen der Trainerin/des Trainers?

Bewertung der Leistungen der Trainerinnen und Trainer	Trifft zu		Trifft eher zu		Trifft eher nicht zu		Trifft nicht zu		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Die Trainerin/der Trainer ist auf die Bedarfe der Teilnehmenden eingegangen	303	58,8%	172	33,4%	35	6,8%	5	1,0%	515	100%
Die Trainerin/der Trainer hatte Erfahrungen zum Arbeitskontext „Arbeitsverwaltung“	164	32,4%	191	37,8%	117	23,3%	31	6,2%	503	100%
Die Trainerin/der Trainer konnte die Inhalte verständlich vermitteln	356	68,7%	141	27,2%	18	3,5%	3	0,6%	518	100%

Die Trainerinnen und Trainer wurden auch nach der Häufigkeit und Akzeptanz der thematischen Module gefragt. Auch wenn es sich um ein standardisiertes Schulungskonzept handelt, die tatsächlich behandelten Inhalte sind variabel und eine Schwerpunktsetzung ist ggf. erforderlich. Ausschlaggebend hier sind v.a. die Vorerfahrungen der Teilnehmenden und das Reagieren können auf die Bedürfnisse der Gruppe. Insofern werden manche Module ausführlicher behandelt, andere weniger oder fallen sogar aus, meistens, weil die Zeit nicht mehr ausreicht. Die Trainerinnen und Trainer selbst haben mit ihren „TOPs“ deutlich gezeigt, welche Module von ihnen favorisiert werden. So werden „Perspektivwechsel“ und „Asyl und Flucht“ am häufigsten eingesetzt und oft auch gut angenommen. Am seltensten eingesetzt werden dagegen die Module „Ausgrenzung und Diskriminierung“ und „Migrationsspezifische Herausforderungen bei der Beratung“. Bei dem Modul „Migrationsspezifische Beratung“ handelt es sich um eine Zusammenführung wichtiger Punkte beim Thema Arbeitsmarktzugang von Menschen mit Migrationshintergrund, die in der Beratung eine Rolle spielen können. Zu diesen Punkten gibt es häufig vertiefende Informations- und Schulungsangebote von IQ (z.B. zum Thema Anerkennung von ausländischen Abschlüssen). Auch könnte der wenig genannte Einsatz damit begründet werden, dass die Themen nicht innerhalb eines eigenständigen Moduls behandelt werden, sondern jeweils während des Trainings an geeigneter Stelle eingebracht und diskutiert werden. Insgesamt ist jedoch festzustellen, dass die Zeit (1 Schulungstag à 7 Stunden) nicht ausreicht, um alle Module in einer Ausführlichkeit zu behandeln.

Tabelle 11: Vergleich am häufigsten vs. am seltensten eingesetzte Module aus Sicht der Trainerinnen und Trainer

Am meisten eingesetzte Module		TOP		Am wenigsten eingesetzte Module
Perspektivwechsel	72	1.	38	Ausgrenzung und Diskriminierung
Asyl und Flucht	72	2.	30	Migrationsspezifische Herausforderungen bei der Beratung
Interkulturelle Kommunikation	6	3.	29	Kulturelle Konzept der Alltagsbewältigung

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

Nach Angaben der Teilnehmenden gibt es deutliche Unterschiede bei der Palette der in der Schulung behandelten Themen. Nahezu alle Befragten bestätigen, dass die Themenbereiche „Kulturbegriff, Diversity, Vielfalt“, „Flucht und Fluchtursachen“ sowie „Interkulturelle Kommunikation“ in ihrer Schulung behandelt wurden. „Perspektivwechsel“ als thematischen Block ihrer Schulung bestätigen 91 Prozent der Schulungsteilnehmenden. Zwischen 86 und 81 Prozent der Befragten geben an, dass die Themenbereiche „Migrationsspezifische Herausforderungen in der Beratung“, „Sprachsensibel beraten“ und „Ausgrenzung und Diskriminierung“ in ihrer Schulung behandelt wurden. Dagegen gibt weniger als Dreiviertel der Befragten an, dass die Asyl- und Aufenthaltsgesetzgebung zum Themenkanon der Schulung gehörte. Hier muss jedoch wieder die konzeptionelle Vorgabe Berücksichtigung finden, dass die Themen Asyl- und Aufenthaltsgesetzgebung Gegenstand der IFAF Schulungen sind und daher nur kurz vom IQ Schulungsangebot behandelt werden.

Tabelle 12: Welche Themen nach Auskunft der Teilnehmenden in der Schulung behandelt wurden

Welche Themen wurden?	Wurde behandelt		Wurde nicht behandelt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Kulturbegriff, Diversity, Vielfalt N= 484	471	97,3%	13	2,7%
Flucht und Fluchtursachen N= 468	442	94,4%	26	5,6%
Interkulturelle Kommunikation N= 487	460	94,5%	27	5,5%
Perspektivwechsel N=429	391	91,1%	38	8,9%
Migrationsspezifische Herausforderungen in der Beratung N= 436	376	86,2%	60	13,8%
Sprachsensibel beraten N= 413	339	82,1%	74	17,9%
Ausgrenzung und Diskriminierung N= 410	332	81,0%	78	19,0%
Asyl- und Aufenthaltsgesetzgebung N= 432	319	73,8%	113	26,2%
Anderes Thema N= 126	60	47,6%	66	52,4%

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

Interessant ist, wie die Schulungsteilnehmenden die Ausführlichkeit bewerten, in der die Themen behandelt werden. In den Angaben zeigen sich Unterschiede in der Bewertung je nach Themenbereich. Die Themenbereiche „Asyl- und Aufenthaltsgesetzgebung“, „Sprachsensibel beraten“ und „Ausgrenzung und Diskriminierung“ werden danach vergleichsweise weniger ausführlich behandelt als insbesondere die Themenbereiche „Kulturbegriff, Diversity, Vielfalt“ und „Flucht und Fluchtursachen“. Im Detail bestätigt eine deutliche Mehrheit, dass der Themenbereich „Kulturbegriff, Diversity, Vielfalt“ ausführlich oder zumindest eher ausführlich in der Schulung behandelt wurde (413 der insgesamt 471 abgegebenen Bewertungen). Gleiches gilt für den Themenbereich „Flucht und Fluchtursachen“, 373 der insgesamt 442 abgegebenen Bewertungen bescheinigen in dieser Weise eine ausführliche oder zumindest eher ausführliche Behandlung. Auf der anderen Seite geben jeweils ca.

30 Prozent der befragten Schulungsteilnehmenden an, dass die Themen „Sprachsensibel beraten“ und „Ausgrenzung und Diskriminierung“ entweder wenig oder sogar gar ausführlich in der Schulung behandelt wurden.

Tabelle 13: Bewertungen der Teilnehmenden zur Ausführlichkeit, in der Themen behandelt wurden

Wurden die Themen ausführlich behandelt?	Trifft zu		Trifft eher zu		Trifft eher nicht zu		Trifft nicht zu	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Kulturbegriff, Diversity, Vielfalt N= 471	207	43,9%	205	43,5%	48	10,2%	11	2,3%
Flucht und Fluchtursachen N= 442	194	43,9%	179	40,5%	52	11,8%	17	3,8%
Perspektivwechsel N=391	156	39,9%	159	40,7%	55	14,1%	21	5,4%
Interkulturelle Kommunikation N= 460	177	38,5%	207	45,0%	49	10,7%	27	5,9%
Migrationsspez. Herausforderungen in der Beratung N= 376	121	32,2%	148	39,4%	64	17,0%	43	11,4%
Sprachsensibel beraten N= 339	100	29,5%	138	40,7%	68	20,1%	33	9,7%
Ausgrenzung und Diskriminierung N= 332	89	26,8%	144	43,4%	64	19,3%	35	10,5%
Asyl- und Aufenthaltsgesetzgebung N= 319	100	31,3%	106	33,2%	67	21,0%	46	14,4%
Anderes Thema N= 60	17	28,3%	19	31,7%	13	21,7%	11	18,3%

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

3.3. Vermisste Themen und Änderungs-/Vertiefungswünsche

Dreiviertel der befragten Teilnehmenden geben an, keine Themen in der Schulung vermisst zu haben. Dies stellt einen hohen Zufriedenheitswert dar. Die Angaben zu vermissten Themen bei den übrigen 25 Prozent der Teilnehmenden beziehen sich vor allem auf Rechtsgrundlagen, Fluchtursachen und die politische Situation in den Fluchtländern sowie Hintergrundinformationen zu kulturell typischen Verhaltensweisen und länderspezifischen Besonderheiten. Hierzu ist anzumerken, dass Rechtsgrundlagen im Konzept nicht ausdrücklich vorgesehen sind und in den Schulungen qua Konzept lediglich auf den Ablauf des Asylverfahrens eingegangen wird, während aufenthalts- und arbeitsmarktrechtliche Regelungen konzeptioneller Bestandteil der IvAF Schulungen sind. Ein weiterer Inhalt, der weniger zum Zuge kam, ist „Sprachsensibel beraten“. Das vorliegende Schulungskonzept reißt dieses Thema nur an, da ein eigenständiges Angebot mit einem von der IQ Fachstelle „Berufsbezogenes Deutsch“ entwickelten Konzept sowie einer Handreichung zur Verfügung steht.⁵

⁵ Die Broschüre „Sprachsensibel beraten – Praktische Tipps für Beraterinnen und Berater“ zeigt praktische Tipps und Strategien für die Beratungspraxis. Ebenfalls bietet die IQ Fachstelle „Berufsbezogenes Deutsch“ ein Fortbildungskonzept an, in dem Beraterinnen und Berater üben können komplexe Strukturen und Inhalte in ihrer persönlichen Beratung für die Kundinnen und Kunden zu „übersetzen“ und was es bedeutet, leichter zu vermitteln und in einfacher Sprache auszudrücken ohne dass wichtige Informationen verloren gehen.

Tabelle 14: Themen, die von den Schulungsteilnehmenden vermisst wurden

Themen, die bei der Schulung vermisst wurden:	Anzahl	Anteil
Nein, es gibt keine Themen, die vermisst wurden	319	75,1%
Ja, vermisst wurden folgende Themen	106	24,9%
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rechtsgrundlagen, Fluchtursachen, politische Situation in den Fluchtländern 	38	--
<ul style="list-style-type: none"> ▪ unterschiedliche, kulturell typische Verhaltensweisen und deren Hintergründe, Verhaltensweisen von Muslimen, landesspezifische Besonderheiten/Verhalten in Konfliktsituationen 	34	--
<ul style="list-style-type: none"> ▪ einfache Sprache/ interkulturelle Kommunikation 	11	--
<ul style="list-style-type: none"> ▪ migrationspezifische Herausforderungen in der Beratung 	9	--
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Frauenproblematik, zu Jugendlichen 	4	--
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Schwierigkeit vom Umgang mit Vorurteilen innerhalb der Teams bzw. der Institution 	1	--
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausgrenzung/Diskriminierung 	1	--
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Insgesamt mehr Praxisbezug/ Tipps für die Praxis 	14	--
<ul style="list-style-type: none"> ▪ insgesamt tiefergehende Inhalte 	8	--

N = 425

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

Vertiefungsbedarf bei einzelnen Themen sieht etwas mehr als ein Drittel der befragten Schulungsteilnehmenden. Hierbei werden insbesondere die Themen wie „Länderspezifische Informationen“, „Kulturell typische Verhaltensweisen“ und „Kulturbezogene Handlungskompetenz“ benannt.

Tabelle 15: Themen, zu denen von den Teilnehmenden ein Vertiefungsbedarf angemeldet wurde

Themen, zu denen eine Vertiefung gewünscht wird:	Anzahl	Anteil
Nein, es gibt keine Themen, zu denen eine Vertiefung gewünscht wird	212	62,9%
Ja, zu folgenden Themen wird eine Vertiefung gewünscht	125	37,1%
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unterschiedliche, kulturell typische Verhaltensweisen und deren Hintergründe, Verhaltensweisen von Muslimen, landesspezifischen Besonderheiten 	37	--
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Interkulturelle Kommunikation/ einfache Sprache 	25	--
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rechtsgrundlagen, Fluchtursachen, politische Situation in den Fluchtländern 	23	--
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Migrationspezifische Herausforderungen in der Beratung 	9	--
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausgrenzung und Diskriminierung 	2	--
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bei allen Themen 	18	--
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fallbeispiele, Rollenspiel, Perspektivwechsel, Praxisbezug 	16	--
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sonstiges 	6	--

N = 337

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

Der konzeptionelle Veränderungsbedarf auf Seiten der Trainerinnen und Trainer lässt sich vor allem darauf fokussieren, dass sie gerne mehr Zeit zur Verfügung hätten, um die Schulungsthemen methodisch-didaktisch interaktiver bearbeiten und den Bezug zum beruflichen Kontext besser herstellen zu können. Das Handbuch ist so konzipiert, dass wesentlich mehr Zeit damit zu füllen wäre, als in einer eintägigen Schulung möglich ist. Prinzipiell sind die Module frei voneinander einsetzbar und die Reihenfolge, als auch die Intensität nach Kon-

text frei gestaltbar. Es finden sich häufig Alternativübungen und weiterführende Informationen, die von den Trainerinnen und Trainern individuell und bedarfsgerecht genutzt werden können, die jedoch aufgrund der zeitlichen Einschränkung auf sieben Stunden nicht zum Einsatz kommen.

Trotz der häufig bemängelten Zeitknappheit nennen Trainerinnen und Trainern, die eine Veränderung im Konzept wünschen, oft zusätzliche Inhalte oder Übungen. Der Änderungsbedarf bezüglich der Inhalte zielt seitens der Trainerinnen und Trainern auf mehr länderspezifische Informationen (d.h. Informationen über Fluchtursachen, das politische System und die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen eines Landes), ausführlichere und regionale Statistiken zum Thema Asyl sowie auf mehr Informationen über Prozesse der interkulturellen Öffnung, über Diskriminierung und Ausgrenzungsmechanismen und über die unterschiedlichen Zugänge zum Arbeitsmarkt ab. Vereinzelt wird auf andere Kulturdefinitionen oder aber auf andere Definitionen von interkultureller Kompetenz hingewiesen.

Bei den Übungen werden vor allem mehr Alternativübungen allgemein, aber auch mehr zielgruppenspezifische Übungen (für Mitarbeitende aus der Leistungsabteilung, aus der Eingangszone etc.), mehr Fallbeispiele und die Arbeit mit alternativen Medien genannt. Hier wird auch mehr Zeit für die Selbstreflexion und für den Transfer des Erlernten erwähnt.

Tabelle 16: Änderungsbedarf aufgrund der Einschätzung der Trainerinnen und Trainern

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

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

Als zusätzliche oder Vertiefungsthemen werden u.a. Deeskalation in Konfliktsituationen, empowerment und powersharing, anti bias und social justice, also oft die intensivere Auseinandersetzung mit Machtasymmetrien und diskriminierenden Strukturen, genannt.

3.4 Zufriedenheit mit der Schulungsdauer

Eine überdurchschnittlich übereinstimmende Antwort kommt bei der Frage nach der Schulungsdauer. 100 Prozent der Koordinationen und 95 Prozent der Trainerinnen und Trainern sind der Meinung, dass ein Tag für die didaktisch-methodisch gute Aufarbeitung der Sensibilisierungsthemen nicht ausreicht. Man bräuchte dafür zwei oder drei Tage.

Tabelle 17: Bewertung der Schulungsdauer durch die Koordinationen und die Trainerinnen und Trainer

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

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

Wenngleich nicht in der Eindeutigkeit wie bei den Koordinationen und den Trainerinnen und Trainern, gibt doch auch ein nennenswerter Anteil von Schulungsteilnehmenden an, dass die Schulungsdauer für die behandelten Themen insgesamt zu kurz gewesen ist. Drei von zehn Befragten würden eine zeitlich längere Schulung für richtig halten. Etwas über die Hälfte der befragten Teilnehmenden ist aber auch der Ansicht, dass die Schulungsdauer von einem Tag für die Themen angemessen gewesen ist und rd. 13 Prozent hätten sogar eine kürzere Schulungsdauer für ausreichend gehalten. Dabei zeigt sich ein interessanter Unterschied danach, ob die Teilnahme an der Schulung aus eigenem Ansinnen erfolgte oder auf Weisung eines Vorgesetzten: Teilnehmende, die sich selbst für die Schulung gemeldet haben, bewerten zu 42 Prozent die Schulungsdauer von einem Tag als zu kurz. Bei den Schulungsteilnehmenden, die auf Weisung teilgenommen haben, folgen nur 26 Prozent dieser Einschätzung. Dagegen halten 16 Prozent dieser Teilnehmenden die Schulungsdauer von einem Tag sogar als zu lang.

Tabelle 18: Bewertung der Schulungsdauer durch die Schulungsteilnehmenden

Bewertung der Schulungsdauer	Insgesamt		Teilnahme erfolgte nach eigener Meldung		Teilnahme erfolgte nach Anweisung	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Die Schulung war für die behandelten Themen insgesamt zu kurz	164	31,2%	74	41,8 %	89	25,9 %
Die Dauer der Schulung war für die behandelten Themen angemessen	296	56,3%	96	54,2 %	199	57,8 %
Die Schulung hätte für die behandelten Themen auch kürzer sein können	66	12,5%	7	4,0 %	56	16,3 %
Gesamt	526	100%	177	100 %	344	100 %

Quelle: Evaluation der Schulungen zur interkulturellen Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht - Follow up-Befragung der Schulungsteilnehmenden. Da nicht alle Befragten sowohl auf die Frage nach Art der Teilnahme geantwortet als auch Bewertungen abgegeben haben, entspricht die Summe der Teilergebnisse nicht dem angegebenen Gesamtergebnis.

3.5 Schulungsatmosphäre

Die Schulungsatmosphäre wird von den Trainerinnen und Trainern als angenehm empfunden. Zu 88 Prozent empfinden sie, dass ein wertschätzender Umgang gegeben war.

Tabelle 19: Bewertung der Atmosphäre der Schulungen aus Sicht der Trainerinnen und Trainer

Bewertungen	Trifft zu		Trifft eher zu		Trifft eher nicht zu		Trifft nicht zu	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Wertschätzender Umgang mit einander gegeben	16	19,2%	57	68,6%	9	10,8%	1	1,2%
Offenheit für Austausch vorhanden	19	22,8%	45	54,2%	19	22,8%	0	0%
Möglichkeit kontroverse Meinungen zu diskutieren gegeben	28	33,7%	39	46,9%	16	19,2%	0	0%

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

Ebenso wie die Trainerinnen und Trainer wurden auch die Schulungsteilnehmenden um ihre Bewertung der Arbeitsatmosphäre gebeten. Im Detail wurden drei Aspekte einer positiven Schulungsatmosphäre abgefragt: der wertschätzende Umgang untereinander, die Offenheit für den Austausch und die Möglichkeit, auch kontroverse Standpunkte zur Diskussion zu stellen. Ganz überwiegend uneingeschränkt positiv wird bestätigt, dass die Arbeitsatmosphäre von einem wertschätzenden Umgang miteinander geprägt war (84 % der Teilnehmenden stimmen hier zu). Mit leichten Abstrichen trifft diese positive Bewertung auch für die Offenheit der Schulung für den Austausch untereinander zu (79 % der Teilnehmenden stimmen hier zu). Dreiviertel aller befragten Schulungsteilnehmenden bestätigen, dass die Schulungsatmosphäre uneingeschränkt so geprägt war, dass auch kontroverse Meinungen eingebracht und diskutiert werden konnten.

Tabelle 20: Bewertung der Schulungsatmosphäre durch die Schulungsteilnehmenden

Bewertung der Schulungs- Atmosphäre	Trifft zu		Trifft eher zu		Trifft eher nicht zu		Trifft nicht zu		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Es wurde wertschätzend miteinander umgegangen	435	83,8%	80	15,4%	4	0,8%	0	0%	519	100%
Die Schulungsatmosphäre war offen für Austausch	392	79,4%	100	20,2%	2	0,4%	0	0%	494	100%
Es konnten kontroverse Meinungen eingebracht und diskutiert werden	347	74,6%	109	23,4%	9	1,9%	0	0%	465	100%

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

Die Beurteilungen der Schulungsteilnehmenden zu den Möglichkeiten, eigene Themen in die Schulung einbringen zu können, sind dagegen etwas verhaltener. Zwar bestätigen 75 Prozent der Teilnehmenden, dass es prinzipiell oder zumindest teilweise möglich war, auf eigene Relevanzen hinzuweisen, ein Fünftel der Teilnehmenden verneint aber diese Möglichkeit in der Tendenz und eine kleine Minderheit sogar gänzlich. Dabei zeigen sich Unterschiede je nachdem, ob die Teilnahme an der Schulung aus eigenem Antrieb erfolgte oder auf Weisung eines Vorgesetzten. Teilnehmende, die sich selbst für die Schulung gemeldet hatten, beurteilen die Möglichkeiten eigene Themen in die Schulung einzubringen erkennbar positiver.

Tabelle 21: Möglichkeiten, eigene Themen in den Schulungsverlauf einzubringen aus der Sicht der Schulungsteilnehmenden

Eigene Themen konnten eingebracht werden	Trifft zu		Trifft eher zu		Trifft eher nicht zu		Trifft nicht zu		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Alle Teilnehmenden	140	35,8%	155	39,6%	82	21,0%	14	3,6%	391	100%
Teilnehmende, die sich selbst gemeldet haben	64	44,1%	54	37,2%	25	17,2%	2	1,4%	145	100%
Teilnehmende die auf Anweisung teilgenommen haben	75	30,9%	101	41,6%	56	23,0%	11	4,5%	243	100%

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

3.6 Akzeptanz der thematischen Module und Themen sowie Schwierigkeiten bei der Durchführung

Die Antworten auf die Frage nach der „Beliebtheit“ der thematischen Module zeigen einen interessanten Widerspruch auf. Obwohl die Module „Asyl und Flucht“ und „Perspektivwechsel“ von den Trainerinnen und Trainern als die am besten angenommenen Module angegeben werden, sind sie gleichzeitig auch die Module, die bei einem Teil der Teilnehmenden oder in manchen Schulungen auf den meisten Widerstand stoßen.

Tabelle 22: Vergleich am besten angenommene Module vs. Module mit stärkstem Widerstand aus Sicht der Trainerinnen und Trainer

Am besten angenommene Module		TOP		Stärkster Widerstand bei den Modulen
Perspektivwechsel	52	1.	32	Asyl und Flucht
Interkulturelle Kommunikation	44	2.	29	Ausgrenzung und Diskriminierung
Asyl und Flucht	39	3.	24	Perspektivwechsel

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

Bei diesem Ergebnis spielt mit Sicherheit die Haltung der Teilnehmenden eine Rolle. Eine Schulung zur interkulturellen Kompetenz und vor allem mit dem Schwerpunkt Asyl und Flucht ist keine wertneutrale Schulung, sondern tangiert emotionale und politische Aspekte. Die Teilnehmenden begeben sich in einen Selbstreflexionsprozess und setzen sich auch mit einer Gruppe damit auseinander: Wie stehe ich zu den Themen Migration und Asyl? Wie verstehe ich Kultur und die Bedeutung davon? Wie offen bin ich für die Themen Einwanderung und Integration? Schon alleine beim Präsentieren von Statistiken, z.B. über Asylanträge in 2015, können Emotionen „aufkommen“. Wenn also auf Grund der Rückmeldung der Trainerinnen und Trainer bei den Modulen „Flucht und Asyl“, sowie „Ausgrenzung und Diskriminierung“ am stärksten Widerstand in den Trainings zu spüren war, ist dies auch eine Bestärkung in der Notwendigkeit derartiger Angebote.

Des Weiteren wurden die Trainerinnen und Trainer auch nach Schwierigkeiten allgemein bei der Durchführung der Schulungen befragt. 30 Prozent geben an, keine Schwierigkeiten gehabt zu haben. Bei den restlichen 70 Prozent haben sich fünf Problemfelder gezeigt:

Tabelle 23: Schwierigkeiten bei der Durchführung der Schulungen aus Sicht der Trainerinnen und Trainer

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

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

Die Mehrheit der Trainerinnen und Trainer benannte, dass es Schwierigkeiten bei der Schulung gab und auch hier zeigt sich wieder, dass interkulturelle Trainings keine wertneutralen Angebote sind. Auf Platz 1 der benannten Schwierigkeiten wird genannt: diskriminierende oder rassistische Haltungen und Sprüche sowie eine ablehnende Haltung. Die Durchführung der Trainings war nicht immer einfach und Teilnehmende, die in einem inneren und/oder einem geäußerten Widerstand zur Thematik stehen, sind schwer zu motivieren und werden aller Wahrscheinlichkeit nach die Schulung nicht als gewinnbringend oder gar gut bewerten. Eine eintägige Schulung kann nicht so viel dazu beitragen, Einstellungen und Haltungen stark zu ändern. Sie kann Denkanstöße vermitteln, Themen benennen und Rahmenbedingungen professionellen Handelns aufzeigen.

4. Effekte der Schulungen und Sicherung der Nachhaltigkeit

Die Effekte der Schulungen und deren Nachhaltigkeit sind unter drei Aspekten von Bedeutung: Zum einen ist aus der Perspektive der Schulungsteilnehmenden zu beleuchten, ob praxisrelevantes Wissen erworben wurde. Hier kann auf die Ergebnisse der Follow up-Befragung rekurriert werden. Unter einem eher strukturellen Aspekt geht es um die Frage, ob Auswirkungen dieser kurzfristig und in großer Zahl durchgeführten Schulungen auf die Gesamtnachfrage nach Schulungen zur interkulturellen Kompetenzentwicklung zu beobachten sind. Informationen dazu liefern die Erfahrungen der Koordinatorinnen und Koordinatoren aus der Befragung wie auch ihren Einträgen in die Monitoring-Datenbank. Zum dritten ist mit Blick auf die Schulungen selbst zu hinterfragen, wie eine nachhaltige Anwendung der erworbenen Kenntnisse in der Arbeitspraxis gesichert werden sollte. Eine entsprechende Frage wurde dazu sowohl an die Trainerinnen und Trainer als auch an die Schulungsteilnehmenden gestellt. Ein interkulturelles Training verfolgt das Ziel, die eigene interkulturelle Kompetenz zu erweitern. Dabei werden Ziele auf kognitiver, affektiver und verhaltensorientierter Perspektive verfolgt. Dem vorliegenden Schulungskonzept liegt ein kulturübergreifender Ansatz zu Grunde, d.h. es werden keine länderspezifischen Informationen vermittelt, da die Vielfalt der Zielgruppe (auf Seiten der Arbeitsverwaltung) in den Mittelpunkt gerückt werden soll. Selbstreflexion und die Auseinandersetzung mit der eigenen Haltung zu Vielfalt und Migration bilden den Kern des Konzeptes. Es geht nicht um das Einüben oder Besprechen von spezifischen Beratungssituationen – hierfür gibt es seitens der Bundesagentur für Arbeit weitere Angebote, wie die Beko noV-Schulungen (Beratungskonzeption nachfrageorientiertes Vertiefungsmodul).

Abschließend wird in diesem Kapitel auch ein Blick auf Rahmenbedingungen geworfen, die aus der Sicht von Schulungsteilnehmenden für eine Umsetzung der vermittelten Inhalte förderlich sind oder auch einer Umsetzung im Wege stehen. Hier kann auf das große Sample der 5.600 Schulungsteilnehmenden zurückgegriffen werden, die im Zuge des Monitorings einen Teilnehmendenfragebogen ausgefüllt haben.

4.1 Relevanz der vermittelten Inhalte für die eigene Arbeitspraxis

Klar erkennbar sind hohe Zustimmungswerte bezogen auf die Relevanz für die Arbeitspraxis. Rund 57 Prozent der Teilnehmenden geben an, dass ihnen Denkanstöße vermittelt wurden und rd. 28 Prozent bejahen, dass sie zur Reflexion über die eigene kulturelle Prägung angeregt wurden sowie rd. 41 Prozent, dass sie Anregungen für ihr kommunikatives Verhalten erhalten haben. Die benannten Punkte entsprechen der Zielsetzung der Schulung: Selbstreflexion und Auseinandersetzung mit der eigenen kulturellen Prägung stehen im Fokus. Konkrete Handlungsanleitungen werden nicht vermittelt, da dies im interkulturellen Kontext auch nicht immer möglich ist. Beratungssituationen sind ganz stark vom Kontext abhängig, der kulturelle Hintergrund spielt dabei eine untergeordnete Rolle. Nur rund sieben Prozent Teilnehmenden verneinen eine Praxisrelevanz der Schulung. Begründet wird dies mit „fehlendem Praxisbezug“, einer „unzureichenden Behandlung der Themen“ und damit, dass „Themen nicht fachspezifisch genug“ waren.

Die überwiegende Mehrheit der Teilnehmenden wurde von ihren Vorgesetzten angemeldet. Ein Drittel hat sich aus eigener Motivation zu der Fortbildung angemeldet. Die Auswirkung einer intrinsischen Motivation (durch eine freiwillige Teilnahme) ist bei der Akzeptanz des Lerninhaltes und des Lernerfolges von enormer Bedeutung. Interessant ist hier, dass Teilnehmende, die sich aus Eigeninitiative zur Schulung angemeldet haben, die Relevanz der Schulung unter allen Aspekten deutlich höher bewerten. Ca. 80 Prozent dieser Teilnehmenden geben an, dass ihnen Dankanstöße für die eigene Arbeit vermittelt wurden. Damit zeichnet sich deutlich erkennbar ein positiver Zusammenhang zwischen freiwilliger Teilnahme, Motivation und Lernerfolg ab.

Tabelle 24: Relevanz der Schulung für die eigene Arbeitspraxis – Bewertungen der Schulungsteilnehmenden

Relevanz der Schulung für die eigene Arbeitspraxis	Insgesamt		Teilnehmende mit eigener Anmeldung		Teilnahme erfolgte auf Anweisung	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja, mir wurden Denkanstöße vermittelt	299	56,5%	117	79,6 %	180	67,7 %
Ja, mir wurden konkrete Handlungsoptionen vermittelt	54	10,2%	24	16,3 %	30	11,3 %
Ja, ich wurde zur Reflexion über die eigene kulturelle Prägung angeregt	147	27,8%	66	44,9 %	81	30,5 %
Ja, ich wurde zur Reflexion über das eigene kommunikative Verhalten angeregt	213	40,7%	94	63,9 %	118	44,4 %
Keine Relevanz für meine eigene Arbeitspraxis	27	6,2%	7	4,8 %	20	7,5 %
	N = 435		N = 147		N = 266	

Quelle: Evaluation der Schulungen zur interkulturellen Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht - Follow up-Befragung der Schulungsteilnehmenden. Da nicht alle Befragten sowohl auf die Frage nach Art der Teilnahme geantwortet als auch Bewertungen abgegeben haben, entspricht die Summe der Teilergebnisse nicht dem angegebenen Gesamtergebnis.

Die Teilnehmenden wurden auch befragt, ob generell mit den in der Schulung vermittelten Inhalten ein Mehrwert für die eigene Arbeitspraxis gewonnen wurde. Die Frage wurde ohne Vorgaben gestellt, um den Befragten Raum für eigene Akzentsetzungen zu lassen. Lediglich die Aussage „Die Schulung hat keinen Mehrwert für meine eigene Arbeitspraxis erbracht“ war als Antwortmöglichkeit voreingestellt. Nur rd. 35 Prozent der befragten Teilnehmenden bejahen einen konkreten Mehrwert und betonen, der Mehrwert liege vor allem in den Themen „Perspektivwechsel“, „Reflexion“ sowie „Abbau von Vorurteilen“ und Förderung von mehr Toleranz für andere Kulturen“. Auch wenn der Wert an sich nicht sehr hoch ist, entsprechen die Antworten der Zielsetzung der Schulung.

Tabelle 25: Mehrwert für die eigene Arbeitspraxis – Bewertungen der Schulungsteilnehmenden

Die Schulung hat einen konkreten Mehrwert für die eigene Arbeitspraxis und zwar:	Insgesamt		Teilnehmende mit eigener Anmeldung		Teilnahme erfolgte auf Anweisung	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Die Schulung hat einen Mehrwert für meine eigene Arbeitspraxis	135	34,8%	62	48,4 %	95	34,3 %
▪ Ja, Perspektivwechsel/Reflexion/ Abbau Vorurteile/ mehr Toleranz Verständnis für andere Kulturen	95	--	39	--	55	--
▪ Ja, mehr Wissen über Gesetzeslage	19	--	7	--	6	--
▪ Ja, interkulturelle Kommunikation/ Umgang mit anderen Kulturen/	22	--	6	--	15	--
▪ Ja, mehr Sicherheit in der Beratung, Kompetenzerweiterung in der Beratung	6	--	2	--	4	--
▪ Die Schulung hat erheblichen Mehrwert für meine eigene Arbeitspraxis	6	--	1	--	2	--
▪ Die Schulung hat in Teilen Mehrwert für meine eigene Arbeitspraxis	25	--	7	--	13	--
Die Schulung hat keinen Mehrwert für meine eigene Arbeitspraxis	253	65,2%	66	51,6 %	182	65,7 %
	N = 388		N = 128		N = 277	

Quelle: Evaluation der Schulungen zur interkulturellen Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht - Follow up-Befragung der Schulungsteilnehmenden. Da nicht alle Befragten sowohl auf die Frage nach Art der Teilnahme geantwortet als auch Bewertungen abgegeben haben, entspricht die Summe der Teilergebnisse nicht dem angegebenen Gesamtergebnis.

In einer offen gestellten Frage wurden die Teilnehmenden nach ihren wichtigsten Lernerfahrungen gefragt. Die Antworten decken sich überwiegend mit den Ergebnissen der Auswertungen zu den Fragen nach dem Mehrwert und der Relevanz für die eigene Arbeit sowie mit den Antworten zu der Frage, welches zusätzliche Wissen erworben wurde. Insbesondere die Sensibilisierung für das Thema an sich sowie die Selbstreflexion und der eigene Perspektivwechsel werden sehr häufig als eine wichtige Lernerfahrung benannt. Beispielsweise wird von vielen Teilnehmenden als sehr notwendig erachtet. Ebenso wird angegeben, dass sie durch Selbstreflexion und Perspektivwechsel ihr Verständnis für den interkulturellen Umgang miteinander erweitern konnten. Auch das Auffrischen von Wissen wird als eine wichtige Lernerfahrung gesehen. Hierbei werden insbesondere die Themen Rechtgrundlagen Asyl, Fluchtursachen, Bleibereichtsperspektiven sowie der „Kulturbegriff“ benannt.

4.2 Auswirkungen der Schulungen auf die weitere Nachfrage nach Schulungen insgesamt

17 Prozent der befragten Koordinatorinnen und Koordinatoren haben angegeben, keine Auswirkungen festgestellt zu haben. 73 Prozent haben sowohl positive als auch negative Auswirkungen beobachten können. Eine quantifizierte Darstellung dieser Antworten ist schwierig, da die meisten Antwortgebenden einerseits sowohl positive als auch negative Aspekte andererseits die Aspekte oft im kausalen Zusammenhang erwähnt haben. Es zeigt sich jedoch, dass die zentralisierte, eintägige Schulung einerseits bremsend und/oder verunsichernd wirkt und teilweise zur Unterbrechung längerfristiger, modularisierter interkultureller und/oder migrationsspezifischer Schulungsformate führte. Andererseits funktioniert dieselbe Schulung in anderen Regionen als „Türöffner“ bei Jobcenter/Agenturen für Arbeit, zu denen das IQ-Netzwerk früher keinen Kontakt hatte, hat die flächendeckende Ansprache der Jobcenter/Agenturen für Arbeit angestoßen oder beschleunigt und hat zur erhöhten Nachfrage an weiteren IQ Angeboten beigetragen.

Anhaltspunkte zu Folgeeffekten der Schulungen zur interkulturellen Grundsensibilisierung in den Jobcentern lassen sich aus den Eintragungen in die Monitoring-Datenbank gewinnen. Hier tragen die Projektkoordinatoren zusätzlich zu den Basisdaten der Schulungen jeweils ein, ob von Anschlussplanungen auszugehen ist und wie diese Planungen aussehen. Vertiefende Schulungen für denselben Teilnehmendenkreis sind, bezogen auf alle bis zum 30. Juni 2016 durchgeführten Schulungen, in 15 Prozent der Fälle angedacht. Bei den in 2016 durchgeführten Schulungen steigt dieser Anteil sogar auf 21 Prozent. Mit aller Vorsicht kann diese Entwicklung dahingehend interpretiert werden, dass die Schulungen erkennbar Bedarf nach einer vertieften Auseinandersetzung mit den Inhalten generiert haben. Die Durchführung von Schulungen desselben Typs wie die durchgeführten interkulturellen Grundsensibilisierungen für weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jobcenter sind in rd. 53 Prozent aller durchgeführten Schulungen geplant. Bezogen auf die im ersten Halbjahr 2016 durchgeführten Schulungen bestehen in zehn Prozent der Fälle Planungen zu einer strategieorientierten Beratung für das jeweilige Jobcenter. Auch hier kann in einer vorsichtigen Interpretation der Schluss gezogen werden, dass Schulungen zur interkulturellen Grundsensibilisierung ein Türöffner für eine organisationsbezogene Fortführung der Schulungsinhalte sein können.

Tabelle 26: Hinweise zu den Planungen im Anschluss an die Schulung, 1. November 2015 bis 30. Juni 2016

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

Quelle: Monitoring im Handlungsschwerpunkt „Interkulturelle Kompetenzentwicklung und weitere Angebote“

4.3 Maßnahmen für die Erhöhung der Nachhaltigkeit

Bei der Frage nach der Erhöhung der Nachhaltigkeit fällt die Priorisierung der vorformulierten Maßnahmen bei den Koordinationen und Trainerinnen und Trainern übereinstimmend aus:

Um die Schulungen im Sinne der Nachhaltigkeit einzusetzen, ist eine Einbettung in einen interkulturellen Öffnungsprozess von großer Bedeutung. Interkulturelle Öffnung kann verstanden werden als Gesamtkonzept von Maßnahmen, die unternommen werden, um Vielfalt in einer Einrichtung oder einem Unternehmen zu fördern, Zugangsbarrieren abzubauen und möglichst allen Kundinnen und Kunden oder Mitarbeitenden eine gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen. In der Regel bewegen sich Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung auf der Ebene der Struktur, des Personals, der Angebote und der Vernetzung. Auf der strukturellen Ebene ist zunächst zu klären, wie sich eine Einrichtung zu einem interkulturellen Öffnungsprozess bekennt: z.B. nimmt ein Leitbild darauf Bezug, gibt es Ansprechpersonen für das Thema, gibt es eine Struktur, um die Themen zu bearbeiten? Auf der Ebene des Personals sind häufig Mitarbeitendenschulungen angesiedelt, aber auch die Themen Personalgewinnung oder Führungskräfteförderung unter dem Stichwort: Förderung von Vielfalt.

Auf der Ebene der Angebote finden sich sehr unterschiedliche Umsetzungen, z.B. sind hier die Etablierung bestimmter Angebote für die Zielgruppe zu finden, die Einrichtung von Dolmetschersystemen, zielgruppenpas-

sendes Informationsmaterial etc. Eine interkulturelle Öffnung braucht Verbündete, daher können, kontextabhängig, auch Netzwerke unter die Lupe genommen werden.

Die Qualifizierung von Mitarbeitenden ist ein wichtiger Baustein. Jedoch auch wenn die Mitarbeitenden noch so engagiert und kompetent sind, migrationssensibel zu beraten, gibt es hemmende oder bremsende Rahmenbedingungen. Wenn z.B. nicht genug Zeit vorhanden ist, die Zielgruppe zu beraten, wenn eine Verständigung mit der Kundin, dem Kunden nicht möglich ist (in Deutsch), wenn Anträge, Formulare kaum verständlich sind etc. kann eine Schulung keinen nachhaltigen Effekt erzeugen.

Tabelle 27: Vergleich Maßnahmen für die Nachhaltigkeit aus Sicht der Koordinationen und der Trainerinnen und Trainer

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

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

Zusätzlich zu den vorformulierten Antwortmöglichkeiten wurden auch vielfältige weitere Maßnahmen vorgeschlagen, von denen viele unter dem Schwerpunkt „Austausch und Vernetzung“ zusammengefasst werden können: von kollegialer Fallberatung über Fallkonferenzen zu begegnungsorientierten Formaten, wo Mitarbeitende der Arbeitsverwaltung und Geflüchtete außerhalb des Beratungskontextes aufeinander treffen, oder Vernetzungsangebote mit zivilgesellschaftlichen oder beratenden Einrichtungen. Erwähnt werden auch Vernetzungsangebote innerhalb der Jobcenter, bei denen Einrichtungen mit mehr Erfahrung im interkulturellen Bereich auf Einrichtungen treffen, die noch ganz am Anfang ihrer interkulturellen Öffnungsprozesse stehen.

Aus der Perspektive der Teilnehmenden wird eine Nachhaltigkeit insbesondere mit den Möglichkeiten zu Einzelfallbesprechungen in Zusammenhang gebracht. Fast die Hälfte der Teilnehmenden benennt dieses Instrument, wenn es darum geht, die in der Schulung vermittelten Kenntnisse dauerhaft in der Arbeitspraxis umsetzen und anwenden zu können. Mehr als ein Drittel der Teilnehmenden verweist auf die Notwendigkeit eines interkulturellen Öffnungsprozesses der ganzen Organisation, um die erworbenen Kenntnisse umsetzen zu können und ebenfalls mehr als ein Drittel hält zur Sicherung der Nachhaltigkeit nachfolgende Vertiefungsmodule für notwendig: Supervision und/oder ein nachfolgendes Training on the Job wird von 28 Prozent bzw. 21 Prozent der Befragten für eine geeignete Maßnahme gehalten.

Dabei zeigten sich im Vergleich der Angaben, je nachdem, ob die Teilnahme an der Schulung freiwillig oder auf Anweisung erfolgte, ein deutlich erkennbarer Unterschied bei den für notwendig befundenen Maßnahmen. Diejenigen Teilnehmenden, die sich selbst zu der Schulung angemeldet haben, sehen die Garantie für eine nachhaltige Umsetzbarkeit der erworbenen Kenntnisse erkennbar häufiger in einem interkulturellen Öffnungsprozess der gesamten Organisation und durch den Besuch von Vertiefungsmodulen als die Gruppe von Teilnehmenden, die auf Aufforderung eines Vorgesetzten an der Schulung teilgenommen haben. Letztere messen der Möglichkeit zu Einzelbesprechungen in deutlich stärkerem Maße Bedeutung für die Sicherung der Anwendbarkeit der erworbenen Kenntnisse bei.

Tabelle 28: Maßnahmen für die Nachhaltigkeit der in der Schulung vermittelten Kenntnisse – Bewertung aus der Perspektive der Schulungsteilnehmenden

Notwendige Maßnahmen zur Sicherung der Nachhaltigkeit der vermittelten Kenntnisse	Insgesamt		Teilnehmende mit eigener Anmeldung		Teilnehmenden, die auf Anweisung teilgenommen haben	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Möglichkeit zu Einzelfallbesprechungen	183	47,2%	58	39,5 %	123	52,8 %
Einbettung in einen interkulturellen Öffnungsprozess der ganzen Organisation	152	39,2%	65	44,2 %	86	36,9 %
Nachfolgende Vertiefungsmodule	151	38,9%	63	42,9 %	88	37,8 %
Angebot der Supervision	109	28,1%	44	29,9 %	63	27,0 %
Nachfolgendes Coaching on the Job	84	21,6%	30	20,4 %	54	23,2 %
Sonstiges	7	1,8%	2	1,4 %	5	2,1 %
	N = 388		N = 147		N = 233	

Quelle: Evaluation der Schulungen zur interkulturellen Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht - Follow up-Befragung der Schulungsteilnehmenden. Da nicht alle Befragten sowohl auf die Frage nach Art der Teilnahme geantwortet als auch Bewertungen abgegeben haben, entspricht die Summe der Teilergebnisse nicht dem angegebenen Gesamtergebnis.

Um die Gewichtung der in der Befragung der Koordinationen und der Trainerinnen und Trainer vorkommenden Themen abzubilden, wurden zum Schluss die häufigsten Nennungen der Freitextfelder errechnet. Dabei wurden „nur“ die in den Auswahlfragen nicht quantifizierbaren Themen und „nur“ die Eigeneinschätzungen der Befragten berücksichtigt, ohne die Rückmeldung externer/anderer Prozessbeteiligten, mit folgendem Ergebnis:

Tabelle 29: Vergleich Topthemen der Freitextfelder bei der Befragung der Koordinationen und der Trainerinnen und Trainer

Themen und Anzahl Nennungen durch Koordinatorinnen und Koordinatoren		TOP		Themen und Anzahl Nennungen durch Trainerinnen und Trainer
1 Tag nicht genug	20	1.	56	Haltungen und Sprüche der Teilnehmenden
Mehr Praxisbezug notwendig	18	2.	51	1 Tag nicht genug
Regionale Spezifika und individuelle Bedarfe beachten	14	3.	46	Mehr Bedarfsorientierung und Praxisbezug
Vertiefung-/neue Module gewünscht	7	4.	45	Mehr Übungen zur Auswahl gewünscht
Schulungen für Führungskräfte gewünscht	3	5.	41	Fehlendes Interesse und Mitwirkung bei den Teilnehmenden

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

Aus Sicht der IQ Akteure sind demzufolge einerseits Zeitrahmen und andererseits die Haltungen der Teilnehmenden die größten Herausforderungen bei der Umsetzung der Schulungen. Beide Faktoren müssten im Sinne der Nachhaltigkeit bei der Planung weiterer Schulungen berücksichtigt werden.

4.4 Förderliche und hinderliche Faktoren für die Umsetzung der vermittelten Inhalte

Die Frage nach der Nachhaltigkeit des in den Schulungen vermittelten Wissens kann nicht ohne einen Blick auf die Rahmenbedingungen beantwortet werden, unter denen eine Umsetzung überhaupt erst möglich ist. Aus der Teilnehmendenbefragung im Rahmen des Monitorings aller Schulungen im Förderprogramm IQ liegen Aussagen der Schulungsteilnehmenden dazu vor, was aus ihrer Sicht für eine Umsetzung förderlich und was hinder-

lich ist. Die Angaben lassen sich differenzieren danach, ob sie sich auf die organisatorischen Strukturen, die Organisationskultur, die Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit externen Akteurinnen und Akteuren oder auf die eigene Beratungssituation beziehen.

Sowohl hinsichtlich der förderlichen als auch der hinderlichen Rahmenbedingungen fokussieren die Teilnehmenden an den Schulungen zur interkulturellen Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht vor allem auf die organisatorischen Rahmenbedingungen und hier auf den Faktor Zeit. Dabei wird „ausreichende Zeit für die Erst- und Folgespräche“ bzw. „Zeitmangel“ in etlichen Einträgen weiter differenziert und in Zusammenhang mit zu hohen Fallzahlen und Zielvorgaben, mit notwendigen bzw. nicht ausreichenden oder ungesicherten personellen Kapazitäten gebracht. 15 Prozent der Teilnehmenden führen den Zeitfaktor als zentrale förderliche Rahmenbedingung an und zusätzlich 24 Prozent sehen hier auf der anderen Seite genau das zentrale Hemmnis für die Anwendung des vermittelten Wissens. Damit heben insgesamt 39 Prozent der der Teilnehmenden auf den Zeitfaktor ab.

Ebenfalls mit Bezug auf die Organisationsstrukturen werden vier weitere förderliche Voraussetzungen genannt, die sich in erster Linie auf die Voraussetzungen für eine gute Beratungssituation und damit auch eine Entlastung in der Beratung beziehen. Fünf Prozent der Schulungsteilnehmenden benennen hier die Zugriffsmöglichkeit auf Dolmetscher und/oder Sprachmittler und die Verfügbarkeit von Übersetzungshilfen, Merkblätter und Rechtsfolgenbelehrungen in verschiedenen Sprachen. Dem korrespondieren auf der Seite der als hinderlich benannten Rahmenbedingungen die sprachlichen Verständigungsschwierigkeiten, rd. acht Prozent der Schulungsteilnehmenden sehen hierin ein Hemmnis, überhaupt das vermittelte Wissen im Handlungskontext ein- und umsetzen zu können.

Tabelle 30: Förderliche und hinderliche Rahmenbedingungen für die Anwendung und Umsetzung der vermittelten Schulungsinhalte in die eigene Arbeitspraxis

Förderliche Bedingungen: Organisation			Hinderliche Bedingungen: Organisation		
	Anzahl	%		Anzahl	%
Ausreichende Zeit, ausreichende personelle Ressourcen, Herabsetzen der Zielvorgabe (Integrationsquote) für Flüchtlinge	283	15,1	Zeitmangel, zu hohe Fallzahlen, Vorgaben zur Fallzahl, unklare MA-Lage (Befristungen, Zuständigkeiten), zu wenig Personal. Starre Strukturen in der Organisation, fehlende Flexibilität bei den Abläufen	448	23,9
Zugriffsmöglichkeiten auf Dolmetscher, Verfügbarkeit von Sprachmittlern, Übersetzungshilfen, Merkblätter und Rechtsfolgebelehrungen in verschiedenen Sprachen	94	5,0			
Vorhandensein eines Sonderteams für Flüchtlinge, Vorhandensein pädagogisch geschulten Personals und einer Ansprechperson innerhalb der Organisation für spezielle rechtliche Fragen und für Fragen im Kontext interkulturelle Kommunikation	11	0,6			
(Möglichst kontinuierliche) Bereitstellung von gutem Infomaterial und strukturierte Info innerhalb der eigenen Organisation	33	1,8			

Freie Gestaltungsmöglichkeiten, Handlungsspielräume, Eigenständigkeit	18	1,0		
---	----	-----	--	--

N = 1.876 (Gesamtzahl derjenigen Schulungsteilnehmenden, die entweder zu förderlichen oder zu einem hinderlichen Faktor eine Angabe gemacht haben)

Quelle: Teilnehmendenbefragung im Rahmen des Monitorings im Handlungsschwerpunkt „Interkulturelle Kompetenzentwicklung und weitere Angebote“.

Weitere Hinweise der Schulungsteilnehmenden heben auf die Organisationskultur ab. Rd. zehn Prozent der Teilnehmenden benennen förderliche bzw. hinderliche Rahmenbedingungen, die direkt mit der grundsätzlichen Orientierung des Jobcenters und dem Stand der Sensibilisierung aller Kolleginnen und Kollegen dort zusammenhängen. Förderliche Bedingungen für die Umsetzung des vermittelten Wissens sind, dass das gesamte Jobcenter einer interkulturellen Orientierung folgt, diese möglichst auch im Leitbild der Organisation verankert ist und/oder die gesamte Führungsebene hinter der Idee einer Willkommenskultur steht. Begünstigt wird die Umsetzung, wenn ein regelmäßiger Austausch untereinander institutionalisiert ist. Zu wenig Empathie der Mitarbeitenden, nicht gelebte Diversity in der Organisation, fehlendes Commitment der Leitungsebene zählen entsprechend zu den hinderlichen Rahmenbedingungen für eine Anwendung der vermittelten Schulungsinhalte. Förderlich ist in diesem Zusammenhang auch, wenn Schulungen zur interkulturellen Sensibilisierung nicht punktuell von einzelnen Mitarbeitenden im Jobcenter, sondern umfassend von möglichst allen besucht werden und zudem Möglichkeiten zur Auffrischung bestehen. Zu wenig Hintergrundwissen bei den Mitarbeitenden, mangelnde Information/mangelndes Hintergrundwissen bei den Mitarbeitenden und fehlende Vorbereitung der Mitarbeitenden, zu wenig Schulung zu interkulturellen und rechtlichen Themen werden dem korrespondierend bei hinderlichen Rahmbedingungen angeführt.

Tabelle 31: Förderliche und hinderliche Rahmbedingungen für die Anwendung und Umsetzung der vermittelten Schulungsinhalte in die eigene Arbeitspraxis

Förderliche Bedingungen: Organisationskultur			Hinderliche Bedingungen: Organisationskultur		
	Anzahl	%		Anzahl	%
Für die Umsetzung ist eine gute Kommunikation der Kollegen untereinander wichtig, dass alle am gleichen Strang ziehen, eine aufgeschlossene Atmosphäre, Willkommensmentalität, regelmäßige Kommunikation untereinander, offener Erfahrungsaustausch, Verankerung im Leitbild, Leitung/Führungsebene steht dahinter.	70	3,7	Zu wenig Empathie der Mitarbeitenden, nicht gelebte Diversity in der Organisation, Commitment der Leitungsebene fehlt, nicht geschulte Leitungsebene, keine Flexibilität der Führungsebene	18	1,0
Sensibilisierung aller Kolleginnen und Kollegen im Team, Schulung aller Kolleginnen und Kollegen, Kenntnisse zu einfacher Sprache bei allen Kollegen, auch Vorgesetzte sollten geschult werden, regelmäßige Auffrischung, auch: Supervisionmöglichkeiten	99	5,3	Zu wenig rechtliches und interkulturelles Hintergrundwissen bei den Mitarbeitenden, mangelnde Information/mangelndes Hintergrundwissen bei den Mitarbeitenden, fehlende Vorbereitung der Mitarbeitenden, zu wenig Schulung zu interkulturellen und rechtlichen Themen, zu wenig Auffrischung zu Themen.	10	0,5

N = 1.876

Quelle: Teilnehmendenbefragung im Rahmen der Monitorings im Handlungsschwerpunkt „Interkulturelle Kompetenzentwicklung und weitere Angebote“

Der dritte Block der Hinweise bezieht sich schwerpunktmäßig auf die eigene Handlungssituation. Hierbei werden als förderliche Bedingungen insbesondere die eigene Sensibilität, die Offenheit zur Selbstreflexion sowie

eigenes Wissen über Kulturen und damit verbunden die Sensibilität im Kundengespräch mit jeder einzelnen Person benannt. Auch Kenntnisse der „einfachen Sprache“ werden als förderlich für Kundengespräche aufgezeigt. Dementsprechend werden Sprachbarrieren und die fehlende gegenseitige Toleranz und Akzeptanz sowie kulturelle Missverständnisse als hinderliche Bedingungen für die eigene Handlungssituation benannt.

Tabelle 32: Förderliche und hinderliche Rahmbedingungen für die Anwendung und Umsetzung der vermittelten Schulungsinhalte in die eigene Arbeitspraxis

Förderliche Bedingungen: Handlungssituation			Hinderliche Bedingungen: Handlungssituation		
	Anzahl	%		Anzahl	%
Kenntnisse „einfache Sprache“	9	0,5	Schwierigkeiten bei der sprachlichen Verständigung, Sprachbarrieren	147	7,8
Eigene Sensibilität, eigene Selbstreflexion, Perspektivenwechsel, eigenes Wissen über Kulturen, sensibel im Kundengespräch sein, empathisch sein, sensibler Umgang mit allen Menschen, Offenheit generell, immer auf den einzelnen Fall/Menschen eingehen, Kommunikation auf Augenhöhe	95	5,1	Vorurteile auf beiden Seiten, Stress, Auseinandersetzungen, ... wenn es keine gegenseitige Toleranz und Akzeptanz gibt, fehlende Bereitschaft auf beiden Seiten, fehlende Akzeptanz bei Mitarbeitenden, fehlende Akzeptanz bei Kunden Bzw. positiv: gegenseitige Toleranz, gegenseitiger Respekt	31	1,7
			Kulturbedingte Unterschiede in den Verhaltensweisen, interkulturelle Missverständnisse	27	1,4

N = 1.876

Quelle: Teilnehmendenbefragung im Rahmen der Monitorings im Handlungsschwerpunkt „Interkulturelle Kompetenzentwicklung und weitere Angebote“

5. Handlungsempfehlungen

Aufgrund der Ergebnisse der dargestellten Befragungen lassen sich nachfolgende Handlungsempfehlungen aussprechen. Dabei richten sie sich vorrangig an die Akteurinnen und Akteure des IQ Netzwerks – v.a. an die Förderer, die Landesnetzwerke und die IQ Fachstelle „Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung“, sowie an die Arbeitsverwaltung. Einige Aspekte können jedoch allgemein für die Planung und Konzeption von „Interkulturellen Trainings“ – auch außerhalb IQ - hilfreich sein.

Kommunikation und Transparenz

- Zur Förderung der Akzeptanz von interkulturellen Trainings ist die transparente Kommunikation über Hintergrund, Zielsetzung, Inhalte und Rahmenbedeutung von entscheidender Bedeutung. Ein interkulturelles Training ist kein „neutrales“ Schulungsthema, dessen Sinn sich immer von selbst ergibt. Die Startbedingungen sind ungünstig, wenn die Teilnehmenden erst am Schulungstag von „Externen“ erfahren, warum ein Interkulturelles Training als sinnvoll erachtet wird. Bezüglich der Kommunikation innerhalb der unterschiedlichen Hierarchieebenen der Arbeitsverwaltung ist zu beachten, dass die für die Koordination dieser Schulungen zuständigen Personen über ihre Zuständigkeit und über die Zielsetzung und Rahmenbedingungen der Schulungen erfahren, dass die für die Auswahl der Teilnehmenden zuständigen Führungskräfte mit wertschätzender Haltung und Kommunikation die Schulungen ankündigen/bewerben und dass die Schulungsteilnehmenden im Vorfeld der Schulungen die von IQ bereitgestellten Informationen über die Inhalte und Themen der Schulungen erhalten.

- In der Kommunikation zwischen den IQ Koordinationen und den Ansprechpersonen bei der Arbeitsverwaltung ist wichtig, dass Zielsetzung und Inhalte der Schulungen, samt Anforderungen an Gruppengröße und an Schulungsräumlichkeiten, zum Gegenstand der organisatorischen Absprachen werden. Insofern sollte Zeit für ein sogenanntes „Auftragsklärungsgespräch“ zwischen IQ und der Arbeitsverwaltung beidseitig eingeplant werden.
- Eine lückenlose Kommunikationskette zwischen diesen Akteurinnen und Akteuren könnte dazu beitragen, Situationen zu vermeiden, in denen Schulungsteilnehmende die aktive Teilnahme verweigern und/oder die Schulung statt als Gelegenheit als Zwangsverpflichtung oder sogar Strafe wahrnehmen. Außerdem setzt in manchen Fällen schon allein das Sprechen über Sinn und Zweck von interkulturellen Trainings in den Jobcentern und Agenturen für Arbeit Synergieprozesse in Gang und erhöht den Stellenwert der interkulturellen Trainings.
- Unterstützend wäre des Weiteren die Schulungsausschreibung in der Deutlichkeit zu schärfen (Zielgruppe, Inhalte, Methoden), umso auf eine interaktive Schulung vorzubereiten und die Erwartungen an länderspezifische Informationen und kulturbezogene Handlungskompetenz zu mildern.

Teilnehmende

- Selbstreflexion setzt Freiwilligkeit voraus. Abweichend von der bisherigen Praxis müssten Freiwilligkeit und Interesse an den Schulungsinhalten Grundvoraussetzungen der Teilnahme sein. Um Interesse zu wecken und Freiwilligkeit zu schaffen, ist mehr Kommunikation im Vorfeld der Schulungen notwendig.
- Bei der Auswahl der Schulungsteilnehmenden sind deren Vorwissen und Vorerfahrungen mit interkulturellen Schulungen zu beachten. Bereits interkulturell geschulte Teilnehmende können sich bei der Grundsensibilisierung unterfordert fühlen. Das Konzept der interkulturellen Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht eignet sich besonders gut entweder als Grundbaustein eines modularen Schulungsangebots oder als „Türöffner“ bei Jobcenter und Agenturen für Arbeit, die noch keine interkulturellen IQ Schulungen angeboten haben.
- Die Gruppengröße sollte sich, um den in der Praxis vorgefundenen Wert von 16 Teilnehmenden pro Trainings bewegen. Die ursprüngliche Ausschreibung mit einer Gruppengröße bis 20 Teilnehmende sollte daher geändert werden.

Rahmenbedingungen

- Das auftraggebende Jobcenter/Agentur für Arbeit muss geeignete Schulungsräume zur Verfügung stellen. Zu kleine Räumlichkeiten oder nicht funktionierende Technik verhindern eine angenehme Arbeitsatmosphäre, lassen manche Übungen nicht stattfinden und untergraben die Akzeptanz des Schulungsangebotes.

Trainerinnen und Trainer

- Das Schulungsangebot sollte von zwei Trainerinnen und Trainer im Tandem durchgeführt werden. Eine große Mehrheit der Trainerinnen und Trainer berichten von Widerständen bis hin zu diskriminierenden Äußerungen. Insofern stellen die Trainings nicht nur eine fachliche-didaktische Herausforderung dar.
- Es sollten nur Trainerinnen und Trainer mit beruflicher Vorerfahrung in diesem Bereich eingesetzt werden. Auf Grund der raschen flächendeckenden Einführung des Angebotes, war dies nicht überall möglich. Dies müsste sich jedoch auf Grund der IQ weiten interkulturellen Trainerinnen- und Trainerausbildung nun eingependelt haben.

Konzept

- Ein Tag reicht für die interkulturelle Grundsensibilisierungsschulung nicht aus. Die Schulung zielt nämlich nicht nur auf die Vermittlung vom Fachwissen, sondern setzt darüber hinaus bei allen Ebenen interkultureller Kompetenz an und hat die Auseinandersetzung mit den eigenen Haltungen, Einstellungen und Verhaltensweisen zum Ziel. Im Gegensatz zur „reinen“ Wissensvermittlung braucht diese Arbeit mehr Zeit, um Vertrauen aufzubauen, interaktiv auf individuelle Bedarfe einzugehen und dadurch eine stufenweise aufgebaute Selbstreflexion und den Transfer des Erlernten/Erfahrenen auf die eigene Arbeitswirklichkeit zu ermöglichen. In diesem Sinne braucht eine entsprechende didaktisch-methodische Bearbeitung der im Konzept dargestellten Inhalte zwei bis drei Tage Zeit. Auch angesichts des Ergebnisses, dass die größte Schwierigkeit bei der Umsetzung der Schulungen die ablehnende Haltung der Schulungsteilnehmenden darstellt, ist die an dieser Stelle in den Vertrauensaufbau und in das langsamere Herantasten an die Bedarfe/Befürchtungen der Teilnehmenden investierte Zeit notwendig.
- Das ineinandergreifende Schulungsangebot zweier Arbeitsmarktprogramme, nämlich dem IQ Angebot zur Grundsensibilisierung und dem IvAF Angebot zum arbeitsmarktrechtlichen Teil ist noch ausbaufähig. Eine stärkere Gewichtung des Moduls Asyl und Flucht wäre v.a. an den Stellen sinnvoll, wo keine Abstimmung zwischen IQ und IvAF möglich ist.
- Methodische/inhaltliche Änderungen wären vor allem in der Förderung des Praxisaustauschs (z.B. durch zielgruppenspezifische Fallarbeit) notwendig. Ein Hauptkritikpunkt war der zum Teil fehlende Praxisbezug, obwohl im Konzept Transferschleifen zur Herstellung des Praxisbezugs eingebaut wurden. Dazu müsste jedoch mehr Zeit zur Verfügung stehen und/oder das Konzept flexibler eingesetzt werden können.

Einführung des Konzeptes und Trainerinnen-/Traineraustausch

- Auf Grund des starken Zeitdrucks gab es keine Einführung für das Schulungsangebot oder z.B. eine Train-the-Trainer-Schulung. Eine direkte Kommunikation zwischen der Fachstelle „Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung“ und den Trainerinnen und Trainern sollte jedoch ermöglicht werden. So könnten vor allem didaktisch-methodische Hinweise bei den Trainerinnen und Trainern ankommen (zum Beispiel, dass es sich bei dem Konzept um ein Baukastensystem und nicht um ein lineares Konzept handelt). Empfehlenswert wäre in dieser Hinsicht auch eine Plattform, bei der alternative Übungen, Übungen zur Herstellung des Praxistransfers sowie didaktisch-methodische Fragen diskutiert und Erfahrungen ausgetauscht werden können.
- Eine fachliche Weiterbildung auf Seiten der Trainerinnen und Trainer bietet sich vor allem zu den Themenbereichen „Einfache Sprache“, „Ausgrenzung und Antidiskriminierung“ oder „Umgang mit ablehnenden, diskriminierenden, rassistischen Haltungen und Sprüchen“ an.

Nachhaltigkeit und strukturelle Verankerung

- Offen bleibt die Frage, mit welchen Maßnahmen diejenige Zielgruppe erreicht werden kann, die an dieser oder ähnlichen interkulturellen Grundsensibilisierungsschulungen wegen Abneigung des Themas „Asyl und Flucht“ oder gegenüber des Themas „Einwanderung“ nicht freiwillig teilnehmen will. Diese Frage sollte jedoch getrennt von der inhaltlichen und didaktisch-methodischen Ausrichtung dieser Schulung diskutiert werden. Das Weiterarbeiten an einer Dienstleistungskultur sowie klare Handlungsanweisungen/Dienstanweisungen schaffen ebenfalls klare Orientierung und Strukturen (z.B. zum Umgang mit Dolmetschersystemen, religiösen/interkulturellen Feiertagen). Eine eindeutige Positionie-

rung der Geschäftsführungen zu Interkulturalität und dem Mehrwert von Vielfalt sind dabei ebenso wichtig.

- Die Befragung zeigt andererseits auch, dass der Großteil der Schulungsteilnehmenden die Inhalte und Übungen der Schulung gerne annimmt, um dadurch effizientere Kommunikation und erfolgreichere Handlungsmuster in interkulturellen Begegnungssituationen zu erreichen. Bei dieser Zielgruppe sollte man ansetzen und thematische Vertiefungsmodule den regionalen Bedarfen entsprechend vorhalten.
- Als Vertiefungsangebote empfehlen sich vor allem Angebote zur Förderung des Praxisaustausches (wie kollegiale Fallberatung, Supervision). Eine geeignete Methode, um Prozesse in diese Richtung anzustoßen, wäre z.B. der Ausbau der Transferübung, in der am Ende der Trainings das Training reflektiert und konkrete Unterstützungsangebote für die Arbeit bei den Teilnehmenden eruiert werden. Die Ergebnisse können dann im Sinne einer Nachbesprechung mit den Führungskräften besprochen und ggf. weiterführende Maßnahmen ergriffen werden. Aufgrund der Rückmeldungen der Trainerinnen und Trainer sind darüber hinaus Vertiefungsangebote zum Thema Antidiskriminierung – angefangen beim generellen Thematisieren von Antidiskriminierung bis hin zur Entwicklung von Trainings und der Etablierung einer Antidiskriminierungskultur – empfehlenswert.
- Im Optimalfall sollte die Schulung „Interkulturelle Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht“ entsprechend der Rückmeldung aller drei befragten Zielgruppen, als Grundlagenmodul **in einen Gesamtprozess der interkulturellen Öffnung** in den jeweiligen Jobcenter und Agenturen für Arbeit eingebettet sein. So bliebe das Schulungsangebot nicht nur eine einmalige Schulung zu der Thematik, sondern würde für eine nachhaltige Verankerung sorgen. Insofern sollte es als erstes sowohl auf Seiten IQ als auch auf der Seite der Arbeitsverwaltung Möglichkeiten für eine Nachbesprechung der Trainings geben. Die Rückmeldung der Teilnehmenden sollte hier ebenso Gegenstand der Auswertung sein, wie auch eine perspektivische Weiterarbeit an der Thematik. Von einem eintägigen Schulungsangebot kann nicht die Erwartung erfüllt werden, dass sich Beratungen oder der Kundenkontakt eklatant ändern. Es ist eine Anstoß und ein Reflexionsrahmen. Die Befragung zeigt eindeutig, dass vor allem strukturelle Änderungen (wie eine Verringerung der Fallzahlen, mehr Zeit für die Kundinnen und Kunden, besseres Unterstützungsstrukturen, wie gut funktionierende Dolmetschersysteme, mehrsprachige, verständliche Informations- und Begleitmaterialien etc.) zur qualitativen Verbesserung der Beratungsleistung beitragen können und von einer großen Mehrheit der Teilnehmenden gewünscht werden.

6. Anhang

6.1 Ergebnisse der Befragung der für die Koordination der Schulungen zuständigen Ansprechpersonen

Konzeption, Durchführung der Befragung und Auswertung der Ergebnisse der Befragung der für die Koordination zuständigen Personen und der Trainerinnen und Trainer durch die IQ Fachstelle "Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung" beim VIA Bayern e.V.

Ansprechpartnerinnen:

Dr. Kinga Bogyó-Löffler (kinga.bogyo-loeffler@via-bayern.de)

Tina Lachmayr (tina.lachmayr@via-bayern.de)

(1) Basisdaten

Tabelle 1: Anzahl Befragte und Rücklaufquote

Basisdaten Koordination	
Anzahl der gültigen E-Mailadressen	24
Rücklauf bereinigt	23
Rücklaufquote	95,83%

Tabelle 2: Anzahl Befragte pro Bundesland

Landesnetzwerk	Anzahl Personen	Anteil
Baden-Württemberg	2	8,6%
Bayern	2	8,6%
Berlin	1	4,3%
Brandenburg	2	8,6%
Bremen	2	8,6%
Hamburg	-	-
Hessen	1	4,3%
Mecklenburg-Vorpommern	1	4,3%
Niedersachsen	1	4,3%
Nordrhein-Westfalen	2	8,6%
Rheinland-Pfalz	1	4,3%
Saarland	1	4,3%
Sachsen	1	4,3%
Sachsen-Anhalt	4	17,3%
Schleswig-Holstein	1	4,3%
Thüringen	1	4,3%
Gesamt	23	100 %

Tabelle 3: Funktion der befragten Personen

Funktion	Anzahl	Anteil
(Landes-/Regional-)Koordination	11	47,8%
Projektzuständige	4	17,3%
(Landes-/Regional-)Koordination und Trainer_in in einer Person	1	4,3%
Projektzuständige und Trainer_in in einer Person	7	30,4%
Gesamt	23	100%

(2) Organisatorische Umsetzung der Schulungen

Tabelle 4: Vorhandensein einer direkten Ansprechperson bei der Arbeitsverwaltung

Ansprechperson bei der Arbeitsverwaltung	Anzahl	Anteil
Ansprechperson vorhanden	20	86,9%
Ansprechperson für manche Schulungen vorhanden, für andere nicht	2	8,7%
Keine Ansprechperson vorhanden	1	4,3%
Gesamt	23	100%

Tabelle 5: Zusammenarbeit mit der Ansprechperson bei der Arbeitsverwaltung

Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit	Anzahl	Anteil
Voll zufrieden	9	40,9%
Eher zufrieden	13	59,0%
Eher nicht zufrieden	0	0%
Nicht zufrieden	0	0%
Gesamt	22	100%

Tabelle 6: Schulungen in Kooperation mit dem IvAF-Netzwerk

Schulungen in Kooperation mit IvAF	Anzahl	Anteil
Schulungen in Kooperation mit IvAF	5	21,7%
Schulungen nicht in Kooperation mit IvAF	13	56,2%
Bei manchen Schulungen in Kooperation mit IvAF	5	21,7%
Gesamt	23	100%

Tabelle 7: Direkte Ansprechperson beim IvAF-Netzwerk

Ansprechperson beim IvAF-Netzwerk	Anzahl	Anteil
Ansprechperson vorhanden	10	100%
Ansprechperson für manche Schulungen vorhanden, für andere nicht	0	0%
Keine Ansprechperson vorhanden	0	0%
Gesamt	10	100%

Tabelle 8: Zusammenarbeit mit der Ansprechperson beim IvAF-Netzwerk

Zufriedenheit mit	Anzahl	Anteil
Voll zufrieden	9	90%
Eher zufrieden	0	0%
Eher nicht zufrieden	1	10%
Nicht zufrieden	0	0%
Gesamt	10	100%

Tabelle 9: Abstimmung der IQ und IvAF-Schulungsinhalte

Schulungsinhalte wurden abgestimmt	Anzahl	Anteil
Trifft zu	1	10%
Trifft eher zu	6	60%
Trifft eher nicht zu	3	30%
Trifft nicht zu	0	0%
Gesamt	10	100%

Tabelle 10: Zufriedenheit mit der organisatorischen Umsetzung der Schulungen

Zufriedenheit mit der organisatorischen Umsetzung der Schulungen	Anzahl	Anteil
Voll zufrieden	5	21,7%
Eher zufrieden	15	65,2%
Eher nicht zufrieden	2	8,7%
Nicht zufrieden	1	4,3%
Gesamt	23	100%

Diejenigen Personen, die nicht oder eher nicht zufrieden waren (N = 3), haben auf Folgendes hingewiesen:

- Die für die Koordination der Schulungen zuständige JC/AA-Mitarbeiter_in ist unbekannt, ist ihrer/seiner Zuständigkeit nicht bewusst oder unzuverlässig (4 Nennungen).
- Die mangelhaften Rahmenbedingungen (ungünstige Räumlichkeiten, fehlende Materialien und/oder fehlende Getränke) machen den Eindruck die Schulung habe keinen besonderen Stellenwert (3 Nennungen).
- Die Vorgabe zur Durchführung der Schulungen war zeitlich zu kurzfristig, deswegen gab es Probleme bei den Kapazitäten der Trainer_innen bzw. bei der Terminfindung (2 Nennungen).

- Die Teilnehmenden haben trotz im Vorfeld verschickter Schulungsbeschreibung keine Informationen über die Schulungsinhalte erhalten oder nahmen nicht freiwillig an der Schulung teil (2 Nennungen).
- Sonstiges (jeweils 1 Nennung): fehlendes Tandem, eintägige Schulungen nicht nachhaltig, Praxisreflexion kommt zu kurz, fehlende Freiheit der Landesnetzwerke über das Schulungsformat zu entscheiden.

(3) Schulungskonzept und Schulungsbedarfe

Tabelle 11: Zufriedenheit mit der thematischen Zusammensetzung der Module

Thematische Zusammensetzung der Module ist gut	Anzahl	Anteil
Trifft zu	8	34,7%
Trifft eher zu	10	43,4%
Trifft eher nicht zu	5	21,7%
Trifft nicht zu	0	0%
Gesamt	23	100%

Bei dem Änderungsbedarf wurden die koordinierenden Personen getrennt gefragt nach a) dem Ergänzungs-/Änderungsbedarf aufgrund der eigenen Empfindung und b) nach dem Ergänzungs-/Änderungsbedarf aufgrund der Rückmeldung anderer Prozessbeteiligten. Diese Unterscheidung wurde aufgrund von vor der Evaluation durchgeführten Vorgesprächen eingeführt, die auf eine Unstimmigkeit zwischen dem didaktischen Ziel der Trainer_innen/Organisator_innen und den Erwartungen der Schulungsteilnehmenden bzw. den Schulungen ausrichtenden Institutionen hindeuten ließen.

Tabelle 12: Ergänzungs-/Änderungsbedarf aufgrund der eigenen Empfindung

Ergänzungs-/Änderungsbedarf aufgrund der eigenen Empfindung	Anzahl	Anteil
Als Koordination kann ich das nicht beurteilen	5	21,7%
Kein Änderungsbedarf	2	8,7%
Änderungsbedarf bezüglich:	16	69,5%
Gesamt	23	100%

Änderungsbedarf besteht laut fast 70 Prozent der koordinierenden Personen in den folgenden Bereichen (N = 16):

- 1 Tag reicht nicht aus (14 Nennungen)
- Die individuelle Bedarfe der Teilnehmenden und regionale Spezifika sind schwer zu integrieren sollten aber berücksichtigt werden (11 Nennungen)
- Mehr Praxisbezug notwendig (7 Nennungen)
- Erweiterung vom Konzept mit neuen thematischen Modulen und Zeit (Themenvorschläge: Konzepte der Alltagsbewältigung, länderspezifische Informationen) (6 Nennungen)
- Kleinere Änderungen am Konzept notwendig, z.B. Änderung der Reihenfolge der Module, Aktualisierung der Zahlen (2 Nennungen)
- Sonstiges (jeweils 1 Nennung): Schulungsbeschreibung muss spezifiziert werden, Trainer_in Tandem notwendig, zu viele Teilnehmenden in einer Gruppe, zu kurzfristige Terminplanung, Tagesformat nicht nachhaltig.

Tabelle 13: Ergänzungs-/Änderungsbedarf aufgrund der Rückmeldung anderer Prozessbeteiligter

Änderungsbedarf aufgrund der Rückmeldung anderer Prozessbeteiligter	Anzahl	Anteil
Kein Änderungsbedarf	5	21,7%
Änderungsbedarf bezüglich:	18	78,2%
Gesamt	23	100%

Der bei den restlichen 78 Prozent gemeldete Änderungsbedarf (N = 18) bezog sich auf:

- Individuelle Bedarfe der Teilnehmenden und regionale Spezifika sollten berücksichtigt werden (8 Nennungen)
- 1 Tag reicht nicht aus (6 Nennungen)
- Mehr Praxisfälle (4 Nennungen)
- Erweiterung vom Konzept mit neuen Modulen und Zeit (4 Nennungen) (Themenvorschläge: einfache Sprache, Trauma, länderspezifische Informationen)
- Kleinere Änderungen am Konzept notwendig, z.B. Aktualisierung der Zahlen, Folien zu viel und zu theoretisch (2 Nennungen)
- Sonstiges (jeweils 1 Nennung): Konzept zu wenig flexibel, Trainer_in Tandem notwendig.

Tabelle 14: Tagesformat ausreichend für die Behandlung der thematischen Module

Zeit (1 Tag) reicht aus	Anzahl	Anteil
Als Koordination kann ich das nicht beurteilen	3	13,0%
Ja, Zeit reicht aus	0	0%
Nein, Zeit reicht nicht aus	20	86,9%
Für diese Schulungsinhalte bräuchte man:	--	--
▪ 2 Tage – 13 Nennungen	--	--
▪ 3 Tage – 7 Nennungen	--	--
Gesamt	23	100%

(4) Effekte/Nachhaltigkeit

Tabelle 15: Auswirkungen der Schulungen auf die Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung

Auswirkungen der Schulungen	Anzahl	Anteil
Keine	4	17,3%
Verstärkte Kooperation mit der Arbeitsverwaltung	8	34,7%
Anderer IQ-Angebote verstärkt nachgefragt	7	30,4%
Migrationsspezifische Beratungsangebote verstärkt nachgefragt	2	8,7%
Anderes, und zwar:	13	56,2%
N = 23		

Die Angaben der Befragten in den Freitextfeldern (N = 13) haben sowohl positive als auch negative Auswirkungen gezeigt:

Positive Auswirkungen (8 Nennungen):

Die Tagesschulung hat ...

- als „Türöffner“ funktioniert bei JC/AA zu denen IQ früher keinen Zugang hatte (3 Nennungen)
- die flächendeckende Ansprache der JC/AA beschleunigt (1 Nennung)
- die Durchführung der geplanten Angebote beschleunigt (1 Nennung)
- zur Nachfrage von erweiternden Angeboten geführt (1 Nennung)
- zur Nachfrage an weiterführenden Themen geführt (1 Nennung)
- zur verstärkten Wahrnehmung von IQ als Kooperationspartner für Trainings beigetragen (1 Nennung).

Negative Auswirkungen (14 Nennungen):

- weniger Bedarf an Vertiefungsmodulen nach der Schulung (3 Nennungen)
- sinkende Anfragen an anderen interkulturellen Schulungen von IQ, da Eindruck entstanden man sei schon fit (2 Nennungen)
- Zentralisierung und zwangsverpflichtende Teilnahme führte zur Verunsicherung und Verwirrung (2 Nennungen)
- längere Maßnahmen zu interkulturellen Sensibilisierung wurden für die eintägige Schulung aufgegeben (1 Nennung)
- der Prozess, gemeinsame Angebote mit der Regionaldirektion anzubieten wurde unterbrochen (1 Nennung)
- bedarfsorientierte Schulungen drohten abgesagt zu werden (1 Nennung)
- „kurzes Standardangebot“ kam nicht überall gut an (1 Nennung)
- wegen Zentralisierung und „Regie von oben“ weniger Vorgespräche vor den Schulungen (1 Nennung)
- wegen Zwangsteilnahme weniger Motivation bei den JC/AA-Mitarbeitenden an weiteren Schulungen oder an Vertiefungsmodulen teilzunehmen (1 Nennung)
- Zentralisierung als Übersteuerung wahrgenommen (1 Nennung)

Neutrale Aussagen (6 Nennungen):

- geringe oder keine Auswirkungen (3 Nennungen)
- Vor- und Nachteile halten sich die Wage (2 Nennungen)
- RD und IQ haben gemeinsam überlegt, wie regionale und zentralisierte Angebote ergänzend zu einander ausgeführt werden können (1 Nennung).

Tabelle 16: Maßnahmen für die Erhöhung der Nachhaltigkeit

Maßnahmen für die Erhöhung der Nachhaltigkeit	Anzahl	Anteil
Einzelfallbesprechungen	14	60,8%
Coaching on the Job	13	56,2%
Supervision	13	56,2%
Vertiefungsmodule	20	86,9%
Einbettung in einen interkulturellen Öffnungsprozess der ganzen Organisation	22	95,6%
Anderes, und zwar:	11	47,8%
N = 23		

Zusätzlich zu den oben aufgezählten Maßnahmen hielten 48 Prozent der Befragten (N = 11) folgendes für die Erhöhung der Nachhaltigkeit notwendig bzw. sinnvoll:

- Bedarfsorientierte Angebote und Themen, die mit den jeweiligen Einrichtungen abgestimmt werden (3 Nennungen)
- Schulungen für die Führungskräfte der JC/AA (3 Nennungen)
- Vertiefungsmodul „Trauma“ (1 Nennung)
- Vertiefungsmodul „Sprachsensible Beratung“ (1 Nennung)

6.2 Ergebnisse der Befragung der der Trainerinnen und Trainer

Konzeption, Durchführung der Befragung und Auswertung der Ergebnisse der Befragung der Trainerinnen und Trainer durch die IQ Fachstelle "Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung" beim VIA Bayern e.V.

Ansprechpartnerinnen:

Dr. Kinga Bogyó-Löffler (kinga.bogyo-loeffler@via-bayern.de)

Tina Lachmayr (tina.lachmayr@via-bayern.de)

(1) Basisdaten

Die Schulungen wurden bundesweit von 111 Trainerinnen und Trainern durchgeführt. 83 von ihnen haben sich an der online Befragung beteiligt. Von den 83 Befragten haben 5 Personen Schulungen in mehreren Bundesländern durchgeführt. Die Zahl der pro Trainerin oder Trainer durchgeführten Schulungen variiert zwischen 57 (N = 1) und 1 (N = 5).

Tabelle 17: Anzahl Teilnehmende und Rücklaufquote

Basisdaten Trainerinnen und Trainer	
Anzahl der gültigen E-Mailadressen	111
Rücklauf bereinigt	83
Rücklaufquote	74,8%

Tabelle 18: Tätigkeit als IQ-Angestellte oder als Honorarkraft

Tätigkeit als	Anzahl	Anteil
IQ-Angestellte	50	60,2%
Honorarkraft/Freiberufler_in	33	39,7%
Gesamt	83	100%

Tabelle 19: Funktion der befragten Personen

Projektzuständige und Trainer_in in einer Person	Anzahl	Anteil
Projektzuständige und Traier_in in einer Person	26	31,3%
Trainer_in	57	68,6%
Gesamt	83	100%

Tabelle 20: Anzahl der Antwort-Datensätze pro Bundesland

Landesnetzwerk	Anzahl	Anteil
Baden-Württemberg	7	8,4%
Bayern	10	12,0%
Berlin	5	6,0%
Brandenburg	2	2,4%
Bremen	1	1,2%
Hamburg	-	-
Hessen	9	10,8%
Mecklenburg-Vorpommern	6	7,2%
Niedersachsen	6	7,2%
Nordrhein-Westfalen	11	13,2%
Rheinland-Pfalz	9	10,8%
Saarland	5	6,0%
Sachsen	6	7,2%
Sachsen-Anhalt	7	8,4%
Schleswig-Holstein	4	4,8%
Thüringen	3	3,6%
Gesamt	83	100%

(2) Organisatorische Umsetzung der Schulungen

Tabelle 21: Durchführung der Schulungen allein oder in Tandem

Durchführung der Schulungen allein oder in Tandem	Anzahl	Anteil
Allein	18	21,6%
In Tandem mit einer IQ-Trainer_in	57	68,6%
In Tandem mit einer IvAF-Trainer_in	1	1,2%
In Tandem mit einer BA-Trainer_in	2	2,4%
Manchmal allein, manchmal in Tandem	9	10,8%
▪ mit anderem/r IQ-Trainer_in (N = 7)	--	--
▪ mit einem/r externen Trainer_in (N = 2)	--	--
Gesamt	83	100%

Tabelle 22: Zufriedenheit mit den an der Durchführung beteiligten Akteuren

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

Tabelle 23: Vorabinformationen über Schulungsteilnehmenden und Schulungsräumlichkeiten

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

Tabelle 24: Bewertung der Schulungsräumlichkeiten und deren Ausstattung

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

Tabelle 25: Bewertung der Zusammensetzung der Schulungsgruppen

Zusammensetzung der Schulungsgruppen	Anzahl	Anteil
Die Zusammensetzung war in Ordnung	39	46,9%
Besser wäre auf folgendes zu achten:	44	53,1%
Gesamt	83	100%

Laut 53 Prozent der Befragten (N = 44) wäre es besser auf folgendes zu achten:

Hierarchie und Arbeitsbereich (35 Nennungen)

- keine Hierarchien in der Gruppe (5 Nennungen)
- Teilnehmenden nach Arbeitsbereich trennen (17 Nennungen)
- gute Mischung aus verschiedenen Arbeitsbereichen herstellen (6 Nennungen)
- nach Kundenkontakt trennen (5 Nennungen)
- beruflichen Bezug zu Geflüchteten beachten (2 Nennungen)

Vorkenntnisse der Teilnehmenden beachten (11 Nennungen)

Freiwilligkeit der Teilnahme (7 Nennungen)

Sonstiges (6 Nennungen)

- Gruppe soll nicht zu groß sein (2 Nennungen)
- Beide Geschlechter vertreten (1 Nennung)
- Schulung im Vorfeld positiv bewerben (1 Nennung)
- Vorabinformation für Teilnehmenden über die Zusammensetzung der Gruppe (1 Nennung)
- Vorabinformation für Trainer_in über die Zusammensetzung der Gruppe (1 Nennung)

Tabelle 26: Zufriedenheit mit der organisatorischen Umsetzung der Schulungen

Zufriedenheit mit der Organisation	Anzahl	Anteil
Trifft zu	32	38,5%
Trifft eher zu	46	55,4%
Trifft eher nicht zu	5	6,0%
Trifft nicht zu	0	0%
Gesamt	83	100%

Die Trainer_innen, die mit der organisatorischen Umsetzung der Schulungen eher nicht zufrieden waren (N = 5), haben auf Optimierungsbedarf bezüglich folgendes hingewiesen:

Kommunikation und Absprachen (7 Nennungen):

- Treffen und Einhalten von Absprachen (3 Nennungen), rechtzeitige Terminplanung (2 Nennungen), kurzfristige Absage von Schulungen vermeiden (1 Nennung), Vorabinformation an Teilnehmenden schicken (1 Nennung)

Raum und Ausstattung (4 Nennungen):

- fehlende Kopien und Arbeitsblätter (2 Nennungen), fehlende technische Ausstattung (1 Nennung), nicht geeignete Räumlichkeiten (1 Nennung)
- Kein Empfang der Trainer_innen und/oder zu später Zugang zum Schulungsraum (2 Nennungen)

Sonstiges (2 Nennungen):

- Freiwilligkeit (1 Nennung)
- bedarfsorientiertes Konzept (1 Nennung)

(3) Schulungskonzept und Schulungsbedarfe

Tabelle 27: Bewertung der thematischen Module

Das Konzept beinhaltet die passenden thematischen Module	Anzahl	Anteil
Trifft zu	20	24,1%
Trifft eher zu	52	62,6%
Trifft eher nicht zu	11	13,2%
Trifft nicht zu	0	0%
Gesamt	83	100%

Tabelle 28: Vorhandensein von ausreichend Informationen und Übungen im Konzept

Konzept und Trainer_innenhandbuch bietet ausreichend Informationen und Übungen	Anzahl	Anteil
Ja	62	74,7%
Nein, folgendes fehlt:	21	25,3%
Gesamt	83	100%

25 Prozent der Befragten (N = 21) hatten folgende Änderungsvorschläge bezüglich Informationen und Übungen im Konzept:

Das Konzept beinhaltet insgesamt zu viel Informationen und Übungen, es besteht eine Selektionsnotwendigkeit (10 Nennungen)

Das Konzept beinhaltet nicht ausreichend (10 Nennungen)...

- Reflexion des beruflichen Kontextes, Praxisbezug (4 Nennungen), Zeit für Diskussion und interaktives Erarbeiten (3 Nennungen), Fallbeispiele (3 Nennungen)

Folgendes fehlt (17 Nennungen):

- Alternative Übungen zur Auswahl (8 Nennungen), Länder-/Kulturspezifische Informationen (3 Nennungen), Zahlen und Fakten regelmäßig aktualisiert (3 Nennungen), Auflösung der Aufgaben (1 Nennung), Bilder (1 Nennung), zusätzliche Medien (1 Nennung)

Thema neu hinzufügen oder mehr in Vordergrund rücken (jeweils eine Nennung):

- Diskriminierung, Intersektionalität, Themen für Führungskräfte, aktuelle/interne Statistiken der BA zu Geflüchteten

Anderen Ansatz wählen (3 Nennungen):

- einen Ansatz, der nicht auf die Entsendung von Managern beruht (2 Nennungen), einen lösungsorientierteren Ansatz (1 Nennung)

Korrigieren (jeweils eine Nennung):

- Definition „interkulturelle Kompetenz“, Powerpoint-Folien, Critical incident, Orthographie

Tabelle 29: Am meisten eingesetzte thematischen Module

Am meisten eingesetzte thematische Module	Anzahl	Anteil
Perspektivwechsel	72	86,7%
Asyl und Flucht	71	85,5%
Interkulturelle Kommunikation	66	79,5%
Interkulturelle Kompetenz	61	73,4%
Kultur	60	72,2%
Kulturelle Konzepte der Alltagsbewältigung	41	49,4%
Migrationsspezifische Herausforderungen bei der Beratung	40	48,1%
Ausgrenzung und Diskriminierung	31	37,3%
N = 83		

Tabelle 30: Nicht oder selten angewendete thematischen Module

Am wenigsten eingesetzte thematische Module	Anzahl	Anteil
Ausgrenzung und Diskriminierung	38	45,7%
Migrationspezifische Herausforderungen bei der Beratung	30	36,1%
Kulturelle Konzepte der Alltagsbewältigung	29	34,9%
Perspektivwechsel	11	13,2%
Interkulturelle Kompetenz	10	12,0%
Kultur	10	12,0%
Interkulturelle Kommunikation	8	9,6%
Asyl und Flucht	8	9,6%
N = 83		

Tabelle 31: Am besten angenommene thematischen Module

Am besten angenommene thematischen Module	Anzahl	Anteil
Perspektivwechsel	52	62,6%
Interkulturelle Kommunikation	44	53,0%
Asyl und Flucht	39	46,9%
Kulturelle Konzepte der Alltagsbewältigung	25	30,1%
Migrationspezifische Herausforderungen bei der Beratung	20	24,1%
Interkulturelle Kompetenz	14	16,8%
Kultur	13	15,6%
Ausgrenzung und Diskriminierung	10	12,0%
N = 83		

Tabelle 32: Stärkster Widerstand bei den thematischen Modulen

Stärkster Widerstand bei den thematischen Module	Anzahl	Anteil
Asyl und Flucht	32	38,5%
Ausgrenzung und Diskriminierung	29	34,9%
Perspektivwechsel	24	28,9%
Kultur	19	22,8%
Migrationspezifische Herausforderungen bei der Beratung	18	21,6%
Interkulturelle Kompetenz	14	16,8%
Kulturelle Konzepte der Alltagsbewältigung	7	8,4%
Interkulturelle Kommunikation	5	6,0%
N = 83		

Tabelle 33: Grundsensibilisierung im Tagesformat

Ist die eine Tagesschulung ausreichend um die thematischen Module zu behandeln und den Praxistransfer herzustellen?	Anzahl	Anteil
Ja, die Zeit ist ausreichend	4	4,8%
Nein, die Zeit reicht nicht aus. Man bräuchte <ul style="list-style-type: none"> ▪ 2 Tage – 63 Nennungen ▪ 3 Tage – 15 Nennungen ▪ 4 Tage – 1 Nennung 	79	95,1%
Gesamt	83	100%

Tabelle 34: Ergänzungs-/Änderungsbedarf aufgrund der eigenen Einschätzung

Änderungsbedarf aufgrund der eigenen Einschätzung	Anzahl	Anteil
Kein Änderungsbedarf	23	27,7%
Ergänzungs-/Änderungsbedarf bzgl. inhaltlichen Input	45	54,2%
Ergänzungs-/Änderungsbedarf bzgl. Übungen	47	56,6%
Anderes und zwar	36	43,3%
N = 83		

Ergänzungs-/Änderungsbedarf bzgl. inhaltlichen Input (N = 45)

1 Tag reicht nicht aus (Mehr Zeit oder weniger Input) (6 Nennungen)

Weniger Input zu (10 Nennungen):

- Weniger frontaler Input allgemein (3 Nennungen), Asyl und Flucht (1 Nennungen), Zahlen und Statistiken (3 Nennungen), Kultur und Kulturkonstruktionen (3 Nennungen)

Mehr zu (63 Nennungen):

- Länder-/kulturspezifische Informationen (9 Nennungen), aktuelle Zahlen und Fakten (4 Nennungen), aktuelle BA-Statistiken (1 Nennung), Ablauf Asylverfahren (1 Nennung), Macht, Ausgrenzung und Diskriminierung (3 Nennungen), Interkulturelle Öffnung (2 Nennungen), institutionelle Diskriminierung (1 Nennung), Auseinandersetzung mit Fremdheitsgefühlen (1 Nennung), Akkulturation (1 Nennung), Demokratiebildung (1 Nennung), Fluchtursachen (2 Nennungen), Flucht und Migrationserfahrung (1 Nennung), Bewusstmachung Privilegien (1 Nennung), Auswirkung EU-Politik (2 Nennungen), Anerkennung (1 Nennung), Fallbeispiele (2 Nennungen), Praxistransfer (7 Nennungen), Reflexion der eigenen Handelns (1 Nennung), Erfahrungsaustausch (1 Nennung), unterschiedliche Zugänge zum Arbeitsmarkt (2 Nennungen), globales Handeln und globale Ungleichheiten (1 Nennung), Gewinner und Verlierer politischer Entscheidungen (1 Nennung), Weltbürger_in Bewußtsein (1 Nennung), Lebensrealität von Geflüchteten (1 Nennung), bundeslandspezifische Informationen bzgl. Geflüchtete (4 Nennungen), Informationen für Führungskräfte (1 Nennung), Diversity und Intersektionalität (1 Nennung), eigene Kulturgebundenheit (1 Nennung), Bilder (1 Nennung), supervisorische Elemente (1 Nennung), Zugang auf Gefühlsebene (1 Nennung), Informationen über Rassismus (1 Nennung), Informationen über Geschlechterrollen in den gängigen Herkunftsländern (1 Nennung), Infoblätter mit gesetzlichen Vorgaben (2 Nennungen)

Ändern sollte man (19 Nennungen):

- Gesamtansatz (1 Nennung), Reihenfolge der Module (2 Nennungen), Gewichtung der Module (2 Nennungen), Informationen über Hofstede (2 Nennungen), Modul Interkulturelle Kompetenz (2 Nennungen), Modul Interkulturelle Kommunikation (1 Nennung), Definition „Kultur“ (2 Nennungen)

gen), Modul Sprachensible Beratung (1 Nennung), Powerpoint-Folien (3 Nennungen), Arbeitsblätter (1 Nennung), abgestuften Reflexionsgrad bei den Übungen (1 Nennung)

Sonstiges (2 Nennungen, jeweils eine Nennung pro Kategorie)

- Größere Auswahl bei den Übungen, Bedarfe im Vorfeld abfragen

Ergänzungs-/Änderungsbedarf bzgl. Übungen (N = 47)

Allgemein mehr Zeit oder mehr Übungen (15 Nennungen):

- mehr Zeit für Reflexion und Auswertung der Übungen (10 Nennungen), mehr/alternative Übungen zur Auswahl (4 Nennungen), Anregungen für die Auflösung der Übungen einfügen (1 Nennung)

Bezug zum beruflichen Kontext herstellen (13 Nennungen):

- JC/AA Praxisbeispiele (4 Nennungen), spezielle Übungen für Mitarbeitende der Leistungsabteilung und der Eingangszone (4 Nennungen), JC/AA critical incidents (2 Nennungen), Fallbeispiele (3 Nennungen)

Mehr Übungen zu folgenden Themen (26 Nennungen):

- Direkte und indirekte Kommunikation (1 Nennung), Teilhabe an demokratischen Gesellschaften (1 Nennung), Einstellung und Haltung (1 Nennung), wertschätzende Kommunikation (1 Nennung), Anfeindung von Mitarbeitenden der JC/AA und von Geflüchteten durch „benachteiligte Kund_innen“ (1 Nennung), Deeskalation in Konfliktsituationen (2 Nennungen), Empowerment und Powersharing (1 Nennung), kulturelle Vielfalt und Diversity (2 Nennungen), Wertehierarchie (1 Nennung), anti bias (2 Nennungen), social justice (1 Nennung), Umgang mit Macht und Ohnmacht (1 Nennung), Ausgrenzung (1 Nennung), kulturelle Brille und kulturelle Deutungen (3 Nennungen), Kommunikation (2 Nennungen), einfache Sprache (1 Nennung), Beratung auf Augenhöhe (1 Nennung), Reflexion der eigenen Rolle und des eigenen Verhaltens (3 Nennungen)

Methoden und Medien (15 Nennungen):

- Perspektivwechsel und Empathie (5 Nennungen), Selbsterfahrungsübungen (1 Nennung), Interaktive Übungen (1 Nennung), Rollenspiele (1 Nennung), kollegiale Fallberatung (1 Nennung), Bezafta-Aktivitäten (1 Nennung), AGSA-Übungen (1 Nennung), Arbeit mit Bildern (1 Nennung), Murmelgruppen (1 Nennung), Lehrvideo mit Handlungsoptionen (1 Nennung), unterschiedliche Medien nutzen (1 Nennung)

Sonstiges (4 Nennungen):

- Übungen zu Ausgrenzung und Diskriminierung abändern, weil in dieser Form nicht geeignet (3 Nennungen), mehr länderspezifische Informationen (1 Nennung)

Anderes, und zwar (N = 36):

Allgemeine Anmerkungen zum Konzept (37 Nennungen):

- 1 Tag reicht nicht auch (mehr Zeit oder weniger Themen) (9 Nennungen), mehr Zeit für den Austausch (3 Nennungen), mehr Fallarbeit (4 Nennungen), mehr Bezug zum beruflichen Kontext (5 Nennungen), Fallarbeit auf Arbeitsbereiche abstimmen (3 Nennungen), mehr Selbsterfahrung und Selbstreflexion (2 Nennungen), mehr interaktives erarbeiten (3 Nennungen), Transfer nach jedem Modul einbauen (1 Nennung), keine allgemeine Sensibilisierung, sondern lösungsorientierter Ansatz (1 Nennung), Aktualisierung und Vereinfachung der Teilnehmerunterlagen und der Powerpoint-Folien (5 Nennungen), vor der Schulung Bedarfsabfrage (1 Nennung)

Ergänzend zum bestehenden Konzept (6 Nennungen):

- bedarfsorientierte Vertiefungsmodule (3 Nennungen), förderliche und hinderliche Strukturen reflektieren (6 Nennungen), sprachensible Beratung mit Praxiserprobung (1 Nennung), Kooperation mit Partnern anregen (1 Nennung)

Anregungen bezüglich der Bedarfe der Teilnehmenden (11 Nennungen)

- Vorabinformation an Teilnehmenden schicken (2 Nennungen), Freiwilligkeit (3 Nennungen), Wertschätzung der Teilnehmenden (1 Nennung), starke Belastung der Teilnehmenden thematisieren (2 Nennungen), auf Haltungen, Hoffnungen und Ängste der Teilnehmenden eingehen (3 Nennungen)

Anmerkungen bezüglich der Rahmenbedingungen (6 Nennungen):

- Kleinere Gruppen (3 Nennungen), auf Größe und Atmosphäre der Räumlichkeiten achten (2 Nennungen), ausreichende Materialien vorbereiten (2 Nennungen), keine Inhouse-Schulungen (1 Nennung)

Strukturelle Anmerkungen (8 Nennungen)

- Getrennte Führungskräftebildungen (5 Nennungen), Interkulturelle Öffnungsprozesse (3 Nennungen)

Sonstiges (1 Nennung):

- mehr Austausch mit Trainer_innen bei der Konzeptentwicklung

Tabelle 35: Ergänzungs-/Änderungsbedarf aufgrund der Einschätzung der Teilnehmenden

Änderungsbedarf aufgrund der eigenen Einschätzung	Anzahl	Anteil
Kein Änderungsbedarf	10	12,0%
Ergänzungs-/Änderungsbedarf bzgl. inhaltlichen Input	54	65,0%
Ergänzungs-/Änderungsbedarf bzgl. Übungen	32	38,5%
Anderes und zwar	40	48,1%
N = 83		

Ergänzungs-/Änderungsbedarf bzgl. inhaltlichen Input (N = 54)

Allgemeine Anmerkungen (12 Nennungen):

- Mehr Zeit für die Themen (9 Nennungen), mehr Zeit für Reflexion und Diskussion (3 Nennungen)

Mehr von (50 Nennungen, 35 + 15):

- Länderspezifische Informationen (24 Nennungen), kulturtypische Verhaltensweisen (5 Nennungen), kulturbezogene Handlungskompetenz (5 Nennungen), lebensweltliche Hintergründe (1 Nennung), mehr Praxisbezug (13 Nennungen), mehr Fallarbeit (2 Nennungen)

Vertiefen oder hinzufügen (19 Nennungen):

- Vertiefungsmodule (2 Nennungen), Leichte Sprache (4 Nennungen), Anerkennung ausländischer Abschlüsse (1 Nennung), Islam (2 Nennungen), Umgang mit Traumatisierung (1 Nennung), Umgang mit Konflikten (1 Nennung), Umgang mit Kund_innen ohne Deutschkenntnisse (1 Nennung), (Asyl-)rechtlichen Grundlagen (4 Nennungen), Umgang mit Diskriminierungserfahrungen (1 Nennung), Umgang mit hohen Kunden-Kennzahlen (1 Nennung), Interview mit Geflüchteten/Migrant_innen (1 Nennung)

Sonstiges (6 Nennungen):

- Powerpoint-Folien aktualisieren und bearbeiten (1 Nennung), Vorabinformationen an Teilnehmenden schicken (2 Nennungen), ins gesamt zu wenig Neues bei der Schulung (1 Nennung), Deardorff-Prozessmodell zu kompliziert (1 Nennung), kulturspezifische Perspektive auf interkulturelle Kompetenz (1 Nennung)

Ergänzungs-/Änderungsbedarf bzgl. Übungen (N = 32)

Allgemein Anmerkungen (28 Nennungen, 8 + 20):

- Mehr Übungen (1 Nennung), Übungen nach Arbeitsbereiche (3 Nennungen), mehr Zeit für Austausch und Transfer (4 Nennungen), Praxisbezug mit Handlungskompetenz (15 Nennungen), mehr Fallarbeit (5 Nennungen)

Übungen zu folgenden Themen hinzufügen (4 Nennungen, jeweils eine Nennung pro Kategorie):

- Kommunikation, Konfliktmanagement, einfache Sprache, Gegenargumente zu rechtspopulistischen Vorurteilen

Mehr von (5 Nennungen):

- Migrationsspezifika (1 Nennung), Methodik (1 Nennung), kulturelle Konzepte (1 Nennung), mehr Wissensvermittlung (2 Nennungen)

Weniger von (5 Nennungen):

- Input (1 Nennung), Rollenspiele (2 Nennungen), weniger Interaktivität (2 Nennungen)

Übungen nicht gut angekommen (2 Nennungen, jeweils eine Nennung pro Kategorie):

- Critical incident, Video „When you don't exist“

Sonstiges (2 Nennungen, jeweils eine Nennung pro Kategorie):

- Vorabinformationen an Teilnehmenden, gelegentlich externe Unterstützung z.B. in Form von Supervision

Anderes, und zwar (N = 40):

Mehr von oder hinzufügen (35 Nennungen):

- Mehr Zeit (12 Nennungen), mehr Praxisbezug (8 Nennungen), mehr auf Fragen und Ängste der Teilnehmenden eingehen (1 Nennung), mehr Handlungsorientiertheit (1 Nennung), Vertiefungsmodule (1 Nennung), mehr Zeit für interkulturelle Kommunikation (2 Nennungen), für einfache Sprache (2 Nennungen), für kulturbezogene Handlungskompetenz (3 Nennungen), für länderspezifische Informationen (2 Nennungen), Informationen über die Lebenssituation von Geflüchteten (1 Nennung), Umgang mit sexuellen Andeutungen (1 Nennung), mehr visueller Input (1 Nennung)

Bearbeiten (3 Nennungen):

- Schulungsunterlagen (2 Nennungen), Auswertungsbogen (1 Nennung)

Strukturelle Hürden und Herausforderungen (9 Nennungen):

- Strukturelle Probleme, z.B. fehlende Personalressourcen, hohe Arbeitsbelastung, Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen (4 Nennungen), IKÖ Prozesse (3 Nennungen), Führungskräftebildungen (1 Nennung), Widerspruch Gesetze und wertschätzende Haltung gegenüber Kund_innen (1 Nennung)

Bedürfnisse der Teilnehmenden (9 Nennungen):

- Bedarfsabfrage bei den Teilnehmenden im Vorfeld (2 Nennungen), Vorteilsübersetzung durch Führungskräfte bzgl. Asyl und Flucht Schulung (1 Nennung), Vorabinformationen an Teilnehmenden (3 Nennungen), keine Inhouse-Schulungen (1 Nennung), Freiwilligkeit (2 Nennungen)

Sonstiges (2 Nennungen, jeweils eine Nennung pro Kategorie):

- Homogene Gruppen bilden, Wissenstransfer innerhalb von Jobcentern herstellen, Stellungnahmen zu Konfliktthemen als Diskussionsvorlage nutzen

Tabelle 36: Bewertung der Atmosphäre der Schulungen

Schulungsatmosphäre	Trifft zu		Trifft eher zu		Trifft eher nicht zu		Trifft nicht zu	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Wertschätzender Umgang mit einander gegeben	16	19,2%	57	68,6%	9	10,8%	1	1,2%
Offenheit für Austausch vorhanden	19	22,8%	45	54,2%	19	22,8%	0	0%
Möglichkeit kontroverse Meinungen zu diskutieren gegeben	28	33,7%	39	46,9%	16	19,2%	0	0%

Tabelle 37: Schwierigkeiten bei der Durchführung der Schulungen

Schwierigkeiten bei der Durchführung der Schulungen	Anzahl	Anteil
Keine Schwierigkeiten	25	30,1%
Ja, es gab Schwierigkeiten und zwar:	58	69,8%
Gesamt	83	100%

Bei den 70 Prozent der Befragten, die Schwierigkeiten geschildert haben (N = 58), haben sich fünf Problemfelder gezeigt:

Anmerkungen bezüglich Interesse und Mitwirkungsbereitschaft der Teilnehmenden (41 Nennungen):

- TN sind nicht freiwillig da (18 Nennungen), TN empfinden die Teilnahme als Strafe (2 Nennungen), TN empfinden die Teilnahme als Zeitverschwendung (1 Nennung), TN haben kein Interesse am Thema (5 Nennungen), TN sitzen die Zeit ab (2 Nennungen), TN bringen sich nicht ein (4 Nennungen), TN verweigern das Mitmachen (5 Nennungen), TN verweigern die Selbstreflexion (4 Nennungen)

Anmerkungen bezüglich der inneren Haltung und der Aussagen der Teilnehmenden (56 Nennungen):

- Fest verankerte Stereotype und Vorurteile (3 Nennungen), fremdenfeindliche Tendenzen (2 Nennungen), diskriminierende Sprüche und Haltungen (5 Nennungen), Migranten/Geflüchtete in Bringschuld bei Integration/Anpassung (6 Nennungen), Misstrauen gegenüber Schulung und Trainer_innen (2 Nennungen), ablehnende Haltung gegenüber Geflüchtete(3 Nennungen), ablehnende Haltung gegenüber das Thema (12 Nennungen), Widerstand gegenüber das Thema (13 Nennungen), Widerstand gegen Übungen (2 Nennungen), rassistische Bemerkungen (5 Nennungen), rassistische Bemerkungen gegenüber Trainer_innen (1 Nennung), rassistische Bemerkungen gegenüber ehemalige Gastarbeiter (1 Nennung), rassistische Bemerkungen gegenüber Geflüchtete (1 Nennung)

Anmerkungen bezüglich Arbeitsatmosphäre und Gruppendynamik (27 Nennungen):

- Schlechte Arbeitsatmosphäre und negative Gruppendynamik (2 Nennungen), Bereichsleiter inkognito dabei und sabotiert die Schulung (1 Nennung), Provokation der Trainer_innen als Test (1 Nennung), schlechter Umgang mit Trainer_innen (1 Nennung), schlechter Umgang mit Kolleg_innen (3 Nennungen), Frust über politische Entscheidungen (1 Nennung), Frust über Rahmenbedingungen bei der Arbeit (4 Nennungen), wegen hoher Arbeitspensum keine Lust auf die Schulung (2 Nennungen), keine Lust auf die Schulung da alles schon bekannt (2 Nennungen), allgemeine Unzufriedenheit an den Trainer_innen ausgelassen (1 Nennung), Teilnehmende gehen früher sodass die Gruppe am Ende zerfällt (3 Nennungen), Teilnehmende betrachten die Uhrzeit der Schulung als problematisch (3 Nennungen), Teilnehmende stellen den Zeitpunkt der Schulung in Frage (Warum 2016 und nicht 2015?) (2 Nennungen)

Anmerkungen bezüglich organisatorischer Abläufe (23 Nennungen):

- Informationsfluss zwischen Regionaldirektion und JC schwierig (1 Nennung), Parallelschulung für Führungskräfte bei der BA verunsichert (1 Nennung), zu wenige Vorgespräche für die Organisation der Schulung (1 Nennung), Terminplanung zu kurzfristig (1 Nennung), kurzfristige Absagen vom JC (1 Nennung), Inhouse Vorbereitung für die Schulung fehlt (3 Nennungen), Teilnehmende bekommen keine Information im Vorfeld über die Schulung (4 Nennungen), Erwartungen der Teilnehmenden ganz anders (4 Nennungen), Teilnehmende erwarten kulturspezifisches Wissen und kulturspezifische Handlungskompetenz (4 Nennungen), Teilnehmende empfinden das Schulungskonzept als zu abstrakt (3 Nennungen)

Anmerkungen bezüglich Rahmenbedingungen (31 Nennungen)

- Gruppen zu groß (5 Nennungen), Gruppen zu heterogen bezüglich des Vorwissens (2 Nennungen), zu wenig Zeit für die Inhalte (7 Nennungen), Schulungstag zu lang (2 Nennungen), schlechte Raumverhältnisse (11 Nennungen), Materialmangel (2 Nennungen), Inhouse-Schulungen ungünstig (1 Nennung), Evaluationsbögen unpassend (1 Nennung)

Sonstiges (5 Nennungen)

- Mehr Flexibilität beim Konzept notwendig (1 Nennung), Schulungsinhalte an den Bedarfen der Teilnehmenden vorbei (2 Nennungen), auf Selbstreflexion basierende Übungen bei Personen ohne akademischen Hintergrund schwierig (1 Nennung), bei den Teilnehmenden fehlen die Erfahrungen mit Geflüchteten/Migranten (1 Nennung)

(4) Effekte/Nachhaltigkeit

Tabelle 38: Maßnahmen für die Erhöhung der Nachhaltigkeit

Maßnahmen für die Erhöhung der Nachhaltigkeit	Anzahl	Anteil
Einzelfallbesprechungen	59	71,0%
Coaching on the Job	46	55,4%
Supervision	45	54,2%
Vertiefungsmodule	68	81,9%
Einbettung in einen interkulturellen Öffnungsprozess der ganzen Organisation	74	89,1%
Anderes, und zwar:	30	36,1%
N = 83		

Bei „Anderes, und zwar“ wurden folgende Vorschläge gemacht (N = 30):

Mehr Zeit für die Grundsensibilisierung (6 Nennungen)

Maßnahmen und Formate (39 Nennungen):

- Interkultureller Öffnungsprozess (8 Nennungen), Schulung der Führungskräfte (6 Nennungen), Begleitgespräche mit den Geschäftsführungen (2 Nennungen), Inhouse-Sensibilisierung (5 Nennungen), Vertiefungsmodule (4 Nennungen), Sprachensible Beratung (1 Nennung), (asyl-)rechtliche Grundlagen (1 Nennung), Antidiskriminierung (1 Nennung), bedarfsgerechte regionale Angebote (3 Nennungen), kollegiale Fallberatung (1 Nennung), Fallkonferenzen (1 Nennung), Supervision (1 Nennung), Vernetzung mit der Zivilgesellschaft (1 Nennung), Gespräche mit Geflüchteten (3 Nennungen), Formate/Veranstaltungen um Vielfalt zu erleben (1 Nennung)

Entlastung und Wertschätzung der AV-Mitarbeitenden (5 Nennungen)

- Niedrigere Fallzahlen, mehr Zeit für die Beratung (3 Nennungen), mehr Mitarbeitende mit Migrationshintergrund (1 Nennung), Ängste und Bedarfe der AV-Mitarbeitenden anonym abfragen (1 Nennung)

6.3 Ergebnisse der Befragung der Schulungsteilnehmenden (Follow-up Befragung)

Konzeption, Durchführung der Befragung und Auswertung der Ergebnisse der Befragung der Schulungsteilnehmenden (Follow up-Befragung) durch MUT IQ/ebb

Ansprechpartnerinnen:

Dr. Heidrun Czock (heidrun.czock@ebb-bildung.de)

Canan Ulug (canan.ulug@ebb-bildung.de)

(1) Basisdaten

Gültige E-Mail-Adressen: 1.600

Rücklauf (bereinigt). 529

Rücklauf-Quote: 33,1%

Tabelle 39: Rücklauf Follow up-Befragung bei Schulungsteilnehmenden nach Landesnetzwerken

Landesnetzwerk	Anzahl	Anteil
Baden-Württemberg	34	6,4%
Bayern	32	6,0%
Berlin	16	3,0%
Brandenburg	6	1,1%
Bremen	2	0,4%
Hamburg	3	0,6%
Hessen	36	6,8%
Mecklenburg-Vorpommern	61	11,5%
Niedersachsen	58	11,0%
Nordrhein-Westfalen	51	9,6%
Rheinland-Pfalz	78	14,7%
Saarland	21	4,0%
Sachsen	94	17,8%
Sachsen-Anhalt	6	1,1%
Schleswig-Holstein	21	4,0%
Thüringen	10	1,9%
Gesamt	529	100%

(2) Organisatorische Umsetzung der Schulungen

Tabelle 40: Auf welchem Weg erfolgte die Teilnahme an der Schulung?

Auf welchem Weg die Teilnahme erfolgte	Anzahl	Anteil
Ich habe mich selbst dazu angemeldet	177	33,9 %
Ich wurde von Vorgesetzten zur Teilnahme aufgefordert	345	66,0 %
Gesamt	522	100%

Tabelle 41: Gab es eine Einführung, Begrüßung zu der Schulung durch eine Vertreterin/ einen Vertreter der Leitungsebene?

Einführung zur Schulung	Anzahl	Anteil
Ja, es fand eine Einführung, Begrüßung durch die Leitungsebene statt	198	38,2%
Nein, es fand keine Einführung, Begrüßung durch die Leitungsebene statt	321	61,8%
Gesamt	519	100%

Tabelle 41a: „Nur Teilnehmende die sich selber zur Schulung angemeldet haben“: Gab es eine Einführung, Begrüßung zu der Schulung durch eine Vertreterin/ einen Vertreter der Leitungsebene?

Einführung zur Schulung	Anzahl	Anteil
Ja, es fand eine Einführung, Begrüßung durch die Leitungsebene statt	72	41,1 %
Nein, es fand keine Einführung, Begrüßung durch die Leitungsebene statt	103	58,9 %
Gesamt	175	100 %

Tabelle 41b: „Nur Teilnehmende die zur Teilnahme an der Schulung aufgefordert wurden“: Gab es eine Einführung, Begrüßung zu der Schulung durch eine Vertreterin/ einen Vertreter der Leitungsebene?

Einführung zur Schulung	Anzahl	Anteil
Ja, es fand eine Einführung, Begrüßung durch die Leitungsebene statt	124	36,6 %
Nein, es fand keine Einführung, Begrüßung durch die Leitungsebene statt	215	63,4 %
Gesamt	339	100 %

Tabelle 42: Wie viele Personen haben (ausschließlich der Trainerin/dem Trainer) an der Schulung teilgenommen?

Anzahl der Schulungs-Teilnehmenden	Anzahl	Anteil
Unter 10 Personen	19	3,6%
10 bis 15 Personen	264	50,2%
15 bis 20 Personen	216	41,0%
Mehr als 20 Personen	27	5,1%
Gesamt	526	100%

Tabelle 43: Wie bewerten Sie die Gruppengröße bei Ihrer Schulung?

Bewertung der Gruppengröße	Anzahl	Anteil
Die Gruppe hätte kleiner sein sollen	36	6,8%
Die Gruppengröße war so in Ordnung	486	92,4%
Die Gruppe hätte größer sein sollen	4	0,8%
Gesamt	526	100%

Tabelle 43a: Wie bewerten Sie die Gruppengröße bei Ihrer Schulung?

Gruppengröße der Schulungsteilnehmenden	Unter 10 Personen		10 bis 15 Personen		15 bis 20 Personen		Mehr als 20 Personen	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Die Gruppe hätte kleiner sein sollen	0	0 %	5	1,9 %	22	10,2 %	9	33,3 %
Die Gruppengröße war so in Ordnung	16	84,2 %	259	98,1 %	193	89,3 %	18	66,7 %
Die Gruppe hätte größer sein sollen	3	15,8 %	0	0 %	1	0,5 %	0	0 %
Gesamt	19	100%	264	100 %	216	100 %	27	100 %

Tabelle 44: Welchem Arbeitsbereich/welchem Funktionsbereich ordnen Sie sich zu? Bitte geben Sie alle Arbeitsbereiche/Funktionsbereiche an, die für Sie zutreffen! Mehrfachnennung möglich

Arbeitsbereiche der Teilnehmenden	Anzahl	Anteil
Arbeitsvermittler/in, Beratungsfachkraft, Fallmanager/in	293	51,5 %
Sachbearbeiter/in der Leistungsabteilung	100	17,6 %
Personaleingangsbereich	54	9,5 %
Abteilungs-/ Fachbereichsleitung/ Teamleitung	54	9,5 %
Mitarbeiter/in Arbeitgeberservice	25	4,4 %
Beauftragte/r (Migrationsbeauftragte, Diversity-Beauftragte, BCA)	14	2,5 %
Mitarbeiter/in Rechtsbehelfsstelle	4	0,7 %
Geschäftsführung	3	0,5 %
Spezifische Dienstleistungen für Flüchtlinge (z.B. pers. Ansprechpartner, Case Management, zuständig für Integrationsmaßnahmen etc.)	3	0,5 %
Mitarbeiter/in Controlling	2	0,4 %
Mit Beratungsaufgaben ohne weitere Spezifizierung	1	0,2 %
Personalentwicklung	1	0,2 %
Sonstiges	15	2,6 %
N = 569		

Tabelle 44a: Nur Teilnehmende die sich selber zur Schulung angemeldet haben“: Welchem Arbeitsbereich/welchem Funktionsbereich ordnen Sie sich zu? Bitte geben Sie alle Arbeitsbereiche/Funktionsbereiche an, die für Sie zutreffen! Mehrfachnennung möglich

Arbeitsbereiche der Teilnehmenden	Anzahl	Anteil
Arbeitsvermittler/in, Beratungsfachkraft, Fallmanager/in	97	55,7 %
Sachbearbeiter/in der Leistungsabteilung	24	13,8 %
Personaleingangsbereich	14	8,0 %
Abteilungs-/ Fachbereichsleitung/ Teamleitung	31	17,8 %
Mitarbeiter/in Arbeitgeberservice	9	5,2 %
Beauftragte/r (Migrationsbeauftragte, Diversity-Beauftragte, BCA)	8	4,6 %
Mitarbeiter/in Rechtsbehelfsstelle	0	0,0 %
Geschäftsführung	3	1,7 %
Spezifische Dienstleistungen für Flüchtlinge (z.B. pers. Ansprechpartner, Case Management, zuständig für Integrationsmaßnahmen etc.)	1	0,5 %
Mitarbeiter/in Controlling	0	0,0 %
Mit Beratungsaufgaben ohne weitere Spezifizierung	0	0,0 %
Personalentwicklung	1	0,5 %
Sonstiges	7	4,0 %
N = 174		

Tabelle 44b: „Nur Teilnehmende die zur Teilnahme an der Schulung aufgefordert wurden“: Welchem Arbeitsbereich/welchem Funktionsbereich ordnen Sie sich zu? Bitte geben Sie alle Arbeitsbereiche/Funktionsbereiche an, die für Sie zutreffen! Mehrfachnennung möglich

Arbeitsbereiche der Teilnehmenden	Anzahl	Anteil
Arbeitsvermittler/in, Beratungsfachkraft, Fallmanager/in	193	53,5 %
Sachbearbeiter/in der Leistungsabteilung	76	21,0 %
Personaleingangsbereich	39	10,8 %
Abteilungs-/ Fachbereichsleitung/ Teamleitung	23	6,4 %
Mitarbeiter/in Arbeitgeberservice	15	4,2 %
Beauftragte/r (Migrationsbeauftragte, Diversity-Beauftragte, BCA)	6	1,7 %
Mitarbeiter/in Rechtsbehelfsstelle	4	1,1 %
Geschäftsführung	0	0,0 %
Spezifische Dienstleistungen für Flüchtlinge (z.B. pers. Ansprechpartner, Case Management, zuständig für Integrationsmaßnahmen etc.)	2	0,6 %
Mitarbeiter/in Controlling	2	0,6 %
Mit Beratungsaufgaben ohne weitere Spezifizierung	1	0,3 %
Personalentwicklung	0	0,0 %
Sonstiges	4	1,1 %
N = 361		

Tabelle 45: War die Gruppe von den Arbeitsbereichen/Funktionsbereichen her eine gemischte Gruppe?

Gruppenzusammensetzung	Anzahl	Anteil
Es handelte sich um eine von den Arbeitsbereichen/Funktionsbereichen her gemischte Gruppe	464	88,5%
Es handelte sich um eine von den Arbeitsbereichen/Funktionsbereichen her homogene Gruppe	60	11,5%
Gesamt	524	100%

Tabelle 46: Wie bewerten Sie die Zusammensetzung Ihrer Schulungsgruppe?

Bewertung der Zusammensetzung	Anzahl	Anteil
Die Zusammensetzung war so in Ordnung	502	96,2%
Besser wäre eine andere Zusammensetzung gewesen, und zwar:	20	3,8%
▪ Aus einem Arbeitsbereich	17	--
▪ Ohne Führungskräfte	1	--
▪ Heterogene Zusammensetzung	2	--
Gesamt	522	100%

Tabelle 46a: Wie bewerten Sie die Zusammensetzung Ihrer Schulungsgruppe?

Gruppenzusammensetzung	Gemischte Gruppe		Homogene Gruppe	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Die Zusammensetzung war so in Ordnung	441	95,9 %	59	98,3 %
Besser wäre eine andere Zusammensetzung gewesen und zwar:	19	4,1 %	1	1,7 %
▪ Aus einem Arbeitsbereich	16	3,5 %	1	1,7 %
▪ Ohne Führungskräfte	1	0,2 %	0	
▪ Heterogene Zusammensetzung	2	0,4 %	0	
Gesamt	460	100 %	60	100 %

Tabelle 47: Wie bewerten Sie die Raumgröße?

Bewertung der Raumgröße	Trifft zu		Trifft eher zu		Trifft eher nicht zu		Trifft nicht zu		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Die Raumgröße war passend	329	62,8%	129	24,6%	43	8,2%	23	4,4%	524	100%
Die Raumatmosphäre war angenehm	237	46,8%	175	34,6%	70	13,8%	24	4,7%	506	100%

Tabelle 48: Hatten Sie Vorabinformationen zur Schulung?

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

Auswertung: 355 Befragte haben eine oder mehrere Informationen bestätigt

Tabelle 49: Wie bewerten Sie die Dauer der Schulung?

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

Tabelle 49a: „Nur Teilnehmende die sich selber zur Schulung angemeldet haben“: Wie bewerten Sie die Dauer der Schulung?

Bewertung der Schulungsdauer	Anzahl	Anteil
Die Schulung war für die behandelten Themen insgesamt zu kurz	74	41,8 %
Die Dauer der Schulung war für die behandelten Themen angemessen	96	54,2 %
Die Schulung hätte für die behandelten Themen auch kürzer sein können	7	4,0 %
Gesamt	177	100 %

Tabelle 49b: „Nur Teilnehmende die zur Teilnahme an der Schulung aufgefordert wurden“: Wie bewerten Sie die Dauer der Schulung?

Bewertung der Schulungsdauer	Anzahl	Anteil
Die Schulung war für die behandelten Themen insgesamt zu kurz	89	25,9 %
Die Dauer der Schulung war für die behandelten Themen angemessen	199	57,8 %
Die Schulung hätte für die behandelten Themen auch kürzer sein können	56	16,3 %
Gesamt	344	100 %

Tabelle 50: Wurden die Schulungsthemen ausreichend ausführlich behandelt? – in % -

Wurden die Themen ausführlich behandelt?	Trifft zu		Trifft eher zu		Trifft eher nicht zu		Trifft nicht zu		Wurde nicht behandelt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Asyl- und Aufenthaltsgesetzgebung N= 432	100	23,1	106	15,5	67	14,1	46	10,6	113	26,2
Flucht und Fluchtursachen N= 468	194	41,5	179	38,2	52	11,1	17	3,6	26	5,6
Kulturbegriff, Diversity, Vielfalt N= 484	207	42,8	205	42,4	48	9,9	11	2,3	13	2,7
Perspektivwechsel N=429	156	36,4	159	37,1	55	12,8	21	4,9	38	8,9
Interkulturelle Kommunikation N= 487	177	36,3	207	42,5	49	10,1	27	5,5	27	5,5
Migrationsspez. Herausforderungen in der Beratung N= 436	121	27,8	148	61,7	64	14,7	43	9,9	60	13,8
Sprachsensibel beraten N= 413	100	24,2	138	33,4	68	16,5	33	8,0	74	17,9
Ausgrenzung und Diskriminierung N= 410	89	21,7	144	35,1	64	15,6	35	7,8	78	19,0
Anderes Thema N= 126	17	13,5	19	15,1	13	10,3	11	8,7	66	52,4

Tabelle 51: Konnten eigene Themen in den Schulungsverlauf eingebracht werden?

Konnten eigene Themen eingebracht werden?	Trifft zu		Trifft eher zu		Trifft eher nicht zu		Trifft nicht zu		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Eigene Themen konnten eingebracht werden	140	35,8%	155	39,6%	82	21,0%	14	3,6%	391	100%

Tabelle 51a: „Nur Teilnehmende die sich selber zur Schulung angemeldet haben“ Konnten eigene Themen in den Schulungsverlauf eingebracht werden?

Konnten eigene Themen eingebracht werden?	Trifft zu		Trifft eher zu		Trifft eher nicht zu		Trifft nicht zu		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Eigene Themen konnten eingebracht werden	64	44,1%	54	37,2%	25	17,2 %	2	1,4 %	145	100 %

Tabelle 51b: „Nur Teilnehmende die zur Teilnahme an der Schulung aufgefordert wurden“: Konnten eigene Themen in den Schulungsverlauf eingebracht werden?

Konnten eigene Themen eingebracht werden?	Trifft zu		Trifft eher zu		Trifft eher nicht zu		Trifft nicht zu		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Eigene Themen konnten eingebracht werden	75	30,9%	101	41,6%	56	23,0%	11	4,5 %	243	100 %

Tabelle 52: Welche Relevanz hat die Schulung für Ihre Arbeitspraxis?

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

Tabelle 52a: „Nur Teilnehmende die sich selber zur Schulung angemeldet haben“: Welche Relevanz hat die Schulung für Ihre Arbeitspraxis?

Relevanz der Schulung für die eigene Arbeitspraxis	Anzahl	Anteil
Ja, mir wurden Denkanstöße vermittelt	117	79,6 %
Ja, mir wurden konkrete Handlungsoptionen vermittelt	24	16,3 %
Ja, ich wurde zur Reflexion über die eigene kulturelle Prägung angeregt	66	44,9 %
Ja, ich wurde zur Reflexion über das eigene kommunikative Verhalten angeregt	94	63,9 %
Keine Relevanz für meine eigene Arbeitspraxis	7	4,8 %
N= 147		

Tabelle 52b: „Nur Teilnehmende die zur Teilnahme an der Schulung aufgefordert wurden“ Welche Relevanz hat die Schulung für Ihre Arbeitspraxis?

Relevanz der Schulung für die eigene Arbeitspraxis	Anzahl	Anteil
Ja, mir wurden Denkanstöße vermittelt	180	67,7 %
Ja, mir wurden konkrete Handlungsoptionen vermittelt	30	11,3 %
Ja, ich wurde zur Reflexion über die eigene kulturelle Prägung angeregt	81	30,5 %
Ja, ich wurde zur Reflexion über das eigene kommunikative Verhalten angeregt	118	44,4 %
Keine Relevanz für meine eigene Arbeitspraxis	20	7,5 %
N= 266		

Tabelle 53: Die Schulung hat keine Relevanz für meine praktische Arbeit, weil:

Die Schulung hat keine Relevanz für die eigene Arbeitspraxis weil:	Anzahl	Anteil
Inhalte hatten keinen Praxisbezug, Themen waren unzureichend behandelt und nicht fachspezifisch	17	63,0%
Ich habe keinen Kontakt zu der Zielgruppe Menschen mit Migrationshintergrund bzw. Geflüchtete	8	29,6%
Keine praktische Relevanz, da nicht das gesamte Team teilgenommen hat	2	7,4%
N = 27		

Tabelle 54: Haben Sie einen konkreten Mehrwert für Ihre eigene Arbeitspraxis gewinnen können?

Die Schulung hat einen konkreten Mehrwert für die eigene Arbeitspraxis und zwar:	Anzahl	Anteil
Die Schulung hat einen Mehrwert für meine eigene Arbeitspraxis	135	34,8%
▪ Ja, Perspektivwechsel/Reflexion/ Abbau Vorurteile/ mehr Toleranz Verständnis für andere Kulturen	95	--
▪ Ja, mehr Wissen über Gesetzeslage	19	--
▪ Ja, interkulturelle Kommunikation/ Umgang mit anderen Kulturen/	22	--
▪ Ja, mehr Sicherheit in der Beratung, Kompetenzerweiterung in der Beratung	6	--
▪ Die Schulung hat erheblichen Mehrwert für meine eigene Arbeitspraxis	6	--
▪ Die Schulung hat in Teilen Mehrwert für meine eigene Arbeitspraxis	25	--
Die Schulung hat keinen Mehrwert für meine eigene Arbeitspraxis	253	65,2%
N = 388		

Tabelle 54a: „Nur Teilnehmende die sich selber zur Schulung angemeldet haben“: Haben Sie einen konkreten Mehrwert für Ihre eigene Arbeitspraxis gewinnen können?

Die Schulung hat einen konkreten Mehrwert für die eigene Arbeitspraxis und zwar:	Anzahl	Anteil
Die Schulung hat einen Mehrwert für meine eigene Arbeitspraxis	62	48,4 %
▪ Ja, Perspektivwechsel/Reflexion/ Abbau Vorurteile/ mehr Toleranz Verständnis für andere Kulturen	39	
▪ Ja, mehr Wissen über Gesetzeslage	7	
▪ Ja, interkulturelle Kommunikation/ Umgang mit anderen Kulturen/	6	
▪ Ja, mehr Sicherheit in der Beratung, Kompetenzerweiterung in der Beratung	2	
▪ Die Schulung hat erheblichen Mehrwert für meine eigene Arbeitspraxis	1	
▪ Die Schulung hat in Teilen Mehrwert für meine eigene Arbeitspraxis	7	
Die Schulung hat keinen Mehrwert für meine eigene Arbeitspraxis	66	51,6 %
N = 128		

Tabelle 54b: „Nur Teilnehmende die zur Teilnahme an der Schulung aufgefordert wurden“ Haben Sie einen konkreten Mehrwert für Ihre eigene Arbeitspraxis gewinnen können?

Die Schulung hat einen konkreten Mehrwert für die eigene Arbeitspraxis und zwar:	Anzahl	Anteil
Die Schulung hat einen Mehrwert für meine eigene Arbeitspraxis	95	34,3 %
▪ Ja, Perspektivwechsel/Reflexion/ Abbau Vorurteile/ mehr Toleranz Verständnis für andere Kulturen	55	
▪ Ja, mehr Wissen über Gesetzeslage	6	
▪ Ja, interkulturelle Kommunikation/ Umgang mit anderen Kulturen/	15	
▪ Ja, mehr Sicherheit in der Beratung, Kompetenzerweiterung in der Beratung	4	
▪ Die Schulung hat erheblichen Mehrwert für meine eigene Arbeitspraxis	2	
▪ Die Schulung hat in Teilen Mehrwert für meine eigene Arbeitspraxis	13	
Die Schulung hat keinen Mehrwert für meine eigene Arbeitspraxis	182	65,7 %
N = 277		

Tabelle 55: Welche Methoden wurden in der Schulung eingesetzt? Bitte kreuzen Sie alle zutreffenden Antworten an.)

In der Schulung eingesetzte Methoden	Anzahl	Anteil
Ja, inhaltlicher Input	472	89,2%
Ja, praktische Übung	373	70,5%
Ja, Fallbesprechung/Fallbeispiele aus der Praxis	317	59,9%
N = 529		

Tabelle 56: Wie beurteilen Sie den Umfang der angewandten Methoden?

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

Tabelle 56a: „Nur Teilnehmende die sich selber zur Schulung angemeldet haben“ Wie beurteilen Sie den Umfang der angewandten Methoden?

Bewertung des Umfangs der einzelnen Methoden	Inhaltlicher Input		Praktische Übungen		Fallbesprechungen / Fallbeispiele	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ich hätte mir mehr gewünscht	47	28,8 %	33	34,8 %	70	51,5 %
Der Anteil war genau richtig	115	70,6 %	92	69,2 %	66	48,5 %
Ich hätte mir weniger gewünscht	1	0,6 %	8	6,0 %	0	0,0 %
Gesamt	163	100 %	133	100 %	136	100 %

Tabelle 57: „Nur Teilnehmende die zur Teilnahme an der Schulung aufgefordert wurden“ Wie beurteilen Sie den Umfang der angewandten Methoden?

Bewertung des Umfangs der einzelnen Methoden	Inhaltlicher Input		Praktische Übungen		Fallbesprechungen / Fallbeispiele	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ich hätte mir mehr gewünscht	89	30,2 %	54	20,0 %	144	51,6 %
Der Anteil war genau richtig	182	61,7 %	191	67,7 %	130	46,6 %
Ich hätte mir weniger gewünscht	24	8,1 %	25	9,3 %	5	1,8 %
Gesamt	295	100 %	270	100 %	279	100 %

Auswertung: Auf diese Frage haben insgesamt 528 Befragte geantwortet.

Tabelle 58: Wie bewerten Sie die Leistungen der Trainerin/des Trainers?

Bewertung der Leistungen der Trainerinnen und Trainer	Trifft zu		Trifft eher zu		Trifft eher nicht zu		Trifft nicht zu		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Die Trainerin/der Trainer ist auf die Bedarfe der Teilnehmenden eingegangen	303	58,8 %	172	33,4 %	35	6,8 %	5	1,0 %	515	100 %
Die Trainerin/der Trainer hatte Erfahrungen zum Arbeitskontext „Arbeitsverwaltung“	164	32,4 %	191	37,8 %	117	23,3 %	31	6,2 %	503	100 %
Die Trainerin/der Trainer konnte die Inhalte verständlich vermitteln	356	68,7 %	141	27,2 %	18	3,5 %	3	0,6 %	518	100 %

Tabelle 59: Sofern Materialien bereitgestellt wurden, wie hilfreich sind diese für Sie?

Sofern Materialien zur Verfügung gestellt wurden ...	Trifft zu		Trifft eher zu		Trifft eher nicht zu		Trifft nicht zu		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Die Materialien sind hilfreich für die eigene Arbeitspraxis	151	35,1%	200	46,5%	57	13,3%	22	5,1%	430	100%

Tabelle 60: Wünschen Sie weitere Materialien?

Wunsch nach (weiteren) Materialien	Anzahl	Anteil
Ja, der Wunsch besteht	43	11,1%
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Materialien zu: Generell weitere, ergänzende, aktualisierte Materialien ▪ Materialien zu: Kultur, Religion, Umgang mit anderen Kulturen ▪ Materialien zu: Asyl- und Aufenthaltsgesetzgebung ▪ Materialien zu: Anerkennung ▪ Materialien zu: Sonstigem 	15	--
Nein, der Wunsch besteht nicht	343	88,9%
N=386		

Tabelle 61: Wie bewerten Sie die Atmosphäre in der Schulung?

Bewertung der Schulungs-Atmosphäre	Trifft zu		Trifft eher zu		Trifft eher nicht zu		Trifft nicht zu		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Es wurde wertschätzend miteinander umgegangen	435	83,8%	80	15,4%	4	0,8%	0	0%	519	100%
Die Schulungsatmosphäre war offen für Austausch	392	79,4%	100	20,2%	2	0,4%	0	0%	494	100%
Es konnten kontroverse Meinungen eingebracht und diskutiert werden	347	74,6%	109	23,4%	9	1,9%	0	0%	465	100%

(3) Schulungskonzept und Schulungsbedarfe

Tabelle 62: Gab es Themen, die Sie bei der Schulung vermisst haben?

Themen, die bei der Schulung vermisst wurden:	Anzahl	Anteil
Ja, vermisst wurden folgende Themen	106	24,9%
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rechtsgrundlagen, Fluchtursachen, politische Situation in den Fluchtländern ▪ unterschiedliche, kulturell typische Verhaltensweisen und deren Hintergründe, Verhaltensweisen von Muslimen, landesspezifische Besonderheiten/Verhalten in Konfliktsituationen ▪ einfache Sprache/ interkulturelle Kommunikation 	38	--
	34	--
	11	--

▪ migrationspezifische Herausforderungen in der Beratung	9	--
▪ Frauenproblematik, zu Jugendlichen	4	--
▪ Schwierigkeit vom Umgang mit Vorurteilen innerhalb der Teams bzw. der Institution	1	--
▪ Ausgrenzung/Diskriminierung	1	--
▪ Insgesamt mehr Praxisbezug/ Tipps für die Praxis	14	--
▪ insgesamt tiefergehende Inhalte	8	--
Nein, es gibt keine Themen, die vermisst wurden	319	75,1%

Tabelle 63: Gab es Themen, die Sie gerne vertiefen würden

Themen, zu denen eine Vertiefung gewünscht wird:	Anzahl	Anteil
Ja, zu folgenden Themen wird eine Vertiefung gewünscht	125	37,1%
▪ Unterschiedliche, kulturell typische Verhaltensweisen und deren Hintergründe, Verhaltensweisen von Muslimen, landesspezifischen Besonderheiten	37	--
▪ Interkulturelle Kommunikation/ einfache Sprache	25	--
▪ Rechtsgrundlagen, Fluchtursachen, politische Situation in den Fluchtländern	23	--
▪ Migrationspezifische Herausforderungen in der Beratung	9	--
▪ Ausgrenzung und Diskriminierung	2	--
▪ Bei allen Themen	18	--
▪ Fallbeispiele, Rollenspiel, Perspektivwechsel, Praxisbezug	16	--
▪ Sonstiges	6	--
Nein, es gibt keine Themen, zu denen eine Vertiefung gewünscht wird	212	62,9%

(4) Effekte/Nachhaltigkeit

Tabelle 64: Welche weiteren Maßnahmen sind notwendig, damit Sie die in der Schulung vermittelten Kenntnisse dauerhaft in Ihrer Arbeitspraxis umsetzen und anwenden können?

Notwendige Maßnahmen zur Sicherung der Nachhaltigkeit der vermittelten Kenntnisse	Anzahl	Anteil
Möglichkeit zu Einzelfallbesprechungen	183	47,2%
Einbettung in einen interkult. Öffnungsprozess der ganzen Organisation	152	39,2%
Nachfolgende Vertiefungsmodule	151	38,9%
Angebot der Supervision	109	28,1%
Nachfolgendes Coaching on the Job	84	21,6%
Sonstiges	7	1,8%
N = 388		

Tabelle 64a: „Nur Teilnehmende die sich selber zur Schulung angemeldet haben“ Welche weiteren Maßnahmen sind notwendig, damit Sie die in der Schulung vermittelten Kenntnisse dauerhaft in Ihrer Arbeitspraxis umsetzen und anwenden können?

Notwendige Maßnahmen zur Sicherung der Nachhaltigkeit der vermittel-	Anzahl	Anteil
---	---------------	---------------

ten Kenntnisse		
Möglichkeit zu Einzelfallbesprechungen	58	39,5 %
Einbettung in einen interkult. Öffnungsprozess der ganzen Organisation	65	44,2 %
Nachfolgende Vertiefungsmodule	63	42,9 %
Angebot der Supervision	44	29,9 %
Nachfolgendes Coaching on the Job	30	20,4 %
Sonstiges	2	1,4 %
N = 147		

Tabelle 64b: „Nur Teilnehmende die zur Teilnahme an der Schulung aufgefordert wurden“ Welche weiteren Maßnahmen sind notwendig, damit Sie die in der Schulung vermittelten Kenntnisse dauerhaft in Ihrer Arbeitspraxis umsetzen und anwenden können?

Notwendige Maßnahmen zur Sicherung der Nachhaltigkeit der vermittelten Kenntnisse	Anzahl	Anteil
Möglichkeit zu Einzelfallbesprechungen	123	52,8 %
Einbettung in einen interkult. Öffnungsprozess der ganzen Organisation	86	36,9 %
Nachfolgende Vertiefungsmodule	88	37,8 %
Angebot der Supervision	63	27,0 %
Nachfolgendes Coaching on the Job	54	23,2 %
Sonstiges	5	2,1 %
N = 233		

Tabelle 65: Abschließend möchten wir Sie bitten, uns Ihre wichtigsten Lernerfahrungen aus der Schulung kurz zu umreißen.

Wichtigste Lernerfahrungen aus der Schulung
Sensibilisierung für das Thema
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erneute Sensibilisierung für Geflüchtete ▪ permanente Auseinandersetzung mit Vorurteilen notwendig ▪ Das Wichtigste war und ist für mich die Sichtbarmachung von unterschiedlichen Sichtweisen, Meinungen, Handlungsweisen, die bei den jeweiligen Ethnien üblich sind und erst einmal vom Grundsatz her nicht gewertet werden sollten.
Denkanstöße wurden gegeben/Reflexion
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kompakte Zusammenfassung der Detailfragen in einem Schulungstag zum Anstöße und Reflexion in der eigenen Arbeit. ▪ Einen anderen kulturellen Blickwinkel in der täglichen Arbeit einnehmen, um die Vermittlungshemmnisse anders zu beurteilen und Perspektiven erarbeiten zu können
Auffrischung von Wissen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Eigenes Wissen verbessert: Fluchtursachen, Bleiberechtigtenperspektiven. ▪ Ansätze anderer Jobcenter kennengelernt.
Verständniserweiterung für den interkulturellen Umgang miteinander
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Insbesondere die Informationen zu aktuellen Zahlen zu Flucht in Verbindung mit einem Perspektivwechsel haben bei mir nachhaltige Denkanstöße bewirkt und ich habe nun noch mehr Verständnis für die betroffene Kundengruppe.

6.4 Fragebögen

(1) Befragung der Ansprechpersonen für die Koordination der Schulungen

Organisatorische Umsetzung der Schulungen																	
1	<p>Welche Funktion haben Sie?</p> <p><input type="checkbox"/> (Landes-/Regional-)Kordinator_in <input type="checkbox"/> Projektzuständige <input type="checkbox"/> (Landes-/Regional-)Kordinator_in und Trainer_in in einer Person <input type="checkbox"/> Projektzuständige und Trainer_in in einer Person</p>																
2	<p>Wie viele Schulungen „Interkulturelle Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht“ haben Sie organisiert?</p> <p>_____ Zahl</p>																
3	<p>Für welches Landesnetzwerk sind Sie tätig?</p> <table border="0"> <tr> <td><input type="checkbox"/> Baden-Württemberg</td> <td><input type="checkbox"/> Bremen</td> <td><input type="checkbox"/> Niedersachsen</td> <td><input type="checkbox"/> Sachsen</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Bayern</td> <td><input type="checkbox"/> Hamburg</td> <td><input type="checkbox"/> Nordrhein-Westfalen</td> <td><input type="checkbox"/> Sachsen-Anhalt</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Berlin</td> <td><input type="checkbox"/> Hessen</td> <td><input type="checkbox"/> Rheinland-Pfalz</td> <td><input type="checkbox"/> Schleswig-Holstein</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Brandenburg</td> <td><input type="checkbox"/> Mecklenburg-Vorpommern</td> <td><input type="checkbox"/> Saarland</td> <td><input type="checkbox"/> Thüringen</td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> Baden-Württemberg	<input type="checkbox"/> Bremen	<input type="checkbox"/> Niedersachsen	<input type="checkbox"/> Sachsen	<input type="checkbox"/> Bayern	<input type="checkbox"/> Hamburg	<input type="checkbox"/> Nordrhein-Westfalen	<input type="checkbox"/> Sachsen-Anhalt	<input type="checkbox"/> Berlin	<input type="checkbox"/> Hessen	<input type="checkbox"/> Rheinland-Pfalz	<input type="checkbox"/> Schleswig-Holstein	<input type="checkbox"/> Brandenburg	<input type="checkbox"/> Mecklenburg-Vorpommern	<input type="checkbox"/> Saarland	<input type="checkbox"/> Thüringen
<input type="checkbox"/> Baden-Württemberg	<input type="checkbox"/> Bremen	<input type="checkbox"/> Niedersachsen	<input type="checkbox"/> Sachsen														
<input type="checkbox"/> Bayern	<input type="checkbox"/> Hamburg	<input type="checkbox"/> Nordrhein-Westfalen	<input type="checkbox"/> Sachsen-Anhalt														
<input type="checkbox"/> Berlin	<input type="checkbox"/> Hessen	<input type="checkbox"/> Rheinland-Pfalz	<input type="checkbox"/> Schleswig-Holstein														
<input type="checkbox"/> Brandenburg	<input type="checkbox"/> Mecklenburg-Vorpommern	<input type="checkbox"/> Saarland	<input type="checkbox"/> Thüringen														
4	<p>Hatten Sie für die Organisation der Schulungen eine direkte Ansprechperson beim Jobcenter/bei der Agentur für Arbeit gehabt?</p> <p><input type="checkbox"/> Ja, ich habe für alle von mir organisierten Schulungen eine direkte Ansprechperson beim Jobcenter/bei der Agentur für Arbeit gehabt. <input type="checkbox"/> Ich habe für manche Schulungen eine direkte Ansprechperson gehabt, für andere nicht. <input type="checkbox"/> Nein, ich habe keine direkte Ansprechperson beim Jobcenter/bei der Agentur für Arbeit gehabt.</p>																
5	<p>Wie bewerten Sie die Zusammenarbeit mit Ihrer Ansprechperson beim Jobcenter/bei der Agentur für Arbeit?</p> <p>Ich bin mit der Zusammenarbeit mit meiner Ansprechperson beim Jobcenter/bei der Agentur für Arbeit zufrieden. Trifft zu <input type="checkbox"/> Trifft eher zu <input type="checkbox"/> Trifft eher nicht zu <input type="checkbox"/> Trifft nicht zu <input type="checkbox"/> Falls Sie nicht zufrieden sind, wo sehen Sie Optimierungsbedarf? _____ Freitext</p>																

6	<p>Wurden die Schulungen in Kooperation mit dem IvAF-Netzwerk durchgeführt?</p> <p><input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Bei _____ Schulungen (Zahl)</p>
7	<p>Falls eine Kooperation mit dem IvAF-Netzwerk bestand, hatten Sie eine direkte Ansprechperson beim IvAF-Netzwerk?</p> <p><input type="checkbox"/> Ja, ich habe für alle in Kooperation durchgeführten Schulungen eine direkte Ansprechperson gehabt <input type="checkbox"/> Ich habe für manche Schulungen eine direkte Ansprechperson gehabt, für andere nicht <input type="checkbox"/> Nein, ich habe keine direkte Ansprechperson beim IvAF-Netzwerk gehabt</p>
8	<p>Wie bewerten Sie die Zusammenarbeit mit Ihrer Ansprechperson beim IvAF-Netzwerk?</p> <p>Ich bin mit der Zusammenarbeit mit meiner Ansprechperson beim IvAF-Netzwerk zufrieden. Trifft zu <input type="checkbox"/> Trifft eher zu <input type="checkbox"/> Trifft nicht zu <input type="checkbox"/> Falls Sie nicht zufrieden sind, wo sehen Sie Optimierungsbedarf? _____ Freitext</p>
9	<p>Wurden die IQ und IvAF-Schulungsinhalte aufeinander abgestimmt angeboten?</p> <p>Trifft zu <input type="checkbox"/> Trifft eher zu <input type="checkbox"/> Trifft nicht zu <input type="checkbox"/></p>
10	<p>Wie zufrieden sind Sie mit der organisatorischen Umsetzung der Schulungen?</p> <p>Ich bin mit der organisatorischen Umsetzung der Schulungen zufrieden. Trifft zu <input type="checkbox"/> Trifft eher zu <input type="checkbox"/> Trifft nicht zu <input type="checkbox"/> Falls Sie nicht zufrieden sind, wo sehen Sie Optimierungsbedarf? _____ Freitext</p>
<p>Schulungskonzept „Interkulturelle Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht“ und Schulungsbedarfe</p>	
11	<p>Wie bewerten Sie die Zusammensetzung der im Schulungskonzept gebotenen thematischen Module (Asyl & Flucht, Interkulturelle Kompetenz, Kultur, Perspektivwechsel, Migrationsspezifische Herausforderungen bei der Beratung, Interkulturelle Kommunikation, Kulturelle Konzepte der Alltagsbewältigung, Ausgrenzung und Diskriminierung)?</p> <p>Die Zusammensetzung der in dem Schulungskonzept gebotenen thematischen Module finde ich gut. Trifft zu <input type="checkbox"/> Trifft eher zu <input type="checkbox"/> Trifft nicht zu <input type="checkbox"/></p>
12	<p>Erkennen Sie (selbst) Bedarf an Ergänzungen/Änderungen an dem Schulungskonzept?</p> <p><input type="checkbox"/> Das kann ich als die für die organisatorische Umsetzung zuständige Koordination/Projektzuständige nicht beurteilen. <input type="checkbox"/> Nein, ich sehe keinen Bedarf an Ergänzungen/Änderungen. <input type="checkbox"/> Ja, ich erkenne Bedarf an Ergänzungen/Änderungen und zwar bezüglich _____ Freitext</p>

13	<p>Erkennen Sie aufgrund der Rückmeldung der Trainer_innen oder anderer Prozessbeteiligten Bedarf an Ergänzungen/Änderungen an dem Schulungskonzept?</p> <p><input type="checkbox"/> Nein, es wurde mir kein Bedarf an Ergänzungen/Änderungen rückgemeldet.</p> <p><input type="checkbox"/> Ja, mir wurde Bedarf an Ergänzungen/Änderungen rückgemeldet und zwar bezüglich _____ Freitext</p>
14	<p>Ist die zur Verfügung stehende Zeit ausreichend für die Behandlung der thematischen Module?</p> <p><input type="checkbox"/> Das kann ich als die für die organisatorische Umsetzung zuständige Koordination/Projektzuständige nicht beurteilen.</p> <p><input type="checkbox"/> Ja, die zur Verfügung stehende Zeit reicht aus.</p> <p><input type="checkbox"/> Nein, die zur Verfügung stehende Zeit reicht nicht aus. Für diese Schulungsinhalte bräuchte man _____ Tage (Zahl)</p>
Effekte/Nachhaltigkeit	
15	<p>Hatte das Schulungsangebot Auswirkungen auf Ihre Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung? (Mehrfachnennungen möglich)</p> <p><input type="checkbox"/> Nein, das Schulungsangebot hat keine weiteren Auswirkungen auf die Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung gehabt.</p> <p><input type="checkbox"/> Ja, nach der Durchführung der Schulung ist eine verstärkte Kooperation mit der Arbeitsverwaltung entstanden.</p> <p><input type="checkbox"/> Ja, nach der Durchführung der Schulung wurden andere IQ-Angebote verstärkt nachgefragt.</p> <p><input type="checkbox"/> Ja, nach der Durchführung der Schulung wurden die migrationspezifischen Beratungsangebote verstärkt nachgefragt.</p> <p><input type="checkbox"/> Anderes, und zwar _____ Freitext</p>
16	<p>Welche Maßnahmen halten Sie für notwendig, um mehr Nachhaltigkeit im Bereich „Interkulturelle Sensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht“ zu schaffen? (Mehrfachnennungen möglich)</p> <p><input type="checkbox"/> Möglichkeit zur Einzelfallbesprechungen</p> <p><input type="checkbox"/> Nachfolgendes Coaching on the Job</p> <p><input type="checkbox"/> Angebot der Supervision</p> <p><input type="checkbox"/> Nachfolgende Vertiefungsmodule</p> <p><input type="checkbox"/> Einbettung in einen interkulturellen Öffnungsprozess der ganzen Organisation</p> <p><input type="checkbox"/> Anderes, und zwar _____ Freitext</p>
Möchten Sie uns etwas Weiteres mitteilen? Kritik, Ideen, Anregungen... (Freitext)	

(2) Befragung der Trainerinnen und Trainer

Organisatorische Umsetzung der Schulungen																	
1	<p>Welches trifft auf Sie zu?</p> <p><input type="checkbox"/> Ich bin IQ-Angestellte</p> <p><input type="checkbox"/> Ich bin als Honorarkraft/als Freiberufler_in für IQ tätig?</p>																
2	<p>Sind Sie Projektzuständige und Trainer_in in einer Person?</p> <p><input type="checkbox"/> Ja</p> <p><input type="checkbox"/> Nein</p>																
3	<p>Wie viele Schulungen „Interkulturelle Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht“ haben Sie durchgeführt?</p> <p>___ Zahl</p>																
4	<p>Für welches Landesnetzwerk sind Sie tätig? (Mehrfachnennungen möglich)</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td><input type="checkbox"/> Baden-Württemberg</td> <td><input type="checkbox"/> Bremen</td> <td><input type="checkbox"/> Niedersachsen</td> <td><input type="checkbox"/> Sachsen</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Bayern</td> <td><input type="checkbox"/> Hamburg</td> <td><input type="checkbox"/> Nordrhein-Westfalen</td> <td><input type="checkbox"/> Sachsen-Anhalt</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Berlin</td> <td><input type="checkbox"/> Hessen</td> <td><input type="checkbox"/> Rheinland-Pfalz</td> <td><input type="checkbox"/> Schleswig-Holstein</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Brandenburg</td> <td><input type="checkbox"/> Mecklenburg-Vorpommern</td> <td><input type="checkbox"/> Saarland</td> <td><input type="checkbox"/> Thüringen</td> </tr> </tbody> </table>	<input type="checkbox"/> Baden-Württemberg	<input type="checkbox"/> Bremen	<input type="checkbox"/> Niedersachsen	<input type="checkbox"/> Sachsen	<input type="checkbox"/> Bayern	<input type="checkbox"/> Hamburg	<input type="checkbox"/> Nordrhein-Westfalen	<input type="checkbox"/> Sachsen-Anhalt	<input type="checkbox"/> Berlin	<input type="checkbox"/> Hessen	<input type="checkbox"/> Rheinland-Pfalz	<input type="checkbox"/> Schleswig-Holstein	<input type="checkbox"/> Brandenburg	<input type="checkbox"/> Mecklenburg-Vorpommern	<input type="checkbox"/> Saarland	<input type="checkbox"/> Thüringen
<input type="checkbox"/> Baden-Württemberg	<input type="checkbox"/> Bremen	<input type="checkbox"/> Niedersachsen	<input type="checkbox"/> Sachsen														
<input type="checkbox"/> Bayern	<input type="checkbox"/> Hamburg	<input type="checkbox"/> Nordrhein-Westfalen	<input type="checkbox"/> Sachsen-Anhalt														
<input type="checkbox"/> Berlin	<input type="checkbox"/> Hessen	<input type="checkbox"/> Rheinland-Pfalz	<input type="checkbox"/> Schleswig-Holstein														
<input type="checkbox"/> Brandenburg	<input type="checkbox"/> Mecklenburg-Vorpommern	<input type="checkbox"/> Saarland	<input type="checkbox"/> Thüringen														
5	<p>Haben Sie die Schulungen allein oder mit einer Co-Trainer_in durchgeführt? (Mehrfachnennungen möglich)</p> <p><input type="checkbox"/> Ich habe die Schulungen allein durchgeführt.</p> <p><input type="checkbox"/> Ich habe die Schulungen mit einem/einer IQ-Trainer_in durchgeführt.</p> <p><input type="checkbox"/> Ich habe die Schulungen mit einem/einer IAF-Trainer_in durchgeführt.</p> <p><input type="checkbox"/> Ich habe die Schulungen mit einem/einer BA-Trainer_in durchgeführt.</p> <p><input type="checkbox"/> Ich habe die Schulungen manchmal allein, manchmal in Tadem mit einem/einer Trainer_in von _____ (Freitext) durchgeführt.</p>																

6	<p>Wie bewerten Sie die Zusammenarbeit mit den an der Durchführung beteiligten Akteuren? (Mehrfachnennungen möglich)</p> <p>Mit der Zusammenarbeit mit dem/der IQ-Trainer_in bin ich zufrieden. Trifft zu () Trifft eher zu () Trifft eher nicht zu () Trifft nicht zu ()</p> <p>Mit der Zusammenarbeit mit dem/der IVAF-Trainer_in bin ich zufrieden. Trifft zu () Trifft eher zu () Trifft eher nicht zu () Trifft nicht zu ()</p> <p>Mit der Zusammenarbeit mit dem/der BA-Trainer_in bin ich zufrieden. Trifft zu () Trifft eher zu () Trifft eher nicht zu () Trifft nicht zu ()</p> <p>Mit der Zusammenarbeit mit dem/der Tandem-Trainer_in von _____ (Freitext) bin ich zufrieden. Trifft zu () Trifft eher zu () Trifft eher nicht zu () Trifft nicht zu ()</p> <p>Falls Sie eher nicht oder nicht zufrieden sind, wo sehen Sie Optimierungsbedarf? _____ Freitext</p>
7	<p>Hatten Sie Vorabinformationen zu den Schulungen?</p> <p>Ich habe im Vorfeld Informationen über die Gruppengröße erhalten. Immer () Oft () Selten () Nie ()</p> <p>Ich habe im Vorfeld Informationen über die Gruppenzusammensetzung erhalten. Immer () Oft () Selten () Nie ()</p> <p>Ich habe im Vorfeld Informationen über den Schulungsraum erhalten. Immer () Oft () Selten () Nie ()</p> <p>Ich habe im Vorfeld Informationen über die Anfahrt zum Schulungsort erhalten. Immer () Oft () Selten () Nie ()</p>
8	<p>Wie bewerten Sie die Schulungsräumlichkeiten und deren Ausstattung?</p> <p>Die Raumgröße war passend. Immer () Oft () Selten () Nie ()</p> <p>Die Raumatmosphäre war angenehm. Immer () Oft () Selten () Nie ()</p> <p>Laptop, Beamer und sonstige technische Ausstattung war vorhanden. Immer () Oft () Selten () Nie ()</p> <p>Moderationsmaterialien waren ausreichend vorhanden. Immer () Oft () Selten () Nie ()</p>

9	<p>Wie bewerten Sie die Zusammensetzung der Schulungsgruppen? <input type="checkbox"/> Die Zusammensetzung der Schulungsgruppen war in Ordnung. <input type="checkbox"/> Besser wäre bei der Zusammensetzung der Schulungsgruppen darauf zu achten, dass _____ Freitext</p>		
10	<p>Wie bewerten Sie die organisatorische Umsetzung der Schulungen? Ich bin mit der organisatorischen Umsetzung der Schulungen zufrieden. Trifft zu <input type="checkbox"/> Trifft eher nicht zu <input type="checkbox"/> Trifft nicht zu <input type="checkbox"/> Falls Sie eher nicht oder nicht zufrieden sind, wo sehen Sie Optimierungsbedarf? _____ Freitext</p>		
<p>Schulungskonzept „Interkulturelle Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht“ und Schulungsbedarfe</p>			
11	<p>Wie bewerten Sie die im Schulungskonzept angebotenen thematischen Module? Das Schulungskonzept beinhaltet die passenden thematischen Module um die Teilnehmenden zum Thema Flucht und Asyl zu sensibilisieren (Asyl & Flucht, Interkulturelle Kompetenz, Kultur, Perspektivwechsel, Migrationsspezifische Herausforderungen bei der Beratung, Interkulturelle Kommunikation, Kulturelle Konzepte der Alltagsbewältigung, Ausgrenzung und Diskriminierung). Trifft zu <input type="checkbox"/> Trifft eher nicht zu <input type="checkbox"/> Trifft nicht zu <input type="checkbox"/></p>		
12	<p>Beinhalten Schulungskonzept und Trainer_innen-Handbuch ausreichend Informationen und Übungen für eine Tagesschulung? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein, folgendes fehlt: _____ Freitext</p>		
13	<p>Welche thematischen Module haben Sie am meisten eingesetzt? (Mehrfachnennungen möglich)</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <input type="checkbox"/> Asyl & Flucht <input type="checkbox"/> Interkulturelle Kompetenz <input type="checkbox"/> Kultur <input type="checkbox"/> Perspektivwechsel </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <input type="checkbox"/> Migrationsspezifische Herausforderungen bei der Beratung <input type="checkbox"/> Interkulturelle Kommunikation <input type="checkbox"/> Kulturelle Konzepte der Alltagsbewältigung <input type="checkbox"/> Ausgrenzung und Diskriminierung </td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> Asyl & Flucht <input type="checkbox"/> Interkulturelle Kompetenz <input type="checkbox"/> Kultur <input type="checkbox"/> Perspektivwechsel	<input type="checkbox"/> Migrationsspezifische Herausforderungen bei der Beratung <input type="checkbox"/> Interkulturelle Kommunikation <input type="checkbox"/> Kulturelle Konzepte der Alltagsbewältigung <input type="checkbox"/> Ausgrenzung und Diskriminierung
<input type="checkbox"/> Asyl & Flucht <input type="checkbox"/> Interkulturelle Kompetenz <input type="checkbox"/> Kultur <input type="checkbox"/> Perspektivwechsel	<input type="checkbox"/> Migrationsspezifische Herausforderungen bei der Beratung <input type="checkbox"/> Interkulturelle Kommunikation <input type="checkbox"/> Kulturelle Konzepte der Alltagsbewältigung <input type="checkbox"/> Ausgrenzung und Diskriminierung		
14	<p>Welche thematischen Module haben Sie nicht/kaum angewendet? (3 Nennungen möglich)</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <input type="checkbox"/> Asyl & Flucht <input type="checkbox"/> Interkulturelle Kompetenz <input type="checkbox"/> Kultur <input type="checkbox"/> Perspektivwechsel </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <input type="checkbox"/> Migrationsspezifische Herausforderungen bei der Beratung <input type="checkbox"/> Interkulturelle Kommunikation <input type="checkbox"/> Kulturelle Konzepte der Alltagsbewältigung <input type="checkbox"/> Ausgrenzung und Diskriminierung </td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> Asyl & Flucht <input type="checkbox"/> Interkulturelle Kompetenz <input type="checkbox"/> Kultur <input type="checkbox"/> Perspektivwechsel	<input type="checkbox"/> Migrationsspezifische Herausforderungen bei der Beratung <input type="checkbox"/> Interkulturelle Kommunikation <input type="checkbox"/> Kulturelle Konzepte der Alltagsbewältigung <input type="checkbox"/> Ausgrenzung und Diskriminierung
<input type="checkbox"/> Asyl & Flucht <input type="checkbox"/> Interkulturelle Kompetenz <input type="checkbox"/> Kultur <input type="checkbox"/> Perspektivwechsel	<input type="checkbox"/> Migrationsspezifische Herausforderungen bei der Beratung <input type="checkbox"/> Interkulturelle Kommunikation <input type="checkbox"/> Kulturelle Konzepte der Alltagsbewältigung <input type="checkbox"/> Ausgrenzung und Diskriminierung		

	<p>Wie bewerten Sie die Atmosphäre in den Schulungen? Es wurde wertschätzend mit einander umgegangen. Trifft zu () Trifft eher zu () Trifft eher nicht zu () Trifft nicht zu ()</p> <p>Die Schulungsatmosphäre war offen für Austausch. Trifft zu () Trifft eher zu () Trifft eher nicht zu () Trifft nicht zu ()</p> <p>Es konnten kontroverse Meinungen eingebracht und diskutiert werden. Trifft zu () Trifft eher zu () Trifft eher nicht zu () Trifft nicht zu ()</p>
21	<p>Gab es Schwierigkeiten bei der Durchführung der Schulungen? () Nein, es gab keine Schwierigkeiten bei der Durchführung der Schulungen. () Ja, und zwar _____ Freitext</p>
Effekte und Nachhaltigkeit	
22	<p>Welche Maßnahmen halten Sie für notwendig, um mehr Nachhaltigkeit im Bereich „Interkulturelle Sensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht“ zu schaffen? (Mehrfachnennungen möglich)</p> <p>() Möglichkeit zur Einzelfallbesprechungen () Nachfolgendes Coaching on the Job () Angebot der Supervision () Nachfolgende Vertiefungsmodule () Einbettung in einen interkulturellen Öffnungsprozess der ganzen Organisation () Anderes, und zwar _____ Freitext</p>
Möchten Sie uns etwas Weiteres mitteilen? Kritik, Ideen, Anregungen... (Freitext)	

(3) Befragung der Schulungsteilnehmenden – Follow up-Befragung

0. In welchem Bundesland haben Sie an der Schulung teilgenommen?

- Baden-Württemberg
- Bayern
- Berlin
- Brandenburg
- Bremen
- Hamburg
- Hessen
- Mecklenburg-Vorpommern
- Niedersachsen
- Nordrhein-Westfalen
- Rheinland-Pfalz
- Saarland
- Sachsen
- Sachsen-Anhalt
- Schleswig-Holstein
- Thüringen

Organisatorische Umsetzung

1. Auf welchem Weg erfolgte die Teilnahme an der Schulung?

- Ich habe mich selbst dazu gemeldet
- Ich wurde von Vorgesetzten zur Teilnahme an der Schulung aufgefordert

2. Gab es eine Einführung, Begrüßung zu der Schulung durch eine Vertreterin/ einen Vertreter der Leitungsebene?

- Ja
- Nein

3. Wie viele Personen haben (ausschließlich der Trainerin/dem Trainer) an der Schulung teilgenommen?

- Unter 10 Personen
- 10 bis 15 Personen
- 15 bis 20 Personen
- Mehr als 20 Personen

4. Wie bewerten Sie die Gruppengröße bei Ihrer Schulung?

- Die Gruppe hätte kleiner sein sollen
- Die Gruppengröße war so in Ordnung
- Die Gruppe hätte größer sein sollen

5. Welchem Arbeitsbereich/welchem Funktionsbereich ordnen Sie sich zu? Bitte geben Sie alle Arbeitsbereiche/Funktionsbereiche an, die für Sie zutreffen!

- Arbeitsvermittler/in, Beratungsfachkraft, Fallmanager/in
- Sachbearbeiter/in der Leistungsbearbeitung
- Personal Eingangsbereich
- Mitarbeiter/in Arbeitgeberservice
- Beauftragte/r (Migrationsbeauftragte, Diversity-Beauftragte, BCA)
- Geschäftsführung
- Abteilungs-/Fachbereichsleitung/Teamleitung

Anderer Arbeitsbereich/andere Funktion, und zwar

6. War die Gruppe von den Arbeitsbereichen/Funktionsbereichen her eine gemischte Gruppe?

- Trifft zu
- Trifft nicht zu

7. Wie bewerten Sie die Zusammensetzung Ihrer Schulungsgruppe?

- Die Zusammensetzung war so in Ordnung
- Besser wäre eine andere Zusammensetzung gewesen, und zwar:

8. Wie bewerten Sie die Räumlichkeiten, in denen die Schulung stattgefunden hat?

Trifft zu Trifft eher zu Trifft eher nicht zu Trifft nicht zu

Die Raumgröße war passend

Die Raumatmosphäre war angenehm

9. Hatten Sie Vorabinformationen zur Schulung? Bitte kreuzen Sie alle zutreffenden Antworten an.

- Ja, ich habe im Vorfeld Informationen zum zeitlichen Ablauf der Schulung erhalten
- Ja, ich habe im Vorfeld Informationen zu den Schulungsthemen erhalten
- Ja, ich habe im Vorfeld Informationen zu der Trainerin/dem Trainer erhalten
- Ja, ich habe im Vorfeld bereits Materialien zu einzelnen Schulungsinhalten erhalten
- Nein, ich habe im Vorfeld weder Informationen zum Ablauf, zu den Themen, zur Trainerin/zum Trainer noch Materialien erhalten

10. Wie bewerten Sie die Dauer der Schulung?

- Die Schulung war für die behandelten Themen insgesamt zu kurz
- Die Dauer der Schulung war für die behandelten Themen angemessen
- Die Schulung hätte für die behandelten Themen auch kürzer sein können

Inhaltliche Konzepte/Methoden

11. Welche Themen wurden in der Schulung behandelt? Bitte kreuzen Sie alle zutreffenden Antworten an.

- Asyl- und Aufenthaltsgesetzgebung
- Flucht und Fluchtursachen
- Kulturbegriff, Diversity, Vielfalt
- Perspektivwechsel
- Interkulturelle Kommunikation
- Migrationsspezifische Herausforderungen in der Beratung
- Sprachsensibel beraten
- Ausgrenzung und Diskriminierung

Anderes Thema, und zwar:

12. Wurden die Schulungsthemen ausreichend ausführlich behandelt?

	Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu	Wurde nicht behandelt
Asyl- und Aufenthaltsgesetzgebung	<input type="checkbox"/>				
Flucht und Fluchtursachen	<input type="checkbox"/>				
Kulturbegriff, Diversity, Vielfalt	<input type="checkbox"/>				
Perspektivwechsel	<input type="checkbox"/>				
Interkulturelle Kommunikation	<input type="checkbox"/>				
Migrationsspezifische Herausforderungen in der Beratung	<input type="checkbox"/>				
Sprachsensibel beraten	<input type="checkbox"/>				
Ausgrenzung und Diskriminierung	<input type="checkbox"/>				
Anderes Thema (wie in Frage 2 benannt)	<input type="checkbox"/>				

13. Konnten eigene Themen in den Schulungsverlauf eingebracht werden?

- Trifft zu
- Trifft eher zu
- Trifft eher nicht zu
- Trifft nicht zu

14. Wurde durch die Schulung zusätzliches Wissen erworben?

Ja, und zwar:

- Mir waren die Schulungsinhalte vorher schon bekannt

15. Welche Relevanz hat die Schulung für Ihre Arbeitspraxis? Bitte kreuzen Sie alle zutreffenden Antworten an.

- Mir wurden Denkanstöße vermittelt
- Mir wurden konkrete Handlungsoptionen vermittelt
- Ich wurde zur Reflexion über die eigene kulturelle Prägung angeregt
- Ich wurde zur Reflexion über das eigene kommunikative Verhalten angeregt

Die Schulung hat keine Relevanz für meine praktische Arbeit, weil:

16. Haben Sie einen konkreten Mehrwert für Ihre eigene Arbeitspraxis gewinnen können?

Ja, und zwar:

Nein

17. Welche Methoden wurden in der Schulung eingesetzt? Bitte kreuzen Sie alle zutreffenden Antworten an.

- Inhaltlicher Input
- Praktische Übung
- Fallbesprechung/Fallbeispiele aus der Praxis

18. Wie beurteilen Sie den Umfang der angewandten Methoden? Bitte alle zutreffenden Antworten ankreuzen.

- Ich hätte mir mehr inhaltlichen Input gewünscht
- Ich hätte mir mehr praktische Übungen gewünscht
- Ich hätte mir mehr Fallbesprechung/Fallbeispiele aus der Praxis gewünscht
- Der Anteil des inhaltlichen Inputs war genau richtig
- Der Anteil der praktischen Übungen war genau richtig
- Der Anteil an Fallbesprechung/Fallbeispiele aus der Praxis war genau richtig
- Ich hätte mir weniger inhaltlichen Input gewünscht
- Ich hätte mir weniger praktische Übungen gewünscht
- Ich hätte mir weniger Fallbesprechung/Fallbeispiele aus der Praxis gewünscht

19. Sind die Trainerinnen/Trainer auf die Bedarfe der Teilnehmenden eingegangen?

- Trifft zu
- Trifft eher zu
- Trifft eher nicht zu
- Trifft nicht zu

20. Hatten die Trainerinnen/Trainer Erfahrungen zu Ihrem Arbeitskontext in der Arbeitsverwaltung?

- Trifft zu
- Trifft eher zu
- Trifft eher nicht zu
- Trifft nicht zu

21. Konnten die Trainerinnen/Trainer die Inhalte verständlich vermitteln?

- Trifft zu
- Trifft eher zu
- Trifft eher nicht zu
- Trifft nicht zu

22. Wurden Materialien zur Vertiefung ausgehändigt?

- Ja
- Nein

23. Sind diese Materialien hilfreich für Sie? Bitte beantworten Sie diese Frage nur, wenn Materialien zur Verfügung gestellt wurden.

- Trifft zu
- Trifft eher zu
- Trifft eher nicht zu
- Trifft nicht zu

24. Wünschen Sie weitere Materialien?

Wenn ja, welche:

- Nein, ich wünsche keine weiteren Materialien

25. Atmosphäre in der Schulung

	Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Es wurde wertschätzend miteinander umgegangen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Schulungsatmosphäre war offen für Austausch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es konnten kontroverse Meinungen eingebracht und diskutiert werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Schulungsbedarfe**26. Gab es Themen, die Sie bei der Schulung vermisst haben?**

Vermisst habe ich:

- Nein, ich habe kein Thema vermisst

27. Gab es Themen, die Sie gerne vertiefen würden?

Vertiefen würde ich gerne:

- Nein, es gibt keine Themen, zu denen ich eine Vertiefung wünsche

28. Welche weiteren Maßnahmen sind notwendig, damit Sie die in der Schulung vermittelten Kenntnisse dauerhaft in Ihrer Arbeitspraxis umsetzen und anwenden können? Bitte kreuzen Sie alle zutreffenden Antworten an.

- Möglichkeit zu Einzelfallbesprechungen
- Nachfolgendes Coaching on the Job
- Angebot der Supervision
- Nachfolgende Vertiefungsmodule
- Einbettung in einen interkulturellen Öffnungsprozess der ganzen Organisation

Anderes, und zwar:

29. Abschließend möchten wir Sie bitten, uns Ihre wichtigsten Lernerfahrungen aus der Schulung kurz zu umreißen.

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

