
Inhaltsverzeichnis

A	Theorieteil	4
1	Einleitung	5
1.1	Ausgangssituation und Zielgruppe	5
1.2	Konzeptioneller Zugang	7
2	Modulthemen	9
2.1	Resilienz- und Ressourcenorientierung	9
2.2	Migration und Flucht	10
2.3	Umgang mit Traumata	12
2.4	Kommunikation für Vielfalt	15
2.5	Netzwerkkompetenzen: die Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamt	19
3	Quellenverzeichnis Theorieteil	21
B	Praxisteil	24
1	Einleitung	25
2	Rahmenbedingungen	26
3	Querschnittsmodule: Gruppenfindung und kollegiale Fallberatung	28
3.1	Lernangebot	28
3.2	Aufstellungen in der Gruppe	28
3.3	Vereinbarungen	29
3.4	Kollegiale Beratung	29
3.5	Materialien	29
4	Modulthema 1: Resilienz- und Ressourcenorientierung	32
4.1	Lernangebot	32
4.2	Übung: Welche Werte sind mir wichtig?	32
4.3	Übung: Ressourceninterview	33
4.4	Übung: Meine Schätze der Widerstandskraft	33
4.5	Materialien	34
5	Modulthema 2: Migration und Flucht	44
5.1	Lernangebot	44
5.2	Übung: Perspektivwechsel	44
5.3	Übung: Fluchtgeschichten	45
5.4	Übung: Unterschiedliche Bedarfe zur unterschiedlichen Zeit	45
5.5	Materialien	45
6	Modulthema 3: Umgang mit Traumata	55
6.1	Lernangebot	55
6.2	Übung: Geheimnis	55
6.3	Übung: Unsere Herausforderungen – unsere Strategien	56
6.4	Materialien	56
7	Modulthema 4: Kommunikation für Vielfalt	65
7.1	Lernangebot	65
7.2	Übung: Was ist Ihr Schlüssel zu anderen Kulturen?	65
7.3	Übung: Bildübung	65

7.4	Übung: Hypothesenbildung - der Fall Tarek	65
7.5	Übung: Umgang mit Vielfalt in der Praxis	66
7.6	Materialien	66
8	Modulthema 5: Netzwerkkompetenzen	77
8.1	Lernangebot	77
8.2	Übung: Konkurrenz und Kooperation	77
8.3	Übung: Reframing – eine andere Deutung finden	78
8.4	Übung: Netzwerkkompetenzen	78
8.5	Übung: Positives Spekulieren	78
8.6	Übung: Markt der Möglichkeiten	78
8.7	Materialien	79
C	Das Pilotprojekt	86
1	Einführung	87
2	Die Fortbildungsreihe Resilienzförderndes und kultursensibles Denken und Handeln in der Hilfe für Geflüchtete – ReKulDH	87
2.1	Bedarfsermittlung	88
2.2	Konzept	88
2.3	Teilnehmende	89
2.4	TrainerInnen	89
2.5	Konkrete Seminarpläne	90
3	Fazit nach dem Pilot-Durchgang	95
D	Anhang	96
	Quellenverzeichnis gesamt	97
	AutorInnenverzeichnis	101

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Belastung durch Migration (Sluzki, 2010)	10
Abbildung 2: Belastungen durch Migration (Sluzki, 2010)	50
Abbildung 3: Traumafolgen (Simons, 2017: 4)	61
Abbildung 4: Schlüssel (Foto und Bearbeitung: Margareta Acht, 2018)	67
Abbildung 5: Schlüssel 2 (Foto und Bearbeitung: Margareta Acht, 2018)	68
Abbildung 6: Auftragsklärung ehren- und hauptamtlicher MitarbeiterInnen (Eigene Darstellung)	80
Abbildung 7: Puzzle – Netzwerkkompetenzen (mit freundlicher Genehmigung vom Hogrefe Verlag)	82

A large, stylized orange letter 'A' is positioned on the left side of the page. It has a thick, solid orange fill and a white outline. The letter is partially cut off by the right edge of the frame.

THEORIETEIL

1. Einleitung

Haupt- und Ehrenamtliche Hilfe für Geflüchtete erfordert von den hauptamtlich Beschäftigten eine gute Koordination sowie angemessene Netzwerk- und Teilhabechancen für Ehrenamtliche und Geflüchtete zu entwickeln. Sie können Brücken bauen, so dass freiwillig Engagierte und geflüchtete Menschen zusammen finden und das ehrenamtliche Engagement qualitativ begleitet wird. Gelingt dies, können sie die Perspektiven, Erfahrungen und Kenntnisse der Ehrenamtlichen in ihr Aufgabenfeld einbeziehen, die oftmals einen unmittelbareren Zugang zueinander und bessere Kenntnisse über die aktuellen Fragestellungen und Probleme der geflüchteten Menschen haben (vgl. Koop, A. u. a., 2016).

1.1 Ausgangssituation und Zielgruppe

Weltweit sind so viele Menschen wie nie zuvor auf der Flucht. Nach Angaben der UN Flüchtlingshilfe war Ende 2016 mit 65,6 Millionen Menschen auf der Flucht ein neuer Höchststand erreicht (vgl. UNO, 2018). Die Gründe, welche die Menschen zur Flucht aus ihren Herkunftsländern bewegen, sind vielfältig, etwa drohende Verfolgung und Krieg oder fehlende Existenzgrundlagen (vgl. Brenke, 2016); es muss davon ausgegangen werden, dass diese und weitere Faktoren auch zukünftig globale Fluchtbewegungen auslösen werden. In Deutschland hat sich nach den Krisenjahren 2015/2016 die Situation zumindest für die zuständigen Verwaltungsbehörden auf Bundes-/Länder- und kommunaler Ebene insofern etwas entspannt, als Ende 2017 ‚lediglich‘ noch 198.317 Erstanträge auf Asyl in Deutschland gestellt wurden im Vergleich zu 722.370 Ende 2016 (vgl. BAMF, 2017). Die Aufnahme und Integration der hier Zuflucht und Sicherheit suchenden Menschen bleibt für die Gesamtgesellschaft sowie für die zuständigen Hilfesysteme langfristig eine herausfordernde Aufgabe. Ager und Strang benennen zehn Indikatoren gelingender Integration, die sie folgenden vier Hauptkategorien zuordnen (vgl. Ager/Strang, 2004).

Means and Markers: Beschäftigung, Unterkunft, Bildung und Gesundheit

Social connections: Soziale Beziehungen, soziale Brücken, soziale Verknüpfungen

Facilitators: Sprach- und Kulturkompetenzen, Sicherheit und Stabilität

Foundation: Rechte und Staatsbürgerschaft.

Um geeignete Mittel und Wege zur Integration vor allem in den ersten drei Kategorien zur Verfügung zu stellen, sind in erster Linie die Kommunen in Kooperation mit den Trägern der Wohlfahrtspflege sowie die Zivilgesellschaft gefordert. Die Gesundheit spielt eine zentrale Rolle in diesem Prozess. Hierbei geht es allerdings nicht nur um die Gesundheit der geflüchteten Menschen. Auch die Gesundheit der haupt- und ehrenamtlich engagierten Menschen in der Hilfe für Geflüchtete ist eine Voraussetzung dafür, dass Beschäftigung, Unterkunft und Bildung vermittelt und soziale Beziehungen entstehen und Sicherheit bzw. Stabilität gewährleistet werden können.

Neben der Gesundheit der Akteure ist eine gelingende Kooperation zwischen der hauptamtlichen Hilfestruktur von Kommunen und Wohlfahrtsverbänden sowie der Zivilgesellschaft mit ihrem ehrenamtlichen Engagement ein Erfolgsfaktor gelingender Integration. Viele Aufgaben könnten ohne ehrenamtliches Engagement nicht bewältigt werden. Nach einer Umfrage des Berliner Instituts für Demokratische Entwicklung und Soziale Integration DESI benennen knapp 90 Prozent der Verantwortlichen in Kommunen das freiwillige Engagement als wichtigste Ressource für einen gelingenden Integrationsprozess (vgl. Koop, A. u. a., 2016).

Haupt- und ehrenamtlich Engagierte in der Geflüchtetenhilfe bewegen sich dabei in einem gemeinsamen Spannungsfeld, welches neben sinnstiftender Tätigkeit und spannenden zwischenmenschlichen Begegnungen auch Herausforderungen und Belastungen bereithält.

Menschen, die haupt- oder ehrenamtlich in der Hilfe für geflüchtete Menschen

- » arbeiten unter Bedingungen, unter denen die Gefahr der körperlichen und seelischen Erschöpfung sehr groß ist,
- » sind mit Menschen und deren Lebens- und Leidensgeschichten konfrontiert, die einen zusätzlichen Belastungsfaktor darstellen,
- » agieren in interkulturellen Kontexten, die ein gemeinsames Verstehen nicht nur aufgrund unterschiedlicher Sprachen sondern auch aufgrund unterschiedlicher Gewohnheiten und Prägungen erschweren,
- » sind meist geleitet von einer hohen intrinsischen Motivation, die hier Zuflucht und Sicherheit suchenden Menschen darin zu unterstützen, sich eine gesunde, d.h. sichere und von Zuversicht geprägte Lebensperspektive aufbauen zu können.

Damit das Hilfesystem langfristig stabil funktioniert gilt es, die darin Agierenden selbst in den Blick zu nehmen und sie in ihren herausfordernden Arbeitsfeldern zu stärken. Dazu gehört:

- » die Fähigkeit, auch unter belastenden Umständen den Zugang zu den eigenen Ressourcen und ein Gefühl für die eigenen Grenzen wahren zu können (Resilienz und Ressourcenorientierung),
- » Hintergrundwissen zum Thema Flucht und Trauma, um eine Vorstellung davon zu gewinnen, von welchen Gefühlen und Gedanken die Menschen eingenommen sind und welche Bewältigungsstrategien schon entwickelt wurden oder aktiviert werden könnten (Migration und Flucht, Umgang mit Traumata),
- » Fähigkeiten und Kompetenzen, in interkulturellen Kontexten zu agieren (Kommunikation für Vielfalt),
- » Netzwerkkompetenzen, damit alle ihren Fähigkeiten und Stärken entsprechend agieren können und sinnvoll zusammen arbeiten (Netzwerkkompetenzen, Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamt).

Das hier vorgestellte Fortbildungskonzept beinhaltet ein solches Unterstützungsangebot. In fünf Modulthemen (Resilienz und Ressourcen, Migration und Flucht, Umgang mit Traumata, Kommunikation für Vielfalt sowie Netzwerkkompetenzen) werden haupt- und ehrenamtlich in der Geflüchtetenhilfe Tätige gemeinsam darin unterstützt, (wieder) Anschluss an ihre Ressourcen zu gewinnen und gut miteinander arbeiten zu können. Die gruppenübergreifende Perspektive wurde bewusst gewählt, da auch die Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen Angriffspunkte bietet und nicht immer konfliktfrei funktioniert. Das Fortbildungskonzept bietet auch für diese Reflektion eine Plattform und unterstützt darin, die Perspektiven zu wechseln und so (wieder) ein höheres Verständnis für die jeweils andere Seite zu entwickeln.

1.2 Konzeptioneller Zugang

Um eine auf diese Bedarfe zugeschnittene Fortbildungsreihe zu konzipieren wurde ein systemischer Ansatz gewählt. Die systemische Perspektive fördert es, eigene und situationsadäquate Lösungen und Bewältigungsstrategien zu entwickeln – anstatt vorgefertigte Lösungen anzubieten.

Die theoretischen Grundlagen dieses systemischen Konzeptes werden im Folgenden erläutert.

Systemische Grundlagen I: Lern- und Entwicklungsräume

Das hier vorgestellte Fortbildungskonzept will haupt- und ehrenamtlich Engagierte darin unterstützen, trotz ihrer herausfordernden Arbeit auf Dauer mit sich in der Balance zu bleiben, die eigenen Grenzen erkennen und wahren zu können. Die systemische Herangehensweise wurde gewählt, da der Blick auf die eigenen Ressourcen zu den wesentlichen Grundlagen systemischer Ansätze gehört. Darüber hinaus sollen keine Techniken vermittelt werden, wie am besten in diesen oder jenen Situationen gehandelt werden könnte. Vielmehr geht es darum, dass die Teilnehmenden aus der Reflektion ihrer bisherigen Erfahrungen für sich selbst gangbare Wege und stimmige Lösungen entwickeln. Auch für diese Zielsetzung eignet sich die systemische Vorgehensweise, da sie die Sinn- und Bedeutungsumgebungen der Teilnehmenden anerkennt und deren Problembeschreibungen zum Ausgangspunkt nimmt, um daraus Lösungen zu entwickeln (vgl. Molter, 2014).

Systemisches Denken und Handeln ist in erster Linie eine Frage der Haltung, also der Art und Weise, „wie wir uns zu uns selbst und zu unserer Umwelt in Beziehung bringen, wie wir uns mit unserer Außen- und Innenwelt auseinander setzen“ (Bergknapp, 2016: 5). Eine systemische Haltung ist geprägt durch „Wertschätzung, Neugierde, Partizipation, Autonomie und Eigenverantwortung aller Beteiligten“ (Molter, 2014: 8). Sie überwindet ein Denken in Schubladen oder in Kategorien wie richtig oder falsch „zu Gunsten einer offenen Herangehensweise ohne Vorurteile, die Phänomene kontextabhängig einordnet und dem Individuum das Recht und die Fähigkeit ‚zumutet‘, für sich selbst die passende Wirklichkeit zu finden“ (Insys, o.J.).

In einer offenen Grundhaltung mit Menschen zu interagieren bedeutet, sie nicht auf eine Eigenschaft, eine Kategorie – z.B. ‚geflüchtet‘ – zu reduzieren. Menschen werden im systemischen Verständnis als „nicht triviale, komplexe Systeme“ (NZFH, o.J.:229 ff.) mit einer Vielzahl von Möglichkeiten zu denken, zu fühlen und zu handeln, mit Ressourcen und Fähigkeiten wahrgenommen. Dass Menschen in der Hilfe für Geflüchtete arbeiten oder geflüchtet sind bildet lediglich den Kontext, in Beziehung zu dem ganzen Menschen in seiner Komplexität zu treten, Ressourcen und Stärken in den Blick zu nehmen und ihn so im Finden eigener Lösungen zu unterstützen.

Für die Interaktion im Kontext von Hilfesettings folgt daraus:

- » Im Systemischen spricht man nicht von statischen Eigenschaften, die Dingen oder Personen zugeschrieben werden. Stattdessen werden Systemzusammenhänge in Form von Relationen, Strukturen oder Kontexten in den Blick genommen, die zu bestimmten Verhaltensweisen in bestimmten Situationen führen.
- » Hilfeprozesse sind im systemischen Verständnis stets wechselseitige Selbstorganisationsprozesse, in denen sich das Hilfesetting durch die dynamische und auf Perspektivwechsel gegründete Interaktionen permanent verändert und entwickelt.

Zusammenfassend kann gesagt werden: Der Blick auf Systemzusammenhänge empfiehlt, Menschen zu respektieren als solche, die „unter geeigneten Bedingungen auch anders handeln können – im weitesten Sinn konstruktiver. Etwas zu diesen geeigneten Bedingungen beizusteuern, ist das Kernstück systemischen Arbeitens“ (Systemische Gesellschaft, o.J.:11). Dies beinhaltet die Würdigung des bisherigen Handelns der Menschen, da letztendlich ein jedes Tun einem Lösungsversuch gleichkommt.

Systemische Grundlagen II: Selbstwert und Wertschätzung

Zur systemischen Grundhaltung gehören Wertschätzung und Respekt vor der Autonomie, dem Selbstwert der anderen und die Achtung ihrer Überzeugungen und Wirklichkeitskonstruktionen. Im Zusammenhang mit der Hilfe für Geflüchtete geht es darum, die Hilfesettings so zu gestalten, dass eine von Wertschätzung und Respekt geprägte, gleichzeitig nährende und wachstumsfördernde Atmosphäre für die Geflüchteten aber auch für die Helfenden selbst entsteht.

Virginia Satir hat als Metapher für Selbstwert das Bild des vollen Topfes eingeführt. Einen Menschen mit einem vollen Topf ‚Selbstwert‘ beschreibt sie so: „Er ist fähig, andere um Hilfe zu bitten, aber er glaubt an seine eigene Entscheidungsfähigkeit und an die Kräfte in sich selbst. Weil er sich selbst wertschätzt, kann er auch den Wert seiner Mitmenschen wahrnehmen und achten. Er strahlt Vertrauen und Hoffnung aus. Er hat seine Gefühle nicht mit Regeln belegt. Er akzeptiert alles an sich als menschlich“ (Satir, 2007: 39). Weiter schreibt sie: „Gefühle von positivem Selbstwert können nur in einer Atmosphäre gedeihen, in welcher individuelle Verschiedenheiten geschätzt sind, in welcher Fehler toleriert werden, wo man offen miteinander spricht und wo es bewegliche Regeln gibt – kurz: in einer Atmosphäre, die eine ‚nährende‘, wachstumsfördernde Familie ausmacht“ (Satir, 2007: 39).

Zusammenfassend bedeutet dies: die systemische Zugangsweise für die Konzeption der Fortbildungsreihe wurde gewählt, um allen denjenigen, die haupt- und ehrenamtlich in der Arbeit mit geflüchteten Menschen engagiert sind, eine Möglichkeit zu bieten, wertschätzend ihre Erfahrungen, Fähigkeiten, Einstellungen... zu reflektieren. Diese Reflektion sowie der Austausch mit anderen als ‚wachstumsfördernde Familie‘ unterstützt darin, (wieder) die eigenen Ressourcen wahrzunehmen und für sich neue Entwicklungsmöglichkeiten und Handlungsspielräume zu eröffnen. So wird die eigene Gesunderhaltung gefördert und es bietet Hinweise dafür, auch ressourcenstärkend mit den geflüchteten Menschen zu interagieren.

2. Modulthemen

Aus dem systemischen Selbstverständnis selbst heraus sowie aus dem Kontext der Arbeit mit geflüchteten Menschen ergeben sich fünf Themenbereiche, die den inhaltlichen Rahmen für die Fortbildung abstecken: Resilienz- und Ressourcenorientierung, Migration und Flucht, Umgang mit Traumata, Kommunikation für Vielfalt sowie Netzwerkkompetenzen / Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamt. Diese als ‚Module‘ gekennzeichneten Themenbereiche werden im Folgenden theoretisch erläutert. Im Praxisteil dieses Manuals finden sich Materialien und Handlungshilfen, wie zu diesen Modulthemen in einer Fortbildung gearbeitet werden kann.

2.1 Resilienz- und Ressourcenorientierung

Resilienz- und Ressourcenorientierung sind weitere Grundpfeiler systemischen Denkens und Handelns. Während das Resilienzkonzept auf Basis der Forschungsarbeiten von Emmy Werner entwickelt wurde (s.u.) wurzelt die Ressourcenorientierung in der humanistischen Psychologie.

Bei der Ressourcenorientierung handelt es sich um eine Grundhaltung, die sich an den Stärken und Kompetenzen der Menschen orientiert. Dabei geht man davon aus, dass jeder Mensch eigene Bewältigungsstrategien für anstehende Handlungsanforderungen entwickeln kann und dafür die notwendigen Ressourcen zur Verfügung habe (vgl. Molter/Wolter, 2016). Ressourcen können allgemein als Kraftquellen bezeichnet werden, als „Quellen, aus denen man all das schöpfen kann, was man zur Gestaltung eines zufriedenstellenden, guten Lebens braucht, was man braucht, um Probleme zu lösen oder mit Schwierigkeiten zurecht zu kommen“ (Beushausen, 2010: 289). Es wird zwischen internen (z.B. gutes Selbstwertgefühl, Gesundheitszustand, körperliche Fitness, Durchsetzungsvermögen, Begeisterungsfähigkeit etc.) und externen Ressourcen (liebvolle Beziehungen, soziales Eingebundensein, gesichertes Einkommen, Zugang zu Bildung oder Gesundheitsversorgung etc.) unterschieden (Beushausen, 2010). Ressourcenorientiert zu arbeiten bedeutet, Menschen darin zu unterstützen, sich ihrer Ressourcen als Kraftquellen (wieder) bewusst zu werden und diese zur Bewältigung ihrer Lebenslagen einzusetzen. Ressourcenorientierung ermöglicht einen Perspektivwechsel von einer defizit- oder krankheitsorientierten hin zu einer salutogenetischen Sichtweise; es wird gezielt danach gefragt, über welche Ressourcen eine Person verfügen muss, um spezifische Situationen zu bewältigen und wie diese gestärkt werden können (vgl. Lexikon der Psychologie, o.J.).

Das Bewusstsein der eigenen Ressourcen fördert Resilienz, welche als psychische Widerstandsfähigkeit verstanden werden kann. Das Konzept der Resilienzorientierung steht in enger Verbindung zum Salutogenese-Konzept von Aaron Antonovsky; umso resilienter, umso widerstandsfähiger Menschen sind, umso mehr gelingt es ihnen, ein gesünderes Leben zu führen. Resiliente Menschen haben die Fähigkeit, noch aus den widrigsten Lebensumständen gestärkt und mit größeren Ressourcen ausgestattet als zuvor herauszukommen. Resilienz ist ein aktiver Prozess. Resilienz ist erlernbar, diesen Schluss zog Emmy Werner, die mit ihrer Langzeitstudie über Kinder der Insel Hawaii das Konzept der Resilienz begründet hat (vgl. Werner/Bierman/French, 1971). Unter Resilienz wird die Fähigkeit von Menschen verstanden, auf wechselnde Lebenssituationen bzw. auf Anforderungen in sich ändernden Situationen flexibel und angemessen zu reagieren. Anders formuliert bedeutet Resilienz, stressreiche, frustrierende, schwierige, belastende Situationen ohne

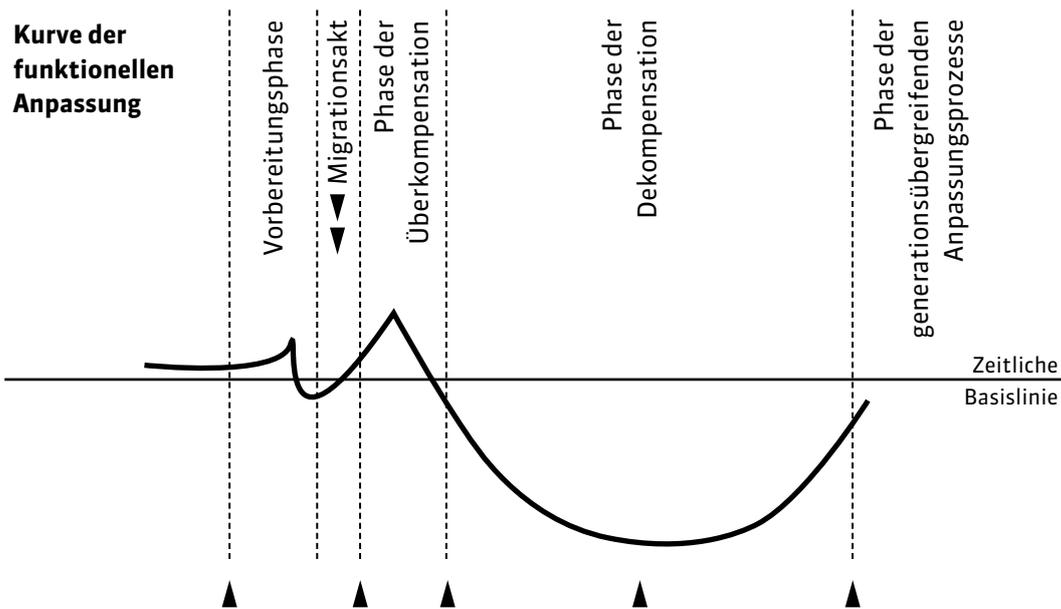


Abbildung 1: Belastung durch Migration (Sluzki, 2010)

psychische Folgeschäden zu meistern (vgl. Stangl, 2018). Resilienz kann damit als das übergeordnete Konzept verstanden werden – als grundlegende Fähigkeit des Menschen, seine Ressourcen zu nutzen, um mit Mut und Zuversicht krisenhafte Zustände anzunehmen und sie bewältigen zu können.

2.2 Migration und Flucht

Im Unterschied zu einer sogenannten freiwilligen Migration¹ (z.B. Auslandsaufenthalt im Rahmen einer Ausbildung) folgen Menschen, die flüchten, einer Notwendigkeit bzw. einem Zwang, da ihre Unversehrtheit, ihre Existenzgrundlage, ihr Leben bedroht ist. Diese Situation ist mit Ohnmachtsgefühlen bezogen auf die Heimat verbunden, dort keine Handlungsmöglichkeiten und Perspektiven mehr zu haben. Die Flucht wird als einzige noch mögliche selbstbestimmte Handlungsoption erlebt. Die Flucht selbst ist wiederum eher von Ausgeliefertsein (z.B. Abhängigkeit von Schleppern) und damit von Ohnmachtsgefühlen geprägt. Die Flucht begründenden Lebensumstände, der Fluchtakt selbst und das Ankommen als Geflüchteter im Aufnahmeland bedeuten für die Menschen eine Ausnahmesituation mit höchstem Stresslevel. Aufbruch, Fluchtprozess und Ankunft müssen emotional und kognitiv bewältigt werden. Es muss ein der neuen Lebenssituation angepasstes Verhalten erlernt werden und gleichzeitig wirken gesellschaftspolitische Bedingungen sowie die Stimmung in der Aufnahmegesellschaft auf die Menschen ein.

Der forschende Mediziner und Psychiater Carlos E. Sluzki zeichnet eine Kurve der funktionalen Anpassung in Zusammenhang mit Migration auf einer Zeitschiene nach. Sluzki beschreibt sein Modell generell für alle Formen / Ursachen von Migration und nicht nur spezifisch für die Flucht-

¹ Die Unterscheidung von freiwilliger bzw. erzwungener Migration ist umstritten, da die Grenzen zwischen den unterschiedlichen Formen fließend sind (vgl. z.B. Kröhnert 2007). Da hier der Fokus in der Abgrenzung zu Krisen als Auslöser von Fluchtbewegungen liegt, wird der Terminus dennoch verwendet.

migration. Aufgrund des enormen Stresslevels einer Flucht sind die abgebildeten Kurven besonders gut nachvollziehbar und erleichtern das Verständnis mancher Verhaltensweisen geflüchteter Menschen. Sluzki beschreibt in seiner Migrationskurve folgende Phasen: Vorbereitungsphase, Flucht- oder Migrationsakt, Überkompensation und Dekompensationsphase (vgl. Sluzki, 2010).

Bei Menschen, die unfreiwillig ihr Land verlassen, fällt die Vorbereitungsphase nur sehr kurz aus oder ganz weg. Auf eine Vielzahl der Geflüchteten dürfte dies aktuell zutreffen. Nach dem Migrationsakt folgt die Phase der Überkompensation. Die Menschen stellen sich der Aufgabe des Ankommens und konzentrieren sich auf das alltägliche Leben. Es handelt sich um eine Phase, in der die Menschen in hohem Maße aufgabenorientiert agieren und nach Effizienz streben im Bemühen, ihre Grundbedürfnisse zu befriedigen und das Ankommen im weitgehend fremden Land zu bewältigen. Dies kann zu folgenden Verhaltensweisen führen, mit denen die Mitarbeitenden konfrontiert werden:

- » Es dominieren Neugier und Euphorie, Unstimmigkeiten zwischen Erwartung und vorgefundener Realität werden eher verdrängt.
- » Aktivismus (ständiges Drängen, mehrfach Anträge schreiben) und ein hohes Maß an Freundlichkeit ebenso wie eine fordernde Anspruchshaltung und übermäßige Kritik (alles ist schlecht).
- » Bestreben, alles richtig machen zu wollen ebenso wie die unbewusste Verweigerung, Dinge zu tun, wie z.B. die Sprache des neuen Landes zu lernen, um sich selbst als Person, den eigenen Selbstwert, zu schützen.
- » Verabsolutierung der Gepflogenheiten und Werte im Aufnahmeland und Abkehr von anderen Geflüchteten bzw. Landsleuten oder im Gegenteil, die Verteufelung des Aufnahmelandes und Rückzug in die Migrantengemeinschaften – ein Phänomen, das von Beck-Gernsheim als ‚reaktive Ethnizität‘ beschrieben wird. Die Normen und Werte des Herkunftslandes werden besonders betont (vgl. Beck-Gernsheim, 2007).

Die unterschiedlichen Verhaltensweisen der Geflüchteten in dieser Phase der Überkompensation müssen richtig interpretiert werden, um adäquat reagieren zu können. In der Hilfe für Geflüchtete engagierte Helfende berichten immer wieder, dass sie mit verschiedenen Verhaltensweisen nur schwer zurechtkommen, weil sie diese kaum einordnen können und sie häufig als Angriff auf die eigene Person oder als eine Einstellung des sich Nicht-integrieren-wollens deuten. Dies führt bei den Mitarbeitenden zum Teil zu Reaktionen, die weder für ihre eigene Gesundheit, noch für ihre Tätigkeit in der Hilfe für Geflüchtete förderlich sind (z. B. sich über die eigenen Grenzen hinaus anstrengen; zugleich vermehrte Erlebnisse von Frustration und Unzufriedenheit, weil die gut gemeinte Hilfe vermeintlich nicht angenommen wird...).

Obwohl bereits in dieser Phase der Überkompensation die Herausforderungen und psychosozialen Belastungen der Geflüchteten für die Mitarbeitenden sichtbar werden, so erleben die meisten der geflüchteten Menschen dennoch eine relativ stabile Phase der Anpassung an die neue Situation. Insofern gilt die Unterstützung und Begleitung in der folgenden Phase der Dekompensation als weitaus schwieriger. Nach der immensen Anstrengung des äußeren Funktionierens und der inneren Zerrissenheit folgt die Phase der Dekompensation oder kritischen Anpassung/Krise. In dieser Phase siedelt Sluzki die Hauptaufgaben der migrierten Menschen an: ihre neue Lebens-

realität dauerhaft zu gestalten, dabei Kontinuität bezogen auf die eigene Identität zu wahren und sich gleichzeitig maximal an die neue Umwelt anzupassen. Die Menschen zeigen in dieser Phase oft körperliche oder psychische Beschwerden, die zu weiteren Krisen führen. Die Belastungen, die Enttäuschung, zum Teil Hoffnungslosigkeit, die Sorge um Zurückgebliebene, die Ungewissheit über den rechtlichen Status, die begrenzten Möglichkeiten sozialer Teilhabe und vieles mehr können nicht mehr – wie noch in der Phase der Überkompensation - verdrängt werden.

Als letzte Phase beschreibt Sluzki die Phase der generationenübergreifenden Anpassungsprozesse. Nun bestehen die Hauptanforderungen darin, eine neue Lebensrealität zu gestalten, Kontinuität in Bezug auf die eigene Entwicklung/Herkunft zu wahren und gleichzeitig sich an die neue Umwelt anzupassen. Es findet eine Synthese zwischen tradierten Werten, Normen, Ritualen und den neuen kulturellen Gegebenheiten statt.

Für die Mitarbeitenden in der Geflüchtetenhilfe ist es enorm wichtig, neben den strukturellen und verfahrenstechnischen Bedingungen auch die psychosozialen Aspekte der Migration in den einzelnen Phasen zu kennen, um adäquate Hilfe anbieten zu können.

2.3 Umgang mit Traumata

Geflüchtete Menschen mussten in ihrer Heimat und dann auf ihrer zuweilen lang andauernden Flucht oft lebensbedrohliche Ereignisse durchleben, wie z. B. körperliche und sexualisierte Gewalt, Schlepperbanden ausgeliefert zu sein, Entführungen, tagelange Bootsfahrten in viel zu kleinen Booten über das offene Meer, Geiselnahme, Terroranschläge, Kriegsereignisse, Folter, Natur- oder durch Menschen verursachte Katastrophen, Unfälle, akute bis lebensbedrohende Erkrankungen.

Das ICD-10-GM beschreibt Ereignisse wie diese als Traumata, nach deren Erleben sich u.a. psychische Belastungen und Erkrankungen entwickeln können. Ein Trauma wird beschrieben als „ein belastendes Ereignis oder eine Situation kürzerer oder längerer Dauer, mit außergewöhnlicher Bedrohung oder katastrophenartigem Ausmaß, die bei fast jedem eine tiefe Verzweiflung hervorrufen würde“ (Deutsches Institut für medizinische Dokumentation und Information, 2017, 43.1). Das Risiko einer posttraumatischen Belastungsstörung oder einer schweren Depression liegt bei geflüchteten Menschen 10-fach höher als beim Bevölkerungsdurchschnitt (vgl. Zito/Martin, 2016). Manche Menschen entwickeln kurz nach dem Erleben traumatischer Ereignisse psychische Symptome, bei anderen stellen sich diese erst weit nach dem erlebten Trauma ein und wieder andere entwickeln keinerlei Symptome, abhängig von ihren individuellen und sozialen Bedingungen.

Die Forschungsarbeit von Keilson (1979) bietet durch eine Aufschlüsselung des Traumaerlebens in drei Sequenzen ein erweitertes Verständnis von Traumata. Die erste Phase stellt den Beginn der Bedrohung dar, welche in die zweite Phase, die unmittelbare Bedrohung übergeht. Darauf folgt die Zeit nach der Bedrohung, welche als dritte Phase traumatischen Erlebens hiermit neu in den Blick gerät. Ein wesentliches Ergebnis der Forschung liegt in der Erkenntnis, dass eben diese dritte Phase für die Verarbeitung der Erlebnisse und die mögliche Entwicklung oder Vermeidung eines pathologischen Verlaufs entscheidend ist. Dabei spielen individuelle wie auch gesellschaftliche Prozesse eine entscheidende Rolle. Dem System der Helfenden kommt somit eine hohe Verantwortung und eine hohe Chance hilfreicher Unterstützungsmöglichkeiten zu (vgl. Jegodtka/Luitjens, 2016; Zito/Martin, 2016). Unterstützung zu geben bedeutet nicht notwendigerweise traumatherapeutisch zu arbeiten. Helfende stehen vor der vordringlichen Aufgabe, daran mitzuwirken, die unsicheren Lebensbedingungen der Geflüchteten zu stabilisieren sowie den Zugang zu Bildung und Arbeit zu ermöglichen.

Zu wissen, wie es Menschen gelingt, trotz des Erlebens traumatischer Ereignisse gesund zu bleiben, ist hilfreich für Unterstützungsprozesse. Das Konzept der Salutogenese nach Anton Antonovsky greift dies auf. Zentral darin ist das Erleben von Kohärenz, auch Kohärenzsinn oder -gefühl genannt. Dieses beschreibt „eine bestimmte Art und Weise in der Welt zu stehen“ (Maoz, 2005, zit. n. Jegodtka/Luitjens, 2016: 44), die es Menschen ermöglicht, sich auch dann gesund zu fühlen, wenn sie in ihrem Leben extrem traumatisierende Erfahrungen gemacht haben (vgl. Jegodtka/Luitjens, 2016). Das Kohärenzgefühl besteht aus drei Aspekten:

1. **Verstehbarkeit:** Die eigenen Erfahrungen werden als strukturiert, vorhersehbar und erklärbar erlebt
2. **Handhabbarkeit:** Man kann auf geeignete und ausreichend Ressourcen zurückgreifen, um den Anforderungen des eigenen Lebens zu begegnen
3. **Bedeutsamkeit:** Die Anforderungen des Lebens werden als lohnende Herausforderungen wahrgenommen. Das Leben oder Teile des Lebens werden als sinnvoll erlebt und man ist motiviert, sich für die Dinge, die einem wichtig sind, einzusetzen (vgl. Jegodtka/Luitjens, 2016)

Traumatische Ereignisse greifen in das Kohärenzgefühl eines Menschen ein. Sie können bei Kindern und Jugendlichen die Entwicklung des Kohärenzgefühls stören und dieses im Erwachsenenalter erschüttern. Das Gefühl der Kohärenz ist verbunden mit der Verfügbarkeit generalisierter Widerstandsressourcen bzw. dem Erleben generalisierter Widerstandsdefizite. Gemeint sind Faktoren, die es Menschen ermöglichen, belastenden Erfahrungen ‚Widerstand‘ entgegenzusetzen. (Vgl. Jegodtka/Luitjens, 2006)

Generalisierte Widerstandsressourcen bzw. -defizite liegen auf unterschiedlichen Ebenen, die systemisch ineinandergreifen.

Auf der Seite der Widerstandsdefizite können u.a. folgende Risiken benannt werden: Der ungeklärte Aufenthaltsstatus und zu erleben, dass Menschen aus dem sozialen Umfeld abgeschoben werden, beängstigt und belastet. Die Situation in den Flüchtlingsunterkünften fördert die Gefühle von Unsicherheit. Hier sind unter anderem mangelnde Privatsphäre, ständiger Lärm und Enge sowie eine angespannte Atmosphäre und Konflikte zwischen den Geflüchteten zu nennen. Kinder und Jugendliche geraten in ihren Familien mitunter in eine Parentifizierung. Durch die Integration ins Schulsystem erlernen sie die deutsche Sprache schneller als ihre Eltern und geraten so in die Rolle von Übersetzern und Vermittlern. Obgleich die Kinder und Jugendlichen hier Kompetenzen und Selbststärkung entwickeln können, verlangt diese Rolle von ihnen ein hohes Maß an Verantwortung und Anpasstheit, hinter dem eigene Ängste und Bedürfnisse zurückstehen müssen. Zudem können auch die verhandelten Themen schlicht überfordernd sein. Unbegleitete minderjährige Geflüchtete fühlen sich häufig einsam und sehnen sich nach ihren Familien. Zudem sind sie in Sorge um ihre Angehörigen und haben Schuldgefühle, weil ihre Lebensbedingungen in Jugendhilfeeinrichtungen in Deutschland besser sind als die ihrer im Heimatland verbliebenen Familien (vgl. Zito/Martin, 2016).

Andererseits lassen sich auf unterschiedlichen Ebenen vielfältige Chancen für pädagogisches, unterstützendes Engagement aufzeigen, das – abseits eines (rein) therapeutischen Verständnisses – zur Stabilisierung traumatisierter Geflüchtete beitragen kann. Diese zählen zu den generalisierten Widerstandsressourcen:

Individuell gelten Intelligenz, Bildung, Bewältigungsstrategien und Ich-Stärke zu den Ressourcen. Hier kann der Zugang zu Bildung geschaffen und unterstützt werden. Helfende können

Geflüchteten eine selbstbestimmte Teilhabe an allen sie betreffenden Prozessen ermöglichen, indem sie übersetzen, begleiten und Handlungsspielräume aufzeigen. So unterstützen sie die Ich-Stärke und das Erleben von Selbstwirksamkeit.

Im sozialen Nahraum sind soziale Beziehungen zu anderen Menschen verortet. Helfende können hier unterstützen, indem sie Kontakte herstellen, etwa durch Freizeitangebote, Anbindung an Sportvereine, Jugendzentren, Stadtteilprojekte etc. Das Gefühl, Teil einer Gemeinschaft und eines Ortes zu sein, sind bedeutsame Ressourcen. Wer sich als Teil einer Gemeinschaft erlebt, hat mehr Möglichkeiten Unterstützung zu erhalten und auf diese zu vertrauen. Haupt- und ehrenamtlich Helfende können als AnsprechpartnerInnen drängende persönliche, institutionelle und soziale Fragen beantworten und darüber die Stabilisierung stark unterstützen.

Auf gesellschaftlicher Ebene stellen die Teilhabe an sinnstiftenden Tätigkeiten und die Erfahrung der Anerkennung eine bedeutsame Ressource dar. Die Möglichkeit über Lohnarbeit seinen Lebensunterhalt zu bestreiten gibt Sicherheit und Unabhängigkeit.

Auf kultureller Ebene bedeuten generalisierte Widerstandsressourcen, einen „Zugang zu kulturellem Kapital im Sinne tragfähiger Wertorientierungen“ (BMFSFJ, 2009: 57; zit. n. Jegodtka/Luitjens, 2017: 48) zu ermöglichen. Gemeint sind Möglichkeiten des freien Meinungsaustauschs zu politischen, philosophischen und religiösen Anliegen, Teilhabe an Gemeinschaft und Teilnahme an kulturellen Veranstaltungen sowie Teilhabe an kulturell-ästhetischen Schaffensprozessen. (Vgl. Jegodtka/Luitjens, 2017).

Dies bedeutet, dass pädagogisches Arbeiten und Handeln traumatisierten Menschen hilft, ohne den klinischen, therapeutischen Blickwinkel in den Vordergrund zu stellen. Hilfreich sein bedeutet, auf den unterschiedlichen Ebenen des Handelns und der Wechselwirkung von Beziehungssystemen zu prüfen, ob sich hieraus generalisierte Widerstandsressourcen oder -defizite ergeben. Menschen bewegen sich auf einem Kontinuum gesunden und belasteten Seins, sie sind nicht ausschließlich geprägt von ihrer Trauma-Erfahrung. Mit dieser Betrachtungsweise können Helfende einen sicheren Ort bieten, sichere Beziehungen und Beteiligung ermöglichen und die Selbstwirksamkeit der geflüchteten Menschen fördern, ohne sie zu überfordern.

Posttraumatisches Wachstum

Das Thema Trauma beinhaltet einen weiteren Aspekt, der im Zusammenhang mit systemischer Hilfe für Geflüchtete besonders hilfreich und Zuversicht gebend ist: Posttraumatisches Wachstum (vgl. Tedeschi/Calhoun, 1995). Das bedeutet, Menschen können nach gravierenden traumatischen Erlebnissen eine Weisheit entwickeln, die sie zu Expertinnen bzw. Experten im Umgang mit schwierigen und unauflösbaren Lebensfragen macht und eine allgemeine Stärkung der individuellen Resilienz bewirkt. Richard G. Tedeschi, der als Professor an der UNC Charlotte lehrt, hat fünf Bereiche posttraumatischen Wachstums als Ergebnis seiner Forschung herausgearbeitet:

- » Intensivierung der Wertschätzung des Lebens: Das traumatische Erlebnis führt zu einer Veränderung der Prioritäten. Kleine alltägliche Dinge gewinnen an Bedeutung, persönliche Beziehungen werden wichtiger als materielle Dinge
- » Intensivierung der persönlichen Beziehungen: Das traumatische Ereignis hat einen Teil der alten Beziehungen zerstört. Die überlebenden Beziehungen werden intensiviert

- » Bewusstwerdung der eigenen Stärken: Das Bewusstwerden der eigenen Verletzlichkeit vermittelt ein Gefühl innerer Stärke. Diese resultiert aus der Erfahrung, dass die eigene Sicherheit im Leben jederzeit angreifbar ist und es gleichzeitig möglich ist, die Folgen zu meistern
- » Entdecken neuer Möglichkeiten bei der Suche nach neuen Zielen und Aufgaben – die tägliche Herausforderung der hier Schutz und Aufnahme suchenden Menschen
- » Intensivierung des spirituellen Bewusstseins: Die traumatischen Grenzerlebnisse werfen existenzielle Fragen auf, die zu Reflektionen über den Sinn des Lebens und größerer inneren Zufriedenheit führen

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass aus einem Verlust ein Gewinn entstehen kann. Tedeschis Forschungen weisen darauf hin, dass bis zu 90 Prozent von Trauma-Überlebenden mindestens einen Aspekt des posttraumatischen Wachstums erfahren (vgl. Haas, 2015). Im hier dargestellten systemischen Verständnis Hilfe und Unterstützung zu gestalten, mag dazu beitragen, dass die Geflüchteten Anschluss finden an ihre jeweiligen Aspekte posttraumatischen Wachstums.

2.4 Kommunikation für Vielfalt

Die Begriffe, die eine gelingende Zusammenarbeit und ein gelingendes Miteinander von Menschen unterschiedlicher Herkunft beschreiben, sind vielfältig. Sie heißen etwa interkulturelle Kompetenzen oder interkulturelle Kommunikation. In dem hier vorliegenden Konzept wurde der Begriff der ‚Kommunikation für Vielfalt‘ gewählt – was zunächst begründet wird.

Kommunikation statt Kompetenz

Nach Watzlawicks erstem Axiom der Unmöglichkeit, nicht zu kommunizieren, deckt Kommunikation ein breites Spektrum an Prozessen und Verhaltensweisen ab und bezieht explizit auch die nicht-sprachlichen Interaktionen mit ein:

„Man kann nicht nicht kommunizieren, denn jede Kommunikation (nicht nur mit Worten) ist Verhalten und genauso wie man sich nicht nicht verhalten kann, kann man nicht nicht kommunizieren“ (Watzlawick, o.J.).

Gesprochene Sprache spielt zunächst eine untergeordnete Rolle im Verständigungsprozess zwischen geflüchteten Menschen und ihren Unterstützenden. Vielmehr geht es darum, Verstehen und Verständigung über die Sprache hinaus zu erreichen – im umfassenden Sinne also gelingende Kommunikation.

Vielfalt statt Interkulturalität

Interkulturalität bezieht sich häufig auf die Wahrnehmung von Kulturen „... als abgeschlossene, homogene und statische Einheiten [...]. Kultur wird mit diesem Denkmuster in kulturalisierender Weise gedacht, d.h. eine bestimmte Kultur wird auf eine als ursprünglich behauptete und als unverändert wirksam dargestellte Essenz reduziert“ (Leiprecht, 2008: 16). Daher entstanden

im Diskurs um die interkulturelle Pädagogik bald alternative Begriffe (vgl. Leiprecht, 2008). Der Begriff Transkulturalität etwa ist weiter gefasst und bezieht sich auf ein Ineinanderwirken der unterschiedlichen Kulturen. „Im Innenverhältnis einer Kultur – zwischen ihren diversen Lebensformen – existieren heute tendenziell ebenso viele Fremdheiten wie im Außenverhältnis zu anderen Kulturen“ (Welsch, 2002: 87, zit. n. Leiprecht, 2008: 17).

Insofern bietet der Begriff der Transkulturalität eine Vielzahl an Perspektiven auf andere Menschen und sich selbst als VertreterIn verschiedener kultureller Einflüsse. Er lässt jedoch außer Acht, dass Kommunikation nicht nur zwischen Menschen verschiedener Kulturen stattfindet, welche häufig auf ethnische, religiöse oder nationalstaatliche Konzepte bezogen werden. Besser könnte man hier von einer Kommunikation zwischen verschiedenen sozialen Identitäten (vgl. Tajfel, 1982) sprechen, über die Selbst- und Fremdgruppen gebildet werden – von Geschlecht oder Alter bis zu Präferenzgruppen in Sport oder Musik, von politischen Einstellungen bis zu sozialen Statusgruppen.

Annedore Prengel spricht etwa von radikaler Pluralität (vgl. Prengel, 2006), weil Menschen zwar einerseits von verschiedenen Kulturen geprägt und beeinflusst sind, andererseits trotz Gemeinsamkeiten mit anderen einzigartig und unvergleichlich sind.

Dennoch haben soziale Identitäten ihren berechtigten Platz, da wir uns trotz aller Pluralität auf eventuelle Gemeinsamkeiten fokussieren, um die Welt zu strukturieren und zu vereinfachen. Wir konstruieren soziale Identitäten und zwischenmenschliche Beziehungen nicht bloß zwischen Individuen sondern auch zwischen Gruppen bzw. Stellvertretern von Gruppen. Eine entscheidende Frage bleibt hier, in welchen Kontexten welche sozialen Identitäten wirksam werden und welche Bedeutungen sie dann entfalten.

Im systemischen Verständnis ist es zentral, Menschen nicht auf eine Kategorie zu reduzieren sondern sie als Ganzes mit ihren Ressourcen und Fähigkeiten in den Blick zu nehmen – Geflüchtete nicht nur als Geflüchtete, Hauptamtliche nicht nur als Hauptamtliche, Ehrenamtliche nicht nur als Ehrenamtliche. Durch das Stiften von Gemeinsamkeiten über die Kategorie hinweg, durch die umfassende Betrachtungsweise ist Kommunikation für Vielfalt ein zentraler Baustein für gelingende Hilfesettings.

Dennoch spielt die kulturelle Identität eine grundlegende Rolle. Leiprecht spricht von Differenzlinien, an denen sich verschiedene Gruppen bilden, welche in sich homogen und zur separierten Gruppe verschieden wahrgenommen werden (vgl. Leiprecht, 2011). Kultur bildet eine solche Differenzlinie, die im Zusammenhang der Hilfe für Geflüchtete wirksam wird. „Kultur auf einen flexiblen Begriff zu bringen, ist heutzutage wichtig, weil sich im Zuge einer fortschreitenden Globalisierung die Dynamik des kulturellen Austausches stark erhöht hat, und zwar u.a. über die neuen Medien, über eine Beschleunigung von Reisemöglichkeiten und über Migration“ (Kölsch-Bunzen et. al., 2015: 17).

„In der Epoche der Transkulturalität schwindet die Bedeutung der Nationalstaatlichkeit oder der Muttersprache für die kulturelle Formation“ und weiter „dies bedeutet auch, dass die Welt im Ganzen statt eines separatistischen eher ein Netzwerk-Design annimmt. Unterschiede verschwinden dadurch zwar nicht, aber die Verständigungsmöglichkeiten nehmen zu“ (Welsch, 1994: 18).

Welsch sieht darin einen Vorteil: Isolierung und Konflikte werden geringer, durch Verstehen und Interaktion können gegenseitiger Austausch und Gemeinsamkeit entstehen. Die Herausforderung in der Flüchtlingsarbeit besteht darin, Vielfalt anzunehmen und zu gestalten.

Mit seiner „Theorie der diversitätsbewussten Aufmerksamkeit“ (Leiprecht, 2011: 25) hat Rudolf Leiprecht ein Konzept vorgelegt, mit dem es gelingen kann, (kulturelle) Vielfalt anzunehmen und zu gestalten. Im Zentrum stehen dabei drei Balancen (vgl. Leiprecht, 2011: 25):

- » In der ersten Balance „**keine Differenzblindheit**“ geht es darum, Individuen nicht auf einen bestimmten Unterschied oder eine bestimmte Unterscheidung zu reduzieren. Das bedeutet:

stets nach mehr als einer Differenzlinie wie z.B. der ethnischen Zugehörigkeit zu fragen und darauf zu achten, ob und in welcher Weise verschiedene Differenzen wie z.B. Geschlecht und ethnische Zugehörigkeit zusammenspielen (Intersektionalität). Hier werden verschiedene Differenzlinien parallel in den Blick und Gruppen weniger homogen wahrgenommen. Ziel dabei ist es, Gruppen und deren Mitglieder nicht auf einen Aspekt und damit verbundene Vorstellungen zu essenzialisieren, sondern die Komplexität von Gruppen und die Diversität der einzelnen Gruppenmitglieder untereinander wahrzunehmen. (vgl. Leiprecht, 2011).

- » Die Balance II beschreibt die **„Wahrnehmung von Differenzlinien in ihrer Verbundenheit mit strukturellen Verhältnissen“**. Menschen entfalten ihre Individualität in den subjektiven Möglichkeitsräumen ihrer historischen und gesellschaftlichen Kontexte. Die Individualität eines Menschen wird etwa von seiner sozialen Herkunft, seinen Bildungschancen, seiner Geschlechtszugehörigkeit beeinflusst (vgl. Leiprecht, 2011: 26). Mit dem Einteilen von Menschen in Kategorien wie ‚die Ausländer‘, ‚die Geflüchteten‘, ‚die Homosexuellen‘ etc. gehen bestimmte, i.d.R. abwertende Zuschreibungen einher. Aus diesen Zuschreibungen resultieren für die betroffenen Menschen Diskriminierungen allein aufgrund der Zugehörigkeit zu dieser Gruppe. Diese gilt es als strukturelle Diskriminierung wahr- und ernst zu nehmen und diese Erfahrung niemandem abzusprechen. (vgl. Leiprecht, 2011)
- » Die Balance III **„Unterschiede voneinander unterscheiden“** nimmt die Auswirkungen und das Erleben von Unterschieden in den Blick. Eine Herausforderung von diversitätsbewusster Aufmerksamkeit als untersuchender Haltung besteht darin, zu erkennen, ob Unterschiede harmlos sind, als lustvoll erlebt werden usw. oder ob diese mit sozialer Benachteiligung, Ausgrenzungs- und Stigmatisierungsprozessen verbunden sind. Des Weiteren besteht die Herausforderung darin, zu erkennen, ob es sich im negativen Fall um eine bedeutungsvolle Angelegenheit handelt, die thematisiert, hinterfragt und ggf. skandalisiert werden muss, oder ob sie eine geringe Bedeutung hat und daher nicht durch eine Auseinandersetzung aufgeladen und dramatisiert werden soll. (vgl. Leiprecht, 2011: 27).

Dem systemischen Ansatz nach geht es somit nicht um ein einzelnes, zugeschriebenes Merkmal, z.B. Kultur. Es wird zunächst gefragt: „[w]eshalb, in welcher Weise und mit welchen Folgen spielt ein bestimmtes Ensemble von Differenzlinien in einem konkreten sozialen Kontext eine Rolle? Und danach: Weshalb, in welcher Weise und mit welchen Folgen wird in diesem sozialen Kontext beispielsweise die Frage nach Kultur besonders bedeutsam?“ (Leiprecht, 2008: 16).

Insofern wird in diesem Manual die Bezeichnung ‚Kommunikation für Vielfalt‘ für dieses Modul verwendet. Wie diese sich gestaltet wird im Folgenden erläutert.

Der Blick auf Differenzlinien und Soziale Identitäten erzeugt Erwartungen an das Verhalten des Gegenübers, seine Werte und Fähigkeiten. Der Blickwinkel, den wir dem anderen gegenüber einnehmen, hat somit Auswirkungen auf die Beziehungsebene.

„Jede Kommunikation hat einen Inhalts- und einen Beziehungsaspekt, wobei letzterer den ersten bestimmt“ (2. Kommunikationsaxiom nach Paul Watzlawick, o.J.).

Sieht ein/e HelferIn in einem geflüchteten Menschen eine hilflose, traumatisierte Person mit Bildungs- und Sprachdefiziten ist sie versucht, dieser Person die Kommunikation und auch Entscheidungen, etwa im Umgang mit Behörden, abzunehmen. Die Beziehung und Kommunikation würde vormund-schaftlich werden. Schafft sie es demgegenüber, sich von diesem defizitorientierten Blick zu lösen und eine Person zu sehen, die traumatische Erfahrungen überlebt hat und die Strategien und Ressourcen

mobilisieren konnte, um nun in einem fremden Land neu zu beginnen etc., wird die Kommunikation der Helfenden eher unterstützend und partizipativ werden, die Beziehung eher symmetrisch.

Diversitätsbewusste Aufmerksamkeit trägt dazu bei eine Perspektive zu überwinden, welche menschlichem Verhalten routinemäßig einen kulturellen Sinn zuschreibt. Interkulturelle Aspekte verlieren somit ihre Omnipotenz in Situationen, in denen Menschen unterschiedlicher Nationalität zusammen treffen. Sie schrumpfen auf eine mögliche interkulturelle Dimension, eine mögliche Differenzlinie neben anderen. Daraus erschließt sich ein Verständnis von Kommunikation für Vielfalt als Fähigkeit, die Bedeutung von Differenzlinien in der aktuellen Situation zu bewerten und das eigene Verhalten daran auszurichten. Das Konzept der Kultur wird in diesem Ansatz also nicht aufgelöst, sondern vielmehr als Deutungsmuster verstanden, welches sich ein Individuum in seiner Identität und Alltagswelt in seiner Selbstbeschreibung nutzbar machen kann und welches in Fremdbeschreibungen auf Mitmenschen angewandt wird. Fremd- und Selbstbeschreibungen können unterschiedlich sein.

In Bezug auf Beratung in interkulturellen Settings hat Mecheril folgende Fragen als eine „Heuristik einer reflexiven ‚interkulturellen‘ Beratungspraxis“ (Mecheril, 2006: 8) aufgestellt, welche verkürzt wie folgt lauten:

- » Wer führt die Kulturperspektive ein?
- » Gilt ein Konsens für die Relevanz der Kulturperspektive?
- » Wie wird Kultur gebraucht? Als Ursache des Problems? Als Bedingung? Als Konsequenz? Als Ressource zur Problemlösung?
- » Welche weiteren Perspektiven zum Verständnis des Falles sind denkbar? Sind alternative Perspektiven sinnvoller?
- » Würde sich das professionelle Handeln unter dem alternativen Ansatz verändern? (vgl.: Mecheril, 2006: 8).

Diese Fragen lassen sich auch auf die Differenzlinien Rudolf Leiprechts beziehen und würden verallgemeinert wie folgt lauten:

- » Wer führt die Differenzlinie (z.B. Kultur-, Gender- Soziale-Ungleichheits-Perspektive) ein?
- » Gilt ein Konsens für die Relevanz dieser Differenzlinie?
- » Wie wird diese gebraucht? Als Ursache des Problems? Als Bedingung? Als Konsequenz? Als Ressource zur Problemlösung?
- » Welche weiteren Perspektiven zum Verständnis des Falles sind denkbar?
- » Sind alternative Perspektiven sinnvoller?
- » Würde sich das professionelle Handeln unter dem alternativen Ansatz verändern?

In einer systemischen Grundhaltung diversitätsbewusst zu agieren bedeutet also, offen und neugierig zu sein. Die Kommunikation gestaltet sich eher fragend als behauptend, eher wissen wollend als erklärend, eher partizipativ gemeinsam gestaltend als dominant instruierend.

2.5 Netzwerkkompetenzen: die Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamt

In der Hilfe für geflüchtete Menschen sind Haupt- und Ehrenamtliche auf eine gute Zusammenarbeit angewiesen. Beide Seiten bringen unterschiedliche Aufgaben und Möglichkeiten der Unterstützung mit sich. Hauptamtliche müssen einen professionellen, distanzierteren Blickwinkel einnehmen, rechtliche Aspekte und festgelegte Vorgehensstrukturen einhalten. Ehrenamtliche können hingegen über gemeinsame Freizeit, unmittelbare Begleitung und Unterstützung zwischenmenschliche Beziehungen aufbauen. Eine rein kompetenzorientierte Unterscheidung zwischen Haupt- und Ehrenamt lässt sich nicht aufzeigen. So verfügen freiwillig Engagierte in der Hilfe für Geflüchtete häufig über hohe formale Bildungsabschlüsse. Knapp ein Viertel verfügt über einen Abschluss einer Fachhochschule oder Universität (vgl. Presse- und Informationsdienst der Bundesregierung, 2017: 8) – was u.U. dem Engagement zugutekommt: die ehrenamtliche Flüchtlingskoordination erfordert z.B. Erfahrungen in der Organisation und Koordination von Personal und Aufgaben (vgl. Presse- und Informationsdienst der Bundesregierung, 2017: 19).

Die Bertelsmann Stiftung hat in einer Studie zu Koordinierungsmodellen und Herausforderungen ehrenamtlichen Engagements in der Hilfe für Geflüchtete die Bedeutung einer strukturierten Zusammenarbeit von haupt- und ehrenamtlich Helfenden herausgestellt (vgl. Koop, A. u. a., 2016).

Die Herausforderungen für die Zusammenarbeit liegen in der unterschiedlichen Dynamik und den verschiedenen Kompetenzen, mit denen die Haupt- und Ehrenamtlichen jeweils arbeiten. Gelingt die Kooperation bietet sie die Chance, dass „beide Seiten die vorhandenen Kompetenzen anerkennen und so zu einer fruchtbaren Zusammenarbeit kommen“ (vgl. Koop, A. u. a., 2016: 55).

Die Bertelsmann-Stiftung gibt folgende Empfehlungen aus, um die Kooperation von Haupt- und Ehrenamtlichen konstruktiv zu gestalten:

Gemeinsame Regeln für die Kooperation von Haupt- und Ehrenamt:

Feste AnsprechpartnerInnen auf der Verwaltungsebene, Klärung von Handlungsspielräumen in Verfahren und kontinuierliche Netzwerktreffen bieten die Chance, das Wissen der ehrenamtlichen Initiativen für die gemeinsame Lösungsfindung nutzbar zu machen.

Die Initiativen selbst müssen die Grenzen des leistbaren Engagements aufzeigen, damit sich niemand über die eigenen Grenzen hinweg zum Engagement verpflichtet fühlt. An den Grenzen sind Hauptamtliche in der Verantwortung, Lösungen zu entwickeln (vgl. Koop, A. u. a., 2016).

Partizipation ermöglichen:

Die ehrenamtlichen Initiativen haben in der Regel einen weit besseren Einblick in die konkrete Lebenssituation, Problemlagen und Fragestellungen der Geflüchteten. Hier ist es auf der Netzwerkebene bedeutsam Engagierte und Geflüchtete einzubeziehen und Möglichkeiten der Mitbestimmung zu entwickeln (vgl. Koop, A. u. a., 2016).

Unterstützung anbieten:

Eine zentrale Stelle, die eng mit den Initiativen vor Ort zusammenarbeitet, kann Angebote und Nachfragen in der Hilfe für Geflüchtete bündeln und entsprechende Akteure zusammenbringen.

Supervision und Weiterbildung fördern die Qualität des geleisteten Engagements und unterstützen die Helfenden darin, eigene Bedarfe, Grenzen und Ressourcen aufzudecken.

Ebenso dienen materielle Ressourcen (Räume, Projektgelder, Stellen...) der Qualität von Engagement (vgl. Koop, A. u. a., 2016).

Geflüchtete als Akteure wahrnehmen:

Asylsuchende mit Bleibeperspektive werden zu Mitgliedern unserer Gesellschaft werden. Als solche sollten sie Möglichkeiten der Teilhabe und demokratischer Interessensvertretung erhalten. Viele Geflüchtete engagieren sich bereits in der Hilfe für andere geflüchtete Menschen. Durch ihre eigene Fluchtgeschichte haben sie ein besonderes Verständnis für deren Situation, sie verfügen über eigene Erfahrungen in Verfahren des Asylprozesses und können andere Geflüchtete darüber hinaus über muttersprachliche Kenntnisse erreichen. Als Dolmetscher oder beim Ermitteln von Bedarfen der in Unterkünften untergebrachten Geflüchteten leisten sie ein wichtiges, anzuerkennendes Engagement (vgl. Koop, A. u. a., 2016).

Politische Dimension des Engagements anerkennen:

Engagement für Geflüchtete schafft eine Willkommenskultur und positive Stimmung gegenüber Geflüchteten. Kommunen können diese Wirkung durch Öffentlichkeitsarbeit und Anerkennung von Engagement steigern und gesellschaftlichen Zusammenhalt gegenüber rechter Stimmungsmache verstärken (vgl. Koop, A. u. a., 2016).

Gelingt auf diese Art und Weise eine gute Zusammenarbeit von Haupt-/Ehrenamtlichen und Geflüchteten, entsteht eine Vernetzung, die allen Beteiligten wiederum als soziale und professionelle Ressource zur Verfügung steht. Auch hierzu will das vorliegende Fortbildungskonzept einen Beitrag leisten.

Nach diesen theoretischen Grundlegungen werden nach der Angabe der verwendeten Quellen im Praxisteil die einzelnen Modulthemen incl. der Übungs- und Arbeitsmaterialien vorgestellt. Abschließend wird der Ablauf des Pilotdurchgangs, der 2017 am Institut SO.CON der Hochschule Niederrhein durchgeführt wurde, beispielhaft dargestellt.

3. Quellenverzeichnis Theorieteil

Ager, A., Strang, A. (2004): Indicators of Integration: Final report. Home Office Development and Practice Report 28. London: Home Office. Online verfügbar: <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20110218135832/http://rds.homeoffice.gov.uk/rds/pdfs04/dpr28.pdf>, zuletzt aufgerufen am 21.01.2018.

BAMF (2017): Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.): Aktuelle Zahlen zu Asyl. Ausgabe Dezember 2017. Online verfügbar: <http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/aktuelle-zahlen-zu-asyl-dezember-2017.html?nn=1694460>, zuletzt aufgerufen am 21.01.2018.

Beck-Gernsheim, E. (2007): Wir und die anderen. Kopftuch, Zwangsheirat und andere Mißverständnisse. Suhrkamp: Frankfurt 2007.

Bergknapp, A. (2016): Systemische Haltung zwischen Theorie und Praxis. In: IF Weinheim, Institut für systemische Ausbildung und Entwicklung. Systema, Heft 1, 2016, 30. Jhg.

Beushausen, J. (2010): Ressourcenorientierte stabilisierende Interventionen. In: Kontext 41. Online verfügbar: <https://www.dgsf.org/service/wissensportal/Ressourcenorientierte%20stabilisierende%20Interventionen%20-2010.pdf>, zuletzt aufgerufen am 14.08.2017.

BMFSFJ (2009): 13. Kinder- und Jugendbericht. Bericht über die Lebenssituation junger Menschen und die Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland. Online verfügbar: <https://www.bmfsfj.de/blob/93144/f5f2144cfc504efbc6574af8a1f30455/13-kinder-jugendbericht-data.pdf>, zuletzt aufgerufen am: 01.02.2018

Brenke, K. (2016): Flüchtlinge. Asylsuchende in Deutschland und der Europäischen Union. Datenreport 2016. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. Statistisches Bundesamt (Destatis) Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB). Online verfügbar: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Datenreport/Downloads/Datenreport2016.pdf;jsessionid=CA9A5DE3A637436111912DCB10ABE6C6.cae3?__blob=publicationFile, zuletzt aufgerufen am 14.08.2017.

Deutsches Institut für medizinische Dokumentation und Information (2017) (Hrsg.): ICD-10-GM 2018 Systematisches Verzeichnis. Internationale statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme, 10. Revision – German Modification. Köln: Deutscher Ärzteverlag.

Erpenbeck, J. (2015): Gehen, Ging, Gegangen, 5. Auflage. München: Knaus.

Haas, M. (2015). Am Trauma wachsen. Zeit online. Online verfügbar: <http://www.zeit.de/2015/36/psychologie-trauma-krieg-therapie>, zuletzt aufgerufen am 14.08.2017.

Insys-Institut (o. J.): Grundlagen des Systemansatzes. Online verfügbar: <https://www.insys-institut.de/weiterfuehrende-literatur/grundlagen-des-systemansatzes.html>, zuletzt aufgerufen am 29.05.2017.

Jegodtka, R., Luitjens, P. (2016): Systemische Traumapädagogik. Traum sensible Begleitung und Beratung in psychosozialen Arbeitsfeldern. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Keilson, H. (1979): Sequentielle Traumatisierung bei Kindern. Deskriptiv- klinische und quantifizierend- statistische Follow-Up Untersuchung zum Schicksal der jüdischen Kriegswaisen in den Niederlanden. In: Glatzel, J., Krüger, H., Scharfetter, C. (Hrsg.): Forum der Psychiatrie. Neue Folge 5. Stuttgart: Enke.

Kölsch-Bunzen, N., Morys, R., Knoblauch, Ch., (2015): Kulturelle Vielfalt annehmen und gestalten. Freiburg im Breisgau: Herder.

Koop, A. u. a. (2016): Koordinationsmodelle und Herausforderungen ehrenamtlicher Flüchtlingshilfe in den Kommunen. Qualitative Studie des Berliner Instituts für empirische Integrations- und Migrationsforschung. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

Krönchen, S. (2012): Interkulturalität. In: von Wirth, J., Kleve, H. (Hrsg.): Lexikon des systemischen Arbeitens. Grundbegriffe der systemischen Praxis, Methodik und Theorie. S. 181 – 185. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme-Verlag.

Leiprecht, R. (2008): Auf dem langen Weg zu einer diversitätsbewussten Sozialpädagogik. Online verfügbar: https://www.uni-frankfurt.de/41114482/Leiprecht_Rudolf_2008_Diversitaetsbewusste_Sozialpaedagogik.pdf, zuletzt aufgerufen am 14.08.2017.

Leiprecht, R. (2011) (Hrsg.): Diversitätsbewusste Soziale Arbeit. Schwalbach/Ts: Wochenschauverlag.

Lexikon der Psychologie (o. J.): Ressourcen. Online verfügbar: <http://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/ressourcen/12935>, zuletzt aufgerufen am 21.01.2018.

Maoz, B. (2005): Salutogenese – Die Geschichte der Entwicklung einer Idee und ihre Anwendungen in der Medizin, Rehabilitation und Psychotherapie. Online verfügbar: http://forschung.deutsche-rentenversicherung.de/ForschPortalWeb/ressource?key=plenarvortrag_maoz.pdf, zuletzt aufgerufen am 01.02.2018.

Mecheril, P. (2006): Beratung in der Migrationsgesellschaft. Paradigmen einer pädagogischen Handlungsform. In: Cyrus, N., Treichler A. (Hrsg.) Soziale Arbeit in der Einwanderungsgesellschaft. Grundlinien, Konzepte, Handlungsfelder, Methoden.. Frankfurt a.M.: Brandes & Apsel. S. 371-387. Online verfügbar: http://www.staff.uni-oldenburg.de/paul.mecheril/download/beratung_mecheril2004.pdf, zuletzt aufgerufen am 31.01.2018.

Mecheril, P. (2011): Mehr intrakulturelle Kompetenz. Ausblick zum sogenannten inter-kulturellen Lernen. Vortrag auf der Fachtagung „Chancen der Vielfalt nutzen“ an der FH Köln. S. 139-151. Online verfügbar: https://www.uni-due.de/imperia/md/content/prodaz/chancen_der_vielfalt_dokumentation_der_fachtagung.pdf, zuletzt aufgerufen am 23.01.2018.

Molter, H. (2014): Vorwort. In: Brüggemann, H., Ehret-Ivankovic, K., Klütman, C. (2014). Systemische Beratung in fünf Gängen. Ein Leitfaden. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Molter, H., Schmidt, K. (2016): Reflektionen über die Arbeit mit Geflüchteten und Asylbewerbern. Ein Beitrag aus der Sicht systemischen Denkens und Handelns im Rahmen des Projektes Re-KulDH. In: Zeitschrift für systemische Therapie und Beratung. ZSTB – Jg. 34 (3) – Juli 2016. Online verfügbar: http://johannesholz.de/wp-content/uploads/2016/09/MolterArtikel_ZfsTB_2016.pdf, zuletzt aufgerufen am 26.01.2018.

Molter, H., Wolter, B. (2016): Diesseits und jenseits von Ressourcenorientierung. In: Zeitschrift für systemische Therapie und Beratung. Dortmund: Borgmann.

NZFH (o. J.): Grundannahmen systemischen Denkens und Handelns, Teil 1. In: Nationales Zentrum Frühe Hilfen in der Bundeszentrale für Gesundheitliche Aufklärung (Hrsg). Netzwerke frühe Hilfen systemisch verstehen und koordinieren. Bonn.

Prenzel, A. (2006): Pädagogik der Vielfalt. Verschiedenheit und Gleichberechtigung in interkultureller, Feministischer und integrativer Pädagogik. 3. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Presse- und Informationsdienst der Bundesregierung, Berlin (2017): Ehrenamtliche Flüchtlingshelfer in Deutschland. GESIS Datenarchiv, Köln ZA6622 Datenfile Version 1.0.0. Online verfügbar: <https://dbk.gesis.org/dbksearch/download.asp?db=D&id=61742>, zuletzt aufgerufen am 23.01.2018.

Satir, V. (2007): Selbstwert und Kommunikation: Familientherapie für Berater und zur Selbsthilfe, 18. Aufl., Stuttgart.

Simons, M. (2017): Traumatisierte minderjährige Flüchtlinge zwischen Jugendhilfe und Klinik. Vortrag auf dem 5. Fachtag: Keine Angst vor dem Trauma. Trauma-sensible Arbeit in der Jugend- und Familienhilfe. Maria im Tann – Zentrum für Kinder-, Jugend- und Familienhilfe. Online verfügbar: http://www.mariaimtann.de/wp-content/uploads/2017/09/Simons_UMF-Ambulanz_Mit2017.pdf, zuletzt aufgerufen am 23.01.2018.

Sluzki, C.E. (2010): Psychologische Phasen der Migration und ihre Auswirkungen. In Th. Hegemann, R. Salman. Handbuch Transkulturelle Psychiatrie. Bonn: Psychiatrie Verlag. Online verfügbar: http://www.lsgbayern.de/fileadmin/flash/praxishandbuch2014/files/assets/basic-html/page370_images/0002.jpg, zuletzt aufgerufen am 26.01.2018.

Stangl, W. (2018): Stichwort: ‚Resilienz‘. Online Lexikon für Psychologie und Pädagogik. Online verfügbar: <http://lexikon.stangl.eu/593/resilienz/>, zuletzt aufgerufen am 21.01.2018.

Systemische Gesellschaft e.V. (o.J.): Der systemische Ansatz und seine Praxisfelder. Eine Informationsbroschüre der systemischen Gesellschaft. Online verfügbar: https://systemische-gesellschaft.de/wp-content/uploads/2016/02/SG_Systemischer-Ansatz-und-seine-Praxisfelder.pdf, zuletzt aufgerufen am 29.05.2017.

Tajfel, H. (1982): Gruppenkonflikt und Vorurteil. Entstehung und Funktion sozialer Stereotypen. Für die deutsche Ausgabe 1982. Bern: Verlag Hans Huber.

Tedeschi, R. G., Calhoun, L. C. (1995): Trauma and transformation: Growing in the aftermath of suffering., Newbury Park: Sage Publications.

UNO (2018): Zahlen & Fakten. Online verfügbar: <https://www.uno-fluechtlingshilfe.de/cdn/trk/lp/v01/>, zuletzt aufgerufen am 21.01.2018.

Watzlawick, P. (o.J.): Die Axiome von Paul Watzlawick. Online verfügbar: <http://www.paulwatzlawick.de/axiome.html>, zuletzt aufgerufen am 21.01.2018.

Welsch, W. (1994): Transkulturalität - die veränderte Verfassung heutiger Kulturen. Ein Diskurs mit Johann Gottfried Herder. In: Europäisches Kultur- und Informationszentrum in Thüringen (Hrsg.) VIA REGIA - Blätter für internationale kulturelle Kommunikation, H 20 20. Online verfügbar: http://via-regia-kulturstrasse.org/bibliothek/pdf/heft20/welsch_transkulti.pdf zuletzt aufgerufen am 02.02.2018.

Welsch, W. (2002): Netzdesign der Kulturen. In: Der Dialog mit dem Islam. Zwischen Anspruch und Wirklichkeit. S.86-88. Regensburg: ConBrio.

Werner, E. E., Bierman, J. M., French, F. E. (1971): The children of Kauai: A longitudinal study from the prenatal period to age ten. Honolulu: University of Hawaii Press.

Zito D., Martin E. (2016): Umgang mit traumatisierten Flüchtlingen. Ein Leitfaden für Fachkräfte und Ehrenamtliche. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

PRAXISTEIL

1. Einleitung

Dieser Praxisteil beschreibt die fünf Modulthemen, die die Grundlage einer Fortbildung zu resilienzförderndem und kultursensiblen Denken und Handeln in der Hilfe für geflüchtete Menschen bilden. Die fünf Modulthemen sind:

- » Resilienz- und Ressourcenorientierung
- » Migration und Flucht
- » Umgang mit Traumata
- » Kommunikation für Vielfalt
- » Netzwerkkompetenzen

Die Modulthemen sind so konzipiert, dass sie sich über fünf Fortbildungstage erstrecken, wobei an einem Fortbildungstag mehrere Modulthemen bearbeitet werden können. Auf eine Aufteilung in Unterrichtseinheiten wurde bewusst verzichtet, da die Fortbildung einen offenen, reflexiven und prozessorientierten Charakter hat und an den aktuellen Bedarfen der Teilnehmenden entlang arbeitet. So ist es möglich, je nach Bedarf auf die Unterlagen zu den einzelnen Modulen zurückzugreifen und sie für die eigene Konzeption zusammen zu stellen. Eine Reihenfolge der Bearbeitung ist durch die Anordnung der Module nicht vorgeben. Am Ende dieses Praxisteils sind beispielhaft Tagespläne angefügt, die veranschaulichen, wie das Pilotprojekt durch das SO.CON-Institut durchgeführt wurde.

Innerhalb der jeweiligen Modulthemen wird in Form von Übungen, Gesprächskreisen und fachlichen Inputs gemeinsam gearbeitet. Zu jedem Modulthema werden Übungen angeboten, die z.T. mit Arbeitsblättern und Handreichungen hinterlegt sind. Diese zum Ende eines jeweiligen Modulthemas platzierten Materialien können schnell kopiert werden und erleichtern so die Vorbereitung der Fortbildungstage.

Der systemische Hintergrund der Fortbildung strebt die Erweiterung eigener Perspektiven, die Entwicklung von Diversitätsbewusstsein sowie die Entdeckung eigener Ressourcen und Lösungswege an. Die Übungen sind stets auf die Erfahrungen und Perspektiven der Teilnehmenden bezogen und stellen den gemeinsamen Austausch in den Mittelpunkt. So kann ab dem zweiten Fortbildungstag zusätzlich eine kollegiale Fallberatung angeboten werden, die weitergehend ermöglicht, Bedarfe konkret durchzusprechen.

2. Rahmenbedingungen

Erforderliche Qualifikation der ReferentInnen: Eine Fortbildung zu Resilienz- und ressourcenorientiertem Denken und Handeln in der Hilfe für geflüchtete Menschen anzuleiten ist ein sensibles Unterfangen. Die Teilnehmenden stehen z.T. unter starker Anspannung und haben schwere Themen im Gepäck. Auf diesen Erfahrungsräumen baut die Fortbildung auf. Insofern ist es erforderlich, dass Referentinnen und Referenten über einen Hochschulabschluss in Sozialer Arbeit, Psychologie oder einer vergleichbaren Fachrichtung verfügen sowie über systemisch ressourcenorientierte Zusatzaus- oder Weiterbildungen (CSG oder DGSF-zertifiziert); hilfreich sind mehrjährige Erfahrungen in der Erwachsenen- und Weiterbildung mit systemischem Ansatz sowie Erfahrungen in der Arbeit mit heterogenen, multikulturellen Gruppen. Wir empfehlen weiterhin im Team zu zweit zu arbeiten, um auch im Team eine höhere Vielfalt zu repräsentieren und verschiedene Perspektiven einnehmen zu können.

Gruppengröße und Räume: Um ein breites Erfahrungsspektrum zu erreichen empfehlen wir eine Gruppengröße von 12 bis max. 16 Teilnehmenden. Da die Fortbildung sich gleichermaßen an haupt- und ehrenamtlich Tätige richtet, ist es hilfreich, wenn beide Gruppen in etwa gleich groß sind. Sollte dies nicht zu erreichen sein, sollte es aber mindestens ein Verhältnis von 1/3 zu 2/3 geben, um eine zu starke Dominanz einer Gruppe zu vermeiden.

Ausstattung: Der Mix aus fachlichen Inputs, Kleingruppen- und Arbeit im Plenum erfordert eine Ausstattung mit Flipcharts und Pinnwänden. Für das Plenum wird ausreichend Platz benötigt. Kommunikationsfördernd ist die Anordnung von Tischen in U-Form. Zur Visualisierung von Arbeitsergebnissen sind PC, Beamer, Lautsprecher und eine Leinwand sinnvoll. Darüber hinaus sind übliche Moderationsmaterialien wie Moderationskarten, Filzstifte und Klebepunkte unverzichtbar.

Zeit: Die einzelnen Fortbildungstage sind für einen Zeitraum von sechs Zeitstunden bzw. 8 Unterrichtsstunden konzipiert (10-16 Uhr).

Übungsmaterial / Arbeiten mit dem Manual: Nach einem allgemeinen, einführenden Methodenblock werden die einzelnen Modulthemen vorgestellt. Hierbei erfolgt zunächst eine kurze Einführung in Sinn und Ziel des jeweiligen Moduls im Kontext der Fortbildung; im Anschluss werden einzelne Übungen vorgestellt, die sich gut zur Erarbeitung dieses Moduls eignen. Falls diese Übungen mit Arbeitsblättern hinterlegt sind (z.B. um diese an die Teilnehmenden zu verteilen), gibt es einen entsprechend gekennzeichneten Hinweis. Die Arbeitsblätter selbst befinden sich im Anschluss an das jeweilige Modul im Kapitel „Materialien“ zum Modul. Folgende Kategorien an Materialien sind zusammengestellt:

- » **Arbeitsblätter** mit Übungsbeschreibungen.
- » **Handreichungen** beinhalten Hintergrundinformationen oder kurze theoretische Erörterungen – teilweise handelt es sich hier um Kurzfassungen entsprechender Kapitel aus dem Theorieteil. Diese Hintergrundinformationen können für fachliche Inputs verwendet werden oder zur Weitergabe an die Teilnehmenden.

- » **Add ons:** Hier gibt es weitere Anregungen, Übungen etc. aus dem Materialienfundus, die mit den anderen Materialien kombiniert werden können.

Die Materialien sind so gekennzeichnet, dass sie eindeutig den jeweiligen Modulen zuzuordnen sind. Das gesamte Material ist flexibel zu kombinieren.

Modulübergreifend schlagen wir vor, die Methode der kollegialen Fallberatung in jeden Fortbildungstag zu integrieren, um sowohl an aktuellen Themen der Teilnehmenden arbeiten zu können als auch die Teilnehmenden selbst in ihrer Experten-Rolle zu stärken. Da es sich hierbei um ein wiederkehrendes Element handelt wird dies im Zusammenhang mit den Aspekten Kennenlernen und Gruppenfindung als ‚Querschnittsmodul‘ vorgestellt, bevor es mit den inhaltlichen Modulen weitergeht.

- » *Weitere Tipps zu Materialien und Vorgehen sind in den Tagesplänen des SO.CON-Instituts im letzten Kapitel aufgeführt.*

3. Querschnittsmodule: Gruppenfindung und kollegiale Fallberatung

Jede Fortbildung beginnt mit dem Kennenlernen, der Klärung von Erwartungen sowie den Vereinbarungen zur Zusammenarbeit. Hier ist es besonders wichtig, eine vertrauensvolle und offene Arbeitsatmosphäre zu etablieren, den Charakter der Arbeitsweise zu verdeutlichen und die Teilnehmenden mit einander in Kontakt zu bringen. Anhand der Leitfrage ‚*Wer sind wir und was bieten wir Ihnen an?*‘ stellen sich zunächst die TrainerInnen mit ihren Schwerpunkten, Methoden und Erfahrungen vor. Zudem erhalten die Teilnehmenden von den TrainerInnen einen Überblick über den Modulablauf der Fortbildung.

3.1 Lernangebot

Im Querschnittsmodul „Gruppenfindung“ stellen sich die Referentinnen vor und die Teilnehmenden reflektieren ihre Wünsche an die Fortbildung sowie an die Zusammenarbeit in der Gruppe. Darüber hinaus findet eine erste Annäherung an die Inhalte der Fortbildung und den persönlichen Bezug der Teilnehmenden dazu statt.

Im Querschnittsmodul „kollegiale Beratung“ erhalten die Teilnehmenden die Möglichkeit, aktuelle Themen in der Gruppe zu reflektieren; Perspektivwechsel, Lösungsorientierung und systemische Herangehensweisen werden auf diese Weise vertieft.

3.2 Aufstellungen in der Gruppe

Hierbei handelt es sich um eine Methode, um Gemeinsamkeiten und Unterschiede sichtbar werden zu lassen. Die Teilnehmenden erleben, dass sich je nach Frage die eigene Positionierung im Raum und zu den anderen Teilnehmenden ändert. Damit wird gleichzeitig der persönliche Bezug zum Thema erfahrbar.

Die Teilnehmenden werden in die Mitte des Raums gebeten. Dort stellen die TrainerInnen ihnen einige Skalierungsfragen. Zu den vorgegebenen Fragen stellen sich die Teilnehmenden in Antwortfeldern oder entlang einer gedachten Skala auf.

Zunächst werden unverbindliche, leichte Fragen gestellt (z.B. nach dem Anfangsbuchstaben des Namens oder beliebige Reiseziele). Im Fortgang können Fragen zum eigenen Fremdheitsgefühl und Migrationshintergrund gestellt werden.

Es gilt darauf zu achten, ob sich in der Gruppe beispielsweise eine Veränderung der Stimmung erkennen lässt, je näher die Fragen an Arbeitszusammenhänge und eigene Fremdheitsgefühle rücken. Den Teilnehmenden sollte hinreichend Zeit gegeben werden, sich über das eigene Gefühl des Fremdseins und ggfls. eigene Migrationserfahrungen austauschen zu können. Dies birgt die Möglichkeit einer ersten Perspektivübernahme: Gefühle, die Geflüchtete mitbringen, können in abgeschwächter Form nachvollzogen werden.

» Siehe: **Arbeitsblatt (Q.1.): Aufstellung in der Gruppe**

3.3 Vereinbarungen

Indem die Teilnehmenden über die Art und Weise ihrer gewünschten Zusammenarbeit sprechen, werden Bedürfnisse, Erwartungen und Werte sichtbar. Die Teilnehmenden sollen die wichtigsten Aspekte auf Moderationskarten notieren. Dies unterstreicht ihre Expertenrolle. Es fördert die aktive Mitgestaltung und unterstützt darin, eigene Kompetenzen, Erfahrungen und Wissen einzubringen.

Eine zu Beginn getroffene Vereinbarung ist zudem Grundlage der gewünschten Umgangskultur im Rahmen der Fortbildung. Um zu dieser Vereinbarung zu finden werden drei Flipcharts mit jeweils einer der folgenden Fragen betitelt:

- » Was soll auf jeden Fall passieren?
- » Was soll auf keinen Fall passieren?
- » Was ist mein Beitrag?

Die Teilnehmenden arbeiten in drei Gruppen jeweils drei Minuten an einer Fragestellung und notieren gemeinsam Aspekte, die ihnen wichtig sind. Anschließend wandert jede Gruppe zum nächsten Flipchart mit der nächsten Frage und nimmt hier ggfls. Ergänzungen vor. Nachdem sich alle drei Gruppen zu allen drei Fragen ausgetauscht haben werden die Flipcharts im Plenum vorgestellt und besprochen.

Ein weiteres Flipchart wird mit der Überschrift ‚Vereinbarung‘ beschrieben. Die Teilnehmenden erhalten nun Moderationskarten und Filzschreiber, um zu notieren, welcher Aspekt für eine Vereinbarung ihnen am wichtigsten erscheint. Anschließend kleben alle Teilnehmenden ihre Karte auf das Flipchart; wer mag erläutert den ausgewählten Aspekt noch einmal. Die so gewonnene Vereinbarung bildet den Ausgangspunkt für die weitere Zusammenarbeit.

3.4 Kollegiale Beratung

Durch die systemische Herangehensweise sollen die Teilnehmenden darin gestärkt werden, eigene Perspektiven zu erweitern und neue Lösungsmodelle zu erarbeiten. Grundlegend bei dieser Vorgehensweise ist es, die eigenen Erfahrungen mit den anderen Teilnehmenden zu reflektieren. Eine Methode solche Reflexionsprozesse zu organisieren ist die kollegiale Fallberatung. Sie ermöglicht aktuelle Probleme gemeinsam durchzusprechen und möglichst viele Perspektiven einzubeziehen, abzuwägen und weiterzuentwickeln.

Die kollegiale Fallberatung kann vertiefend zu einzelnen Modulthemen oder davon unabhängig, bedarfsorientiert durchgeführt werden. Der Wunsch nach kollegialer Fallberatung kann von einzelnen Teilnehmenden jederzeit geäußert und dann in der Gruppe umgesetzt werden.

- » Siehe: **Arbeitsblatt (Q.2.): Kollegiale Fallberatung**

3.5 Materialien

- » Arbeitsblatt (Q.1.): Aufstellung in der Gruppe
- » Arbeitsblatt (Q.2.): Kollegiale Fallberatung

Arbeitsblatt (Q.1.): Aufstellung in der Gruppe

Bei dieser Kennenlernübung beantworten Teilnehmende in einer Gruppe Skalierungsfragen, indem sie sich im Raum aufstellen.

Beispiele für Skalierungsfragen:

- » Bitte stellen Sie sich sortiert nach Ihren Namen auf einer Skala von A-Z auf, wobei diese Seite das A und die gegenüberliegende Seite das Z abbildet.
- » Bitte stellen Sie sich sortiert nach Ihrem Alter auf, wobei diese Seite der 0 entspricht und die Skala in Richtung der gegenüberliegenden Wand aufsteigt.

Wo ist Ihre Heimat?	Norden	Süden	Osten	Westen
Wo machen Sie am liebsten Urlaub?	Fernreisen	Deutschland	Europa	woanders
Wie viele Fremdsprachen sprechen Sie?	Eine	zwei	drei	keine

- » Wie viel Erfahrung in Jahren haben Sie in der Hilfe für Geflüchtete gesammelt? Stellen Sie sich bitte wieder entlang der Skala im Raum auf.

Mit wem haben Sie es in der Arbeit zu tun?	Kinder und Jugendliche	Erwachsene	Familien	Anderes

- » Auf einer Skala von 1-10: Wie häufig sind Sie schon umgezogen?

Wie oft haben Sie sich schon fremd gefühlt?	Noch nie	1-2x	Mehrmals	Mehr als 10x
Haben Sie einen Migrationshintergrund?	Ich habe keinen Migrationshintergrund	In erster Generation	In zweiter Generation	In dritter Generation

- » Auf einer Skala von 1-10: Wie sehr nehmen Sie die Arbeit mit nach Hause?
- » Auf einer Skala von 1-10: Wie motiviert sind Sie aktuell in Ihrer Arbeit mit den Geflüchteten?

- » **Quellenhinweis²: Seefried, I. (2014): Das Seminar im Detail. In: Lieser, C. (Hrsg.): Praxisfeld der systemischen Beratung. Springer VS, Wiesbaden.**

² Von Quellenhinweis wird immer dann gesprochen, wenn die entsprechenden Ausführungen in Anlehnung an bestimmte AutorInnen formuliert wurden oder auf weiterführende Materialien verwiesen wird.

Arbeitsblatt (Q.2): Kollegiale Fallberatung

Bei der kollegialen Fallberatung handelt es sich um eine strukturierte Problemkommentierung, bei der KollegInnen Ideen und Einschätzungen sammeln.

Ausgangsfrage:

Haben Sie einen aktuellen Fall aus Ihrer Praxis, den Sie durchsprechen möchten? Bitte beschreiben Sie diesen Fall als Ratsuchende/r den Teilnehmenden Ihrer Gruppe, die Ihnen anschließend als BeraterInnen zur Seite stehen.

Dieses gilt es zu beachten:

1. Schritt: Der/Die Ratsuchende formuliert ein Thema und eine Frage und gibt hierzu alle notwendigen Hintergrundinformationen. Er/Sie wird in der Darstellung nicht unterbrochen.
2. Schritt: Die KollegInnen haben nun Gelegenheit Verständnisfragen zu stellen – ‚wie war das?‘ Sie beschränken sich dabei auf das Wichtigste.
3. Schritt: Die KollegInnen legen eine Reflexionsrunde ein, an der der/die Ratsuchende nicht teilnimmt. Sie beschreiben ihre Eindrücke, Bilder, innere Reaktionen und Hypothesen OHNE einen klaren Lösungsanspruch.
4. Schritt: Der/die Ratsuchende nimmt Stellung, klärt Missverständnisse, benennt Neues und Interessantes. Ggf. wird anschließend der 3. Schritt wiederholt.
5. Schritt: Jede/r KollegIn nennt die eigene Lösungsidee. Die zusammengetragenen Ideen können auf Karten geschrieben und gesammelt werden.
6. Schritt: Der/die Ratsuchende kommt in den Beratungskreis zurück und ihm/ihr werden die Ergebnisse vorgestellt. Er/sie bedankt sich für die Arbeit der KollegInnen. Ggf. benennt er/sie seinen/ihren nächsten Schritt.

Tipp:

Um die Möglichkeit des Perspektivwechsels zu stärken, können im Vorfeld der Beratung Perspektivkarten ausgeteilt werden. Dabei erhält jede/r Teilnehmende eine Karte, auf der eine Perspektive (z.B. das Mutige, das Verrückte, das Objektive etc.) notiert ist. Bei der Suche nach Lösungsideen versucht sich jede/r aus der zugeteilten Perspektive heraus in den Fall hineinzudenken.

Mögliche weitere Perspektiven sind beispielsweise: das Gefühl, der Verstand, der Auftrag, die Angst, der Traum, der Zweifel, die Vorsicht, das Neutrale, die Zuversicht, das Freche, das Realistische, das Kritische, das Brave. Auch ein Joker oder eine selbst gewählte Perspektive sind möglich.

- » **Quellenhinweis: Reichel R., Rabenstein R. (2012): kreativ beraten. Methoden, Modelle, Strategien für Beratung, Coaching und Supervision, 5. Auflage. S. 57 f. Münster: Ökotopia Verlag.**

4. Modulthema 1: Resilienz- und Ressourcen- orientierung

*„Nur wer weiß woher er kommt,
weiß auch wohin er geht.“*

(Theodor Heuss)

Jeder Mensch verfügt über Ressourcen, die in unterschiedlichen Zusammenhängen bereits angelegt oder entwickelt wurden. Diese Ressourcen, die sporadisch wie kontinuierlich sichtbar werden können, sind auf andere, neue Situationen übertragbar und können sich hier als nützlich erweisen.

Eine bewusste Aktivierung von – auch verborgenen – Ressourcen kann so helfen, aktuelle oder zukünftige Herausforderungen zu gestalten. Damit sind Ressourcen – und ein Bewusstsein über sie – wichtige Voraussetzungen für die Erfahrung von Wirksamkeit: für die eigene Resilienz.

Resilienz basiert auf Orientierungs- und Handlungsmustern, die durch frühere Bewältigungen von Herausforderungen entstanden sind. Resilienz ist eine Fähigkeit, die im lebenslangen Prozess stetig herausgebildet wird.

4.1 Lernangebot

Im Modulthema Resilienz- und Ressourcenorientierung reflektieren die Teilnehmenden die Bewältigungsstrategien, die sie nutzen. Welche dieser Strategien können verstärkt oder hinzugewonnen werden? Und auf welchen Ressourcen und Werten fußen sie?

Werte steuern zu jeder Zeit das Handeln von Menschen: Sie fließen bewusst und unbewusst in Kommunikationsprozesse und Beziehungsgestaltungen ein. Die Offenlegung und Auseinandersetzung mit den eigenen Werten eröffnet weitergehende, lösungsorientierte Gestaltungsmöglichkeiten.

4.2 Übung: Welche Werte sind mir wichtig?

1. Schritt: Die Teilnehmenden werden gebeten, eine Liste mit Werten anzuschauen und zehn Werte auszusuchen, die für Ihre Arbeit mit geflüchteten Menschen wichtig sind. Werte, die den Teilnehmenden fehlen, können ergänzt werden.
2. Schritt: Nun werden die Teilnehmenden gebeten die zehn ausgewählten Werte um vier zu reduzieren, so dass sechs Werte übrig bleiben.

3. Schritt: Die Werte werden erneut um drei Werte reduziert, so dass schließlich drei Werte übrigbleiben. Diese drei Werte schreiben die Teilnehmenden nun auf Moderationskarten und setzen diese in eine Rangfolge nach Wichtigkeit. Anschließend stellen die Teilnehmenden ihre jeweiligen Werte vor und begründen ihre Rangfolge und vor allem den Wert, dem sie die höchste Bedeutung beigemessen haben.
4. Schritt: Manche Teilnehmenden sind zum Ende der Übung enttäuscht, wenn sie die von ihnen detailliert ausgesuchten Werte wieder hergeben, so als seien diese damit nicht mehr wichtig. Der Prozess des kleinschrittigen Auswählens von drei präferierten Werten veranlasst die Teilnehmenden Abwägungen zu treffen und sich mit unterschiedlichen Werten auseinandersetzen. Dies könnte nicht in gleichem Maße erfolgen, wenn lediglich drei Werte benannt werden müssten.

» Siehe: **Arbeitsblatt (1.1.): Welche Werte sind mir wichtig?**

4.3 Übung: Ressourceninterview

Das Ressourceninterview zielt darauf, sich eigener Ressourcen bewusst zu werden, die bereits ausgeprägt sind. Oft vergessen Helfende, dass ihre Ressourcen in ihrem Alltag und ihrer Hilfe für Geflüchtete längst wirksam sind. Ressourcen können in unterschiedlichen Zusammenhängen sichtbar werden und sind auf andere Situationen übertragbar. Diese Übung ebnet den Weg für einen bewussten Transfer, indem sie a) an erlebte, erfolgreiche Situationen erinnern lässt und b) eine Außensicht einnehmen lässt anhand der Frage: ‚welche Ressourcen sehen andere bei mir?‘ In der Interviewsituation mit einem Gegenüber lässt sich der bewusste Transfer durch konstruktive, stets auf Wertschätzung zielende Fragen gut steuern.

» Siehe: **Arbeitsblatt (1.2.): Ressourceninterview**

4.4 Übung: Meine Schätze der Widerstandskraft

Diese Übung basiert ebenfalls auf einem Dialog mit einem Gegenüber, setzt jedoch zuvor eine 7-minütige Phase der Eigenreflexion anhand eines Fragebogens. ‚Welche schwierige Situation habe ich bereits gemeistert?‘ ‚Was war das Gute im Schlechten?‘ – sind zwei zentrale Fragen dieser Übung. Die Antworten werden einer/m Partner/in vorgestellt, der/die die Rolle eines bestärkenden Coaches einnimmt. Im Anschluss werden die Rollen getauscht. Die Erinnerung an gemeisterte Herausforderungen stärkt die eigene Widerstandskraft ebenso, wie der darüber geführte Dialog mit einem Gegenüber.

» Siehe: **Arbeitsblatt (1.3.): Meine Schätze der Widerstandskraft**

4.5 Materialien

- » Arbeitsblatt3 (1.1.): Welche Werte sind mir wichtig?
- » Arbeitsblatt (1.2.): Ressourceninterview
- » Arbeitsblatt (1.3.): Meine Schätze der Widerstandskraft
- » Handreichung (1.4.): Resilienz- und Ressourcenorientierung (Einführung)
- » Add on (1.5.): Ressourcen und Ressourcentransfer
- » Add on (1.6.): ‚Ein Moment reicht‘ (Meditationsübung)

Arbeitsblatt ³ (1.1.):

Welche Werte sind mir wichtig?

Mit dieser Übung bitten wir Sie sich mit Ihren eigenen Werten und der Frage auseinanderzusetzen, welche Ihrer Werte für Ihre Arbeit mit Geflüchteten wichtig sind.

Die Übung soll helfen, Werte als Ressourcen nutzbar zu machen und zu sehen, wie sich Werte verbinden und sich gegenseitig ergänzen lassen.

Bitte suchen Sie sich aus der folgenden Werteliste die 10 für Sie wichtigsten Werte heraus und stellen diese der Gruppe vor:

³ Arbeitsblätter, die keine Quellenangabe enthalten sind vom AutorInnenteam im Rahmen der Pilotfortbildung erarbeitet worden.

Arbeitsblatt (1.1.): Welche Werte sind mir wichtig?

- » Abenteuer
- » Achtsamkeit
- » Allein arbeiten
- » Anderen Menschen helfen
- » Anerkennung
- » Arbeit mit anderen
- » Arbeitsdruck
- » Arbeitsfrieden
- » Aufregung
- » Authentizität
- » Berufliches Weiterkommen
- » Demokratie
- » Der Gesellschaft helfen
- » Dienst an der Öffentlichkeit
- » Effektivität
- » Effizienz
- » Ehrlichkeit
- » Einfluss auf andere nehmen
- » Empathie
- » Engagement
- » Enge Beziehungen
- » Entschlusskraft
- » Ethisches Verhalten
- » Fachkenntnis
- » Familie
- » Fester Standort
- » Finanzieller Gewinn
- » Fleiß
- » Flexibilität
- » Freiheit
- » Freude
- » Freundschaft
- » Führung
- » Fürsorge
- » Geld
- » Gemeinschaft
- » Heimat
- » Heiterkeit
- » Herausfordernde Probleme
- » Innere Harmonie
- » Integrität
- » Intellektueller Status
- » Interesse
- » Kompetenz
- » Konformität
- » Kontrolle
- » Kooperation
- » Körperliche Herausforderungen
- » Kreativität
- » Leistung
- » Liebe
- » Loyalität
- » Macht und Autorität
- » Markstellung
- » Natur
- » Neugierde
- » Neutralität
- » Offenheit
- » Ordnung
- » persönliche Entwicklung
- » Privatheit
- » Qualität
- » Reichtum
- » Reinheit
- » Religion
- » Respekt
- » Ruf
- » Ruhe
- » Ruhm
- » Selbstrespekt
- » Sicherheit
- » Sinnvolle Arbeit
- » Spitzenleistung
- » Stabilität
- » Status
- » Transparenz
- » Treue
- » Umweltbewusstsein
- » Unabhängigkeit
- » Verantwortung & Zuständigkeit
- » Verdienstvolle Leistung
- » Vertrauen
- » Vielfalt und Abwechslung
- » Wachstum
- » Wahrheit
- » Weisheit
- » Weltklugheit
- » Wertschätzung
- » Wettbewerb
- » Wirtschaftliche Sicherheit
- » Wissen
- » Zuneigung
- » Zuverlässigkeit
- » ...
- » ...
- » ...

Arbeitsblatt (1.2.): Ressourceninterview

Diese Übung soll uns helfen unsere Ressourcen aus unterschiedlichen Perspektiven wahrzunehmen, sie zu beleuchten und für unsere Arbeitsfähigkeit und Gesunderhaltung nutzbar zu machen.

Bitte finden Sie sich in Dreiergruppen gemischt mit Haupt- und Ehrenamtlichen zusammen und führen Sie untereinander Interviews durch. Nutzen Sie dabei die folgende Liste mit ressourcenaktivierenden Fragen. Anschließend besteht die Möglichkeit, sich darüber im Plenum auszutauschen.

Ressourcenaktivierende Fragen:

- » Was zeichnet Sie in der Arbeit mit Geflüchteten aus?
- » Wenn Sie an die letzten drei Monate denken: Welcher Moment hat sie besonders zufrieden gestellt? Was war Ihr Beitrag?
- » Was würden die Geflüchteten sagen, wenn wir sie fragen würden: Welche Ressourcen bringen Sie für die Arbeit mit?
- » Von allen Ressourcen: Welche hilft ihnen am meisten dabei arbeitsfähig und motiviert zu bleiben? Finden Sie ein Symbol, ein Bild, eine Metapher dafür?

Arbeitsblatt (1.3.): Meine Schätze der Widerstandskraft

1. Schritt: Suchen Sie sich eine/n PartnerIn und ziehen Sie sich gemeinsam zurück.
2. Schritt: Nehmen Sie sich erst 7 Minuten einzeln Zeit, den folgenden Fragebogen auszufüllen.
3. Schritt: Vertiefen Sie sich im Gespräch auf die aufgelisteten Schätze der Widerstandskraft/ Resilienz bei Ihrem/r PartnerIn.
4. Schritt: Nehmen Sie sich für Jede/n 15 Minuten Zeit zur gemeinsamen Reflexion.

Welche schwierige Situation habe ich bereits gemeistert?

Was habe ich dabei hilfreich ins Spiel bringen können?

Was war das Gute im Schlechten?

Was sehe ich als auf mich zukommende, schwierige Situation an?



Was wäre diesbezüglich das Worst-Case-Szenario?

--

Welche Notfallstrategien habe ich in petto?

--

Welche meiner Stärken und Schwächen sind mir bewusst?

--

Worin liegt für mich der Sinn meines beruflichen, ehrenamtlichen, privaten Lebens?

--

Welche ‚gesunden‘ Gewohnheiten pflege ich?

--

Handreichung (1.4.): Resilienz- und Ressourcenorientierung (Einführung)

Was ist Resilienz?

„Unter Resilienz wird die Fähigkeit von Menschen verstanden, Krisen im Lebenszyklus unter Rückgriff auf persönliche und soziale vermittelte Ressourcen zu meistern und als Anlass für Entwicklung zu nutzen.“ (Welter-Enderlin/Hildenbrand, 2006: 13).

Resiliente Menschen meistern Krisen durch:

» Akzeptanz der Krise und der damit verbundenen Gefühle

In Krisenzeiten nehmen sich resiliente Menschen Zeit. Sie wissen: Weglaufen gilt und hilft nicht. Ihnen ist bewusst, dass sie derzeit keine klaren Gedanken fassen können; geschweige denn, eine Entscheidung fällen. Resiliente Menschen gehen davon aus, dass es eine Zeit geben wird, in der sie wissen werden, was zu tun ist. Bis dahin suchen sie sich einen Ort, an dem sie sich wohl fühlen (das eigene Bett, ein Ort in der Natur etc.) – und lassen ihren Gefühlen freien Lauf. Sie schämen sich nicht ihrer Tränen, ihrer Wut oder ihrer Ängste und frieren ihre Emotionen nicht ein.

» Suche nach Lösungen

Menschen reagieren unterschiedlich auf Krisen - beispielsweise mit Klagen: *‘Warum passiert gerade mir das? Womit habe ich dieses Unheil verdient? Ich überlebe dies nicht.’* Es gibt hingegen auch die Möglichkeit, es anders zu sehen: *‘Ich habe nicht erwartet, dass mir dieses Schicksal passiert. Es liegt nicht in meiner Macht, es ungeschehen zu machen. Vor mir liegt eine schwierige Zeit. Was kann ich tun, damit ich diese meistern kann?’* Resiliente Menschen wählen die zweite Möglichkeit. Sie entscheiden, welche Folgen das Geschehene für sie haben könnte.

» Nicht allein auf Problemlösungen setzen

Ein wichtiges Merkmal von Resilienz ist, dass krisenerschütterte Menschen bereit sind mit anderen über ihre Sorgen zu reden. Sie versuchen nicht Probleme im Alleingang zu lösen. Psychologische Studien haben schon vielfach darauf hingewiesen, dass Menschen, die in Netzwerken, seien es Familie, Freunde etc. eingebunden sind, besser mit Schicksalsschlägen umgehen können. Resiliente Menschen wünschen sich in ihrer Not adäquate Ansprechpartner, die sich nicht von Gefühlen verunsichern lassen, die empathisch und unterstützend sind und sie an ihre Ressourcen erinnern. Dies sind nicht Menschen, die Sprüche klopfen, etwa nach dem Motto: *‘Andere Mütter haben auch schöne Söhne’* oder *‘Anderen geht es viel schlechter’*.

» Verlassen der Opferrolle

Menschen, die in Krisen stecken, sind häufig ohne Hoffnung auf Änderung, sehen alles grau in grau und betrachten sich als Opfer der Umstände. Auch resiliente Menschen haben zuweilen Opfergefühle, wie *‘ich weiß nicht, was ich tun soll; ich kann nicht...’, ‘niemals mehr werde ich mich verlieben’* usw. Doch nach einer gewissen Zeit schaffen resiliente Menschen es, anders über ihre Situation zu denken. Anstatt *‘ich kann nicht’*, wählen sie Worte wie *‘ich will es versuchen, ich probiere etwas anderes...’*

» Optimistisch bleiben

Ohne die Überzeugung, dass sich die Dinge irgendwann zum Positiven wenden werden, ist Widerstandsfähigkeit nicht denkbar. Dieser Optimismus meint nicht positives Denken. Beim positiven Denken wird die Realität verleugnet. Optimistisches Denken dagegen respektiert die Realität und geht davon aus, dass negative Ereignisse begrenzt sind und auch wieder bessere Zeiten zu erwarten sind. Des Weiteren verallgemeinern optimistisch denkende Menschen nicht. Bei einer Niederlage denken sie nicht: ‚*ich tauge nichts*‘, sondern ‚*...dieses Mal ist es mir nicht gelungen, das nächste Mal wird es klappen...*‘.

» Sich nicht selbst die Schuld geben

Zu Beginn einer Krise sind oft Schuldgefühle im Spiel. Betroffene quälen sich mit Selbstvorwürfen: ‚*... hätte ich besser aufgepasst, dann ..., hätte ich ihr mehr Aufmerksamkeit geschenkt, dann wäre sie noch da...*‘. Resiliente Menschen entscheiden sich relativ bald, diese Art der Selbstanklage zu unterlassen und ihren eigenen Anteil an der Krise einzuschätzen. Sie erkennen auch, was andere, oder die Bedingungen, dazu beigetragen haben. Dies ist wichtig für die Erhaltung des eigenen Selbstwertgefühls. Je größer dieses ist, desto besser ist die Chance, einen Schicksalsschlag zu überwinden.

» Zukunftsorientiert planen

Resiliente Menschen halten nichts für selbstverständlich. Sie rechnen mit den Wechselfällen des Lebens und sind gedanklich damit beschäftigt. Die Frage, ‚*was wäre wenn...*‘, stellen sie sich auch in Zeiten, in denen es keine Veranlassung dazu gibt. Dadurch sind sie auf Zäsuren im Lebenszyklus – wie beispielsweise Heirat, Geburt, Tod der Eltern, Älterwerden, Berufswechsel, Scheidung – gedanklich vorbereiteter. Es trifft sie mental nicht völlig unvorbereitet.

- » **Quellennachweis⁴: Welter-Enderlin, R., Hildenbrand, B. (2006) (Hrsg.): Resilienz – Gedeihen trotz widriger Umstände. S. 15. Heidelberg: Carl Auer Verlag.**
- » **Quellenhinweis: Wolter, B. (2005): Resilienzforschung – das Geheimnis der inneren Stärke. In: Sys-Thema: Meinungen, Austausch, Diskussion Vol. 19 (3), S. 299-304. Institut für systemische Ausbildung und Entwicklung: Weinheim.**
Wright, H. N. (1997): Resilience. Rebounding when life`s upsets knock you down. Michigan: Servant Publications.

⁴ In einem *Quellennachweis* weisen wir auf die direkt zitierten und verwendeten Quellen hin.

Add on (1.5.): Ressourcen und Ressourcentransfer

Je besser wir unsere eigenen Ressourcen erkennen und spüren, desto besser können wir geflüchtete Menschen unterstützen, ihre Ressourcen zu nutzen.

Wir leben in einer Gesellschaft, die mehr auf unsere Schwächen und Defizite schaut, als auf unsere Stärken und auf das, was uns hilft, Herausforderungen und schwierige Situationen zu meistern: unsere Ressourcen.

Diese Übung soll uns helfen eigene Ressourcen (wieder-)zu entdecken und in der Folge Ressourcen geflüchteter Menschen besser wahrnehmen und aufspüren zu können.

Unsere Ressourcen können verschüttet sein ... und so machen wir uns mit der Taschenlampe auf den Weg ...

1. Schritt: Bitte nutzen Sie die folgende Tabelle und tragen in die erste Spalte alles ein, was Ihnen an Ressourcen zu sich selbst einfällt (anhaltende, zufällige und sporadische Ressourcen, Fähigkeiten, Werte, Gefühle, Kontakte usw.). Tragen Sie bitte in die zweite Spalte alles ein, was Sie bei geflüchteten Menschen als Ressourcen vermuten.
2. Schritt: Suchen Sie sich eine/n PartnerIn und vervollständigen Sie gemeinsam die zweite Spalte für geflüchtete Menschen. Denken Sie daran, dass geflüchtete Menschen gerade aufgrund ihrer schweren Erlebnisse Ressourcen entwickeln, wie z.B. Mut, Überlebensfähigkeit, Unkonventionalität, Gemeinschafts- und Familiensinn, Halt im Glauben, Bewusstheit der Familiengeschichte, Liebe usw.

Meine eigene Ressourcensammlung (in mir und in meiner Lebensumgebung)	Vermutete Ressourcen geflüchteter Menschen inklusive ihrer besonderen Erfahrung der Flucht

Add on (1.6.): ,Ein Moment reicht‘ (Meditationsübung)

Regelmäßige Meditation kann

- » die Stimmung heben
- » Ängste und Depressionen lindern
- » Das Immunsystem stärken
- » Ein positives Lebensgefühl fördern

Vorteile der Basisminute

- » Alltagstauglichkeit
- » Einfachheit: Beginn ist jederzeit möglich
- » nur 1 Minute den Fokus auf den Atem halten

Konkrete Schritte

- » einen Platz suchen, wo man ungestört ist
- » eine Sitzposition wählen, die gut für 1 Minute zu halten ist
- » Timer exakt auf eine Minute stellen
- » Augen schließen und langsam ein- und ausatmen
- » Bei Ablenkung, einfach wieder in den Atem vertiefen
- » jeden Tag wenigstens einmal üben
- » **Quellenhinweis: Boroson, M. (2015): Ein Moment reicht. Ruhe finden in der Hektik des Alltags. Bielefeld: Kamphausen Verlag.**

5. Modulthema 2: Migration und Flucht

„Gerade wenn man glaubt etwas ganz sicher zu wissen, muss man sich um eine andere Perspektive bemühen.“

(Aus dem Film „Der Club der toten Dichter“)

Gewohnte oder heimische Ansichten zu hinterfragen mehrt Handlungs- und Verständnismöglichkeiten. Auf diese Weise gewinnen Helfende für ihre Arbeit mit Geflüchteten neue Anhaltspunkte, um Lebensgeschichten von Geflüchteten besser einschätzen und konstruktiv mit ihnen umgehen zu können. Dieses setzt voraus, die Phänomene und Begleiterscheinungen von Migration und Flucht besser zu verstehen, um das Agieren der Geflüchteten besser verstehen zu können, ihre Perspektive besser kennen zu lernen.

5.1 Lernangebot

Dieses Modul birgt eine persönliche Auseinandersetzung mit Flucht und Migration anhand der Fragen: *„Welche Erfahrungen von Migration und Fremdheit habe ich selbst? Und welche Erfahrungen haben andere?“*

In diesem Modul erlangen die Teilnehmenden zudem Hintergrundwissen zu Ursachen, Formen und Phasen von Flucht. So wird es ihnen möglich, gesellschaftliche und politische Fluchtursachen von individuellen Fluchterfahrungen zu differenzieren und die mit ihnen behafteten Gefühle besser einordnen zu können. Für die eigene, alltägliche Unterstützungsarbeit eröffnet dies die Möglichkeit unterschiedliche Perspektiven nebeneinander bestehen zu lassen. Die theoretische Auseinandersetzung wird so wieder konkret auf die eigene Hilfetätigkeit bezogen.

5.2 Übung: Perspektivwechsel

Die Teilnehmenden bestärken sich gegenseitig darin neue Blickwinkel einzunehmen und so eigene Verständnis- und Handlungsmöglichkeiten zu stärken. Im Zuge dessen wird die eigene Haltung zum Thema Flucht und Migration reflektiert.

1. Schritt: Finden Sie sich in Triaden zusammen.
2. Schritt: Sprechen Sie über Ihre Erfahrungen in der Hilfe für Geflüchtete, die bereits zu einem Wechsel Ihrer eigenen Perspektive geführt haben.
3. Schritt: Nehmen Sie sich für Jede/n 15 Minuten Zeit zum Coachen.
4. Entwickeln Sie einen gemeinsamen Leitsatz für die Praxis. Diesen stellen sie anschließend im Plenum vor.

» Siehe: **Arbeitsblatt (2.1.): Perspektivwechsel**

5.3 Übung: Fluchtgeschichten

Fluchtbiografien sind komplex; sie gehen aus unterschiedlichen historischen und politischen Kontexten hervor, die in Zusammenhang mit dem Herkunftsort und –land stehen. Darüber hinaus werden sie durch eigene Erfahrungen auf der Flucht geprägt sowie durch Erfahrungen, die andere auf der Flucht gewinnen.

Ein Zusammenwirken von Fluchterfahrungen geht bewegend und anschaulich aus dem Text der beiden Künstler Babak Ghassim und Usama Elyas hervor, der auch als Onlinevideo auf der Plattform YouTube zu finden ist.

Die Gruppe der Teilnehmenden liest gemeinsam den Text oder schaut das Video. Wer möchte, tauscht sich hinterher darüber aus, was sie oder ihn am meisten bewegt hat.

» Siehe: **Handreichung (2.2.): „Hinter uns mein Land“ von Babak Ghassim und Usama Elyas**

5.4 Übung: Unterschiedliche Bedarfe zur unterschiedlichen Zeit

In welchen jeweiligen Phasen befinden sich Geflüchtete, die auf Helfende treffen? Und in welchen Phasen sind welche Kontaktaufnahme und Zusammenarbeit möglich? Welche Unterstützungsangebote können von Geflüchteten wann als hilfreich erlebt werden und welche passen weniger zur akuten Lebenssituation?

Die Teilnehmenden arbeiten zu verschiedenen Fragestellungen und Belastungssituationen, die in unterschiedlichen Phasen von Migration und Flucht vordringlich sind. Auch Unterschiede zwischen geplanter, freiwilliger Migration und Fluchtmigration werden diskutiert.

Als Ausgangspunkt für die Auseinandersetzung und Diskussion im Plenum dient das Schaubild von Carlos E. Sluzki, das unterschiedliche Phasen der Migration aufzeigt (s.Theorieteil, Kap. 2.2 bzw. Handreichung 2.3).

» Siehe: **Handreichung (2.3.): Belastungen der Migration**

5.5 Materialien

- » Arbeitsblatt (2.1.): Perspektivwechsel
- » Handreichung (2.2.): „Hinter uns mein Land“ von Babak Ghassim und Usama Elyas
- » Handreichung (2.3.): Belastungen der Migration
- » Add on (2.4.): Fragen an Geflüchtete
- » Add on (2.5.): Migrationsensible Beratung

Arbeitsblatt (2.1.): Perspektivwechsel

Diese Übung soll dabei helfen die eigene Perspektive zu wechseln und zu überprüfen, wozu ein Perspektivwechsel nützlich sein kann und wie er sich auswirkt. Zudem lässt diese Übung die eigene Haltung zum Thema Flucht und Migration reflektieren.

Übung:

Suchen Sie nach Praxisbeispielen aus Ihrer Arbeit mit Geflüchteten, die Ihre Perspektive verändert haben.

Folgende Fragen können dabei unterstützend sein:

- » Wozu ist es nützlich, die Perspektive zu wechseln?
- » Woran haben Sie erkannt, dass Sie die Perspektive gewechselt haben?
- » Woran haben die Geflüchteten gemerkt, dass Sie die Perspektive gewechselt haben?
- » Welche Werte können für den Perspektivwechsel hilfreich sein?
- » Wie wirkt sich der Wechsel der Perspektive auf Ihre Arbeit aus?

Erarbeiten Sie aus diesen Erfahrungen heraus in Dreiergruppen einen Leitsatz zum Thema ‚*Flucht und Migration*‘ und schreiben Sie diesen auf eine Moderationskarte.

Kommen Sie anschließend zurück ins Plenum.

Handreichung (2.2.): „Hinter uns mein Land“ von Babak Ghassim und Usama Elyas

„Hinter uns mein Land. Alles, was ich bin, wurde dort geboren.

Alles, was mir Heimat war:

Der Bolzplatz, wo wir als Kinder spielten.

Das Lächeln meiner ersten Liebe.

Der Apfelbaum bei uns im Park

und der kleine See hinterm Berg versteckt.

Der heiße Tee auf dem Blechtablett.

Faltige Geschichtenerzähler, Lachfalten zieren ihre Gesichter.

Quatsch-machen auf dem Rückweg von der Schule nach Haus.

Und nachts warten bis die Eltern schlafen und dann wieder raus.

Das quietschende Fahrrad meines Bruders, die Gedichte Nerudas

und der Geruch von nassem Rasen.

Radios, die gequälte Töne trotzdem wie Melodien raustragen.

Das Singen meiner Schwester am Morgen.

Meine Mutter...

Meine Mutter... mit all ihren Geldsorgen.

Und ich weiß nicht warum: Marienkäfer.

All das war mir Heimat.

All das war mir einst Heimat.

Aber ich konnte nicht mehr bleiben. Hinter uns: der Krieg,
das frische Grab meiner Eltern, der letzte Erdkrumen rollt noch ab,
hat seinen festen Platz noch nicht gefunden.

So frisch ist die Trauer. Und nix ist verarbeitet.

Ich konnte nicht mehr bleiben, man sprach von uns als den Todgeweihten.

Unsere Leute in Züge gezwungen, die im Rauch der Loks dahingleiten.

Unsere Türen zertrümmert, Schaufenster in Scherben.

Unsre Eltern verängstigt, Geschwister geschunden

und grausame Nachrichten von Freunden...

denen, die noch da waren... die meisten waren verschwunden.

Man konnte nicht mehr bleiben, keinen weiteren Tag mehr.

Der nächste Schritt in meiner Stadt,

war der letzte Schritt in meinem Land

und der schlimmste Schritt dann auf dieses rostige Boot,

was wanken wird zunächst,

uns halten wird zunächst.

Und dann wird es sinken. Uns dem Meer übergeben.

Im Meer so trostlos,
der Mond versteckt sich hinter den Wolken.
Die Nacht so dunkel... du siehst „nichts“.
 Stundenlang „nichts“.
 Und wenn ich im Dunkeln die Augen schließe, höre ich meiner Mutters Stimme.
 Um uns her ist nur das Meer, als wär unser Boot das Herz aller Dinge.
 Ich öffne die Augen und flüstere Richtung Himmel.
 Denn Gebete sind unsere Segel...

Rettungswesten werden den Rest übernehmen,
nur die Hoffnung können sie nicht tragen:
Ein Mann schwimmt auf mich zu „hier nimm Du,
ich schaffe es nicht mehr: Ein Jahr ist er alt und Bassem sein Name“.
Der Vater gleitet aus der Weste ins ewig Dunkelblaue...
So wurde ich das erste Mal Vater. Im Meer also. Per Übergabe also.
Der Mann aus der Weste
gab mir sein Erbgut als Erbe.
 Im Exil angekommen, habe ich schnell gemerkt, die wichtigsten Wörter sind
 Aufenthaltsgenehmigung, Entschuldigung und Danke.
Im Exil angekommen, sah ich eine Familie nach langer Zeit vereint.
Wie der Vater vor Glück wimmert,
still und aus tiefstem Innern,
mit all der Scham eines Menschen, der selten weint.
Ich folgte der Familie Schritt für Schritt, aber nur mit meinem Blick.
 Im Exil angekommen,
 aber die Heimatserde nimmt man an den Fußsohlen mit.
 Denn ich bin von dort. Und ich hab Erinnerungen.
 Ich bin geboren, wie die Menschen geboren werden:
 ich habe eine Mutter, die mich liebt.
 Und es bricht mir das Herz: in den Briefen, die sie schrieb,
 sehe ich, wie ihre Hand inzwischen zittert.
 Wenn ich nun Heimweh sage, sage ich Traum
 denn die alte Heimat gibt es kaum.
 Und bleiben wir hier, werden wir wie der Strand,
 nicht ganz Meer und nicht ganz Land.
Und bleiben wir hier, werden wir wie der Strand,
nicht ganz Meer, nicht ganz Land.

Im Exil angekommen: heißt mich ein Heer willkommen,
das andere Heer hisst mir fremde Fahnen.
Manchmal spürt man die Liebe, manchmal spürt man den Hass.
Dir schaut man aufs Kopftuch, mir in den Pass.
Aber sei ihnen nicht böse Habibi, vergib ihnen!
Sie vergaßen die Liebe, sie vergaßen die Bibel,
wünsch ihnen den Frieden! Im Gegenteil, Zeig's Ihnen:
Wir sind Stehaufmännchen!
reiß uns die Beine weg und wir gehen auf Händen!
 Reiß uns die Beine weg und wir gehen auf Händen!
 Machen das Beste aus unseren Leben bis unsere Leben enden.
 Und wer weiß, vielleicht kehre ich eines Tages heim
 und es wird nicht alles verwandelt sein.
 Vielleicht sehe ich unseren alten Apfelbaum
 oder den Bolzplatz hinter rostbraunem Zaun.
 Vielleicht umarme ich meine Geschwister
 und ich küsse meine Mutter
 und das Glück beißt seinen kleinen Zahn in mein Herz.
Mein Name ist Ahmed Yusuf, Vater von Bassem und ich bin Geflüchteter.
Ich bin aus Syrien geflohen.
 Mein Name ist Daniel Levy und ich bin Geflüchteter.
 Ich bin aus Deutschland geflohen.
Das Jahr ist 2016.
 Das Jahr ist 1938.

- » Quellenhinweis: **Ghassim, B., Elyas, U. (2016):** *Hinter uns mein Land* (Puffpuffs Happy Hour – 2016-03-20). Online verfügbar: https://www.youtube.com/watch?v=1Yk_JxynbPo, zuletzt aufgerufen am 23.01.2018.

Mit freundlicher Genehmigung von Graft Asiedu, D. de, RebellComedy GmbH Berlin.

Handreichung (2.3.): Belastungen der Migration

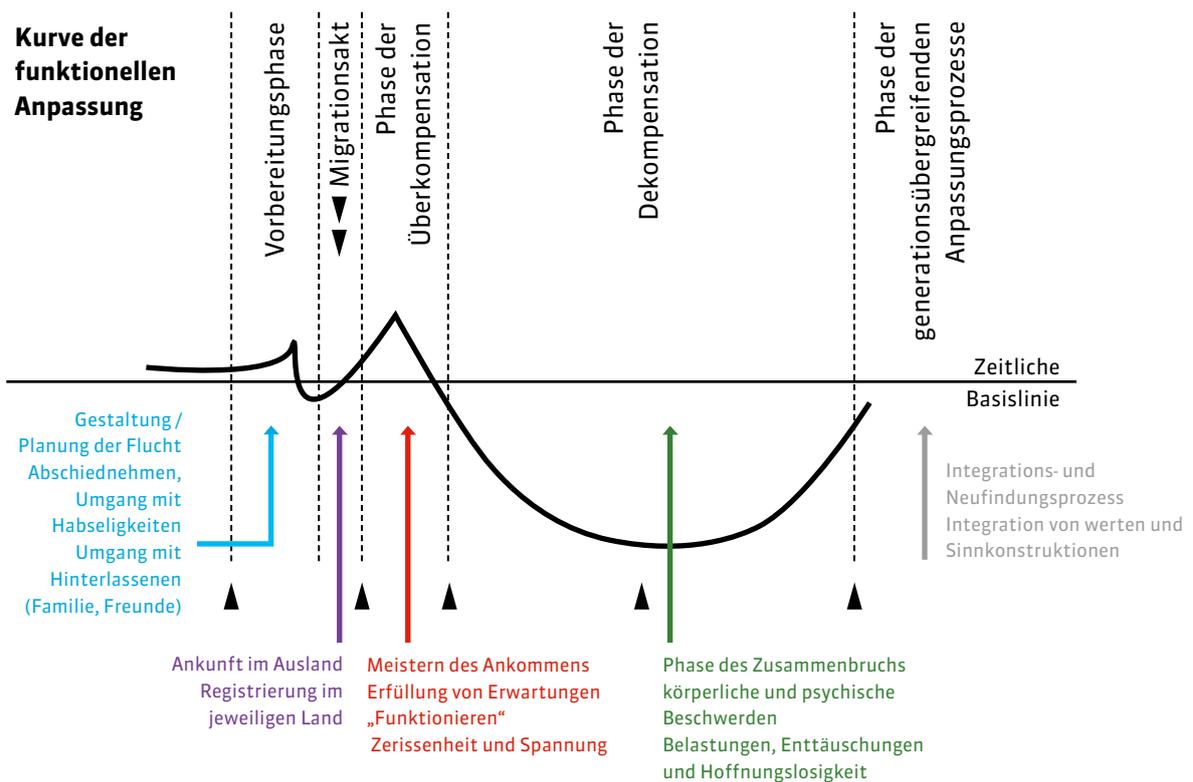


Abbildung 2: Belastung durch Migration (Sluzki, 2010)

- » Quellennachweis: Farblich überarbeitetes und ergänztes Diagramm nach Sluzki, C.E. (2010): Psychologische Phasen der Migration und ihre Auswirkungen. In Th. Hegemann, R. Salman. Handbuch Transkulturelle Psychiatrie. S. 110. Bonn: Psychiatrie Verlag. Online verfügbar: http://www.lsgbayern.de/fileadmin/flash/praxishandbuch2014/files/assets/basic-html/page370_images/0002.jpg, zuletzt aufgerufen am 26.01.2018

Add on (2.4.): Fragen an Geflüchtete

„Um den Übergang von einem ausgefüllten und überschaubaren Alltag in den nach allen Seiten offenen, gleichsam zugigen Alltag eines Geflüchtetenlebens zu erkunden [...]:

- » Wo sind Sie aufgewachsen?
- » Welches ist Ihre Muttersprache?
- » Welcher Religion gehören Sie an?
- » Wie viele Menschen gehören zu Ihrer Familie?
- » Wie sah die Wohnung, das Haus aus, in dem Sie aufwuchsen?
- » Wie haben sich Ihre Eltern kennen gelernt?
- » Gab es einen Fernseher?
- » Wo schliefen Sie?
- » Was gab es zu essen?
- » Was war in Ihrer Kindheit Ihr Lieblingsversteck?
- » Haben Sie eine Schule besucht?
- » Was für Kleidung trugen Sie?
- » Gab es Haustiere?
- » Haben Sie einen Beruf gelernt?
- » Haben Sie selbst Familie?
- » Wann sind sie aus Ihrer Heimat weggegangen?

- » Warum?
- » Haben sie noch Kontakt zu Ihrer Familie?
- » Mit welchem Ziel sind Sie aufgebrochen?
- » Wie haben Sie Abschied genommen?
- » Was haben Sie mitgenommen, als Sie weggingen?
- » Wie haben Sie sich Europa vorgestellt?
- » Was ist anders?
- » Wie verbringen Sie Ihre Tage?
- » Was vermissen Sie am meisten?
- » Was wünschen Sie sich?
- » Wenn Sie Kinder hätten, die hier aufwachsen, was würden Sie ihnen von der Heimat erzählen?
- » Können Sie sich vorstellen, dass Sie hier alt werden?
- » Wo soll man Sie begraben?“
- » **Quellennachweis: Erpenbeck, J. (2015): Gehen, Ging, Gegangen, 5. Auflage. S. 45. München: Knaus.**

Add on (2.5.): Migrationssensible Beratung

Das Zusammenleben von Eltern, Kindern und Jugendlichen in einer multikulturellen Gesellschaft braucht eine respektvolle Verständigung über tradierte und verinnerlichte religiöse Überzeugungen. Es geht nicht um dogmatische Interpretation des Lebens, sondern um einen[...] ‚Dialog im Alltag‘. Der soziale Friede zwischen den Generationen in einer Multi-Kulti-Gesellschaft hängt auch davon ab, ob es so etwas wie eine ‚versöhnte Verschiedenheit und Gemeinsamkeit‘ gibt.

Die konstruktivistische Grundannahme ‚Wirklichkeit besteht nur als Interpretation von Wirklichkeit‘ ist in der Beratung mit Migrantenfamilien hilfreich, denn dies bedeutet, dass man seine Deutungen sozialer Prozesse und Verhaltensmuster modifizieren kann. Aus systemischer Sicht ist es entscheidend, wie die Kräfte in den sozialen Beziehungen (Intersubjektivität) zusammenwirken oder sich polarisieren. Dies ist für die Beratung von Familien eine hilfreiche Perspektive, weil es nicht um die Frage nach den Ursachen und den Schuldigen geht, sondern um Lösungsbeiträge, die jeder beisteuern kann. Wichtig ist es, sich um das verbesserte Zusammenwirken aller Beteiligten zu kümmern, die Wertschätzung jedes Menschen in der Kommunikation zu verlebendigen und Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den Blick zu nehmen. Im Beratungskontrakt ist auch zu klären, inwieweit die Ratsuchenden eine Erwartung an ein direktives oder non-direktives Vorgehen des Beraters haben, inwieweit eine Fachautorität oder ein empathischer Dialogpartner gesucht werden und welche Settings / Methoden hilfreich sind. Relevant ist, wie offen oder geschlossen soziale Systeme sind. Für das Gelingen der Kommunikation in der Beratung sind zwei Dimensionen entscheidend:

Wie viel Vertrautheit braucht der Mensch, um sich im Beratungsgespräch verständigen zu können und sich verstanden zu fühlen?

Wie viel Fremdheit braucht der Mensch, damit im Beratungsgespräch neue Möglichkeiten ins Spiel kommen können?

Folgende Fragen zur Anregung und Auseinandersetzung mit dem Thema Migration können helfen, ein Verständnis für die uns fremden Hintergründe zu gewinnen:

- » „Wie gelingt das Zusammenwirken von Eltern und Kindern?“
- » Welche Bindungsmuster zeigen sich in den Familien?
- » Wie wird Nähe und Distanz mit Mimik und Gestik, Körpersprache und Blickkontakten unterschiedlich geregelt?
- » Welche ungeschriebenen Spielregeln gibt es, die die Kognition und Kommunikation steuern?
- » Ist die Wertehierarchie und die Auffassung von Würde/ Religion bei den Familienmitgliedern unterschiedlich oder gleich?
- » Welche Erziehungsleitbilder gelten für die Erziehung von Mädchen und Jungen?
- » Wie definieren Eltern ihre Verantwortung zwischen Erziehung – Kontrolle – Anpassung – Verselbständigung – Zukunftshoffnungen?

- » Welche Einstellung gibt es zur Sexualität und zur Sexualerziehung?
- » Wie werden Männer- und Frauenrollen, Vater und Mutterrollen gestaltet?
- » Wie gelingt Steuerung und Selbstverantwortung in der Kommunikation?
- » Wer hat die Definitionsmacht in religiösen und erzieherischen Fragen?
- » Was stärkt das interne und externe Ansehen der Familie? Wann gilt eine Familie als sozial integriert und erfolgreich?
- » Welche Bedeutung hat das soziale Ansehen/ die ‚Ehre‘/ die Würde für die Lebensführung? [...]
- » Welche sozialen Formen entfaltet die Familie als Wertegemeinschaft?
- » Welche Erwartungen haben die Eltern an eine Werteerziehung in Kindertagesstätten, Schulen, Kirchen usw.?
- » Welchen psychologischen Stellenwert haben Gebote und Verbote und was trägt zur Bildung eines personalen Gewissens bei?
- » Wie geht es Menschen, die erleben, dass Ihre als selbstverständlich gesehenen ‚Spielregeln‘ von Anderen nicht geteilt werden?
- » Welche Erklärungen und Lösungen gibt es für psychische und soziale Krisen und ihre Bewältigung?
- » Wie werden psychische Erkrankungen erklärt, beschrieben und geheilt?
- » Welche Zugänge zu beratenden Hilfen kennen diese Familien aus ihren Herkunftsländern und was sind hilfreiche Zugänge hier? [...]
- » Wie wird in der Beratung eine gegenseitige ‚Bejahung‘ ermöglicht und kommuniziert?
- » Welche Aufgabe kann Beratung als Seelen- und Kulturdolmetscher leisten? [...]
- » **Quellennachweis: Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V. (2016) (Hrsg.): Mit dem Fremdsein vertraut sein. Interkulturelle und interreligiöse Kompetenz in der Familienberatung. S. 46 f. Online verfügbar: http://www.bke.de/content/application/explorer/public/newsletter/2016/arbeitshilfe_interkulturelle_familienberatung.pdf, zuletzt aufgerufen am 23.01.2018.**

6. Modulthema 3: Umgang mit Traumata

*„Dass die Vögel der Sorge und des Kammers
über deinem Haupte fliegen,
kannst du nicht ändern.
Aber dass sie Nester in deinen Haaren bauen,
kannst du verhindern.“*
(Martin Luther)

Die Wahrscheinlichkeit ist hoch, dass Helfende in der Arbeit mit Geflüchteten auf traumatisierte Menschen treffen. Geflüchtete mussten in ihrer Heimat und auf ihrer Flucht oft lebensbedrohliche Ereignisse durchleben. Das Risiko an einer posttraumatischen Belastungsstörung oder Depression zu erkranken liegt bei geflüchteten Menschen um ein erhebliches höher, als im Bevölkerungsdurchschnitt. Vor diesem Hintergrund sind Helfende herausgefordert, Sicherheit und Stabilität anzubieten ohne die zumeist anhaltend, unsicheren Lebenssituationen Geflüchteter zu verschleiern. Um dieses leisten zu können, müssen Helfende zunächst lernen auf ihre eigene Belastbarkeit und Betroffenheit zu achten.

6.1 Lernangebot

Die Teilnehmenden reflektieren eigene Erfahrungen und Strategien im Umgang mit Traumata, indem sie selbst ‚unsichere‘ Perspektiven einnehmen. Sie erinnern sich an erfahrene, unangenehme und belastende Gefühle – die beispielsweise in Zusammenhang mit einem eng gehüteten Geheimnis stehen – sowie an Strategien, die sich in diesem Zusammenhang als hilfreich erwiesen haben. Diese Strategien werden im Plenum nebeneinander gestellt und auf die Situation von Geflüchteten bezogen. Auf diese Weise entsteht ein Fahrplan mit Unterstützungsmöglichkeiten, die geflüchteten Menschen Sicherheit in der Unsicherheit geben können.

6.2 Übung: Geheimnis

Die Übung stärkt das Empathievermögen von Helfenden in der Begleitung und Beratung von Geflüchteten. Durch die Reflektion eigener, belastender Situationen wird eine hilfreiche und sensible Haltung im Umgang mit möglichen Traumata entwickelt. In Einzelarbeit beschäftigen sich die Teilnehmenden damit, wie es wäre, selbst hilfeschend zu sein und ein Geheimnis aufdecken zu müssen, damit evtl. Hilfsangebote greifen können.

» Siehe: **Arbeitsblatt (3.1.): Geheimnisübung**

6.3 Übung: Unsere Herausforderungen – unsere Strategien

Die Teilnehmenden bilden drei Gruppen, die jeweils aus anderer Perspektive die besonderen Herausforderungen von Geflüchteten beschreiben. Dabei handelt es sich um die Gruppen der Hauptamtlichen, der Ehrenamtlichen und der Geflüchteten. Die Kernfrage lautet: Welche Herausforderungen stellen sich und welche Strategien sind hilfreich bzw. nicht hilfreich?

» Siehe: **Arbeitsblatt (3.2.): Unsere Herausforderungen – unsere Strategien**

6.4 Materialien

- » Arbeitsblatt (3.1.): Geheimnisübung
- » Arbeitsblatt (3.2.): Unsere Herausforderungen – unsere Strategien
- » Handreichung (3.3.): Umgang mit Traumata – eine systemische Annäherung
- » Add on (3.4.): Do's – wichtige Handlungsweisen für Helfende
- » Add on (3.5.): Professionelle Distanz wahren

Arbeitsblatt (3.1.): Geheimnisübung

Jede/r hat ein Geheimnis, etwas, das unangenehm oder peinlich ist, das auf keinen Fall bekannt werden soll. Sicherlich haben auch Sie ein solches Geheimnis. Stellen Sie sich dieses jetzt einmal genau vor, jede/r für sich. Keine Angst - es wird nicht veröffentlicht!

» Bitte nehmen Sie sich Zeit die folgenden Fragen für sich allein zu beantworten.

Wie geht es mir mit meinem Geheimnis? Welche körperlichen Reaktionen stelle ich fest?

» Nun stellen Sie sich bitte weiter vor, sie müssten dieses Geheimnis innerhalb einer Beratung/Betreuung offenlegen, weil Sie sonst alleine keine Lösung finden:

Was müsste Ihr Gegenüber tun, damit Sie sich mit ihrem Geheimnis gut aufgehoben fühlen?

Woran würde der Berater/Betreuer merken, dass Sie sich gut aufgehoben fühlen?

Arbeitsblatt (3.2.): Unsere Herausforderungen – unsere Strategien

Diese Übung soll darin unterstützen, sinnvolle Strategien zum Umgang mit Traumata zu entwickeln. Sowohl die Perspektiven der Helfenden, als auch die der Geflüchteten werden berücksichtigt.

Übung:

Erarbeiten Sie aus Ihrer Perspektive Ihre Herausforderungen und Strategien im Umgang mit Traumata.

- 1. Schritt:** Finden Sie sich bitte in drei Gruppen zusammen und bearbeiten Sie gemeinsam die folgenden Fragen:
 - » Welche besonderen Herausforderungen ergeben sich im Umgang mit Trauma für Sie?
 - » Welche Strategien haben sich im Umgang (nicht) bewährt?
 - » Wovon möchten Sie mehr machen?
 - » Wovon wollen Sie weniger machen?
- 2. Schritt:** Anschließend finden sich alle wieder im Plenum zusammen.

Handreichung (3.3.): Umgang mit Traumata – eine systemische Annäherung

Was versteht man unter einem Trauma:

Ein psychisches Trauma resultiert aus einer gravierenden, seelischen Verletzung, die unterschiedlichen Ursprungs sein kann.

In der Klassifikation zur Verschlüsselung von Diagnosen in der ambulanten und stationären Versorgung in Deutschland wird ein Trauma definiert als „ein belastendes Ereignis oder eine Situation kürzerer oder längerer Dauer, mit außergewöhnlicher Bedrohung oder katastrophenartigem Ausmaß, die bei fast jedem eine tiefe Verzweiflung hervorrufen würde“ (Deutsches Institut für medizinische Dokumentation und Information, 2017, 43.1).

Traumatische Erfahrungen können in Fluchtzusammenhängen zu unterschiedlichen Zeitpunkten stattfinden:

Prämigrationserfahrungen / Kumulative traumatische Erlebnisse

- » Krieg
- » Eigene körperliche Verletzung/vitale Bedrohung
- » Gewalterfahrung ohne familiäre Unterstützung (Flucht!)
- » Tod eines Angehörigen
- » Trennung von Eltern

Migrationserfahrungen / Kumulative traumatische Erlebnisse

- » Lebensgefahr auf Flucht (Grenzübertritt, Boot,...)
- » Verlust von Familie / Freunden auf Flucht
- » Inhaftierungen, Lager
- » Hunger
- » Gewalt durch ‚Schlepper‘: Missbrauch, Prostitution etc.

Postmigrationserfahrungen / Kumulative traumatische Erlebnisse

- » Zunehmende Belastung durch neue Stressoren
- » Unsicherheit des Bleibestatus
- » Abgelehnter Asylantrag
- » Mangel an persönlicher und institutioneller Unterstützung
- » Diskriminierung
- » Beengte Wohnverhältnisse
- » Trennung von Eltern
- » ...

Mögliche Symptome einer Posttraumatischen Belastungsstörung (PTBS) sind:

„Wiedererleben“

- » ‚Muss dauernd daran denken‘
- » Bild- und filmhafte Erinnerungen, Nachspielen
- » Alpträume
- » Belastung durch diese Erinnerungen
- » Vermeidung, Verdrängung
- » Vergebliche Versuche, diese Gedanken loszuwerden
- » Vermeidung von Situationen, die an Trauma erinnern

„Traumatische Erfahrungen können zu Traumafolgen und Symptomen, zu Posttraumatischen Belastungsstörungen (PTBS) führen“ (Simons 2017: 1-5)

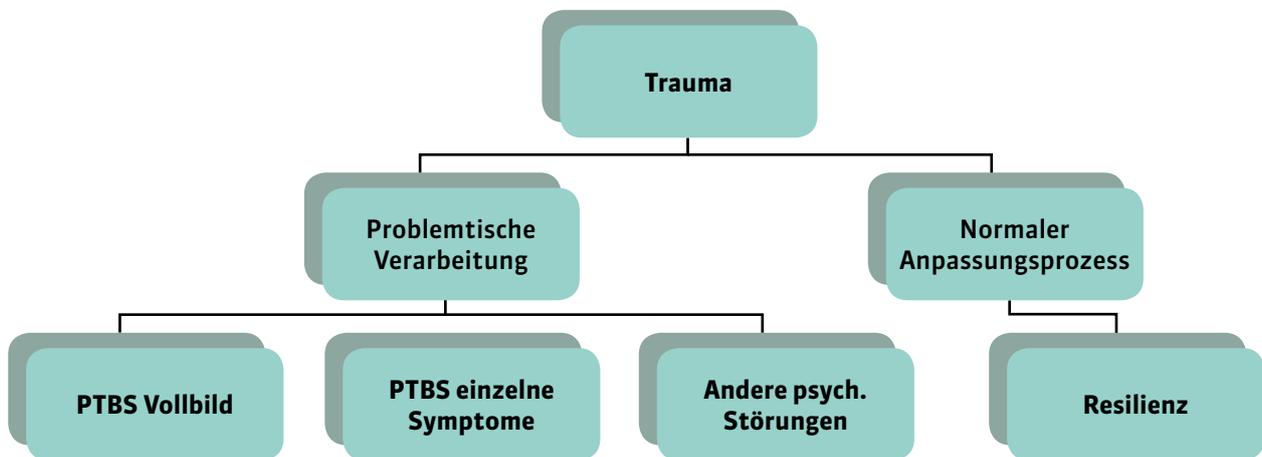


Abbildung 3: Traumafolgen (Simons, 2017: 4)

Stress-Symptome

- » Ein- und Durchschlafstörungen
- » Konzentrationsprobleme
- » Reizbarkeit
- » Hypervigilanz („auf der Hut“), Angst, Bauchschmerzen...
- » Schreckhaftigkeit, Erstarren (Dissoziation)
- » Regressives Verhalten (Bettnässen, Trennungsangst,...)
- » Ferner: Emotionale Instabilität (Komplexe PTBS)
- » Selbstverletzendes Verhalten
- » Suizidalität

Mögliche Traumafolgen sind:

- » Spontanremission anfänglicher Symptome!! [ein Verschwinden anfänglicher Symptome ohne psych./ med. Behandlung, (Hinweis des Autorenteam)]
- » Posttraumatische Belastungsstörung (PTBS)

- » Angststörungen
- » Depression
- » Bindungs- u. Persönlichkeitsstörungen
- » Störung des Sozialverhaltens
- » Substanzabusus“ (Simons 2017: 1-5)

Umgang mit Trauma:

Nicht jede/r Geflüchtete ist traumatisiert oder leidet an einer posttraumatischen Belastungsstörung. Im Umgang mit traumatisierten Menschen sollten stets Möglichkeiten der Bewältigung, der Gesunderhaltung und des posttraumatischen Wachstums im Mittelpunkt stehen. Gerade Menschen mit schweren, traumatischen Erlebnissen entwickeln mitunter ausgeprägte Umgangsweisen mit schwierigen Lebenssituationen. Es ist wichtig „sich von der Schwere der Ereignisse nicht zu sehr gefangen nehmen zu lassen und sich innerlich bewusst zu bleiben, dass Menschen im Allgemeinen über ein breites Potenzial an Fähigkeiten zur Überwindung von Traumata verfügen, sonst hätte die Menschheit wohl nicht überlebt.“ (Schlippe/Schweitzer 2007: 120). Ein überwiegender Teil traumatisierter Menschen gibt sogar an, positive Erlebnisse in einem oder mehreren Bereichen des posttraumatischen Wachstums zu empfinden. Zu diesen Bereichen gehören

- » die Intensivierung und Wertschätzung des Lebens
 - » die Intensivierung in den persönlichen Beziehungen
 - » das Bewusstwerden eigener Stärken
 - » die Intensivierung des spirituellen Bewusstseins
- » **Quellennachweis: Schlippe, A., Schweitzer J. (2015): Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung II. Das störungsspezifische Wissen, 6. unveränderte Auflage. S. 120. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.**
- Simons, M. (2017): Traumatisierte minderjährige Geflüchtete zwischen Jugendhilfe und Klinik. Vortrag auf dem 5. Fachtag: Keine Angst vor dem Trauma. Trauma-sensible Arbeit in der Jugend- und Familienhilfe. Maria im Tann – Zentrum für Kinder-, Jugend- und Familienhilfe. Online verfügbar: http://www.mariaimtann.de/wp-content/uploads/2017/09/Simons_UMF-Ambulanz_MIT2017.pdf, zuletzt aufgerufen am 23.01.2018.**
- » **Quellenhinweis: Tedeschi, R.G. (2006): Bereiche posttraumatischen Wachstums. In: Psychotherapie der posttraumatischen Belastungsstörungen. Andreas Maercker (Hrsg.): Krankheitsmodelle und Therapiepraxis - störungsspezifisch und schulenübergreifend. Stuttgart: Georg Thieme Verlag.**

Add on (3.4.): Do's – wichtige Handlungsweisen für Helfende

„**Zuhören können**“ – d.h. darauf eingehen, wenn der Betroffene über seine Erlebnisse und Erfahrungen erzählen möchte. Sprechen kann helfen, die Situation besser zu verstehen und verarbeiten.

Ein Gesprächsangebot machen: ‚nicht abwiegeln, aber auch nicht drängeln‘ – ungünstig ist sowohl „da brauchen Sie jetzt nicht drüber nachdenken, jetzt sind Sie in Sicherheit“ als auch „da müssen Sie unbedingt drüber sprechen“, denn: Der betroffene Mensch selbst entscheidet, wann, wo und worüber er mit wem spricht. [...]

Informationen und Erklärung geben: Wenn man psychosomatische und psychische Symptome wahrnimmt, ist es wichtig, die Symptome und Beschwerden als normale Reaktionen auf all das Schlimme einzuordnen, was die Person erlebt hat. Dies gilt auch für Gefühlsausbrüche und angst-machende Gedanken, wie ‚verrückt zu werden‘. Gerade hier gilt es, Ruhe zu bewahren, sie zuzulassen, sie nicht zu bewerten und sie zur Entlastung des Betroffenen immer wieder als normale Reaktionen auf seine psychische Situation einzuordnen. Gleichzeitig sollen die Beschwerden ernst genommen werden und professionell behandelt werden. [...]

Normalität herstellen und wiederfinden – d.h. Unterstützung des Betroffenen bei der Planung ‚normaler‘ Tagesabläufe, mit Einkauf, Freizeit und sozialen Kontakten, gegebenenfalls auch Ermutigung an Zeremonien/Festen, die für die jeweilige Kultur wichtig sind, teilzunehmen, etc.

Das **Selbstwertgefühl** stärken – z.B. dadurch, dass man Anerkennung dafür signalisiert, was jemand in der Vergangenheit geleistet hat, dadurch, dass man das Augenmerk darauf richtet, was jemand kann/schafft, dadurch, dass man auf kleine Fortschritte und Erfolge hinweist, d.h. auch positive Rückmeldung geben, Stärken herausstellen, gemeinsam lachen, füreinander dasein, etc.

Die **Selbstwirksamkeit stärken**, heißt, jemanden unterstützen aber ihm nicht zu viel abnehmen, immer darauf hinarbeiten, dass durch die Unterstützung für den Betroffenen eigene kleine Handlungsspielräume eröffnet werden, in welchen er /sie sich in seinem/ihrer Alltag, z.B. seinen/ihren sozialen Beziehungen, als Selbst erfolgreich Handelnde/r wahrnehmen kann.

Gegen Generalisierungen arbeiten – d.h. extreme Bewertungen, wie ‚alles‘, ‚nichts‘, ‚immer‘ oder ‚nie‘ aufgreifen und anhand von Alternativbeispielen relativieren.

- » **Quellennachweis: Schneck, U. (2015): Hilfen für den Umgang mit traumatisierten Flüchtlingen. Handout zum Vortrag, gehalten am 16.6.2015 im Landratsamt Tübingen. Online verfügbar: <http://aktiv.fluechtlingsrat-bw.de/files/Aktiv-Dateien/Dokumente/Materialien%2007%20Gesundheit%20und%20Sozialleistungen/11%202015-06%20refugio%20tue%20informationen%20traumatisierung.pdf>, zuletzt aufgerufen am 23.01.2018.**

Add on (3.5.): Professionelle Distanz wahren

- » „gute, klare und transparente Zeitstruktur (was mache ich wann und mit wem bis wann?) Anfang, Ende, Raum und Zeit für ein Gespräch kann helfen keine übertriebenen Erwartungen zu wecken und kann überhöhten Ansprüchen an sich selbst und die Betroffenen vorbeugen.
- » Klarheit und Transparenz gegenüber den Geflüchteten: Was ist meine Rolle, was kann ich tun, was nicht.
- » Die eigene Belastbarkeit einschätzen und Belastungsgrenzen ansprechen: Die eigene Belastbarkeit einschätzen können und wissen, wo die Grenzen der Belastbarkeit liegen, ist oftmals gar nicht so leicht, auch hier kann der Austausch mit Kolleginnen und die Supervision hilfreich sein.
- » Grenzen zu setzen ist ok! Sich zu trauen, Grenzen zu setzen, d.h. sich nicht scheuen, jemanden angemessen zu ‚stoppen‘, wenn man merkt, dass man nicht mehr zuhören kann.
- » Unterstützungsnetz aktivieren statt „ich bin die einzige, die...“
- » Die Verantwortung da lassen, wo sie hingehört: Die Verantwortung für das Schicksal und Leiden des Menschen, den man begleitet, sollte man immer bei den Stellen lassen, die tatsächlich dafür verantwortlich sind. Für eine schlechte Wohnsituation sind z.B. andere Stellen zuständig. Man darf mit den Schwierigkeiten mitfühlen, aber sollte immer den eigenen Aufgabenbereich und die eigenen Grenzen im Blick haben.“
- » **Quellennachweis: [Schneck, U. \(2015\): Hilfen für den Umgang mit traumatisierten Flüchtlingen. Handout zum Vortrag, gehalten am 16.6.2015 im Landratsamt Tübingen. Online verfügbar: <http://aktiv.fluechtlingsrat-bw.de/files/Aktiv-Dateien/Dokumente/Materialien%2007%20Gesundheit%20und%20Sozialleistungen/11%202015-06%20refugio%20tue%20informationen%20traumatisierung.pdf>, zuletzt aufgerufen am 23.01.2018.](http://aktiv.fluechtlingsrat-bw.de/files/Aktiv-Dateien/Dokumente/Materialien%2007%20Gesundheit%20und%20Sozialleistungen/11%202015-06%20refugio%20tue%20informationen%20traumatisierung.pdf)**

7. Modulthema 4: Kommunikation für Vielfalt

Jeder Mensch konstruiert ‚aus sich selbst heraus‘ eine eigene Wirklichkeit, die sich aus eigenen Erfahrungen, Lebensumständen und sozialen Bezügen speist. Es gibt keine ‚universelle‘ Wirklichkeit, die ein ‚allgemeingültiges‘ Verstehen erlauben würde. Allein Kommunikation, die nicht voreingenommen ist, kann Zugänge für Verstehen stiften.

7.1 Lernangebot

In der Arbeit mit Geflüchteten sind Helfende häufig mit Schilderungen konfrontiert, die ihnen nicht vertraut sind. Um sich mit unterschiedlichen Geflüchteten unvoreingenommen verständigen zu können, erarbeiten sich die Teilnehmenden eigene ‚Schlüssel der Kommunikation‘.

7.2 Übung: Was ist Ihr Schlüssel zu anderen Kulturen?

Die Teilnehmenden sprechen über eigene Zugangsweisen in der Kommunikation mit vielfältigen Akteuren. Dabei stützen sie sich auf die Bildmetapher des Schlüssels.

» *Siehe: **Arbeitsblatt (4.1.): Was ist Ihr Schlüssel zu anderen Kulturen?***

7.3 Übung: Bildübung

Diese Übung unterstützt dabei, sich beschreibend der Wirklichkeit eines anderen Menschen anzunähern und dabei zu erfahren, wie divers Verstehens- und Übersetzungsspielräume sind.

» *Siehe: **Arbeitsblatt (4.2.): Bildübung***

7.4 Übung: Hypothesenbildung – der Fall Tarek

Diese Übung unterstützt Helfende darin, in ihrer Hypothesenbildung offen, wertschätzend und fragend vorzugehen. So werden Vorwegannahmen gemieden und der Weg für konstruktive Lösungen geebnet.

» *Siehe: **Arbeitsblatt (4.3.): Hypothesenbildung – der Fall Tarek***

7.5 Übung: Umgang mit Vielfalt in der Praxis

Diese Übung soll helfen, mit Vielfalt und Unterschieden umzugehen und arbeitsfähig zu bleiben. Dabei soll sowohl die sachliche Ebene, als auch die Achtsamkeitsebene und die Ebene des interkulturellen Austausches in den Fokus genommen werden.

» Siehe: **Arbeitsblatt (4.4.): Umgang mit Vielfalt in der Praxis**

7.6 Materialien

- » Arbeitsblatt (4.1.): Was ist Ihr Schlüssel zu anderen Kulturen?
- » Arbeitsblatt (4.2.): Bildübung
- » Arbeitsblatt (4.3.): Hypothesenbildung – der Fall Tarek
- » Arbeitsblatt (4.4.): Umgang mit Vielfalt in der Praxis
- » Handreichung (4.5.): Systemische Grundannahmen für einen Dialog der Vielfalt
- » Add on (4.6.): Differenzbewusstsein in der Beratung

Arbeitsblatt (4.1.): Was ist Ihr Schlüssel zu anderen Kulturen?

Bitte suchen Sie sich einen Schlüssel aus und überlegen Sie, was Ihr Schlüssel zu anderen Kulturen ist? Welcher Schlüssel hat sich bislang für Sie am meisten bewährt, um einen Zugang zu anderen Kulturen zu eröffnen?



Abbildung 4: Schlüssel (Foto und Bearbeitung: Margareta Acht, 2018)

Schneiden Sie zuvor die Schlüssel aus und legen Sie sie aus, so dass die Teilnehmenden sich ihren jeweiligen Schlüssel aussuchen können.



Abbildung 5: Schlüssel 2 (Foto und Bearbeitung: Margareta Acht, 2018)

» Quellennachweis: Foto und Bearbeitung: Margareta Acht, 2018.

Arbeitsblatt (4.2.): Bildübung

Diese Übung findet in Tandems statt. Sie soll ermöglichen, sich beschreibend der Wirklichkeit eines anderen Menschen anzunähern. Dabei werden auch eigene Grenzen der Annäherung deutlich.

Benötigt wird eine große Anzahl an Abbildungen aus unterschiedlichen Bereichen (Politik, Kultur, Musik, zwischenmenschliche Begegnungen, Spiritualität, Tierwelt u.a.). Die Anzahl der Abbildungen sollte je nach Gruppengröße ausgewählt werden. Sie können z.B. Postkarten, Ausschnitte aus Zeitungen und Zeitschriften oder Bilder, die Sie im Internet finden, nutzen.

- 1. Schritt:** Jede/r Teilnehmende bekommt eine Bildkarte. Sorgen Sie dafür, dass Ihr/e PartnerIn es auf keinen Fall sieht.
- 2. Schritt:** Beschreiben Sie Ihrem/r PartnerIn das Bild; sie dürfen dafür alle Worte benutzen: Der/Die PartnerIn soll anhand von Ihren Beschreibungen das Bild aufmalen, welches vor seinem/ihrem inneren Auge entsteht. Es sollen keine Rückfragen gestellt werden.
- 3. Schritt:** Wechsel: Führen Sie die Übung nun mit getauschten Rollen noch einmal durch.
- 4. Schritt:** Auswertung: Welche Erfahrungen haben Sie beim Beschreiben / beim Aufmalen gemacht?
- 5. Schritt:** Transfer: Wie lassen sich die Erkenntnisse für die Beratung von Geflüchteten nutzen?

Arbeitsblatt (4.3.): Hypothesenbildung – der Fall Tarek

Diese Übung soll Sie dabei unterstützen, unterschiedliche Perspektiven einzunehmen, eigene Ideen zu hinterfragen und offen zu bleiben in Bezug auf ein Beratungsergebnis. Dies ermöglicht eine Begegnung ‚auf Augenhöhe‘ und verhindert voreilige Zuschreibungen.

Lesen Sie bitte das Fallbeispiel und finden Sie sich in Triaden zur gemeinsamen Bearbeitung der nachfolgenden Fragen zusammen.

Fallbeispiel Tarek A.

- » Tarek (16 Jahre) ist mit seinem 24-jährigen Bruder aus Damaskus (Syrien) geflohen, um dem Militärdienst zu entgehen. Deutschland war seit Beginn der Flucht das Reiseziel. Die Eltern sind zusammen mit ihrer 12-jährigen Tochter im Heimatland geblieben.
- » Tarek hat erst auf der Flucht erfahren, dass es sich um eine Flucht handelt. Seine Familie hat ihm erzählt, es handele sich um eine Urlaubsreise. Die Flucht dauerte insgesamt 8 Wochen. Tarek flüchtete zusammen mit seinem Bruder (24 Jahre) und seinen Cousins mütterlicherseits (23 Jahre, 15 Jahre).
- » Während der Flucht auf dem Boot ertrank sein 15-jähriger Cousin beinahe und musste reanimiert werden. Die jungen Männer wurden auf der Flucht mehrfach getrennt und fanden wieder zusammen.
- » Nach der Einreise in Deutschland im Januar 2016 lebten die beiden Brüder mit ihren beiden Cousins für einige Monate in einer Wohngruppe der teilstationären Jugendhilfe. Tarek ist in einer Berufsschule eingeschult worden, weigerte sich dann aber dorthin zu gehen, weil er wie sein 15-jähriger Cousin auf die Gesamtschule gehen wollte. Nach den Sommerferien wurde diesem Wunsch nachgegeben. Im Herbst 2016 verabschiedeten sich die beiden Cousins von Tarek und seinem Bruder und verließen Deutschland in einer Nacht- und Nebelaktion.
- » Zeitgleich gab es eine finale Anhörung im ‚Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)‘, bei der entschieden wurde, dass Tarek und seinem Bruder ein dreijähriges Bleiberecht zugesprochen wird. Infolgedessen übernimmt Tareks Bruder die Vormundschaft für ihn und die beiden beziehen eine eigene Wohnung. Ab diesem Zeitpunkt verweigerte Tarek den Schulbesuch. Acht Wochen lang wurde versucht, Lösungen zu finden, wie es weitergehen kann. Sein älterer Bruder war mit der Situation durchweg überfordert und äußerte dies auch. In Kooperation mit der Schule besprach das Helfersystem mit Tarek, dass es vorerst ausreichend sei, einem Praktikum nachzugehen, um dann zu einem späteren Zeitpunkt an einem weiteren Schulbesuch anzuschließen. Tarek sicherte seine Kooperation zu.

- » Es wurden verschiedene Praktikumsstellen angefragt und es gab unterschiedliche Zusagen. Tarek ging zu den Vorstellungsgesprächen in die Betriebe, entschied sich aber anschließend immer dagegen. Von da an war eine Kontaktaufnahme zu Tarek kaum mehr möglich. Sein Bruder widmete sich seinen eigenen Themen und Bedürfnissen und dem Ehrgeiz alles Notwendige zu erledigen, um endlich an der Uni studieren zu können.
- » Tarek war viel alleine und sich selbst überlassen und nahm Kontakt zu einer bekannten Gruppe von jungen Geflüchteten auf, die durch regelmäßige Delikte auffällig wurden.
- » Was tun wir nun mit Tarek?

Aufgabenbeschreibung:

1. **Schritt:** Bilden Sie Hypothesen für das Fallbeispiel.
2. **Schritt:** Nehmen Sie nun 1-2 Hypothesen heraus und prüfen Sie, ob...
 - » die Hypothesen im Konjunktiv formuliert sind?
 - » Wertschätzend formuliert sind?
 - » Linear, kausal oder zirkulär sind? Weitere Systeme miteinbezogen werden?
 - » mindestens eine verrückte Hypothese dabei ist?
3. **Schritt:** Formulieren sie abschließend die Hypothese in eine offene Frage um.

Arbeitsblatt (4.4.): Umgang mit Vielfalt in der Praxis

In dieser Übung bearbeiten die Teilnehmenden das Thema Umgang mit Vielfalt aus unterschiedlicher Perspektive.

Bitte bilden Sie drei Gruppen, die – wie nachfolgend beschrieben – ausgerichtet sind. Im Anschluss werden die Ergebnisse aus den Gruppen im Plenum diskutiert.

» **Gruppe blau ,Fokus Sachebene‘**

Erstellen Sie bitte einen sachorientierten Leitfaden für den Umgang mit Vielfalt. Die Adressaten des Leitfadens sind Mitarbeiter aus der Hilfe für Geflüchtete.

» **Gruppe gelb ,Fokus (Selbst-)Achtsamkeit‘**

Setzen Sie sich bitte damit auseinander, wie ein selbstachtsamer Umgang mit Vielfalt gelingen kann, wenn diese die eigenen ethischen und moralischen Grenzen überschreitet.

» **Gruppe rosa ,Fokus Multikulturelle Vielfalt‘**

Diskutieren Sie bitte, wofür Vielfalt in der Praxis nützlich ist und welchen Nutzen Unterschiedlichkeiten haben können.

Handreichung (4.5.): Systemische Grundannahmen für einen Dialog der Vielfalt

Systemische Grundannahmen

- » Konstruktivismus: Es gibt nicht ‚die‘ Wahrheit, wir konstruieren unsere Wirklichkeit kommunikativ und interaktiv, also dialogisch
- » Realität ist abhängig vom Beobachter, Annäherung an die Realitäten anderer durch Diskurs und Kooperation
- » Systemische Denkweise als Orientierung gebende Landkarte. Die Nützlichkeit der Landkarten bemessen wir daran, wie erfolgreich sie uns durch die Landschaft führt
- » Menschen besitzen keine statischen Eigenschaften, diese entwickeln sich stetig, angepasst an sich verändernde Situationen und immer im Zusammenhang des Gesamtsystems
- » Stereotype und Vorurteile können durch die Irritation gewohnter Denkgewohnheiten kritisch beleuchtet werden
- » Weg von Zuschreibungen hin zu Fokussierung von Relationen, Strukturen oder Kontexten
- » Hilfeprozesse als wechselseitige Selbstorganisationsprozesse

Systemisches Handeln in der Hilfe für Geflüchtete

- » Offenheit und Neugier zur Erkundung der aktuellen Realität von Geflüchteten
- » Wertschätzung und Respekt vor der Autonomie, vor dem Selbstwert der anderen und die Achtung ihrer Überzeugungen und Wirklichkeitskonstruktionen
- » Würdigung des bisherigen Handelns als Lösungsversuch
- » Haltung des Nichtwissens und der Neugier → Menschen als ExpertInnen ihres eigenen Lebens ansehen
- » Den Menschen als Ganzes in den Blick nehmen
- » Positiven Selbstwert unterstützen als Wachstumsförderung

Transfer in die Kommunikation für Vielfalt

Helfende in der Geflüchtetenhilfe und die Geflüchteten können Vorreiter eines Austausches werden

- » wenn sie sich wechselseitig als gleichwertig achten
- » wenn sie in der Lage sind, Perspektivwechsel vorzunehmen
- » wenn sie andere anerkennen und sich in das Gegenüber hineinversetzen.
- » Schaffung unterschiedlicher ‚Landkarten der Bedeutung‘ anstatt sich fest und ausschließlich an das eigene Wertesystem zu klammern
- » Frage für die Geflüchtetenhelfer: Wie kann es Helfenden gelingen, kulturelle Vielfalt anzunehmen und zu gestalten?
- » Prinzip der Diversität: Hinter der Frage nach dem Umgang mit kultureller Vielfalt verbirgt sich ein bedeutsames Thema der heutigen Zeit: Diversität (lat. Diversitas: Vielfalt, Breite)
- » Diversität beschreibt den zunehmenden Grad an Pluralität und Verschiedenheit zwischen Menschen und sozialen Strukturen. Kultur ist dabei nur ein Aspekt unter vielen
- » Leiprecht postuliert eine „diversitätsbewusste Aufmerksamkeit als untersuchende Haltung“, die es ermögliche, angemessene Balancen im Umgang mit Vielfalt zu finden (Leiprecht 2011):

Balance 1: Keine Differenzblindheit

- » Individuen nicht auf einen bestimmten Unterschied oder eine bestimmte Unterscheidung reduzieren.
- » stets nach mehr als einer Differenzlinie wie z.B. der ethnischen Zugehörigkeit fragen und darauf achten, ob und in welcher Weise verschiedene Differenzen wie z.B. Geschlecht und ethnische Zugehörigkeit zusammenspielen (Intersektionalität)

Balance 2: Wahrnehmung von Differenzlinien und strukturellen Verhältnissen

- » Menschen nicht in gruppenbezogene Schubladen stecken, sondern Individualität im sozialen Kontext sehen.
- » Individuen handeln in subjektiven Möglichkeitsräumen (historische und gesellschaftliche Kontexte)
- » Fokus: Wie gehen Menschen mit ihren Kontexten um?

Balance 3: Unterschiede voneinander unterscheiden

- » Unterschiede können mit sozialen Benachteiligungen, Ausgrenzungsprozessen, Stigmatisierungen usw. verbunden sein – Unterschiede können auch harmlos sein, als lustvoll erlebt werden
- » Ist die Angelegenheit bedeutungsvoll: Unterschiede thematisieren und hinterfragen → Skandalisierung
- » Handelt es sich um eine ‚konfliktfreie Geschichte‘: Unterschiede stehen lassen, einer unnötigen ‚Aufladung‘ mit Bedeutung vorbeugen → Entdramatisierung

Diversitätsbewusstes Handeln in der Hilfe für Geflüchtete

In einer systemischen Grundhaltung diversitätsbewusst zu agieren, bedeutet also:

- » offen und neugierig sein
- » sehr fremd anmutende Landschaften erkunden, indem die eigenen aber auch die Landkarten der geflüchteten Menschen genutzt werden
- » Kommunikation gestaltet sich eher fragend als behauptend, eher wissen wollend als erklärend, eher partizipativ gemeinsam gestaltend als dominant instruierend
- » In der Geflüchtetenhilfe geht es nicht zuletzt darum, die Resilienzen und Ressourcen aller Beteiligten zu erkennen, fördern und stärken
- » Anwendung des dialogischen Prinzips

Dialogisches Prinzip als Schlüssel zur Kommunikation für Vielfalt

Nach dem dialogischen Prinzip zu kommunizieren, bedeutet:

- » Augenhöhe
 - » Absolute Wertschätzung für die Situation
 - » Hierarchiefreiheit
 - » Professionelle Neugier
 - » Sowohl als auch
 - » Unterschiede bearbeiten
 - » Gemeinsamkeiten herausfinden
- » **Quellenhinweis:** **Leiprecht, R. (2011) (Hrsg.):** *Diversitätsbewusste Soziale Arbeit.* Schwalbach/Ts: Wochenschauverlag.

Add on (4.6.): Differenzbewusstsein in der Beratung

Vielfalt lässt sich vor dem Hintergrund von Kategorisierungen verdeutlichen, die u.a. über sexuelle, kulturelle und soziale Zuschreibungen hergestellt werden. Eine Frau oder ein Mann zu sein, aus einem anderen Land mit einer anderen Sprache und anderem kulturellen Hintergrund zu stammen, prägt die Persönlichkeit eines Menschen. Verschiedene Aspekte einer Persönlichkeit erweisen sich in unterschiedlichen Zusammenhängen mal als Ressource, mal als problematisch und mal als nicht weiter relevant.

In der Beratung in interkulturellen Settings gilt es, Beratende darin zu unterstützen, Menschen nicht voreilig aus einer bestimmten Perspektive zu betrachten und stattdessen deren Kontexte, Lebenssituationen und persönliche Einstellungen mit einzubeziehen.

Diese Fragen helfen dabei, eine Perspektive der Vielfalt zu gewinnen:

- » Wer führt Kategorisierungen über sexuelle, kulturelle und soziale Zuschreibungen ein?
- » Gibt es einen Konsens für die Relevanz dieser Kategorisierungen?
- » Wie wird diese verwendet? Als Ursache des Problems? Als Bedingung? Als Konsequenz? Als Ressource zur Problemlösung?
- » Welche weiteren Perspektiven sind denkbar?
- » Sind alternative Perspektiven sinnvoller?
- » Würde sich das professionelle Handeln unter dem alternativen Ansatz verändern?
- » **Quellenhinweis: Mecheril, P. (2006): Beratung in der Migrationsgesellschaft. Paradigmen einer pädagogischen Handlungsform. In: Cyrus, N., Treichler A. (Hrsg.) Soziale Arbeit in der Einwanderungsgesellschaft. Grundlinien, Konzepte, Handlungsfelder, Methoden. Frankfurt a.M.: Brandes & Apsel. S. 371-387. Online verfügbar: http://www.staff.uni-oldenburg.de/paul.mecheril/download/beratung_mecheril2004.pdf, zuletzt aufgerufen am 31.01.2018.**

8. Modulthema 5: Netzwerkkompetenzen

*„Zusammenkommen ist ein Beginn,
zusammenbleiben ist ein Fortschritt,
zusammenarbeiten ist ein Erfolg.“*

(Henry Ford)

Die Zusammenarbeit von ehren- und hauptamtlich Tätigen bewegt sich zumeist zwischen Kooperation und Konfrontation. Wie lassen sich Unterstützungsstrukturen schaffen, die auf jeweilige Aufgabenfelder zugeschnitten und einer zuverlässigen wie nachhaltigen Zusammenarbeit förderlich sind? Gerade wenn Aufgabenfelder sich überschneiden ist es notwendig zu klären, wer an einem bestimmten Auftrag weiterarbeitet. So kann vermieden werden, dass aneinander vorbei gearbeitet wird.

8.1 Lernangebot

Die Teilnehmenden erarbeiten sich Strategien des Zusammenarbeitens, die auf der Wertschätzung eigener Fähigkeiten und Strategien sowie die von anderen Netzwerkmitgliedern fußen. Diese grundsätzlich anerkennende Haltung eröffnet neue Be- und Umwertungen schwieriger Konstellationen sowie weitergehende Klärungen fachlicher und sachlicher Arbeitsaufteilungen.

8.2 Übung: Konkurrenz und Kooperation

Diese Übung soll dabei helfen Konkurrenzsituationen zu identifizieren und einen Umgang mit Konkurrenz in Richtung einer gelingenden Kooperation zu finden. Die Teilnehmenden diskutieren zunächst in Kleingruppen und anschließend im Plenum die folgenden vier Fragen:

- » Wo ist Ihnen Konkurrenz in der Hilfe für Geflüchtete bisher begegnet?
 - » Wie sind Sie bisher mit dieser Konkurrenz umgegangen? Wofür kann Konkurrenz nützlich sein?
 - » Wie kann es gelingen, von einer Konkurrenz in eine Kooperation zu kommen?
 - » Welche Werte/ Ressourcen können dabei hilfreich sein?
- » Siehe: **Arbeitsblatt (5.1.): Mein Auftrag – Dein Auftrag**

8.3 Übung: Reframing – eine andere Deutung finden

Eine Bedeutung eines beispielsweise problematischen Verhaltens zu erweitern – indem etwa dieses Verhalten als Lösungsversuch anerkannt wird - ist das Ziel dieser Übung. Die Teilnehmenden werden gebeten herausforderndes Verhalten zu benennen, das Ihnen in der Zusammenarbeit mit NetzwerkpartnerInnen in der Geflüchtetenhilfe begegnet ist.

Die Antworten werden auf Moderationskarten festgehalten und die Teilnehmenden positionieren sich bei derjenigen Antwort, mit der sie am stärksten konfrontiert sind. Die so ausgewählten Verhaltensweisen werden unter der Fragestellung ‚Was sichert dieses Verhalten ab? Wofür ist es gut?‘ betrachtet. So können alternative Erklärungsmöglichkeiten für das Verhalten gefunden und eine neue Bedeutungsgebung geschaffen werden.

» Quellenhinweis: **Schwing, R., Fryszer, A. (2013): Systemisches Handwerk. Werkzeug für die Praxis.** S. 242 ff. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

8.4 Übung: Netzwerkkompetenzen

Die Übung dient dazu in Kooperation eine Problemlösung zu entwickeln. Dabei sollen Konflikte erlebt und erkannt werden. Die individuelle Herangehensweise wird als Förderungs- oder Hindermöglichkeit für die gemeinsame Zielerreichung dargestellt.

» Siehe: **Arbeitsblatt (5.2.): Netzwerkkompetenzen | Handreichung (5.3.) Netzwerkarbeit**

8.5 Übung: Positives Spekulieren

Diese Übung soll helfen durch kollegiales Feedback auf bereits vorhandene Ressourcen in der Zusammenarbeit zurück zu greifen. Hierzu finden sich die Teilnehmenden in Triaden zusammen und vervollständigen mit Blick auf Ihre Gruppenteilnehmenden den folgenden Satz:

Wenn ich Dich so ansehe, dann denke ich, Du kannst in zieldienlicher, nützlicher Weise folgende Fähigkeit/Qualität in die Geflüchtetenhilfe einbringen...

8.6 Übung: Markt der Möglichkeiten

Diese Übung stiftet für die Teilnehmenden die Möglichkeit, sich selbst innerhalb der Gruppe mit eigenen, im Arbeitskontext gewonnen Erfahrungen zu vernetzen. Jeder und jede hat i.d.R. bereits hilfreiche Erfahrungen gesammelt, von denen andere partizipieren können. Diese Erfahrungen können auf Moderationskarten o.ä. gesammelt und ausgelegt werden.

8.7 Materialien

- » Arbeitsblatt (5.1.): Mein Auftrag – Dein Auftrag
- » Arbeitsblatt (5.2.): Netzwerkkompetenzen
- » Handreichung (5.3.): Gemeinsame Regeln für die Kooperation von Haupt- und Ehrenamt
- » Add on (5.4.): Kluge Wege der Vernetzung

Arbeitsblatt (5.1.): Mein Auftrag – Dein Auftrag

Diese Übung soll dazu beitragen jeweilige Zuständigkeiten von ehrenamtlich und hauptamtlich Helfenden zu klären.

- 1. Schritt:** Bitte übertragen Sie auf ein Plakat die nachfolgenden, sich überschneidenden Kreise.
- 2. Schritt:** Bitten Sie die Teilnehmenden Aufträge von haupt- und ehrenamtlich Tätigen zu sammeln und einzuordnen.
- 1.** Diejenigen Aufträge, die sich überschneiden, werden besonders fokussiert und münden in eine gemeinsame Diskussion darüber, wie Haupt- und Ehrenamtliche mit der Überschneidung umgehen könnten.

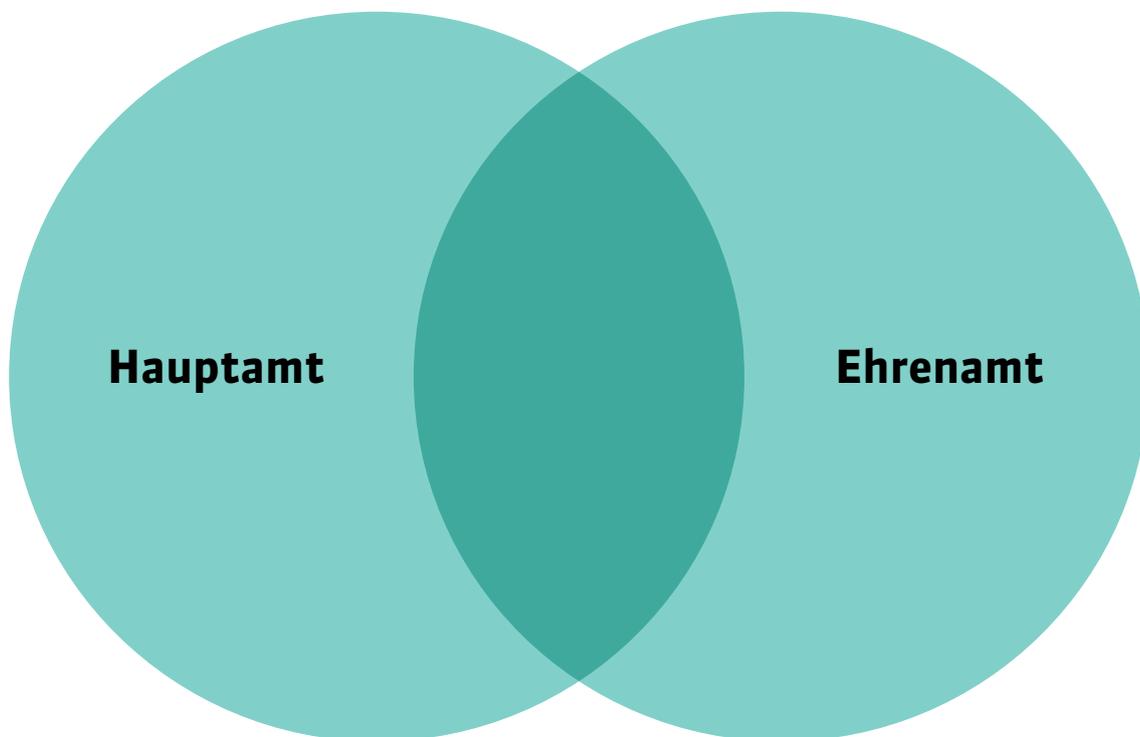


Abbildung 6: Auftragsklärung ehren- und hauptamtlicher MitarbeiterInnen (Eigene Darstellung)

Arbeitsblatt (5.2.): Netzwerkkompetenzen

Entsprechend der nachfolgenden Vorlage werden Quadrate in Teile geschnitten und als Puzzle in einen markierten Bereich in die Tischmitte gelegt. Bitte nutzen Sie die Kopiervorlage und schneiden Sie entsprechend der Anzahl der Teilnehmenden die Quadrate in einzelne Puzzleteile.

Die Teilnehmenden kommen in Fünfergruppen zusammen und werden gebeten aus den einzelnen Teilen jeweils ein Quadrat vor sich auf dem Tisch zu bilden. Die überzähligen Teilnehmenden fungieren als Beobachtende.

Die Aufgabe ist gelöst, wenn alle Mitspielenden ein vollständiges Quadrat der gleichen Größe zusammensetzen konnten. Während der Übung darf nicht miteinander gesprochen werden. Die einzelnen Teile dürfen ausschließlich aus der Mitte genommen bzw. in die Mitte gelegt werden. In die Quadrate der Mitstreitenden dürfen die Teilnehmenden nicht eingreifen, außerdem darf jede/r Teilnehmende nur in seinem eigenen Bereich ein Quadrat konstruieren, im markierten Bereich des Tisches darf nicht konstruiert werden. Ist die Aufgabe gelöst, werten die Teilnehmenden die Aufgabe gemeinsam mit den Beobachtenden aus.

Hilfreiche Fragestellung für die abschließende Auswertung:

- » Gab es Situationen, in denen Sie als Teilnehmende/r nicht weiter wussten?
- » Wie haben die anderen Teilnehmenden darauf reagiert?
- » Gab es Teilnehmende die sehr schnell fertig waren oder sehr lange gebraucht haben und wie haben die anderen darauf reagiert?
- » Welches Gefühl hatten Sie, wenn das eigene Quadrat fertig war, aber die Quadrate der anderen Teilnehmenden noch nicht?
- » Welches Gefühl hatten Sie, wenn die anderen Teilnehmenden ihre Quadrate schon fertig hatten, das eigene aber noch nicht fertig war?
- » Wurden Regeln gebrochen, um zur Lösung zu gelangen und wenn ja welche?
- » Welche Mimik und Gestik konnte bei den Teilnehmenden beobachtet werden?

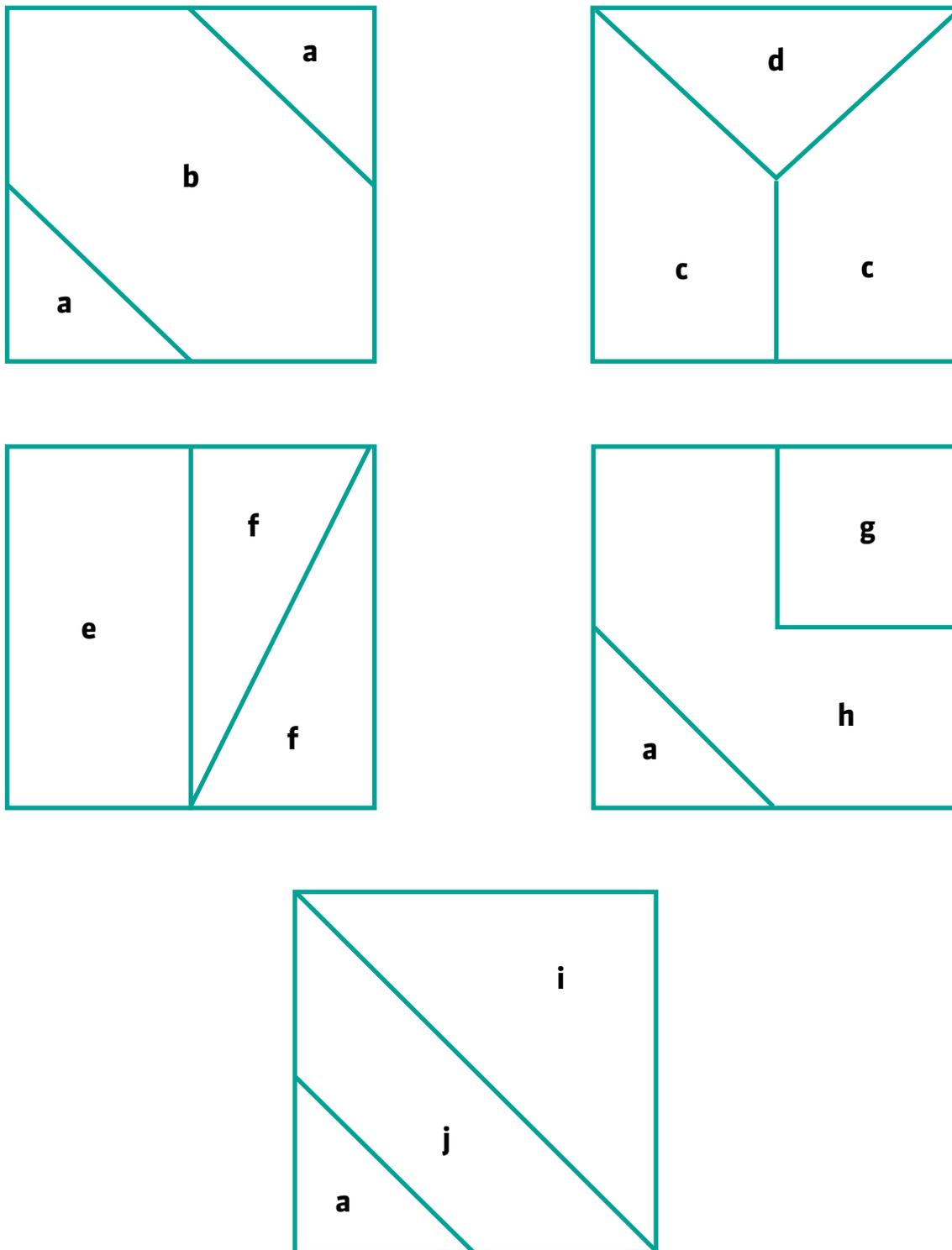


Abbildung 7: Puzzle – Netzwerkkompetenzen (mit freundlicher Genehmigung vom Hogrefe Verlag)

» Quellennachweis: **Antons, K. (2011): Praxis der Gruppendynamik - Übungen und Techniken.** 9. Auflage. S. 119. Göttingen.

Handreichung (5.3.): Gemeinsame Regeln für die Kooperation von Haupt- und Ehrenamt

Die Bertelsmann Stiftung hat 2016 in einer Studie zu Koordinierungsmodellen und Herausforderungen ehrenamtlichen Engagements in der Hilfe für Geflüchtete die Bedeutung einer strukturierten Zusammenarbeit von haupt- und ehrenamtlich Helfenden herausgestellt. Folgende Hinweise unterstützen dabei, sowohl die jeweiligen Rollen zu klären als auch die aus den Rollen erwachsenden Ressourcen und Kompetenzen zielführend zusammen zu bringen (vgl. Bertelsmann Stiftung, 2016):

Rollen klären, Grenzen verdeutlichen:

Ehrenamtliche haben i.d.R. einen direkteren Draht zu den geflüchteten Menschen und ihrer konkreten Lebenssituation. Damit dieses Wissen in gemeinsame Lösungsfindung einfließen kann, ist es hilfreich, wenn es feste AnsprechpartnerInnen aufseiten der hauptamtlichen Kräfte gibt und die Handlungsspielräume geklärt sind. Zur Auftragsklärung gehört ebenfalls, dass die Ehrenamtlichen die Grenzen des leistbaren Engagements aufzeigen, damit sich niemand über die eigenen Grenzen hinweg zum Engagement verpflichtet fühlt. An diesen Grenzen sind die hauptamtlichen MitarbeiterInnen in der Verantwortung, Lösungen zu entwickeln

Partizipation ermöglichen:

Für eine gemeinsame Lösungsfindung ist es wichtig, die engagierten Ehrenamtlichen und die Geflüchteten in aufzubauende Netzwerke einzubeziehen und Möglichkeiten der Mitbestimmung zu entwickeln.

Unterstützung anbieten:

Eine zentrale, koordinierende Stelle, die eng mit den Initiativen vor Ort zusammenarbeitet, kann Angebote und Nachfragen bündeln und entsprechende Akteure zusammenbringen. Supervision und Weiterbildung fördern die Qualität des geleisteten Engagements und unterstützen darin, eigene Bedarfe, Grenzen und Ressourcen aufzudecken. Ebenso dienen materielle Ressourcen (Räume, Projektgelder, Stellen...) der Qualität von Engagement.

Geflüchtete als Akteure wahrnehmen:

Viele Geflüchtete engagieren sich bereits in der Hilfe für andere geflüchtete Menschen. Durch ihre eigene Fluchtgeschichte haben sie ein besonderes Verständnis für deren Situation, sie verfügen über Erfahrungen im Asylprozess. Als Dolmetscher oder beim Ermitteln von Bedarfen der in Unterkünften untergebrachten Geflüchteten leisten sie einen wichtigen Beitrag, der anerkannt und wertgeschätzt werden sollte (vgl. Bertelsmann Stiftung, 2016).

Politische Dimension des Engagements anerkennen:

Engagement für Geflüchtete ist Willkommenskultur und schafft bestenfalls eine positive Stimmung gegenüber Geflüchteten. Kommunen können diese Wirkung durch Öffentlichkeitsarbeit und Anerkennung von Engagement steigern und gesellschaftlichen Zusammenhalt gegenüber rechter Stimmungsmache verstärken.

- » **Quellennachweis: Koop, A. u. a. (2016):** *Koordinationsmodelle und Herausforderungen ehrenamtlicher Flüchtlingshilfe in den Kommunen. Qualitative Studie des Berliner Instituts für empirische Integrations- und Migrationsforschung.* Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

Add on (5.4.): Kluge Wege der Vernetzung

Wie lassen sich Unterstützungsstrukturen schaffen, die zuverlässig sind? Bei Vernetzungen ist nicht selten mit Ambivalenzen zu rechnen. Ein Netzwerk kann Zugehörigkeit und Unterstützung bieten; es kann aber auch einengen.

Voraussetzung für eine gelingende Vernetzung sind gezielte Aktivitäten und Akteure, auf die man sich verlassen kann. Daher gilt es zunächst eine Vertrauensbasis aufzubauen, um dann für klare Aufträge zu sorgen.

Thesen zu Vernetzung:

- » Nicht jede Vernetzung ist sinnvoll und tragfähig - welche Vernetzung ist sinnvoll?
- » Zur Vernetzung gehören Kooperationsbereitschaft und Mut: man gibt etwas
- » Vernetzung kann ein Gefühl von Sicherheit und Zugehörigkeit vermissen lassen; Vorsicht, wenn es zu unangemessener sozialer Kontrolle kommt

Hilfreiche Leitfragen:

- » Wie können für Flüchtlinge Netzwerke gefunden werden?
- » Wer kann unterstützen?
- » Welche kreativen Wege können gefunden werden, um neue Vernetzungen einzuleiten?
- » Wie kann zwischen haupt- und ehrenamtlich Tätigen sowie Geflüchteten eine ‚Bündnisrhetorik‘ entstehen – z.B. in der Zusammenarbeit mit Schulen, Behörden und Kirchen?



PILOTPROJEKT

1. Einführung

Auf der Basis der bisherigen Ausführungen wurde am Institut SO.CON der Hochschule Niederrhein zwischen November 2015 und Juli 2016 eine Fortbildungsreihe für ehren- und hauptamtlich Mitarbeitende in der Geflüchtetenhilfe konzipiert und umgesetzt und in einem zweiten Durchgang pilothaft erprobt. Konzeption und Umsetzung lagen in der Verantwortung von Haja Molter und Sabine Krönchen unter Mitarbeit von Kerstin Schmitt. Auf diesem Konzept basierend und durch eigene Übungen ergänzt wurde ein Fortbildungsdurchgang 2017 mit Melanie Freund und Runa Illert-Hoffmann als Referentinnen pilothaft durchgeführt. Der zweite Durchlauf diente vor allem der Überprüfung und Weiterentwicklung des Konzepts. Organisation und Gesamtverantwortung sowohl für die Entwicklung als auch die pilothafte Umsetzung lagen beim Institut SO.CON. Finanziert wurde die Fortbildungsreihe von der Bundeszentrale für Gesundheitliche Aufklärung mit Mitteln des Bundesministeriums für Gesundheit. Das hier vorgelegte Manual fußt den Erfahrungen und ausgewähltem Material aus beiden Durchgängen.

2. Die Fortbildungsreihe ReKulDH

**(Resilienzförderndes und kultursensibles Denken
und Handeln in der Hilfe für Geflüchtete)**

Die Fortbildung soll einen Beitrag zur psychosozialen Stärkung von haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden leisten und gleichzeitig Handlungshilfen für eine stärkende und konstruktive Arbeit mit den geflüchteten Menschen selbst anbieten.

Im Ursprungsgedanken sollten folgende Inhalte abgebildet werden:

- » Stärkung der kommunikativen Kompetenzen der Helfenden im interkulturellen Setting
- » Konstruktive Auseinandersetzung mit den Grundzügen von Transkulturalität und Diversität
- » Wahrnehmung von Selbstfürsorge als Wert und Aufgabe, um die geflüchteten Menschen hilfreich begleiten zu können
- » Aktivierung eigener (auch verdeckter) Ressourcen
- » Systemischer Umgang mit möglicherweise vorhandenen Traumatisierungen
- » Wahrnehmung von Ressourcen und Resilienzen, die zur Bewältigung der Flucht geholfen haben

2.1 Bedarfsermittlung

Für die Konzeption wurden zunächst die zu der Zeit vorhandenen aktuellen Bedarfe erhoben. Dazu wurden in einem ersten Schritt Gespräche mit verschiedenen Trägern der Geflüchtetenhilfe geführt. Im zweiten Schritt wurden InteressentInnen aufgefordert, ihre konkreten Unterstützungsbedarfe zu benennen.

Die befragten Personen der Träger und Einrichtungen bestätigten, dass ein akuter Mangel an ressourcenorientierten Fortbildungen für Helfende bestünde. Mangelnde interkulturelle Kompetenzen sowie die unterschiedlichen Erwartungen und Erfahrungen von haupt- und ehrenamtlichen Tätigen führten vermehrt zur deren Frustration. Hinzu komme, dass Belastungsgrenzen verkannt und überschritten würden.

Weiterhin wurde deutlich, dass die unterschiedlichen Erfahrungen, Qualifikationen und Zuständigkeiten der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden die Zusammenarbeit erschweren. Für beide Seiten führt die hohe Belastung zu Ohnmachtsgefühlen und dem Bedürfnis, sich abzugrenzen und Prioritäten besser zu setzen. Missverständnisse und Unsicherheiten im Umgang mit den fremden Kulturen, aus denen die geflüchteten Menschen stammen, führen zur weiteren Verunsicherungen.

Diese Ausgangssituation hatte sich bis zur pilothaften Durchführung der Maßnahme in der zweiten Jahreshälfte 2017 kaum verändert – obwohl die Situation insgesamt sich insofern entspannt hatte, dass aufgrund der restriktiven Politik und teilweiser Grenzsicherungen in den Nachbarländern sehr viel weniger Menschen den Weg bis nach Deutschland schafften als 2015/2016. Vor allem für die Hauptamtlichen hat sich die Situation eher verschärft, da sie mit den ganzen Härten des Systems konfrontiert sind und eine Politik umsetzen müssen, die sie nicht verantworten (z.B. Abschiebe-Bescheide überbringen, selbst an bürokratische Hürden im Integrationsprozess stoßen usw.). Die Ehrenamtlichen sind mit der menschlichen Härte konfrontiert, erleben die Einzelschicksale hautnah mit und leiden unter dem z.T. feindseligen gesellschaftlichen Klima.

Diese Rückmeldungen bestätigten den Sinn dieser Fortbildung, die nicht rechtliche Aspekte oder Verfahrensfragen im Zusammenhang mit Flucht und Asyl thematisiert, sondern Ressourcen, Stärkung und Förderung interkultureller Kompetenzen fokussiert.

2.2 Konzept

Die Maßnahme wurde an fünf Fortbildungstagen umgesetzt. Die fünf Modulthemen (Resilienz- und Ressourcenorientierung, Migration und Flucht, Umgang mit Traumatisierung, Kommunikation für Vielfalt, Netzwerkkompetenzen) sind zentrale Bausteine und in ihrer Abfolge immer wieder von den Teilnehmenden bestätigt. Ein weiterer, wesentlicher Baustein stellt das Format der kollegialen Fallberatung dar, die – orientiert an tagesaktuellen Bedarfen und Themen der Teilnehmenden – flexibel eingesetzt wurde.

Die nachfolgenden Organisationspläne des SO.CON-Instituts zeigen, dass die Modulthemen zwar nicht in ihrer Abfolge verändert, gleichwohl mit unterschiedlicher Gewichtung flexibel auf einzelne oder mehrere Fortbildungstage zugeschnitten werden können.

2.3 Teilnehmende

In einem ersten Schritt wurden Institutionen der Hilfe für Geflüchtete nach ihren Fortbildungsbedarfen befragt. Auf Fach- und Informationsveranstaltungen wurden diese Bedarfe verifiziert. Im Umkreis von 70 km wurden MultiplikatorInnen aus dem Bereich der Hilfe für Geflüchtete kontaktiert. Im Verlauf wurde das sich entwickelnde Fortbildungsangebot in sozialen Netzwerken und Fachportalen platziert.

Für eine erfolgreiche Durchführung ist eine jeweils hälftige Zusammensetzung von ehren- und hauptamtlich Tätigen sinnvoll. Beide Gruppen haben viele Kooperationspunkte, aber auch Konkurrenzen und Differenzen. Es gilt von vornherein beide Gruppen für die Rolle der jeweils anderen zu sensibilisieren und auf Kooperationsfähigkeit zu setzen. Eine Gruppengröße von ca. 16 Teilnehmenden ermöglicht sowohl ein Arbeiten im Plenum wie in Kleingruppen.

Die Erfahrung des SO.CON-Instituts zeigt, dass i.d.R. zunächst ein größeres Teilnahmeinteresse von hauptamtlich Tätigen ausgeht. Es empfiehlt sich in der Anmeldephase Plätze für Ehrenamtliche freizuhalten, statt nach Anmeldeihenfolge zu vergeben.

2.4 TrainerInnen

Die vom Institut SO.CON ausgewählten TrainerInnen verfügen über einen Hochschulabschluss in Sozialer Arbeit, eine systemische Zusatzausbildung, praktische Erfahrungen in der Erwachsenen- und Weiterbildung sowie Erfahrungen mit heterogenen, multikulturellen Gruppen. Als sehr vorteilhaft erwiesen sich ihre Erfahrungen in der Weiterbildung von ehren- und hauptamtlich Tätigen in der Geflüchtetenhilfe und ihre daraus resultierenden Kenntnisse über institutionelle und informelle Strukturen in diesem Bereich.

2.5 Konkrete Seminarpläne

Ablauf des ersten Fortbildungstages

Zeit	Modul	Ablauf	Methodisches Vorgehen / Material
10:00 – 10:15		Begrüßung und Einstimmung	Vorstellung Tagesablauf Organisatorisches
10:15 – 10:45		Vorstellung: Wer bin ich? Wo komme ich her? Warum bin ich hier?	Vorstellungsrunde
10:45 – 11:00		Vereinbarung, Zusammenarbeit und Rahmenbedingungen: Was wünschen wir uns für die gemeinsame Zusammenarbeit?	Kleingruppen
11:15 – 11:30		Kennenlernen der Teilnehmenden	Aufstellung in der Gruppe (Q.1.)
11:30 – 12:00		Erwartungen klären: Was soll hier auf jeden Fall passieren? Was soll hier auf keinen Fall passieren? Was ist mein Beitrag?	Kleingruppen Plenum
12:00 – 12:30	M1: Resilienz- / Ressourcenorientierung	Werteübung: Welche Werte sind mir in der Arbeit mit Geflüchteten wichtig?	Auswahl von 3 Werten aus Sammlung (1.1.)
13:30 – 14:30	M1: Resilienz- und Ressourcenorientierung	Ressourcen der Teilnehmenden: Wie ist es Ihnen gelungen in Kontakt zu den Geflüchteten zu kommen? Welches Verhalten war brauchbar? Welches Verhalten nicht? Auswertung: Welche Gemeinsamkeiten und welche Unterschiede stellen Sie fest?	3 Kleingruppen getrennt nach Ehrenamt und Hauptamt Vernissage/ Präsentation im Plenum
14:45 – 15:30	M1: Resilienz- / Ressourcenorientierung	Ressourceninterview in Triaden gemischt mit Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen	Nutzung des Fragebogens Veröffentlichung 1 Ressource im Plenum (1.2.)
15:30 – 16:00		Feedback	Plenum

Ablauf des zweiten Fortbildungstages

Zeit	Modul	Ablauf	Methodisches Vorgehen / Material
10:00 – 10:30		Begrüßung und Ankommen: Bilderblitzlicht Wie bin ich heute hier?	Bilder-Karten
10:30 – 10:50	M1: Resilienz- und Ressourcenorientierung	Input: Resilienz- und Ressourcenorientierung – eine kleine Einführung Auswertung: Wie kann es gelingen, in ohnmächtigen Situationen wieder handlungsfähig zu werden?	Kurzvortrag, Nutzung der Handreichung (1.3.; 1.4.)
11:00 – 12:00	M1: Resilienz- und Ressourcenorientierung	Individuelle Resilienzfaktoren Zunächst Arbeit in Tandems (45 Min.) Auswertung im Plenum: Was hat mir an der Paararbeit gutgetan? (15 Min.)	Paararbeit und Plenum
12:00 – 12:30	M1: Resilienz- und Ressourcenorientierung	Resilienzstrategien: Welche ‚gesunden‘ Gewohnheiten pflege ich?	Plenum
13:30 – 13:45	M4: Migration und Flucht	Kurzer Filmbeitrag: Hinter uns mein Land Reflexion im Plenum: Was inspiriert Sie zu einem Perspektivwechsel? Was irritiert die eigene Sichtweise?	Kurzer Film-Beitrag (2.2.) Plenum
13:45 – 14:10	M4: Migration und Flucht	Perspektivdreh Reflexion von Situationen, die zu Perspektivwechseln geführt haben Erarbeitung von Leitsätzen; Präsentation im Plenum	Triaden Plenum (2.1.)
14:10 – 14:30	M1: Resilienz- / Ressourcenorientierung M5: Kommunikation für Vielfalt	Alternativübung: Ressourcen und Ressourcentransfer	Einzelarbeit Paararbeit (1.5.)
14:30 – 14:45	M4: Migration und Flucht	Input: Phasen/ Belastungen der Migration Frage im Plenum: In welchen Phasen befinden sich die Geflüchteten, mit denen Sie es zu tun haben?	Schaubild über Beamerpräsentation (2.3.)
14:45 – 15:00	M3: Umgang mit Traumata	Strategien zur ‚Sicherheit in der Unsicherheit‘ Wie kann es gelingen, den Geflüchteten Sicherheit in der Unsicherheit zu geben?	Plenum
15:00 – 15:40		Perspektiven für die Praxis: Kollegiale Beratung zu einem realen Fall eines Teilnehmenden	Perspektivkarten (Q.2.)
15:40 – 16:00		Feedback	Plenum

Ablauf des dritten Fortbildungstages

Zeit	Modul	Ablauf	Methodisches Vorgehen
10:00 – 10:20		Begrüßung und Ankommen: Besonderer Moment des Gelingens in den letzten 2 Wochen	Blitzlicht-Runde
10:20 – 10:45	M3: Umgang mit Traumata	Geheimnisübung	Einzelarbeit (3.1.)
10:45 – 11:20	M3: Umgang mit Traumata	Umgang mit Trauma – eine systemische Annäherung	Kurzvortrag (3.3.)
11:30 – 12:30	M3: Umgang mit Traumata	Besondere Herausforderungen im Umgang mit Trauma Unsere Herausforderungen – unsere Strategien	Arbeit in 3 Gruppen: Perspektive der Ehren- und Hauptamtlichen sowie der geflüchteten Menschen Gruppenarbeit Präsentation im Plenum (3.2.)
13:15 – 13:45	M3: Umgang mit Traumata	Strategien zur ‚Sicherheit in der Unsicherheit‘: Wie kann es gelingen Geflüchteten Sicherheit in der Unsicherheit zu geben?	Plenum
13:45 – 14:30	M3: Umgang mit Traumata	Fahrplan im Umgang mit Traumata: Fahrplan erstellen Präsentation im Plenum Frage im Plenum: Wie können sich EA und HA in diesen Fällen bereichern?	Arbeit in 3 Gruppen: Getrennt nach Haupt- und Ehrenamt Plenum
14:40 – 15:40	M3: Umgang mit Traumata	Kollegiale Beratung mit Themenschwerpunkt Traumata	1-2 Gruppen (Q.2.)
15:40 – 16:00		Feedback	Plenum

Ablauf des vierten Fortbildungstages

Zeit	Modul	Ablauf	Methodisches Vorgehen
10:00 – 10:20		Begrüßung und Einstimmung: Was ist ihr Schlüssel zu anderen Kulturen?	Schlüsselsammlung/ Bildkarten Schlüssel Plenum (4.1.)
10:20 – 11:00		Bildübung	Bilder werden in Tandems beschrieben und gemalt Auswertung im Plenum (4.2.)
11:10 – 11:30	M5: Kommunika- tion für Vielfalt	Input: Kommunikation für Vielfalt – Systemische Grundannahmen für einen Dialog der Vielfalt	Kurzvortrag mit Beamerpräsentation Unterstützt durch Handreichung (4.5.)
11:30 – 12:30	M5: Kommunika- tion für Vielfalt	Der Fall Tarek: Von der Zuschreibung zur Hypothese	Hypothesenbildung: Arbeit an einem Fallbeispiel Triaden (4.3.)
13:15 – 13:30	M5: Kommunika- tion für Vielfalt	Eisberg der Vielfalt in der Geflüchtetenhilfe: Welche Aspekte von Vielfalt sind sichtbar, welche sind verborgen?	Erstellen eines Eis- bergmodells zum Thema Vielfalt in der Geflüchtetenhilfe Plenum
13:30 – 14:30	M5: Kommunika- tion für Vielfalt	Umgang mit Vielfalt in der Praxis: ,Fokus Sachebene‘ ,Fokus (Selbst-)Achtsamkeit‘ ,Fokus Multikulturelle Vielfalt‘	3 Gruppen (4.4.)
14:40 – 15:40		Kollegiale Beratung zum Themenschwer- punkt ,Kommunikation für Vielfalt‘	1-2 Gruppen (Q.2.)
15:40 – 16:00		Feedback	Plenum

Ablauf des fünften Fortbildungstages

Zeit	Modul	Ablauf	Methodisches Vorgehen
10:00 – 10:20		Begrüßung und Einstimmung: Werte für die Netzwerkarbeit: Werte aus 1. Fortbildungstag – Wie könnte Ihr Wert für Zusammenarbeit im Netzwerk genutzt werden?	Werte auslegen:
10:20 – 10:30	M2: Netzwerk- kompetenzen	Input zum Thema Netzwerk	Im Plenum Bezug zur Netzwerkarbeit diskutieren
10:30 – 10:50	M2: Netzwerk- kompetenzen	Mein Auftrag-Dein Auftrag: Erarbeitung von unterschiedlichen/gemeinsamen Aufträgen	Plenum, Sammeln in Kreisen (5.1.)
10:50 – 11:10	M2: Netzwerk- kompetenzen	Konkurrenz und Kooperation	3 Gruppen
11:20 – 11:30	M2: Netzwerk- kompetenzen	Von der Konfrontation zur Kooperation: Wie lassen sich Unterstützungsstrukturen schaffen, die angemessen, zuverlässig und nachhaltig sind?	3 Gruppen
11:30 – 11:50	M2: Netzwerk- kompetenzen	Reframing - eine andere Deutung für ungeliebtes Verhalten in der Geflüchtetenhilfe finden	Sammlung ungeliebten Verhaltens, danach Umdeutung
11:50 – 12:30	M2: Netzwerk- kompetenzen	Kooperation als Basis für Netzwerkarbeit	Kooperationsspiel (5.2.)
13:30 – 13:45	M1: Resilienz / Ressourcen- orientierung	Positives Spekulieren	Kollegiales Feedback in Triaden
13:45 – 14:45		Kollegiale Beratung ‚Herausforderungen in der Netzwerkarbeit‘	Plenum (Q.2.)
14:45 – 15:15	M2: Netzwerk- kompetenzen	Wie können für Geflüchtete Netzwerke gefunden werden? Wer kann so etwas unterstützen? Welche kreativen Wege können gefunden werden, um neue Vernetzungen einzuleiten?	Plenum Markt der Möglichkeiten (5.3.)
15:15 – 15:45		Auswertung der Fortbildung Was ist mir klarer geworden? Was ist unklar geblieben? Ein Gedanke/ Moment, der mich fasziniert/ überrascht hat?	Rundgang Plenum
15:45 – 16:00	Abschluss	(M)Eine neue Ressource	Abschlussfeedback

3. Fazit nach dem Pilot-Durchgang

Für eine Bewertung des Ansatzes, eine Fortbildung für die Zielgruppe der haupt- und ehrenamtlich in der Geflüchtetenhilfe Mitarbeitenden mit einem systemischen Ansatz zu konzipieren, soll auf zwei Aspekte eingegangen werden: die Gruppenzusammensetzung von hauptamtlichen Fachkräften und ehrenamtlich Helfenden sowie die Verknüpfung von Ressourcen- und Resilienzorientierung mit interkultureller Kompetenzentwicklung.

Wie oben bereits erwähnt, ist das Verhältnis zwischen den haupt- und ehrenamtlich Tätigen in den Einrichtungen der Geflüchtetenhilfe sowohl kooperativ als auch von Spannungen geprägt. Aufgrund dessen wurde die Idee, die Fortbildung an beide Zielgruppen gemeinsam zu adressieren, zunächst im Team kritisch diskutiert und von den Trägern, vor allem aber auch von den hauptamtlichen Fachkräften, skeptisch beurteilt. Andererseits bietet jedoch die systemische Ausrichtung der Fortbildung den richtigen Rahmen, um solche Spannungen, die zu zusätzlichen Belastungen führen, zu thematisieren. Hauptamtlich Tätige sind für die formalen Wege zuständig, sind an gesetzliche Vorgaben gebunden, haben eine Vielzahl von ‚Fällen‘ und eine verfügbare Arbeitszeit. Die Ehrenamtlichen haben unter Umständen den direkteren Draht zu den Menschen, sind freier im Agieren, betreuen Einzelne, sind aber möglicherweise nicht da eingesetzt, wo sie gerne wollten und kennen evtl. die einzuhaltenden Wege nicht – vor allem, wenn sie sich erstmals ehrenamtlich in diesem Bereich engagieren.

Es stellte sich im Laufe der Fortbildung heraus, dass es auf beiden Seiten ein hohes Informationsbedürfnis gibt; die systemische Grundhaltung von Unwissenheit und respektvoller Neugier ist hier sehr wertvoll. Dabei haben die ehrenamtlichen Teilnehmenden eher Informations- und Sachfragen; so sind ihnen z. B. häufig die Hintergründe für bestimmte Entscheidungen nicht klar, woraufhin sie z. B. Gefühle von Frust, Enttäuschung oder Sich-nicht-ernstgenommen-fühlen entwickeln. Demgegenüber ist den hauptamtlichen Mitarbeitenden häufig die Motivation für das ehrenamtliche Engagement nicht bewusst. Auch wissen sie u.U. wenig über die konkreten Fähigkeiten, die eingebracht werden können. Beide Seiten agieren in solchen Situationen auf der Ebene von Vermutungen und Unterstellungen, was in Phasen hoher Belastung zu kräftezehrenden Konflikten führt.

Für solche Situationen bietet die Fortbildung die Möglichkeit, herausgetreten aus dem Alltag sich auf Augenhöhe respektvoll zu begegnen. Es kann Verständnis für die Perspektive der jeweils anderen Seite entwickelt und die Erfahrung einer auf Wertschätzung und gegenseitigem Respekt beruhenden Kommunikation für eine wieder konstruktivere Zusammenarbeit in den Alltag mitgenommen werden.

Die Erfahrungen der Fortbildungsreihe zeigen weiterhin, wie wichtig es ist, eigene Verhaltensmuster im Kontext kultureller Prägungen zu reflektieren sowie unterschiedliche Bedürfnisse wahrzunehmen und zu berücksichtigen. Es stellte sich heraus, dass Frust und Ohnmachtsgefühle häufig daraus resultieren, dass Verhaltensweisen der Geflüchteten nicht richtig eingeordnet werden können. Durch die Sensibilisierung für interkulturelle Prozesse und durch die Wissensvermittlung in Bezug auf die Phasen von Migration und Flucht mit ihren Auswirkungen auf die Betroffenen können die Teilnehmenden darin unterstützt werden, auch hier einen Perspektivenwechsel vorzunehmen und ein besseres Verständnis für die Situation der Geflüchteten zu entwickeln. So kann deutlich werden, dass viele z. B. mit ihren gut gemeinten Hilfsangeboten scheitern, weil sie nicht die aktuellen und sich vielleicht dynamisch verändernden Bedarfe derer treffen, an die sie die Angebote richten. In diesem Sinne werden die Helfenden immer wieder ermutigt, die Perspektive zu wechseln und die geflüchteten Menschen in ihrer immanenten Vielfalt zu sehen sowie in deren strukturellen Zwängen, die sich aus ihrer jeweiligen Lebenslage und den institutionalisierten Verfahren der Aufnahmeregelungen ergeben.

A large, stylized letter 'D' is the central focus of the page. The 'D' is composed of a thick orange outline and a light green interior. The background is a solid light green color. The word 'ANHANG' is written in bold, black, uppercase letters across the middle of the 'D'.

ANHANG

1. Quellenverzeichnis gesamt

Ager, A., Strang, A. (2004): Indicators of Integration: Final report. Home Office Development and Practice Report 28. London: Home Office. Online verfügbar: <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20110218135832/http://rds.homeoffice.gov.uk/rds/pdfs04/dpr28.pdf>, zuletzt aufgerufen am 21.01.2018.

Antons, K. (2011): Praxis der Gruppendynamik - Übungen und Techniken. 9. Auflage. Göttingen.

BAMF (2017): Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.): Aktuelle Zahlen zu Asyl. Ausgabe Dezember 2017. Online verfügbar: <http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/aktuelle-zahlen-zu-asyl-dezember-2017.html?nn=1694460>, zuletzt aufgerufen am 21.01.2018.

Beck-Gernsheim, E. (2007): Wir und die anderen. Kopftuch, Zwangsheirat und andere Mißverständnisse. Suhrkamp: Frankfurt 2007.

Bergknapp, A. (2016): Systemische Haltung zwischen Theorie und Praxis. In: IF Weinheim, Institut für systemische Ausbildung und Entwicklung. Systema, Heft 1, 2016, 30. Jhg.

Beushausen, J. (2010): Ressourcenorientierte stabilisierende Interventionen. In: Kontext 41. Online verfügbar: <https://www.dgsf.org/service/wissensportal/Ressourcenorientierte%20stabilisierende%20Interventionen%20-2010.pdf>, zuletzt aufgerufen am 14.08.2017.

BMFSFJ (2009): 13. Kinder- und Jugendbericht. Bericht über die Lebenssituation junger Menschen und die Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland. Online verfügbar: <https://www.bmfsfj.de/blob/93144/f5f2144cfc504efbc6574af8a1f30455/13-kinder-jugendbericht-data.pdf>, zuletzt aufgerufen am: 01.02.2018.

Borosan, M. (2015): Ein Moment reicht. Ruhe finden in der Hektik des Alltags. Bielefeld: Kamphausen Verlag.

Brenke, K. (2016): Flüchtlinge. Asylsuchende in Deutschland und der Europäischen Union. Datenreport 2016. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. Statistisches Bundesamt (Destatis) Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB). Online verfügbar: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Datenreport/Downloads/Datenreport2016.pdf;jsessionid=CA9A5DE3A637436111912DCB10ABE6C6.cae3?_blob=publicationFile, zuletzt aufgerufen am 14.08.2017.

Deutsches Institut für medizinische Dokumentation und Information (2017) (Hrsg.): ICD-10-GM 2018 Systematisches Verzeichnis. Internationale statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme, 10. Revision – German Modification. Köln: Deutscher Ärzteverlag.

Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V. (2016) (Hrsg.): Mit dem Fremdsein vertraut sein. Interkulturelle und interreligiöse Kompetenz in der Familienberatung. Online verfügbar: http://www.bke.de/content/application/explorer/public/newsletter/2016/arbeitshilfe_interkulturelle_familienberatung.pdf, zuletzt aufgerufen am 23.01.2018.

Erpenbeck, J. (2015): Gehen, Ging, Gegangen, 5. Auflage. München: Knaus.

Ghassim, B., Elyas, U. (2016): Hinter uns mein Land (Puffpaffs Happy Hour – 2016-03-20). Online verfügbar: https://www.youtube.com/watch?v=1Yk_JxynbPo, zuletzt aufgerufen am 23.01.2018.

Ghassim, B., Elyas, U. (2016): Hinter uns mein Land, in: Evangelische Familienbildungsstätte – Kursprogramm Zentrum für Familien. Online verfügbar: https://www.efam-aachen.de/fileadmin/user_upload/redaktion/familienbildungsstaette-aachen/Programm/Programm_2016-2017_2_.pdf, zuletzt aufgerufen am 24.02.2018.

Haas, M. (2015): Am Trauma wachsen. Zeit online. Online verfügbar: <http://www.zeit.de/2015/36/psychologie-trauma-krieg-therapie>, zuletzt aufgerufen am 14.08.2017.

Insys-Institut (o. J.): Grundlagen des Systemansatzes. Online verfügbar: <https://www.insys-institut.de/weiterfuehrende-literatur/grundlagen-des-systemansatzes.html>, zuletzt aufgerufen am 29.05.2017.

Jegodtka, R., Luitjens, P. (2016): Systemische Traumapädagogik. Traumasensible Begleitung und Beratung in psychosozialen Arbeitsfeldern. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Keilson, H. (1979): Sequentielle Traumatisierung bei Kindern. Deskriptiv- klinische und quantifizierend- statistische Follow-Up Untersuchung zum Schicksal der jüdischen Kriegswaisen in den Niederlanden. In: Glatzel, J., Krüger, H., Scharfetter, C. (Hrsg.): Forum der Psychiatrie. Neue Folge 5. Stuttgart: Enke.

Kölsch-Bunzen, N., Morys, R., Knoblauch, Ch., (2015): Kulturelle Vielfalt annehmen und gestalten. Freiburg im Breisgau: Herder.

Koop, A. u. a. (2016): Koordinationsmodelle und Herausforderungen ehrenamtlicher Flüchtlingshilfe in den Kommunen. Qualitative Studie des Berliner Instituts für empirische Integrations- und Migrationsforschung. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

Krönchen, S. (2012): Interkulturalität. In: von Wirth, J., Kleve, H. (Hrsg.): Lexikon des systemischen Arbeitens. Grundbegriffe der systemischen Praxis, Methodik und Theorie. S. 181 – 185. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme-Verlag.

Leiprecht, R. (2008): Auf dem langen Weg zu einer diversitätsbewussten Sozialpädagogik. Online verfügbar: https://www.uni-frankfurt.de/41114482/Leiprecht_Rudolf_2008_Diversitaetsbewusste_Sozialpaedagogik.pdf, zuletzt aufgerufen am 14.08.2017.

Leiprecht, R. (2011) (Hrsg.): Diversitätsbewusste Soziale Arbeit. Schwalbach/Ts: Wochenschauverlag.

Lexikon der Psychologie (o. J.): Ressourcen. Online verfügbar: <http://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/ressourcen/12935>, zuletzt aufgerufen am 21.01.2018.

Maoz, B. (2005): Salutogenese – Die Geschichte der Entwicklung einer Idee und ihre Anwendungen in der Medizin, Rehabilitation und Psychotherapie. Online verfügbar: http://forschung.deutsche-rentenversicherung.de/ForschPortalWeb/ressource?key=plenarvortrag_maoz.pdf, zuletzt aufgerufen am: 01.02.2018.

Mecheril, P. (2006): Beratung in der Migrationsgesellschaft. Paradigmen einer pädagogischen Handlungsform. In: Cyrus, N., Treichler A. (Hrsg.) Soziale Arbeit in der Einwanderungsgesellschaft. Grundlinien, Konzepte, Handlungsfelder, Methoden. Frankfurt a.M.: Brandes & Apsel. S. 371-387. Online verfügbar: http://www.staff.uni-oldenburg.de/paul.mecheril/download/beratung_mecheril2004.pdf, zuletzt aufgerufen am 31.01.2018.

Mecheril, P. (2011): Mehr intrakulturelle Kompetenz. Ausblick zum sogenannten inter-kulturellen Lernen. Vortrag auf der Fachtagung „Chancen der Vielfalt nutzen“ an der FH Köln. S. 139-151. Online verfügbar: https://www.uni-due.de/imperia/md/content/prodaz/chancen_der_vielfalt_dokumentation_der_fachtagung.pdf, zuletzt aufgerufen am 23.01.2018.

Molter, H. (2014): Vorwort. In: Brüggemann, H., Ehret-Ivankovic, K., Klütmann, C. (2014). Systemische Beratung in fünf Gängen. Ein Leitfaden. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Molter, H., Schmidt, K. (2016): Reflektionen über die Arbeit mit Geflüchteten und Asylbewerbern. Ein Beitrag aus der Sicht systemischen Denkens und Handelns im Rahmen des Projektes ReKulDH. In: Zeitschrift für systemische Therapie und Beratung. ZSTB – Jg. 34 (3) – Juli 2016.

Molter, H., Wolter, B. (2016): Diesseits und jenseits von Ressourcenorientierung. In: Zeitschrift für systemische Therapie und Beratung. Dortmund: Borgmann.

Molter, H./ Schmidt, K. (2016): Reflexionen über die Arbeit mit Geflüchteten und Asylbewerbern – Ein Beitrag aus der Sicht systemischen Denkens und Handelns im Rahmen des Projektes ReKulDH (15.09.2016). Online verfügbar: http://johannesholz.de/wp-content/uploads/2016/09/MolterArtikel_ZfsTB_2016.pdf, zuletzt aufgerufen am 26.01.2018.

NZFH (o. J.): Grundannahmen systemischen Denkens und Handelns, Teil 1. In: Nationales Zentrum Frühe Hilfen in der Bundeszentrale für Gesundheitliche Aufklärung (Hrsg.). Netzwerke frühe Hilfen systemisch verstehen und koordinieren. Bonn.

Prengel, A. (2006): Pädagogik der Vielfalt. Verschiedenheit und Gleichberechtigung in interkultureller, Feministischer und integrativer Pädagogik. 3. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Presse- und Informationsdienst der Bundesregierung, Berlin (2017): Ehrenamtliche Flüchtlingshelfer in Deutschland. GESIS Datenarchiv, Köln ZA6622 Datenfile Version 1.0.0. Online verfügbar: <https://dbk.gesis.org/dbksearch/download.asp?db=D&id=61742>, zuletzt aufgerufen am 23.01.2018.

Reichel R., Rabenstein R. (2012): kreativ beraten. Methoden, Modelle, Strategien für Beratung, Coaching und Supervision, 5. Auflage. Münster: Ökotopia Verlag.

Satir, V. (2007): Selbstwert und Kommunikation: Familientherapie für Berater und zur Selbsthilfe, 18.Aufl., Stuttgart.

Schlippe, A., Schweitzer J. (2015): Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung II. Das störungsspezifische Wissen, 6. unveränderte Auflage. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Schneck, U. (2015): Hilfen für den Umgang mit traumatisierten Flüchtlingen. Handout zum Vortrag, gehalten am 16.6.2015 im Landratsamt Tübingen. Online verfügbar: <http://aktiv.fluechtlingsrat-bw.de/files/Aktiv-Dateien/Dokumente/Materialien%2007%20Gesundheit%20und%20Sozialleistungen/11%202015-06%20refugio%20tue%20informationen%20traumatisierung.pdf>, zuletzt aufgerufen am 23.01.2018.

Schwing, R., Fryszer, A. (2013): Systemisches Handwerk. Werkzeug für die Praxis. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Seefried, I. (2014): Das Seminar im Detail. In: Lieser, C. (Hrsg.): Praxisfeld der systemischen Beratung. Springer VS, Wiesbaden.

Simons, M. (2017): Traumatisierte minderjährige Flüchtlinge zwischen Jugendhilfe und Klinik. Vortrag auf dem 5. Fachtag: Keine Angst vor dem Trauma. Trauma-sensible Arbeit in der Jugend- und Familienhilfe. Maria im Tann – Zentrum für Kinder-, Jugend- und Familienhilfe. Online verfügbar: http://www.mariaimtann.de/wp-content/uploads/2017/09/Simons_UMF-Ambulanz_MiT2017.pdf, zuletzt aufgerufen am 23.01.2018.

- Sluzki, C.E. (2010):** Psychologische Phasen der Migration und ihre Auswirkungen. In Th. Hegemann, R. Salman. Handbuch Transkulturelle Psychiatrie. Bonn: Psychiatrie Verlag. Online verfügbar: http://www.lsgbayern.de/fileadmin/flash/praxishandbuch2014/files/assets/basic-html/page370_images/0002.jpg, zuletzt aufgerufen am 26.01.2018.
- Stangl, W. (2018):** Stichwort: ‚Resilienz‘. Online Lexikon für Psychologie und Pädagogik. Online verfügbar: <http://lexikon.stangl.eu/593/resilienz/>, zuletzt aufgerufen am 21.01.2018.
- Systemische Gesellschaft e.V. (o.J.):** Der systemische Ansatz und seine Praxisfelder. Eine Informationsbroschüre der systemischen Gesellschaft. Online verfügbar: https://systemische-gesellschaft.de/wp-content/uploads/2016/02/SG_Systemischer-Ansatz-und-seine-Praxisfelder.pdf, zuletzt aufgerufen am 29.05.2017.
- Tajfel, H. (1982):** Gruppenkonflikt und Vorurteil. Entstehung und Funktion sozialer Stereotypen. Für die deutsche Ausgabe 1982. Bern: Verlag Hans Huber.
- Tedeschi, R. G., Calhoun, L. C. (1995):** Trauma and transformation: Growing in the aftermath of of suffering., Newbury Park: Sage Publications.
- Tedeschi, R.G. (2006):** Bereiche posttraumatischen Wachstums. In: Psychotherapie der posttraumatischen Belastungsstörungen. Andreas Maercker (Hrsg.): Krankheitsmodelle und Therapiepraxis – störungsspezifisch und schulenübergreifend. Stuttgart: Georg Thieme Verlag.
- UNO (2018):** Zahlen & Fakten. Online verfügbar: <https://www.uno-fluechtlingshilfe.de/cdn/trk/lp/v01/>, zuletzt aufgerufen am 21.01.2018.
- Watzlawick, P. (o.J.):** Die Axiome von Paul Watzlawick. Online verfügbar: <http://www.paulwatzlawick.de/axiome.html>, zuletzt aufgerufen am 21.01.2018.
- Welsch, W. (1994):** Transkulturalität – die veränderte Verfassung heutiger Kulturen. Ein Diskurs mit Johann Gottfried Herder. In: Europäisches Kultur- und Informationszentrum in Thüringen (Hrsg.) VIA REGIA – Blätter für internationale kulturelle Kommunikation, H 20 20. Online verfügbar: http://via-regia-kulturstrasse.org/bibliothek/pdf/heft20/welsch_transkulti.pdf zuletzt aufgerufen am 02.02.2018.
- Welsch, W. (2002):** Netzdesign der Kulturen. In: Der Dialog mit dem Islam. Zwischen Anspruch und Wirklichkeit. S.86-88. Regensburg: ConBrio.
- Welter-Enderlin, R., Hildenbrand, B. (2006) (Hrsg.):** Resilienz – Gedeihen trotz widriger Umstände. Heidelberg: Carl Auer Verlag.
- Werner, E. E., Bierman, J. M., French, F. E. (1971):** The children of Kauai: A longitudinal study from the prenatal period to age ten. Honolulu: University of Hawaii Press.
- Wolter, B. (2005):** Resilienzforschung – das Geheimnis der inneren Stärke. In: Sys-Thema: Meinungen, Austausch, Diskussion Vol. 19 (3), S. 299-304. Institut für systemische Ausbildung und Entwicklung: Weinheim.
- Wright, H. N. (1997):** Resilience. Rebounding when life's upsets knock you down. Michigan: Servant Publications.
- Zito D., Martin E. (2016):** Umgang mit traumatisierten Flüchtlingen. Ein Leitfaden für Fachkräfte und Ehrenamtliche. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

2. AutorInnenverzeichnis

Melanie Freund

Ist Lehrkraft für besondere Aufgaben an der Universität zu Köln an der Humanwissenschaftlichen Fakultät und lehrt dort u. a. ‚Grundlagen der Beratung‘. Freiberuflich ist sie seit mehreren Jahren tätig als zertifizierte Supervisorin (DGSv, SG) und Familientherapeutin (DGSF). Sie arbeitete im Clearing für unbegleitete minderjährige Geflüchtete sowie in der Beratung von Fachkräften in der Geflüchtetenhilfe.

Dr. Marion Hövelmeyer

Ist Referentin für Forschungsmanagement, Projektentwicklung und Wissenstransfer des SO.CON-Institutes der Hochschule Niederrhein. Im Projekt ReKulDH war sie für die Gesamtkoordination, Öffentlichkeitsarbeit und das Lektorat zuständig. Frau Dr. Hövelmeyer ist Pädagogin und Kulturwissenschaftlerin. Ihre Schwerpunkte liegen in den Bereichen Gesundheitsförderung und Kommunikation.

Runa Illert-Hoffmann

Ist seit drei Jahren zertifizierte arbeitsweltbezogene systemische Supervisorin und Coach (DGSv). Seit 2010 leitet Frau Illert-Hoffmann eine von ihr konzipierte Mutter-Kind-Einrichtung bei der Jugendhilfeeinrichtung Courage e. V. in Aachen und initiierte darüber hinaus im Januar 2016 ein familienanalogenes Geflüchtetenprojekt. Zusätzlich lehrt Frau Illert-Hoffmann nebenamtlich an der Katholischen Hochschule Aachen.

Dr. Ann Marie Krewer

Ist Mitbegründerin des Instituts ‚SO.CON, Forschung und Entwicklung in der Sozialen Arbeit‘ der Hochschule Niederrhein und hat seit 2015 die Leitung inne. Neben ihrer Vertretungsprofessur ‚Soziale Dienste und Einrichtungen, Sozialverwaltung‘ leitet sie somit Projekte der Sozialen Arbeit und der Sozialwissenschaften, ihre Arbeitsschwerpunkte sind: Sozialraumorientierung, Quartiersmanagement, differenzsensible Handlungskonzepte in institutionellen und kommunalen Kontexten.

Dr. Sabine Krönchen

Hat eine Professur für ‚Methodik und Didaktik der Sozialen Arbeit und Erziehung‘ am Fachbereich Sozialwesen der Hochschule Niederrhein inne. Schwerpunkte ihrer Lehre bilden neben den Methoden der Sozialen- und Bildungsarbeit die von Diskriminierung betroffenen Bereiche ‚Gender‘ und sog. ‚kulturelle Herkunft‘. Frau Dr. Krönchen arbeitet systemisch und antidiskriminierend – seit vielen Jahren auch freiberuflich als Supervisorin, Coach und Mediatorin für freie Träger. Für das Institut für Beratung und Supervision Aachen (IBS) leitet sie die DGSv und SG akkreditierte Weiterbildung ‚Arbeitsweltbezogene Beratung: Systemische Supervision und Coaching‘.

Maike Michalowski

Ist wissenschaftliche Mitarbeiterin des SO.CON-Institutes der Hochschule Niederrhein. Sie war im Projekt ReKulDH verantwortlich für die Projektsteuerung. Frau Michalowski ist Pädagogin mit interkulturellem Schwerpunkt. Sie hat Erfahrung in interkulturellen Arbeitsbezügen, der Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen und in der Bildungsarbeit mit ehrenamtlich Tätigen.

Haja Molter

ist Diplom-Psychologe, psychologischer Psychotherapeut und zertifizierter Lehrtherapeut, lehrender Supervisor und Coach (SG). Er moderiert und gestaltet Prozesse, berät und coacht einzeln und in Gruppen und hat langjährige Erfahrung in der Durchführung von Workshops zu unterschiedlichen Themen- und Konfliktfeldern und in verschiedenen Lebens- und Arbeitswelten.