

***Zusammenfassung der Evaluationsergebnisse
Auszug aus dem***

**Evaluationsbericht:
Interkulturell denken – lokal handeln**

Lokale Weiterbildung in Pforzheim

April 2012

Evaluationsteam:

*Verena Brenner
unter Mitarbeit von Professor Dr. Hans Diefenbacher*

*Arbeitsbereich Frieden und Nachhaltige Entwicklung
Forschungsstätte der Evangelischen Studiengemeinschaft Heidelberg*

Projektleitung:

Lothar Wegner

*Aktion Jugendschutz
Baden-Württemberg*

Zusammenfassung der Evaluationsergebnisse

Rückmeldung zur Weiterbildung insgesamt

Die Mehrheit der Weiterbildungsteilnehmer/innen sowie der Leitungskräfte der beteiligten Einrichtungen würde die Weiterbildung weiterempfehlen. Auch die pädagogische Leitung ist im Großen und Ganzen mit den Ergebnissen und dem Verlauf der Weiterbildung zufrieden. Insgesamt wird die Weiterbildung als ein Erfolg bewertet: „Ich habe viele neue Erkenntnisse gewonnen und mich intensiv mit dem Thema auseinandergesetzt.“ (Teilnehmer/in)

Von einigen Teilnehmer/innen und Vorgesetzten wurde die Mischung aus Theorie- und Praxiselementen positiv erwähnt. Die Praxisprojekte waren sehr erfolgreich, nahmen jedoch sehr viel Zeit in Anspruch und lösten bei manchen Teilnehmer/innen Erfolgsdruck aus. Dies führte mitunter zu einer Unzufriedenheit der Teilnehmer/innen. Es stellt sich die Frage, wie die Durchführung der Praxisprojekte beschleunigt bzw. vereinfacht werden kann, ohne den Nutzen des selbstorganisierten Lernens zu verlieren. Darüber hinaus regten allen drei Seiten an, zukünftig die Leitungskräfte stärker in die Entwicklung und Umsetzung der Praxisprojekte einzubeziehen. Zitat einer Leitungskraft: „Die Leitungskräfte mehr einbringen und fordern, um mehr Nachhaltigkeit und Strukturen zu schaffen.“

Zunächst hatten die Teilnehmer/innen, nach Aussage der pädagogischen Leitung, Schwierigkeiten mit dem Ansatz, Migration als Lebenswelt-Aspekt einerseits immer mitzudenken, andererseits die Jugendlichen als Individuen wahrzunehmen und somit nie auf „den Migrationshintergrund“ zu reduzieren. Pointiert findet sich dieser Ansatz in dem Satz eines Gedichtes von Pat Parker (sinngemäß): „Wenn du meine Freundin werden willst, dann vergiss, dass ich eine Migrantin bin – und vergiss es zugleich nie.“ In der Befragung am Ende der Weiterbildung nannten jedoch mehrere Teilnehmer/innen gerade Haltungsveränderungen und eine größere Bereitschaft, Verunsicherung zu tolerieren, als positive Wirkungen der Weiterbildung.

Das Trainer/innen-Tandem (je eine Person mit und ohne Migrationshintergrund; eine Frau und ein Mann) hat sich bewährt. Das hohe Engagement der pädagogischen Leitung und die „hervorragende Dokumentation“ der Module für die Nachbereitung wurden mehrfach gelobt. Die Einbindung externer Referent/innen zusätzlich zu der konstanten Begleitung durch die pädagogische Leitung wurde positiv hervorgehoben. Auch die Auswahl der Referent/innen hat sich größtenteils bewährt.

Die Leitungskräfte nannten als wichtige positive Wirkungen auf ihre Einrichtungen die weitere Sensibilisierung für und Stärkung des Themas Interkulturalität. Sie empfanden es als positiv, dass die Teilnehmer/innen ihre Kompetenzen ins Team einbrachten. Ein/e Vorgesetzte/r führte aus, dass durch die Weiterbildung „das Thema im Denken eher präsent“ sei. Auch die verbesserte Vernetzung wurde erwähnt. Negative Wirkungen, die direkt mit der Weiterbildung zusammenhängen, wurden kaum genannt. Eine Leitungskraft kritisierte, dass das Bewusstsein der hohen Komplexität des Themas Unsicherheit in Hinblick auf konkrete Umsetzungsmöglichkeiten hervorbringt.“ Ein/e andere/r Vorgesetzte/r bemängelte, dass sich die Teilnehmer/innen bei der Abschlusspräsentation als „Experten“ präsentierten. Nach ihrer/seiner Meinung sei dabei nicht beachtet worden, dass in Pforzheim „unzählige“ Personen in dem Bereich geschult seien. Auch die Tatsache, dass bei einem Nachtreffen der Teilnehmer/innen nur wenige Personen anwesend waren, wurde negativ bewertet.

Von Seiten der Teilnehmer/innen wurden als kritische Punkte in erster Linie der hohe Zeitaufwand und das Zeitmanagement hervorgehoben. Bestimmte Themen hätten sie lieber knapper behandelt. Dafür hätten sie sich mit manchen Themen gerne tiefergehend beschäftigt und z.B. häufiger Einzelfälle reflektiert. Besonders die Vorbereitung der Praxisprojekte und der Abschlussveranstaltung wurden als zeitintensiv bezeichnet. Die Teilnehmer/innen waren teilweise unzufrieden, dass die Vorbereitung der Abschlussveranstaltung hauptsächlich von ihnen geleistet werden musste. Die pädagogische Leitung fand dies hingegen positiv, da der Prozess für den Gruppenprozess, die Außenwirkung, aber auch für die Vertiefung der Weiterbildungsinhalte wichtig war.

Alle Seiten waren sich einig, dass die lokale, trägerübergreifende Ausrichtung ein gutes Konzept sei, allerdings noch nicht ausreichend genutzt wurde. So wurde z.B. deutlich, dass für Vernetzung eine Person notwendig ist, die den Prozess koordiniert und moderiert – eine Aufgabe, die über die Phase der Weiterbildung hinaus weist. Es wäre zudem für die Arbeitsatmosphäre der WB-Gruppe förderlich gewesen, ein Seminar-Modul in einem externen Tagungshaus durchzuführen. Das hätte die Möglichkeit eröffnet, sich auf andere Art und Weise und insbesondere außerhalb des Arbeitskontextes zu begegnen. Schließlich fiel es der pädagogischen Leitung mitunter schwer, Informationen über lokale Strukturen, Prozesse und Problemstellungen zu erhalten. Daher sollte zukünftig sicher gestellt werden, dass die Kontaktperson vor Ort die pädagogische Leitung verbindlich und regelmäßig informiert.

Bezüglich der Auswahl der Beteiligten wurde vorgeschlagen, Migrant*innenvereine und Fachkräfte mit Migrationshintergrund stärker in die Weiterbildung einzubeziehen. Auch Personen, die Integrationskurse anbieten, sollten einbezogen werden. Außerdem gab es verschiedene Ansichten, ob die Teilnehmer/innen bereits Vorerfahrung mitbringen sollten oder nicht.

Für eine erneute Durchführung wäre es nach Meinung der Leitungskräfte wichtig, sich schon frühzeitig Gedanken über einen *Follow up*-Prozess der Weiterbildung im Sinne der Nachhaltigkeit zu machen. Die Frage der Vernetzung und weiteren Verwertung der Weiterbildungsimpulse auf Stadtebene hätte aus Sicht der Teilnehmer/innen in der Weiterbildung mehr Raum einnehmen sollen. Es bleibt offen, welche angestoßenen Prozesse in Pforzheim nach Ende der Weiterbildung weitergeführt werden. Die Pläne des Bündnisses für Familie und damit des ursprünglich initiierenden Projektpartners in Pforzheim, sind den meisten Teilnehmer/innen und Leitungskräften nicht bekannt.

Vorerfahrungen und Motivation

Pforzheim ist eine Stadt mit einem hohen Anteil an Bürger/innen mit Migrationshintergrund. Entsprechend wurden schon einige Erfahrungen mit pädagogischer Arbeit im interkulturellen Kontext gesammelt und auch Fortbildungen wahrgenommen. Die Teilnehmer/innen, aber auch die Leitungskräfte erwähnten immer wieder, dass die Weiterbildung nur ein Element eines bereits laufenden Prozesses sei. Auch die einzelnen Teilnehmer/innen hatten bereits Vorerfahrungen mit Begegnungen im interkulturellen Bereich, sowohl im beruflichen als auch im familiären Kontext.

Sowohl die Einrichtungen als auch die einzelnen Teilnehmer/innen formulierten dennoch einen großen Bedarf bezüglich interkultureller Themen und einer Vertiefung der Vernetzung, welcher sich in erster Linie aus ihrer Arbeit mit vielen Klient/innen mit Migrationshintergrund ergab. Diese Einschätzung deckt sich mit der Einschätzung der pädagogischen Leitung, die sowohl das Vorwissen und die Vorerfahrungen der Teilnehmer/innen als auch die stadtteilübergreifende Zusammenarbeit der Einrichtungen als sehr heterogen einstufte.

Viele Teilnehmer/innen gaben, neben persönlicher Motivation und einem allgemeinen Interesse am Thema, berufliche Beweggründe für ihre Teilnahme an. Die Leitungskräfte erwarteten sich von der Weiterbildung einen Zugewinn für die Arbeit mit Klient/innen mit Migrationshintergrund, für sie war allerdings auch die Vernetzung ein besonders wichtiger Punkt. Das titelgebende „lokale Handeln“ machte für sie folglich einen besonderen Reiz der Weiterbildung aus. Die meisten Leitungskräfte gaben 2011 an, dass sich ihre Erwartungen, insbesondere in Bezug auf die Vernetzung, erfüllt hätten.

Auch die Teilnehmer/innen sahen eine wichtige Chance der Weiterbildungsteilnahme für ihre Einrichtung in der Vernetzung. Desweiteren nannten sie Chancen für das gesamte Team durch neue Impulse, Sensibilisierung, Wissenserwerb und Reflexion.

Persönlicher Kompetenzgewinn und Sensibilisierung

Von den Teilnehmer/innen wurden verschiedene, durch die Weiterbildung neugewonnene persönliche Kompetenzen genannt. Zusammenfassen lassen sie sich grob unter den Stichworten: Sensibilisierung und Offenheit, (Selbst-)Reflexion, Stärkung der eigenen Haltung und des Selbstbewusstseins, Ablegen der „Kulturbrille“ und Perspektivwechsel bzw. Empathie, fachlich-sachliche Kompetenz sowie Impulse für das Thema „Alltagsrassismus“. Darüber hinaus wurden neue Kontakte, methodische und sozialpolitische Aspekte und Grundsätze der Elternarbeit als wichtige Punkte genannt.

Aus Sicht der pädagogischen Leitung waren besonders die rassismuskritische Perspektive und die Auseinandersetzung mit Ausgrenzung zentral; dieser Punkt wurde allerdings nur von zwei Teilnehmer/innen angeführt. Zudem hob die pädagogische Leitung Impulse für die Ausrichtung der praktischen Arbeit und hier insbesondere die Elternarbeit hervor. Übereinstimmend mit den Teilnehmer/innen fanden die Trainer/innen die gesteigerte Reflexionsfähigkeit (Anerkennung von Ambivalenzen) und den Perspektivwechsel bzw. die Empathiefähigkeit besonders wichtig. Haltungsveränderungen wurden nicht nur von den Teilnehmer/innen festgestellt. Auch die pädagogische Leitung stellte diese bei den meisten Teilnehmer/innen fest, beispielsweise anhand der Auswertung der biographischen Interviews.

Da Ambiguitätstoleranz ein wichtiges Element interkultureller Kompetenz ist und es den Trainer/innen wichtig war zu vermitteln, dass Unsicherheiten in interkulturellen Begegnungen normal sind, wurde dieses Thema auch in der Evaluation erhoben. Nur wenige Teilnehmer/innen gaben an, in interkulturellen Situationen noch nie verunsichert gewesen zu sein. Die meisten nannten verunsichernde Erfahrungen. Auch wenn die Weiterbildung nach Aussage der Teilnehmer/innen nur zum Teil Anregungen zum Umgang mit Verunsicherung gab und sich entsprechend ihr Umgang mit Verunsicherungen nur teilweise veränderte, so schrieben mehrere Teilnehmer/innen an mehreren Stellen des Fragebogens Aussagen wie: „Ich habe erkannt, dass es völlig in Ordnung ist, verunsichert zu sein. Im Gegenteil: Es ist wichtig, sich immer wieder darauf einzulassen.“

Die große Mehrheit der Teilnehmer/innen reflektiert aufgrund der Weiterbildung kulturelle Grundannahmen und Vorstellungen stärker, die ihnen zuvor selbstverständlich erschienen. Auch insgesamt hat sich die Haltung bei vielen verändert. War im April 2010 noch „teils/teils“ die am häufigsten angekreuzte Antwort auf die Frage, ob sich die eigene Haltung gegenüber Menschen anderer Kulturen verändert habe, so wurde 2011 am häufigsten „trifft weitgehend zu“ angekreuzt. Als positive Haltungsänderungen wurden Empathie/ Perspektivwechsel, der Umgang mit Unsicherheit und eine differenziertere Wahrnehmung genannt. Da Haltungsveränderungen wichtige Voraussetzungen und Grundlagen für Verhaltensänderungen sind, ist dies positiv zu bewerten. Allerdings blieb

es teilweise unklar, inwiefern sich die erhöhte Sensibilisierung und Haltungsveränderung in konkrete Verhaltensänderungen niederschlägt.

Praxisbezug/ Umsetzbarkeit

Die Weiterbildung ermöglichte den Teilnehmer/innen weitgehend einen Austausch über eigene Erfahrungen und Probleme und stellte dabei einen Bezug zu konkreten und realen Praxissituationen her. Die Inhalte waren zum überwiegenden Teil relevant für die praktische Arbeit. Besonders positiv wurde die Übertragbarkeit auf andere Personengruppen (z.B. Klient/innen ohne Migrationshintergrund oder benachteiligte Gesellschaftsgruppen) und andere Arbeitsfelder (z.B. Elternarbeit, genderspezifische Arbeit, Beratung oder Therapie) bewertet.

Die Teilnehmer/innen wurden weitgehend ermutigt, Neues auszuprobieren, und setzten bestimmte Anregungen bereits konkret um. Insbesondere biografische Interviews, Impulse zur Elternarbeit, der Einsatz von Sprachmittlern sowie die Weitervermittlung von Inhalten an Kolleg/innen wurden in der Arbeit umgesetzt.

Es flossen also sowohl Praxiserfahrungen in die Weiterbildung ein als auch umgekehrt Impulse aus der Weiterbildung in den Arbeitsalltag. Praxisbezug und Umsetzbarkeit waren also weitgehend gegeben.

Wirkung auf die Einrichtungen/ Interkulturelle Öffnung

Die Reflexion von Grundhaltungen und eine (weitere) Sensibilisierung der Teilnehmer/-innen mit dem Ziel, die Interaktionen mit Migrant/-innen angemessen zu gestalten, wird als interkulturelle Kompetenz verstanden. Damit diese individuelle Kompetenz (mehr) zum Tragen kommt, bedarf es auf der strukturellen Ebene eines Prozesses, der die Rahmenbedingungen einer Einrichtung migrationssensibel gestaltet, und der möglicherweise konzeptionelle Veränderungen beinhaltet. Die Einleitung bzw. Vertiefung dieses Prozesses wird im Kontext der Weiterbildung als interkulturelle Öffnung bezeichnet.

Die Mehrheit der Teilnehmer/innen gab im Januar 2011 an, dass sie ihre interkulturelle Kompetenz und Erkenntnisse aus der Weiterbildung in ihr Team bzw. die Einrichtung einbrachten. Dies geschah vor allem in Teamsitzungen, Fallbesprechungen, internen Fortbildungen oder in Form von Beratung und Austausch. Aus Sicht der Teilnehmer/innen nutzten ihre Kolleg/innen ihre interkulturelle Kompetenz allerdings nur zum Teil. In dem Teilnehmer-Workshop erklärten die Teilnehmer/innen, dass nicht alle Kolleg/innen gleichermaßen die Kompetenz nutzten und dass nicht alle Inhalte in gleichem Maße genutzt würden. Die Vorgesetzten bejahten alle bis auf eine/n, dass sie bzw. ihr Team die interkulturelle Kompetenz der Weiterbildungsteilnehmer/innen nutzten, sei es als Ansprechpartner/in und in Beratungssituationen oder sei es durch interne Schulungen oder die Vergabe neuer Aufgaben.

Die meisten Teilnehmer/innen gaben an, dass ihre Vorgesetzten sie in der Umsetzung neuer Impulse unterstützten. Die Teilnehmer/innen, die sich nicht unterstützt fühlten, führten fehlendes Interesse oder fehlende (zeitliche) Ressourcen an. Die Vorgesetzten wiederum gaben an, ihre Mitarbeiter/innen u.a. durch die Vergabe neuer Aufgaben und Verantwortlichkeiten, die zeitliche Freistellung, den Versuch Projektmittel einzuwerben, Gesprächsangebote und das Einbringen des Themas in Gremien zu unterstützen. Sowohl die Teilnehmer/innen als auch ihre Vorgesetzten benannten knappe Ressourcen und fehlende Kapazitäten im Arbeitsalltag als Problem.

Zum Teil hatten die Teilnehmer/innen Schwierigkeiten, in ihrer Einrichtung Veränderungen zu bewirken. Eine Umstrukturierung der Einrichtungen, etwa hinsichtlich von mehr Sensibilität gegenüber dem Phänomen Migration, oder interkultureller Öffnung der Einrichtung oder einer Veränderung der Rolle der Weiterbildungsteilnehmer/innen im Team, wurde bislang größtenteils nicht vorgenommen. Auch an der internen Kommunikation im Team wurde in der Regel wenig verändert.

Obgleich die Mehrheit der Teilnehmer/innen angaben, ihre Institution sei bereits vor Beginn der Weiterbildung für das Thema der interkulturellen Arbeit offen gewesen, sah ein Großteil von ihnen einen Entwicklungsbedarf ihrer Einrichtung in Bezug auf interkulturelle Themen. Nach Einschätzung der pädagogischen Leitung sind andere strukturelle Rahmenbedingungen – wie z.B. zeitliche Ressourcen – für interkulturelle Öffnung notwendig. Einzelne Einrichtungen sind an dem Thema dran, in anderen könnten einzelne Teilnehmer/innen diesbezüglich nur wenig erreichen. In eine ähnliche Richtung weisen die Antworten der Teilnehmer/innen, die den Beitrag der Weiterbildung zur interkulturellen Öffnung 2011 mehrheitlich mit „teils/teils“ und 2012 sogar noch niedriger bewerteten. Auch die Vorgesetzten hatten 2011 zumeist Schwierigkeiten, konkrete Maßnahmen oder Strukturveränderungen zu benennen, die in Richtung einer interkulturellen Öffnung wirken. Im Frühjahr 2012 hob jedoch die Mehrheit der Leitungskräfte anders als die Teilnehmer/innen hervor, in ihrer Einrichtung habe eine weitere interkulturelle Öffnung stattgefunden, auch wenn ihrer Aussage nach mehrheitlich nicht das Leitbild oder die Konzeption verändert wurde. In wenigen Einrichtungen wurden neue Öffnungsprozesse oder Modellvorhaben angestoßen.

Eine Erweiterung des Angebots der Einrichtungen wurde von den Teilnehmer/innen größtenteils nicht für sinnvoll befunden bzw. hat bereits stattgefunden. Entsprechend konnte die Weiterbildung größtenteils nicht zu einer Erweiterung des Angebots beitragen. Bei den meisten Einrichtungen konnte auch keine gesteigerte Nachfrage bezüglich der Angebote festgestellt werden.

Die Zusammenarbeit der Teilnehmer/innen mit den Klient/innen veränderte sich zum Teil. Hintergründe werden besser verstanden, und es besteht mehr Offenheit, Neugierde und Interesse. Auch die Vorgesetzten erwähnten diesbezüglich, dass sich das Verständnis für die Klient/innen und die Haltung ihnen gegenüber verändert habe. Die Erkenntnis, dass Verunsicherung normal ist, sei „ein scheinbar kleiner, aber wesentlicher Aspekt. Wenn Menschen mit anderem kulturellem Hintergrund neu ankommen und das spüren, fühlen sie sich besser.“ Die Leitungskräfte nannten des Weiteren den positiven Effekt der Vernetzung für die Klient/innen: „Wenn jemand in einem bestimmten Bereich Hilfe sucht, den die eigene Einrichtung nicht abdeckt, müssen die Mitarbeiter/innen nicht in Broschüren nachschlagen oder Ansprechpartner/innen erfragen, sondern können sagen: ‚Gehen sie zu Herrn/Frau ... und sagen Sie, ich habe Sie geschickt.‘ Das kommt den Klient/innen zugute.“ Einige Leitungskräfte fanden die Wirkungen auf Klient/innen schwer zu beurteilen.

Die Weiterbildung hat zum jetzigen Stand der Evaluation relativ wenig zur interkulturellen Öffnung, also zu strukturellen oder konzeptionellen Veränderungen in den Einrichtungen, beigetragen. Veränderte Grundhaltungen und eine erhöhte Sensibilität wirkten sich positiv auf die Arbeit aus, strukturelle Veränderungen nahmen aber vornehmlich Einrichtungen vor, die sich bereits vorher in einem Öffnungsprozess befanden.

2012 schätzten sowohl die Leitungskräfte als auch die Weiterbildungsteilnehmer/innen zudem den Beitrag der Weiterbildung zu interkulturellen Öffnung der Stadt Pforzheim eher gering ein. Das persönliche Engagement und der Austausch zwischen den Teilnehmer/innen sowie die Öffentlichkeitswirksamkeit der Abschlussveranstaltung werden als positiv für die interkulturelle Öffnung in Pforzheim bewertet, doch ein tieferer Öffnungsprozess bzw. wirkliche Innovationen als Wirkung der Weiterbildung konnten auf Stadtebene nicht beobachtet

werden. Die Teilnehmer/innen sind eher der Ansicht, dass ihre Kompetenzen bislang von Seiten der Stadt nur marginal genutzt werden. Zukünftig ist nach Aussage des Bündniskoordinators (der 2012 die Vorgängerin abgelöst hat) allerdings seitens der Stadtverwaltung geplant, das Thema Interkulturelle Öffnung als Querschnittsthema aufzunehmen. Teilnehmer/-innen der Weiterbildung werden sich dabei auf verschiedene Weise einbringen: in Zukunftswerkstätten im Rahmen des Masterplan-Prozesses, bei einer in 2012 veranstalteten Veranstaltungsreihe zu Integration, beim „Sozialentwicklungsplan“, der u.a. die interkulturelle Öffnung der Verwaltung fördern soll. Zudem wurde mit der Integrationsbeauftragten der Stadt vereinbart, die Weiterbildungsteilnehmer/innen in die Erarbeitung eines Integrationskonzepts einzubeziehen. Dies war den Teilnehmer/innen und Leitungskräften zum Zeitpunkt der Nachbefragung 2012 allerdings noch nicht bekannt. Die Leitungskräfte verweisen auf finanzielle und personelle Engpässe der Stadt als Begründung für die bislang noch nicht erreichte Öffnung trotz des bestehenden Bewusstseins für den Öffnungsbedarf auf kommunaler Ebene.

Lokaler Bezug und Vernetzung

Die Atmosphäre in der Weiterbildungsgruppe wurde von den Teilnehmer/innen und der pädagogischen Leitung als gut eingestuft. In der ersten Befragungsrunde gaben die meisten Teilnehmer/innen an, dass das gemeinsame Lernen erleichtert worden sei, weil alle aus Pforzheim stammten. 2011 kreuzten hingegen die meisten „teils/teils“ an und beurteilten das gemeinsame Lernen in einer lokalen Gruppe folglich ambivalenter als zuvor. Als Vorteile des lokalen Bezugs wurden der Vernetzungsaspekt, die kurzen Wege, das ähnliche Umfeld, Austauschmöglichkeiten und eine positive Wirkung auf die Nachhaltigkeit genannt. Negativ wurde empfunden, dass es keine Impulse von außen gab, sehr unterschiedliche Institutionen teilnahmen, es schwierig war, zwischen Berufs- und Weiterbildungsbezug zu trennen, und durch den lokalen Bezug bei Einzelnen eine gewisse Befangenheit ausgelöst wurde. Dass mehrere Teilnehmer/innen aus dem gleichen Stadtteil kamen, hat das gemeinsame Lernen nicht beeinflusst.

Für die pädagogische Leitung war 2011 eine Verbesserung der Vernetzung innerhalb der und zwischen den vier Stadtteile(n) nur bedingt erkennbar. Die Impulse der Weiterbildung hätten nur wenig bewirkt bzw. würden nicht genutzt. Es wäre wichtig, dass sich jemand für die Vernetzungsarbeit verantwortlich fühlt und die dafür notwendigen Ressourcen bereit stellt.

Die Weiterbildung trug aus Sicht vieler Vorgesetzter und vieler Teilnehmer/innen bis 2011 hingegen maßgeblich zur Vernetzung auf Ebene der Mitarbeiter/innen, aber auch auf Trägerebene bei. Die Zusammenarbeit wurde erleichtert, weil es nun engere persönliche Kontakte gab. Teilweise sind neue Kooperationen entstanden, teilweise wurden bestehende Kooperationen vertieft. Aufgrund der Weiterbildung lernten alle Teilnehmer/innen viele neue Personen kennen. Bis auf eine hatten zwar alle Einrichtungen zu Beginn der Weiterbildung bereits Kontakte zu beteiligten und nicht-beteiligten Institutionen. In einem Großteil der Institutionen entstanden dennoch neue Kooperationen. Zudem veränderte sich die Qualität bestehender Kooperationen zu beteiligten Einrichtungen. Die Qualität der Zusammenarbeit mit nicht-beteiligten Einrichtungen veränderte sich größtenteils nicht.

Bei der Befragung der Teilnehmer/innen und Leitungskräfte 2012 fiel die Beurteilung der Nachhaltigkeit des Beitrags zur Vernetzung recht kritisch aus. Auf verschiedenen Ebenen sind einzelne neuentstandene Kooperationen erhalten geblieben, der Grad der Vernetzung hängt jedoch stark vom Engagement Einzelner ab. Insbesondere die Teilnehmer/innen-Interviews machen deutlich, dass eine zielgerichtete Koordination der Ver-

netzungsbemühungen von zentraler Stelle (z.B. der Stadt oder dem Bündnis) hilfreich gewesen wäre, bislang jedoch ausblieb. Nach einem ergebnisoffenen Nach-Treffen von 8 Teilnehmer/-innen im Juli 2011 wurde im Juni 2012 von sechs Teilnehmer/-innen der Weiterbildung zusammen mit einer Einrichtungsleiterin und der Integrationsbeauftragten der Stadt ein AK „Interkulturelles Pforzheim“ unter dem Dach des Bündnisses für Familie gegründet. Die Steuerungsgruppe desselben wünscht sich einen Überblick über IKÖ-Prozesse in Pforzheim und den weiteren Bedarf dafür. Die Themensammlung ergab: Durchführung eines Fachtages, Gründung eines Labels „migrationssensibel“, Fachkräfte mit Migrationshintergrund und Dolmetscherpool.

Nachhaltigkeit

In den Interviews mit der pädagogischen Leitung und den Leitungskräften wurden 2011 bereits erste Einschätzungen zur Nachhaltigkeit der Wirkungen der Weiterbildung erbeten. Dieser Punkt wurde in der Abschlussbefragung im Frühjahr 2012 nochmals aufgegriffen.

Die Vorgesetzten waren 2011 zuversichtlich, dass die Wirkungen durch die Anwesenheit und das Engagement der Weiterbildungsteilnehmer/-innen in der Einrichtung weiterhin nachhaltig sein würden. Bedingungen, die in den Einrichtungen Nachhaltigkeit fördern, sind: Interesse der Leitungskräfte am Thema, Berücksichtigung bei Stellenausschreibungen und die große Aktualität und Präsenz der Thematik. 2012 wurden die Teilnehmer/-innen und Leitungskräfte gefragt, wie in den Einrichtungen sichergestellt wird, dass die positiven Wirkungen erhalten bleiben. Neben Fortbildungen und der Reflektion interkultureller Themen in den Einrichtungen und in Fallbesprechungen wurde teilweise die Elternarbeit und das Angebot durch neue Projekte und Kooperationen erweitert. In zwei Einrichtungen wurden neue finanzielle und personelle Kapazitäten geschaffen. In den meisten Einrichtungen wurden hingegen keine neuen Strukturen und Ressourcen für die interkulturelle Arbeit bereitgestellt.

2011 nannten die Vorgesetzten folgende hinderliche Punkte: Die Nachhaltigkeit hängt zum Teil stark an Einzelpersonen, nachteilig ist eine hohe Arbeitsbelastung im Alltagsgeschäft sowie Ressourcenknappheit. 2012 nannte eine große Mehrzahl der Teilnehmer/-innen und eine Minderheit der Leitungskräfte Faktoren, die in ihrer Einrichtung die Nachhaltigkeit behindern. An erster Stelle standen knappe Ressourcen und beschränkte Kapazitäten sowie die häufigen Personalwechsel. Auch die Konkurrenz zu anderen wichtigen Themen bzw. Aufgaben im Arbeitsalltag sowie die schwierige Erreichbarkeit der Klient/-innen und Eltern wirkten sich negativ aus. Politische Entscheidungen und die Geldknappheit der Kommune sind auch hinderlich für die Umsetzung bestimmter Inhalte.

Für die Nachhaltigkeit in der Stadt Pforzheim ist es nach Aussagen der Vorgesetzten 2011 förderlich, dass die Integrationsbeauftragte sich für das Thema stark macht, es in den Masterplanprozess einfließt, die Weiterbildung nicht alleine wirkt, dem Thema aber Bedeutung verleiht und nachhaltige Kontakte geknüpft wurden. Als Hemmnisse wurden von den Leitungskräften benannt: Pforzheim kümmere sich zu wenig um das Thema und eine andere Haltung sei nötig, schlechte äußere Rahmenbedingungen in Pforzheim, unkoordiniert laufende Parallelprozesse, wenig dauerhafte Strukturen, zu wenig Fachkräfte mit Migrationshintergrund, begrenzte Kapazitäten der Integrationsbeauftragten und die niedrige Teilnehmerzahl beim letzten Nachtreffen zur Weiterbildung.

Die pädagogische Leitung zeigte sich 2011 zuversichtlich, dass bestimmte Methoden und Erkenntnisse (z.B. biografische Interviews) von den Teilnehmer/-innen nachhaltig verinnerlicht worden sind. Sie betonte aber auch,

dass es einer interkulturellen Öffnung der Einrichtungen bedürfe, um eine Nachhaltigkeit der Wirkungen zu gewährleisten, da einzelne Personen dies nicht leisten könnten. Hier sehen die Trainer/innen das Trägerbündnis oder die Kommune als mögliche tragende Kräfte. Ein tragfähiger politischer Wille und ausreichende Ressourcen seien entscheidend. Da Nachhaltigkeit an sich kein Ziel sein könnte, wären Visionen und Ziele unerlässlich sowie Schlüsselpersonen, die sich für die Netzwerkarbeit stark machten.

Bis 2012 wurden von den Teilnehmer/innen und den Leitungskräften kaum negative Wirkungen der Weiterbildung festgestellt: genannt wurden fehlende Kapazitäten zur Teilnahme an anderen Fortbildungen, ein stärkeres Bewusstsein für eigene Grenzen sowie die Darstellung der Teilnehmer/innen als „die Expert/innen“. Als mit der Weiterbildung verbundene Schwierigkeiten nannten mehrere Teilnehmer/innen die Aufrechterhaltung der Vernetzung und die Weitergabe der Inhalte an Unbeteiligte. Sowohl die Teilnehmer/innen als auch die Leitungskräfte nahmen vielmehr eine Vielzahl positiver Wirkungen wahr, die nachhaltig geblieben sind. An erster Stelle stand der Beitrag zur Sensibilisierung und zum Perspektivwechsel. Darüber hinaus wurde die Stärkung des Themas Interkulturalität, die Stärkung der eigenen Haltung gegenüber Rassismus und Diskriminierung, die Relevanz und Umsetzbarkeit der Inhalte im Arbeitsalltag sowie der Beitrag zur Vernetzung betont. Eine große Mehrheit der Teilnehmer/innen stellte eine nachhaltige Veränderung ihrer Arbeitsweise aufgrund der Weiterbildungsteilnahme fest. Neben Handlungsveränderungen und einem offeneren Zugehen auf Menschen anderer Kulturen, das sich positiv auf die Arbeit auswirkt, wurde von mehreren Teilnehmer/innen eine Verbesserung der Elternarbeit festgestellt. Die Sicht auf die Klient/innen wurde differenzierter, der Zugang zu ihnen wurde erleichtert und eine größere Argumentationssicherheit in Diskussionen erreicht.

Eine der Leitungskräfte betonte 2011, wie wichtig es sei, die Weiterbildungsinhalte immer wieder aufzufrischen. Von Seiten der Vorgesetzten wurde eingeschätzt, dass Nachhaltigkeit nur erreicht werden könne, wenn der Prozess weiter begleitet werde.

Die Antworten 2011 deuteten darauf hin, dass nach dem Abschluss der Weiterbildung ein gewisses Vakuum entstanden ist. Dies wurde 2012 von den Teilnehmer/innen und ihren Vorgesetzten bestätigt. Es ist unklar, wie es weitergehen wird und wer für die weitere Vernetzung und Auffrischung der Inhalte Verantwortung übernehmen und Ressourcen bereit stellen wird: die Weiterbildungsanbieter, das Bündnis für Familie, die Kommune, die Integrationsbeauftragte oder einzelne Teilnehmer/innen. Im Bündnis geplante weitere Schritte waren weder den Teilnehmer/innen noch den Leitungskräften gut bekannt.

Vergleich mit den Erfahrungen in Buchen

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Pforzheimer Evaluation mit von Oktober 2008 bis Juli 2009 in der Stadt Buchen gesammelten Vorerfahrungen verglichen. Aufgrund der Tatsache, dass die Evaluation der Weiterbildung in Buchen nicht von der FEST durchgeführt wurde, basiert der folgende Vergleich auf dem der FEST vorliegenden Evaluationsbericht zur Buchener Weiterbildung.

Ein wesentlicher struktureller Unterschied prägte die Differenz beider Weiterbildungen: in Buchen (17.000EW) bezogen sich die beteiligten Akteure tatsächlich weitgehend auf dieselbe Klientel, in Pforzheim (120.000 EW) hingegen wurden die Teilnehmer/-innen aus vier Stadtteilen ausgewählt, die mehrheitlich mit einer unterschiedlichen Klientel arbeiten. Die Möglichkeiten, sich bei anderen Gelegenheiten beruflich zu treffen, waren geringer.

Sowohl in Pforzheim als auch in Buchen wurden Teilnehmer/innen aus verschiedenen Arbeitsbereichen der Stadt mit dem Ziel geschult, neben persönlichen Kompetenzgewinnen auch eine Vernetzung und interkulturelle Öffnungsprozesse anzuregen. Zentrale Evaluationsfragen in Buchen waren:

1. Welcher Zuwachs an Handlungs- und Reflexionspotenzial entsteht durch die Durchführung der Weiterbildung im lokalen Kontext für die Teilnehmenden und ihre Institutionen?
2. Lohnt sich der Aufwand, eine solche Fortbildung lokal anzubieten im Unterschied zu den bisher durchgeführten mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus ganz Baden-Württemberg?

Konkret wurde in Buchen nach dem Zuwachs interkultureller Kompetenz der Teilnehmer/innen, der interkulturellen Öffnung der Einrichtungen, Wirkungen auf der Ebene des Gemeinwesens und der Entwicklung von Netzwerken gefragt. Die Evaluation in Pforzheim wurde, soweit möglich, auf einen Vergleich mit Buchen angelegt. Es wurden zum Teil ähnliche Fragen gestellt. Anders als in Buchen, wurde in Pforzheim im April 2010 bereits eine Zwischenevaluation durchgeführt, wohingegen die Evaluationsergebnisse in Buchen auf zwei Erhebungszeiträumen nach Ende der Weiterbildung basieren.

Sowohl in Pforzheim als auch in Buchen konnte für die Mehrheit der Teilnehmer/innen ein deutlicher, nachhaltig wirkender Zugewinn an **interkultureller Kompetenz** im Sinne einer weiteren Sensibilisierung festgestellt werden. In beiden Städten erwiesen sich diese Kompetenzen als praxisrelevant und übertragbar auf andere Arbeitsfelder und Gesellschaftsgruppen. Ein zentrales Anliegen der Weiterbildung wurde also in beiden Städten erfüllt.

In beiden Städten führten die Teilnehmer/innen in Kleingruppen erfolgreich **Praxisprojekte** durch, die teilweise nach Ende der Weiterbildung noch weitergeführt werden konnten. Diese Projekte wurden von den Teilnehmer/innen als wichtiger Beitrag zur Umsetzung der Inhalte in der Praxis bewertet. Es wurden zwar sowohl in Buchen als auch in Pforzheim in den ersten Befragungen zunächst eher Haltungsänderungen beobachtet und nur wenige konkrete Umsetzungserfolge im Arbeitsalltag genannt. In der Nachbefragung nannten die Teilnehmer/innen jedoch eine Reihe von konkreten Maßnahmen, die sie umgesetzt oder geplant hatten. In beiden Städten zogen die Arbeitsteams und Einrichtungen die Teilnehmer/innen als Expert/innen für interkulturelle Fragestellungen zu Rate.

Auch was das Thema **Interkulturelle Öffnung der Einrichtungen** betrifft, sind die Ergebnisse aus Buchen und Pforzheim recht ähnlich. In beiden Städten engagiert sich ein Großteil der Teilnehmer/innen nachhaltig für die interkulturelle Öffnung der eigenen Einrichtung und bringt Erkenntnisse in ihre Teams ein. Eine Kehrseite dieses erwünschten Engagements scheint nach Aussage einiger Teilnehmer/innen jedoch zu sein, dass diese Prozesse sehr personenabhängig sind. Die Vorgesetzten standen in beiden Städten der Weiterbildung und den Initiativen ihrer Mitarbeiter/innen positiv gegenüber. Strukturelle Veränderungen und die Bereitstellung neuer Ressourcen im Sinne einer interkulturellen Öffnung konnten sowohl in Buchen als auch in Pforzheim jedoch nicht in vielen Einrichtungen beobachtet werden. In Pforzheim wird die ausbleibende weitere interkulturelle Öffnung der Einrichtungen von den Beteiligten meist jedoch darauf zurück geführt, dass die Einrichtungen bereits vorher sehr engagiert und für interkulturelle Fragen offen waren. Die Mehrheit der Teilnehmer/innen und Vorgesetzten in Buchen sah hingegen eine stärkere Notwendigkeit, die eigene Einrichtung weiter interkulturell zu öffnen. In einigen der Buchener Einrichtungen war das Thema Migration jedoch zum Zeitpunkt der Nachbefragung noch nicht verankert. In beiden Städten scheint es aufgrund der Weiterbildung Impulse für eine interkulturelle Öffnung gegeben zu haben, der Beitrag zu einer tatsächlichen strukturellen Öffnung schien jedoch in beiden Fällen eher begrenzt.

Unterschiede zwischen dem Buchener und dem Pforzheimer Prozess zeigen sich insbesondere beim Thema **Vernetzung**. Sowohl in Buchen als auch in Pforzheim gab es bereits vor Beginn der Weiterbildung Kooperationen zwischen einigen der beteiligten Einrichtungen. Durch die Weiterbildung wurden die Vernetzungsstrukturen zunächst vertieft und erweitert. In Buchen entstand eine neue personenbezogene Arbeitsgruppe unter den Teilnehmenden. Die Mitglieder ermutigten und inspirierten sich gegenseitig oder führten gemeinsame Projekte durch. Diese stärkende Rolle der Arbeitsgruppe und die auch nach der Weiterbildung weiter bestehende Zusammenarbeit wurden von der Evaluatorin in Buchen als „wichtigster Vorteil der lokalen Weiterbildung gegenüber ihrer landesweiten Durchführung“ bezeichnet. In Pforzheim wurde nach Ende der Weiterbildung zunächst auch eine solche Vernetzung der Teilnehmer/innen angestrebt. In zwei Treffen im Anschluss an die Weiterbildung kam diese Initiative jedoch zunächst nicht voran. Gründe waren die fehlenden zeitlichen Ressourcen, die hohe Arbeitsbelastung, aber auch eine Unklarheit über Ziele und Handlungsmöglichkeiten der Teilnehmer/innen in Pforzheim. Einige Teilnehmer/innen hätten sich eine aktive Koordination durch das Bündnis für Familie gewünscht, und auch die Auftragstellung seitens des Bündnisses war unklar. In der Nachbefragung beurteilten die Teilnehmer/innen aus Pforzheim den Beitrag der Weiterbildung zur Vernetzung entsprechend kritischer als in den vorigen Evaluationsrunden. Manche Teilnehmer/innen nahmen auch eine Skepsis von Seiten der städtischen Stellen ihrer Expertise gegenüber wahr. Der Beitrag der Weiterbildung zur interkulturellen Öffnung auf städtischer Ebene wurde von den Teilnehmer/innen und Leitungskräften aus Pforzheim eher gering eingestuft. Neue Impulse und ein Anknüpfen an die positiven Wirkungen der Pforzheimer Weiterbildung könnten jedoch in Kürze durch das geplante Engagement des Bündnisses für Familie in Zusammenarbeit mit der Integrationsbeauftragten der Stadt erreicht werden.

Es scheint, dass in einer größeren Kommune wie Pforzheim, in der bereits viele Vorerfahrungen und Verbindungen zwischen Akteuren bestehen und in der mehrere Prozesse parallel laufen, eine Positionierung der Weiterbildungsgruppe schwieriger ist als in einer kleineren Stadt wie Buchen. Es empfiehlt sich daher, in größeren, stärker interkulturell geprägten Städten, kommunale Vertreter/innen und Einrichtungsleiter/innen im Laufe der Weiterbildung noch stärker einzubinden und zu klären, welche Aufgaben sowohl die Leiter/-innen der Einrichtungen als auch die Teilnehmer/-innen nach Ende der Weiterbildung im Sinne einer Vernetzung und interkulturellen Öffnung auf Gemeinwesenebene übernehmen sollen und können.