



Landesprogramm WIR

ERGEBNISSE:

Bestandsaufnahme, Analyse und Empfehlungen
für Qualifizierungen und Schulungen
ehrenamtlicher Integrationslotsinnen und -lotsen
zur Förderung einer Willkommens- und Anerkennungskultur
in Hessen

Endbericht vom 09. September 2016





Sehr geehrte Leserinnen und Leser!

Die Integrationslotsinnen und -lotsen leisten durch ihr kultursensibles bürgerschaftliches Engagement und – unterstützt durch die Kommunen, Landkreise, Wohlfahrtsverbände, Kirchen und Vereine – seit vielen Jahren einen wichtigen Beitrag zur Willkommens- und Anerkennungskultur in Hessen.

Sie halten erstmalig einen Bericht über die Integrationslotsenarbeit in Hessen in den Händen, der vor allem über die hessischen Qualifizierungsmaßnahmen Auskunft gibt und über dieses vom Land Hessen geförderte Angebot vor Ort informiert.

INBAS-Sozialforschung GmbH Frankfurt am Main hat im Auftrag des Landes diese hessenweite wissenschaftlich fundierte Bestandsaufnahme und Analyse der Qualifizierungs- bzw. Schulungsaktivitäten für ehrenamtliche Integrationslotsinnen und -lotsen vorgenommen. Zudem wurden von diesem Institut wertvolle Handlungsempfehlungen vorgeschlagen.

Ein wesentlicher Aspekt dieser Auftragsvergabe war: Wir wollen wissen wie das Angebot angenommen wird und welche Qualifikationen sinnvoll sind. Die Empfehlungen des Berichtes geben uns Anhaltspunkte darüber, wie wir den Ansatz in Hessen langfristig weiterentwickeln können. Die Ergebnisse machen wir mit dieser Veröffentlichung einem größeren Kreis von Interessierten zugänglich, um vor allem den qualitativen Aufbau und die Weiterentwicklung der ehrenamtlichen Arbeit in hessischen Kommunen und Kreisen zu unterstützen und zu stärken. „Voneinander lernen – von Erfahrungen profitieren“ ist hier die Devise. Daher bedanken wir uns an dieser Stelle bei allen, die an dieser Bestandsaufnahme mitgewirkt haben, sehr herzlich.

Wir hoffen, dass Sie als Leserinnen und Leser ebenfalls weitere Anregungen für Ihre Arbeit erhalten. Sicher sind wir uns, dass dieser Bericht vor allem für die von Interesse sein wird, die sich in der Anfangsphase des Aufbaus der Integrationslotsenarbeit befinden. Aber auch diejenigen, die schon lange dabei sind, finden hilfreiche Anregungen und Erkenntnisse in diesem Bericht.

Für Ihre Arbeit wünschen wir Ihnen viel Erfolg.

Stefan Grüttner
Staatsminister für Soziales und Integration

Jo Dreiseitel
Staatssekretär und Bevollmächtigter
für Integration und Antidiskriminierung

Inhalt

| | |
|---|----------|
| 1. Hintergrund | 1 |
| 2. Überblick | 3 |
| 3. Integrationslotsenarbeit im Rahmen des Landesprogrammes „WIR“ | 3 |
| 4. Zielsetzung und Arbeitsweise | 5 |
| 4.1 Zielsetzung | 5 |
| 4.2 Erhebungsverfahren | 5 |
| 4.3 Auswertung schriftlicher Materialien..... | 5 |
| 4.4 Hessenweite Bestandsaufnahme..... | 6 |
| 4.5 Vertiefende Analyse..... | 6 |
| 4.6 Grenzen der Analyse | 7 |
| 4.7 Gesamtbewertung | 8 |
| 5. Verfahren und Ergebnisse der hessenweiten schriftlichen Befragung von Integrationslotsenprojekten | 8 |
| 5.1 Erhebungsverfahren | 8 |
| 5.2 Demographische Zusammensetzung der Integrationslotsen-Projekte..... | 9 |
| 5.2.1 Zusammensetzung nach Migrationshintergrund | 9 |
| 5.2.2 Zusammensetzung nach Geschlecht..... | 12 |
| 5.2.3 Zusammensetzung nach Alter | 14 |
| 5.3 Einsatz der Integrationslotsinnen und -lotsen..... | 16 |
| 5.3.1 Anteil der im Einsatz befindlichen oder gewesenen Integrationslotsinnen und -lotsen | 16 |
| 5.3.2 Sprachkompetenzen der Integrationslotsinnen und -lotsen..... | 18 |
| 5.3.3 Tätigkeitsbereiche der Integrationslotsinnen und -lotsen | 20 |
| 5.4 Beurteilung der Qualifizierungen..... | 21 |
| 5.4.1 Besonders hilfreiche Themen | 21 |
| 5.4.2 Wichtige Themen, die nicht berücksichtigt werden konnten..... | 22 |
| 5.4.3 Schwierige oder problematische Themen..... | 23 |
| 5.4.4 Gewicht der Beurteilung durch die Teilnehmenden..... | 23 |
| 5.4.5 Modifikation der Curricula | 23 |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 5.5 | Qualität der Kooperationsbeziehungen | 23 |
| 6. | Dimensionen und Kriterien für die Analyse der Qualifizierungsveranstaltungen | 25 |
| 6.1 | Profil der Hessischen Integrationslotsinnen und -lotsen | 25 |
| 6.2 | Grundhaltungen in der Integrationslotsen-Arbeit | 26 |
| 6.2.1 | Hilfe zur Selbsthilfe | 27 |
| 6.2.2 | Rolle als Mittler und „Brückenbauer“ | 28 |
| 6.2.3 | Verschwiegenheit und Datenschutz | 28 |
| 6.2.4 | Gleichstellung von Männern und Frauen | 29 |
| 6.2.5 | Kultursensibilität und interkulturelle Toleranz | 30 |
| 6.3 | „Rüstzeug“ für die praktische Arbeit | 31 |
| 6.4 | Grenzen erkennen und respektieren | 31 |
| 6.5 | Flexibilität und Anpassung an neue Gegebenheiten | 32 |
| 6.5.1 | Aktualisierung der Curricula | 32 |
| 6.5.2 | Berücksichtigung der Wünsche und Lernbedürfnisse der Teilnehmenden | 32 |
| 6.6 | Teilnehmende da abholen, wo sie stehen | 33 |
| 6.6.1 | Einschlägige Vorqualifikationen | 33 |
| 6.6.2 | Qualifizierung als Empowerment | 34 |
| 6.6.3 | Teilnehmende mit und ohne Migrationshintergrund | 34 |
| 6.7 | Gruppen- und Teambildung | 35 |
| 6.8 | Lokale Vernetzung der Integrationslotsinnen und -lotsen | 36 |
| 6.9 | Nutzen der Qualifizierung und der Tätigkeit für die Integrationslotsinnen und - lotsen selbst | 36 |
| 7. | Analyse der Qualifizierungsveranstaltungen | 37 |
| 7.1 | Entstehung der Konzepte und Curricula | 38 |
| 7.2 | Lernorte und Lerngelegenheiten im Rahmen der Integrationslotsentätigkeit | 39 |
| 7.3 | Peer Learning | 40 |
| 7.4 | Umfang der Qualifizierungsveranstaltungen | 40 |
| 7.5 | Übergang in die praktische Tätigkeit als Integrationslotsin oder -lotse | 41 |
| 7.6 | Inhalte der Qualifizierungsveranstaltungen | 43 |
| 7.6.1 | Grad der Übereinstimmung der curricularen Inhalte | 47 |
| 7.6.2 | Grad der Orientierung an den Vorgaben der Förderrichtlinie | 47 |

| | | |
|------------|---|-----------|
| 7.6.3 | Gewicht einzelner curricularer Inhalte | 48 |
| 8. | Bezüge zum „Qualifizierungsprogramms für ehrenamtlich Tätige im sozialen Bereich“ des Landes Hessen..... | 49 |
| 9. | Handlungsempfehlungen | 52 |
| 9.1 | Handlungsempfehlungen auf Kursebene | 52 |
| 9.1.1 | Praktische Erfahrungen in die Qualifizierungen einbeziehen | 52 |
| 9.1.2 | Feedback der Kursteilnehmerinnen und -teilnehmer einholen | 53 |
| 9.1.3 | Gestaltung und Aktualisierung der Curricula mit den zentralen Akteuren vor Ort | 53 |
| 9.2 | Handlungsempfehlungen auf Projektebene | 54 |
| 9.2.1 | Schwerpunkt auf Orientierungs- und Vermittlungswissen | 54 |
| 9.2.2 | Netzwerkaufbau durch persönliche Kontakte | 54 |
| 9.2.3 | Teamarbeit und peer learning bereits in den Basisqualifizierungen praktizieren..... | 55 |
| 9.2.4 | Spezialisierung fördern | 55 |
| 9.2.5 | Das Engagement von Männern als Integrationslotsen fördern..... | 56 |
| 9.2.6 | Frühe Übergänge in die praktische Arbeit ermöglichen..... | 57 |
| 9.2.7 | Praxistaugliche Positionierung zum Thema „Übersetzung“ | 58 |
| 9.3 | Handlungsempfehlungen auf Landesebene..... | 59 |
| 9.3.1 | Nutzung von Prozessdaten für ein Monitoring des Programms..... | 59 |
| 9.3.2 | Hessenweite Befragung von Integrationslotsinnen und -lotsen | 59 |
| 9.3.3 | Hessenweiter curricularer Austausch..... | 60 |
| 9.3.4 | Entwicklung eines hessischen Rahmencurriculums..... | 60 |
| 10. | Ausblick | 61 |
| 11. | Die wichtigsten Ergebnisse und Empfehlungen im Überblick | 61 |
| 12. | Quellen | 66 |

Verzeichnis der Tabellen

- Tabelle 1: Integrationslotsen und -lotsen mit und ohne Migrationshintergrund
- Tabelle 2: Frauenanteil in den Integrationslotsen-Projekten
- Tabelle 3: Altersverteilung in den Integrationslotsen-Projekten
- Tabelle 4: Anteil der Ausgebildeten, die als Integrationslotsinnen und -lotsen im Einsatz waren oder sind
- Tabelle 5: Sprachkompetenzen / Herkunftssprachen der Integrationslotsinnen und –lotsen
- Tabelle 6: Inhalte und Themen der Basisqualifizierungen
- Tabelle 7: Thematische Verteilung der Veranstaltungen im "Qualifizierungsprogramm für ehrenamtlich Tätige im Sozialen Bereich" 2015

1. Hintergrund

Bereits im Jahr 2005 legte das Land Hessen einen Schwerpunkt der Integrationspolitik auf Integrationslotsenprojekte. Zunächst wurde der Einsatz von Integrationslotsinnen und -lotsen im Rahmen des Hessischen Landesprogramms „Förderung von Integrationsmaßnahmen“¹ gefördert.

Seit 2010 kann auch eine Förderung für Qualifizierungs- oder Fortbildungsmaßnahmen für Integrationslotsinnen und -lotsen beantragt werden². Die entsprechenden Vorgaben dieser Richtlinie wurden dann in die seit Juli 2013 gültige Förderrichtlinie zum Landesprogramm „WIR - Wegweisende Integrationsansätze Realisieren“³ übernommen.

Der Prozess der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in die hiesige Gesellschaft ist der Dreh- und Angelpunkt der Integrationslotsenarbeit und daher ist es wichtig, genau zu explizieren, was man mit dem Begriff „Integration“ meint. Im Gegensatz zu einem Verständnis von Integration, in dem dieser Begriff für eine eher einseitige Anpassung der Zugewanderten an die überkommenen hiesigen Lebensformen steht, verfolgt Hessen unter dem Motto „Vielfalt in Hessen: Perspektiven eröffnen“⁴ eine Integrationspolitik, die auf gleichberechtigte Teilhabe und umfassende Entfaltungsmöglichkeiten ausgerichtet ist:

„Ziel der Integrationspolitik der Hessischen Landesregierung ist es, zugewanderten Menschen, die sich rechtmäßig und dauerhaft in Hessen aufhalten, gleiche Bildungs- und Berufschancen zu eröffnen und sie umfassend am gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Leben zu beteiligen. Dazu zählt der gleichberechtigte Zugang zu den Bildungseinrichtungen, zum Arbeitsmarkt und zu gesellschaftlicher Teilhabe als Voraussetzung erfolgreicher Integration. Alle Menschen gleich welcher Herkunft sollen ihre Potentiale zur Entfaltung bringen und ihre Chancen in unserem Land wahrnehmen können.“⁵

Dieses Verständnis von Integration liegt auch dem vorliegenden Bericht zugrunde. Ehrenamtliche Integrationslotsinnen und -lotsen übernehmen im Rahmen dieser Integrationspolitik eine Vielzahl an bedeutenden Aufgaben für die Etablierung einer Willkommens- und Anerkennungskultur vor Ort. Sie unterstützen Menschen mit Migrationshintergrund dabei, sich in einer noch nicht vertrauten sozialen und institutionellen Umwelt zu orientieren, Hemmschwellen zu überwinden und bürokratische Hürden zu meistern. Sie begleiten bei Ämter- und Behördengängen oder in Kindertagesstätten und Schulen. Dabei wirken sie als Mittlerinnen und Mittler zwischen den Kulturen und bauen Brücken in die Aufnahmegesellschaft.⁶

In vielen hessischen Landkreisen und Städten sind Integrationslotsinnen und -lotsen mittlerweile ein wichtiges und anerkanntes Element der lokalen Willkommenskultur. Die Qualifizierung dieser Integrationslotsinnen und -lotsen spielt dabei eine essentielle Rol-

le sowohl für die Vorbereitung der Ehrenamtlichen auf ihre Aufgabe als auch für deren Begleitung und Unterstützung während ihrer Tätigkeit.⁷

Unsere Gespräche und Recherchen haben deutlich gezeigt, dass es in der zweiten Jahreshälfte 2015 eine hohe Dynamik sowohl in der praktischen Arbeit als auch in der Qualifizierung von ehrenamtlichen Integrationslotsinnen und -lotsen in Hessen gab. Die Flüchtlingshilfe spielte in unseren Gesprächen eine wichtige Rolle: Hintergrund war die hohe Zahl von neu ankommenden Flüchtlingen, die einen großen Orientierungs- und Unterstützungsbedarf hatten und haben. Gleichzeitig zeigte sich eine unerwartet große Bereitschaft, sich ehrenamtlich für Flüchtlinge zu engagieren.

Standen zunächst die Anforderungen der Erstunterstützung von ankommenden Flüchtlingen im Vordergrund, so verschieben sich die Gewichte seit Anfang 2016 mehr und mehr auf die Begleitung von Flüchtlingen mit Bleiberecht (oder mit einer hohen Wahrscheinlichkeit für die Erlangung dieses Bleiberechts) im Prozess der längerfristigen Integration in die deutsche Gesellschaft und damit in den Kernbereich der Integrationslotsenarbeit.

Das, was jetzt (Mitte 2016) und auch in absehbarer Zukunft für Flüchtlinge und gemeinsam mit diesen getan werden muss, trifft in geradezu idealer Weise das Qualifikationsprofil der in Hessen ausgebildeten Integrationslotsinnen und -lotsen. Integration in Kita und Schule, aber auch der Übergang in berufliche Ausbildungsgänge und schließlich in eine Erwerbstätigkeit sind zentrale Bereiche, in denen die Integrationslotsinnen und -lotsen über profunde Praxiserfahrung verfügen. Daneben ergeben sich im Vergleich zur bisherigen Integrationslotsenarbeit aber auch neue Frage- und Problemstellungen. Beispielhaft erwähnt sei der adäquate Umgang mit traumatisierten Personen.

Insgesamt kann also festgestellt werden, dass gegenwärtig der Bedarf an Integrationslotsenarbeit und damit an Integrationslotsinnen und -lotsen, die diese Arbeit qualifiziert leisten, sehr groß ist und auf absehbare Zukunft groß bleiben wird.

2. Überblick

Der folgende Abschnitt gibt einen Überblick über den Aufbau des vorliegenden Berichts. Wir werden im Kapitel 3. die Einbettung der Integrationslotsenarbeit in das gesamte WIR-Programm skizzieren. Kapitel 4. beschreibt Zielsetzungen und Arbeitsweise der Bestandsaufnahme, darunter insbesondere das Erhebungsverfahren.

In Kapitel 5 stellen wir die Ergebnisse der hessenweiten schriftlichen Befragung der Integrationslotsenprojekte vor. Themen sind hier die demographische Struktur der Integrationslotsenprojekte, das Spektrum der Sprachkompetenzen und die Tätigkeitsfelder sowie eine Beurteilung der Qualifizierungsveranstaltungen und der lokalen Netzwerke durch die Organisatorinnen und Organisatoren der Projekte

Das Kapitel 6 beschreibt Kriterien und Dimensionen für die Analyse der Qualifizierungsveranstaltungen. Diese stellen das Raster für die Analyse selbst dar, die dann in Kapitel 7 folgt. Hier werden sowohl die Rahmenbedingungen als auch die thematische Struktur der Qualifizierungsveranstaltungen dargestellt und diskutiert.

In Kapitel 8 wird das Verhältnis der Qualifizierung für Integrationslotsinnen und -lotsen zum „Qualifizierungsprogramm für Ehrenamtliche im Sozialen Bereich“ auf Überlappungen und damit auf mögliche Synergien hin untersucht.

Kapitel 9 ist den Handlungsempfehlungen gewidmet, die auf drei Ebenen angesiedelt sind, nämlich der Kurs-, der Projekt- und der Programm- bzw. Landesebene.

Der Bericht schließt mit einem Ausblick in Kapitel 10 sowie einer knappen Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse in Kapitel 11.

3. Integrationslotsenarbeit im Rahmen des Landesprogrammes „WIR“

Die Generalziele des Landesprogramms „WIR“ sind die Entwicklung einer Willkommenskultur und die Initiierung struktureller Veränderungsprozesse im Sinne einer interkulturellen Öffnung. Zwei der insgesamt sechs Förderstränge des Programms beziehen sich auf die die Integrationslotsenarbeit. In ihnen geht es erstens um die Qualifizierung und zweitens um den Einsatz von Integrationslotsinnen und -lotsen.⁸

Unter den übrigen Fördersträngen ist zunächst die Förderung der Beschäftigung kommunaler WIR - Koordinationskräfte zu nennen, deren Aufgabe die Etablierung eines regionalen Integrationsmanagements ist und von deren Tätigkeit die Integrationslotsinnen und -lotsen ohne Zweifel profitieren. Weitere Förderstränge sind die Förderung von Modellprojekten, von innovativen Integrationsprojekten sowie schließlich die Förderung von

„bedarfsorientierte[n] und zielgruppengerechte[n] Maßnahmen zum Erwerb beziehungsweise zum Ausbau von Deutschkenntnissen bei Menschen mit Migrationshintergrund“.⁹

Die Formulierung ist hier wörtlich wiedergegeben, weil durch sie Fördermöglichkeiten eröffnet werden, die über den klassischen Sprachkurs hinausgehen.

Die Dozentinnen und Dozenten, die qualifizieren, sollen fachliche Kenntnisse besitzen, eine Nachweispflicht für diese besteht allerdings im Gegensatz zu den Sprachfördermaßnahmen nicht.¹⁰

Hinsichtlich der Inhalte der Basisqualifizierungen für Integrationslotsinnen und -lotsen enthält die Förderrichtlinie eine Themenliste, die allerdings nicht bindend ist.¹¹ Vertiefungsseminare können und sollen spezifische Qualifizierungsbedarfe vor Ort decken. Es wird ausdrücklich festgestellt, dass Supervision keine Qualifizierungsmaßnahme im Sinne der Förderrichtlinie ist.

Was den Einsatz der Integrationslotsinnen und -lotsen betrifft, so steht die Mittlerfunktion zwischen zugewanderten Menschen und der Aufnahmegesellschaft und dabei insbesondere deren Institutionen im Zentrum. Beispielhaft hervorgehoben werden in der Richtlinie weiterhin die Funktionen persönliche Ansprache, Information über kommunale Institutionen, Verbände, Vereine und ähnliche Einrichtungen, Aufklärung über Integrationsmöglichkeiten und Verpflichtungen, Motivierung zum Erwerb der deutschen Sprache, Begleitung bei Ämter- und Behördengängen sowie Vermittlung an Regeldienste.¹²

Konzeptionell vorgesehen ist weiterhin die Koordination der Integrationslotsenarbeit durch Integrationslotsinnen und -lotsen selbst. Während das Stundenkontingent, für das „normale“ Integrationslotsinnen und -lotsen eine pauschale Aufwandsentschädigung in Höhe von 5 € pro Stunde erhalten können, auf sechs begrenzt ist, können koordinierende Integrationslotsinnen und -lotsen bis zu neun Stunden pro Woche tätig werden.¹³

4. Zielsetzung und Arbeitsweise

Im folgenden Abschnitt werden wir die Zielsetzung und die Hauptarbeitsschritte der Studie darstellen. Bearbeitungszeitraum für das gesamte Vorhaben war Anfang Oktober 2015 bis Juni 2016. Die Erhebungen wurden im Zeitraum November 2015 bis April 2016 durchgeführt.

4.1 Zielsetzung

Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden die Qualifizierungen und Schulungen für Integrationslotsinnen und -lotsen in Hessen mit dem Ziel analysiert, Verbesserungsbedarfe und Verbesserungsmöglichkeiten in der formalen und inhaltlichen Gestaltung zu identifizieren und auf dieser Grundlage Empfehlungen für die Weiterentwicklung zu formulieren.

Qualifizierung kann sinnvoller Weise nicht losgelöst von der praktischen Arbeit der Integrationslotsinnen und -lotsen gedacht werden, denn die Bereitstellung des „Handwerkszeugs“ für diese Tätigkeit ist ein wichtiges, wenn auch keineswegs das alleinige Ziel der Qualifizierungen und Schulungen. Festzustellen ist, dass die Integrationslotsentätigkeit in den einzelnen lokalen Projekten insgesamt eine weite thematische Palette abdeckt und in unterschiedlich hohem Maße spezialisiert ist.

4.2 Erhebungsverfahren

Das Erhebungsverfahren der Studie gliedert sich in drei Stränge, nämlich erstens die Sichtung und Auswertung schriftlicher Materialien, zweitens eine hessenweite schriftliche Kurzbefragung sowie drittens die Durchführung von vertiefenden telefonischen Interviews in ausgewählten Regionen.

Zielsetzung und Erhebungsverfahren wurden den kommunalen Spitzenverbänden in Hessen zur Kenntnis gegeben und von diesen ausnahmslos begrüßt.

4.3 Auswertung schriftlicher Materialien

Die Auswertung schriftlicher Materialien umfasst folgende Bereiche

1. Programmdokumente, also die Förderrichtlinie, Veröffentlichungen des zuständigen Ministeriums, Formulare und Anleitungen.
2. Die Förderanträge für 2014 und 2015 einschließlich der von den Antragstellern eingereichten Konzepte und Materialien.
3. Von unseren Kontaktpersonen zugesandte Dokumente und Materialien

4. Darstellungen der Integrationslotsenarbeit auf den Webseiten von Kommunen und anderen Programmträgern.
5. Presseberichterstattung über die Integrationslotsenarbeit in Hessen.

Die in der Presseberichterstattung enthaltenen Informationen fanden nicht ungeprüft Eingang in die Bestandsaufnahme, sondern wurden an interessanten Punkten in unseren Gesprächen aufgegriffen und dadurch verifiziert.

4.4 Hessenweite Bestandsaufnahme

Wir haben im Rahmen der Analyse der Qualifizierungsveranstaltungen zunächst eine hessenweite Bestandsaufnahme vorgenommen, die sich einerseits auf die oben aufgeführten schriftlichen Materialien und andererseits auf die Angaben in einem teilstandardisierten Fragebogen stützt. Dieser Fragebogen bezieht sich nicht ausschließlich auf die Qualifizierungen, sondern in ihm wurden auch einige Strukturdaten zu den Integrationslotsinnen und -lotsen in den einzelnen Projekten erhoben. Die Bestandsaufnahme bezieht sich auf die Kreise und Kommunen, die in den Jahren 2013 bis 2015 Basisqualifizierungen und Vertiefungsseminare durchgeführt haben. Der Fragebogen wurde hessenweit an einen großen Kreis von lokalen Akteuren der Integrationslotsenarbeit versandt.

4.5 Vertiefende Analyse

In einem zweiten Schritt wurden sieben hessische Landkreise für eine vertiefende Analyse ausgewählt. Die Konzentration auf ausgewählte Landkreise geschah aus forschungsökonomischen Gründen. Diese vertiefende Analyse stützt sich vor allem auf ausführliche leitfadengestützte Telefoninterviews mit den zentralen Akteuren vor Ort. In die Interviews wurden gegenüber der hessenweiten Bestandsaufnahme keine gänzlich neuen Aspekte eingebracht, sondern sie dienten der Schließung von Informationslücken im schriftlichen Material und der Nachfrage zu Themen, die in Bezug auf die Weiterentwicklungen der Qualifizierungen besonders interessant erschienen.

Aus diesem Grund werden die Ergebnisse der vertiefenden Analyse nicht in einem gesonderten Kapitel dargestellt, sondern die gewonnenen Informationen gehen in alle Abschnitte des vorliegenden Berichts ein.

Auswahlgrundlage der Kreise für die vertiefende Analyse war die Vielfalt der Aktivitäten im Rahmen des Hessischen Integrationslotsenprogramms und damit ihre Interessantheit für die Weiterentwicklung der Qualifizierungsangebote. Ausgewählt wurden die folgenden sieben Kreise:

- Kreis Bergstraße
- Kreis Offenbach

- Kreis Groß-Gerau: Stadt Rüsselsheim
- Rheingau-Taunus Kreis
- Main-Taunus-Kreis
- Main Kinzig Kreis mit Stadt Hanau
- Werra-Meißner-Kreis.

Es fällt auf, dass nahezu ausschließlich südhessische Kreise in die Auswahl eingegangen sind, aus Nordhessen ist lediglich der Werra-Meißner-Kreis vertreten. Dies ist auf eine ungleiche räumliche Verteilung der Integrationslotsenarbeit innerhalb von Hessen zurückzuführen.

Die Frage, warum es in einer Reihe von hessischen Landkreisen (noch) keine Integrationslotsenarbeit gibt, ist für die Weiterentwicklung des Programms von hohem Interesse. In ländlichen Regionen leben zwar weniger Menschen mit Migrationshintergrund, aber keineswegs so wenige, dass man deswegen schließen könnte, es gebe keinen Bedarf an Integrationslotsenarbeit.

Es ist allerdings auch möglich, dass im ländlichen Raum andere Strukturen oder informelle Netzwerke Funktionen mit übernehmen, die denen der Integrationslotsinnen und -lotsen ähnlich sind. Es ist aber auch möglich, dass es hier an strukturellen Ansatzpunkten mangelt, also z.B. an Trägern, die interessiert und in der Lage wären, die Qualifizierung und den Einsatz der Integrationslotsinnen und -lotsen zu organisieren.

Wir konnten dieser Frage nicht weiter nachgehen, weil dies nicht Bestandteil unseres Auftrags war. Eine kurze diesbezügliche Frage an unsere Ansprechpartnerinnen und -partner ergab keine relevanten Ergebnisse, weil diese sich in den meisten Fällen zu dieser Frage als nicht zuständig oder nicht auskunftsfähig erklärten.

4.6 Grenzen der Analyse

Damit verfügen wir für unsere Analysen und Empfehlungen über umfangreiches Material. Dennoch muss an dieser Stelle auch auf die empirischen Grenzen der Studie hingewiesen werden. Wir verfügen nicht über eine „Innensicht“ aus den Qualifizierungen, die uns detailliert Aufschluss darüber hätte geben können, in welcher inhaltlichen Aufbereitung und in welchen didaktischen Formen die Themen der Qualifizierungen vermittelt wurden.

Diese wäre, wenn man einmal von der sehr aufwändigen Möglichkeit einer teilnehmenden Beobachtung in den Qualifizierungsveranstaltungen absieht, nur durch eine Befragung der Integrationslotsinnen und -lotsen selbst zu gewinnen gewesen. Eine solche Befragung war jedoch nicht Bestandteil des Auftrags.

4.7 Gesamtbewertung

Eine Analyse mit dem Ziel, Verbesserungsmöglichkeiten und Verbesserungsbedarfe ausfindig zu machen, beschäftigt sich zwangsläufig über viele Seiten hinweg mit den Dingen, die (noch) nicht optimal gestaltet sind. Damit kann ebenso leicht wie fälschlich der Eindruck entstehen, man habe es hier mit einem mit vielen Unzulänglichkeiten behafteten Programm zu tun.

Im Falle des hessischen Integrationslotsenprogrammes – und am Rande bemerkt: auch der Integrationslotsenprogramme anderer Bundesländer – wäre dieser Eindruck falsch. Im Grundsatz stimmen wir mit der Beurteilung nahezu aller unserer Gesprächspartnerinnen und -partner darin überein, dass das Integrationslotsenprogramm nicht nur ein Erfolgsmodell ist, sondern sich gerade gegenwärtig eines schnell wachsenden Interesses und Zuspruchs erfreut und damit nach wie vor als zukunftsweisend betrachtet werden kann. Gerade diese positive Situation macht es der Mühe wert, sich mit Möglichkeiten zur Optimierung zu befassen.

5. Verfahren und Ergebnisse der hessenweiten schriftlichen Befragung von Integrationslotsenprojekten

Im folgenden Kapitel beschreiben wir zunächst das Erhebungsverfahren der hessenweiten Bestandsaufnahme sowie dann die Ergebnisse der Erhebung in den Bereichen soziodemographische Struktur der Lotsenprojekte, Sprachkompetenz und Tätigkeitsfelder, Beurteilung der Qualifizierungen sowie schließlich die Kooperationsbeziehungen im lokalen Netzwerk.

5.1 Erhebungsverfahren

Integrationslotsenprojekte sind von Landkreis zu Landkreis und von Kommune zu Kommune unterschiedlich organisiert. Es war deswegen wichtig, einen großen Kreis von lokalen Akteuren anzuschreiben. Alle Adressatinnen und Adressaten eines Landkreises oder einer kreisfreien Stadt wurden jeweils in einer gemeinsamen Aussendung angeschrieben und gebeten, sich im Zweifelsfall untereinander darüber zu verständigen, wer den Fragebogen sinnvoller Weise ausfüllen sollte.

Verteilerlisten für die einzelnen Gruppen wurden uns freundlicherweise vom Hessischen Ministerium für Soziales und Integration zur Verfügung gestellt. Per E-Mail angeschrieben wurden:

1. alle Institutionen und Bildungsträger, die in den Jahren 2013 bis 2015 im Rahmen der Förderrichtlinie zum Landesprogramm „WIR“ für den Einsatz oder die Qualifizierung von Integrationslotinnen und -lotsen gefördert worden sind,
2. alle kommunalen Integrationsbeauftragten,
3. alle Lokalen Anlaufstellen 2015 im Rahmen des „Qualifizierungsprogramms für ehrenamtlich Tätige im sozialen Bereich“¹⁴ des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration sowie
4. relevante Institutionen aus dem Verteiler des Hessischen Integrationslotsennetzwerkes.

Darüber hinaus wurde das Anschreiben allen Koordinatorinnen und Koordinatoren des WIR-Programmes in Kopie zur Information übersandt.

Die erste umfassende Aussendung an insgesamt 160 Adressatinnen und Adressaten in den 25 hessischen Landkreisen und kreisfreien Städten erfolgte Anfang November 2015. Nach mehreren Erinnerungsschreiben an diejenigen Akteure, von denen wir noch keine Antwort erhalten hatten, lagen Anfang Februar 2016 insgesamt 19 auswertbare Fragebögen vor, auf denen die folgenden Auswertungen basieren.

5.2 Demographische Zusammensetzung der Integrationslotsen-Projekte

Eine Grundanforderung an Qualifizierungskonzepte besteht darin, an den jeweiligen Voraussetzungen und an den spezifischen Lern- und Orientierungsbedürfnissen der Teilnehmenden anzuknüpfen. Diese können je nach Zusammensetzung der Gruppen sehr unterschiedlich sein. Ebenso sind die Gruppendynamik und der Prozess der Teambildung je nach Gruppenzusammensetzung unterschiedlich.

Wir haben allerdings nicht nach den demographischen Zusammensetzungen der einzelnen Kursgruppen gefragt, weil diese in vielen Fällen nicht (mehr) bekannt ist, sondern unsere Frage auf die Gesamtgruppe der bislang ausgebildeten Integrationslotsinnen und -lotsen im jeweiligen Kreis oder der jeweiligen Kommune bezogen. Die Gesamtzahl der Integrationslotsinnen und -lotsen liegt im Durchschnitt aller Projekte bei 40, wobei die Spanne von elf bis 101 reicht.

5.2.1 Zusammensetzung nach Migrationshintergrund

Zwar wird in den meisten Integrationslotsen-Konzepten, -Broschüren und -Flyern darauf hingewiesen, dass sowohl Menschen mit als auch ohne Migrationshintergrund Integrationslotsinnen und -lotsen werden können, doch liegt in Hessen der Schwerpunkt, mit einem Anteil von 71% klar auf Menschen mit Migrationshintergrund. Vor allem die

Überwindung der Sprachbarriere, aber auch das Verständnis sowohl für die Herkunftskultur als auch für die Aufnahmekultur sprechen dafür, dass insbesondere Menschen mit eigener Migrationserfahrung und eigener Verwurzelung in einer anderen als der deutschen Kultur besonders gut als Integrationslotsinnen und -lotsen geeignet sind.

Tabelle 1 auf der folgenden Seite zeigt die Ergebnisse. In vier Projekten gibt es ausschließlich Integrationslotsinnen und -lotsen mit Migrationshintergrund, in sieben weiteren liegt der Anteil der Integrationslotsinnen und -lotsen mit Migrationshintergrund zwischen 91% und 97%, hier sind also nur sehr vereinzelt Menschen ohne Migrationshintergrund tätig.

In weiteren vier Projekten sind die Integrationslotsinnen und -lotsen mit Migrationshintergrund in der Überzahl (55% bis 78%). Schließlich gibt es vier Projekte, in denen die Integrationslotsinnen und -lotsen mit Migrationshintergrund in der Minderzahl sind (12% bis 39%). Nur in einem dieser vier Projekte ist deren Zahl so klein, dass man von einer vereinzelt Beteiligung sprechen kann.

| Tabelle 1: Integrationslotsen und -lotsen mit und ohne Migrationshintergrund | | | | | |
|---|--|---------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|-----------|
| Kreis / kreisfreie Stadt | Kommune / Träger /Projekt | Zahl ILos insgesamt | Zahl ILos mit Migrationshintergrund | Anteil ILos mit Migrationshintergrund | Summen |
| Stadt Frankfurt | Interkulturelle Hilfestellung in Rentenfragen | 28 | 28 | 100% | |
| Main-Taunus-Kreis | Stadt Eschborn | 6 | 6 | 100% | |
| Stadt Wiesbaden | Wiesbadener Bildungs- und Gesundheitslots(inn)en | 7 | 7 | 100% | |
| Kreis Darmstadt-Dieburg / Stadt Darmstadt | DRK KV Darmstadt-Stadt e.V. | 18 | 18 | 100% | 4 |
| Kreis Offenbach | Rödermark | 34 | 33 | 97% | |
| Werra-Meißner-Kreis | Eschwege | 29 | 28 | 97% | |
| Kreis Offenbach | Stadt Mühlheim | 50 | 48 | 96% | |
| Kreis Offenbach | Dreieich | 47 | 45 | 96% | |
| Kreis Bergstraße | Stadt Bensheim | 54 | 51 | 94% | |
| Lahn-Dill-Kreis | Stadt Wetzlar | 47 | 44 | 94% | |
| Vogelsbergkreis | --- | 11 | 10 | 91% | 7 |
| Kreis Groß-Gerau | Stadt Rüsselsheim | 36 | 28 | 78% | |
| Rheingau-Taunus-Kreis | --- | 43 | 29 | 67% | |
| Main-Taunus-Kreis | --- | 60 | 36 | 60% | |
| Main-Kinzig-Kreis | --- | 101 | 56 | 55% | 4 |
| Hochtaunuskreis | Caritas | 36 | 14 | 39% | |
| Kreis Bergstraße | --- | 57 | 19 | 33% | |
| Main-Kinzig-Kreis | Stadt Hanau | 39 | 11 | 28% | |
| Wetteraukreis | Altenstadt | 17 | 2 | 12% | 4 |
| insgesamt | | 720 | 513 | 71% | 19 |

5.2.2 Zusammensetzung nach Geschlecht

Frauen dominieren mit einem Anteil von 76% in der Integrationslotsen-Tätigkeit bei weitem. Zwei Projekte sind rein weiblich, in sechs weiteren liegt der Frauenanteil bei über 80%. In weiteren neun Projekten sind 64% bis 79% der Integrationslotsinnen und -lotsen Frauen. Es gibt nur zwei Projekte, in denen Frauen in der Minderheit sind.

Der Zusammenhang der Geschlechterverteilung mit den Tätigkeitsschwerpunkten der Projekte ist deutlich. Das Projekt „Willkommenslotsen“, das die Stadt Hanau mit dem Netzwerk „Vereine erfolgreich unterwegs in die Zukunft“¹⁵ mit dem Ziel der interkulturellen Öffnung von Vereinen durchführt, und die „Interkulturelle Hilfestellung in Rentenfragen“¹⁶ des Amtes für multikulturelle Angelegenheiten der Stadt Frankfurt sind die einzigen Projekte, in denen Männer dominieren. Projekte der Elternlotsenarbeit in KiTa und Schule sind hingegen besonders stark weiblich dominiert.

Die ungleiche Geschlechterverteilung bringt möglicherweise ein Problem mit sich. Zwar ist es nach aller Erfahrung schwieriger, Männer für als Ehrenamtliche für soziale Projekte zu gewinnen, so dass eine Geschlechterverteilung zugunsten der Frauen insofern normal ist, als sie den Verhältnissen in anderen Tätigkeitsfeldern des sozialen Ehrenamtes entspricht.

Jedoch fühlen sich nicht alle Männer in einer überwiegend weiblichen Gruppe wohl, auch dies ist aus verschiedenen ehrenamtlichen Tätigkeitsfeldern bekannt¹⁷ und wurde für die Integrationslotsenarbeit von einigen unserer Gesprächspartnerinnen und -partner bestätigt:

„Wir hatten auch schon einmal einen Mann hier, aber der ist schnell wieder weggeblieben. Das war ihm hier alles zu wenig handfest und zu emotional.“¹⁸

Es besteht also die Möglichkeit, dass an der Integrationslotsenarbeit interessierte Männer dieser deswegen nicht nähertreten, weil die anderen Lotsinnen und Lotsen überwiegend weiblich sind. In Bezug auf die Qualifizierungsveranstaltungen wurde uns insbesondere dann, wenn die Kurse partizipativ nach den Interessen der Teilnehmenden gestaltet werden, berichtet, dass mit einem hohen Anteil von Frauen auch die Themen andere sind und die Herangehensweisen „weiblicher“ werden. Wir werden auf diesen Aspekt im Rahmen einer Handlungsempfehlung zurückkommen.¹⁹

| Tabelle 2: Frauenanteil in den Integrationslotsen-Projekten | | | | | |
|--|--|----------------|-------------|---------------|--------------|
| Kreis | Kommune /Träger/Projekt | Ilos insgesamt | Zahl Frauen | Anteil Frauen | (Teil-)summe |
| Kreis Offenbach | Stadt Mühlheim | 50 | 50 | 100% | |
| Kreis Offenbach | Rödermark | 34 | 34 | 100% | 2 |
| Kreis Offenbach | Dreieich | 47 | 46 | 98% | |
| Rheingau-Taunus-Kreis | | 43 | 39 | 91% | |
| Werra-Meißner-Kreis | Eschwege | 29 | 25 | 86% | |
| Stadt Wiesbaden | Wiesbadener Bildungs- und Gesundheitslots(inn)en | 7 | 6 | 86% | |
| Kreis Bergstraße | Stadt Bensheim | 54 | 45 | 83% | |
| Main-Taunus-Kreis | Stadt Eschborn | 6 | 5 | 83% | 6 |
| Main-Kinzig-Kreis | --- | 101 | 80 | 79% | |
| Wetteraukreis | Altenstadt | 17 | 13 | 76% | |
| Kreis Groß-Gerau | Stadt Rüsselsheim | 36 | 27 | 75% | |
| Main-Taunus-Kreis | | 60 | 42 | 70% | |
| Kreis Bergstraße | --- | 57 | 38 | 67% | |
| Hochtaunuskreis | Caritas | 36 | 24 | 67% | |
| Kreis Darmstadt-Dieburg / Stadt Darmstadt | DRK KV Darmstadt-Stadt | 18 | 12 | 67% | |
| Lahn-Dill-Kreis | Stadt Wetzlar | 47 | 31 | 66% | |
| Vogelsbergkreis | --- | 11 | 7 | 64% | 9 |
| Stadt Frankfurt | Interkulturelle Hilfestellung in Rentenfragen | 28 | 12 | 43% | |
| Main-Kinzig-Kreis | Stadt Hanau | 39 | 13 | 33% | 2 |
| insgesamt | | 720 | 549 | 76% | 19 |

5.2.3 Zusammensetzung nach Alter

Auch die Aufgliederung nach Altersgruppen zeigt große Unterschiede zwischen den einzelnen Projekten. Für zwei Projekte lagen keine Zahlen über die Altersverteilung der Integrationslotsinnen und -lotsen vor, diese wurden aus der nachfolgenden Auswertung ausgeschlossen, so dass sich diese nur noch auf 17 Projekte bezieht.

In vier Projekten ist die große Mehrheit der Integrationslotsinnen und -lotsen jünger als 40 Jahre. Nachvollziehbarerweise sind dies wiederum mehrheitlich die Projekte mit einem Schwerpunkt in der Elternlotsenarbeit in KiTa und Schule. In fünf anderen Projekten hingegen ist die Mehrheit der Integrationslotsinnen und -lotsen über 50 Jahre alt. In den verbleibenden acht Projekten gibt es eine relativ gleichmäßige Altersverteilung.

In den Projekten, die nicht auf die Belange jüngerer oder älterer Menschen mit Migrationshintergrund spezialisiert sind, ist eine relativ gleichmäßige Altersverteilung als Vorteil zu bewerten, weil sie mit der Altersverteilung in der Zielgruppe korrespondiert und etwa Gleichaltrige über gemeinsame Orientierungen und Erfahrungen in der Regel leichter Zugang zueinander finden.

Wir haben im Fragebogen bei der Frage nach den Altersgruppen nicht nach Geschlechtern differenziert, weil es für die Antwortbereitschaft sehr wichtig ist, diesen so kurz wie möglich zu halten. Es gibt aber mittlerweile zu den meisten Zertifikatsübergaben Pressefotos und diesen kann man sehr eindeutig entnehmen, dass junge Männer unter den Integrationslotsinnen und -lotsen kaum vertreten sind. Die mit einem knappen Viertel ohnehin sehr viel kleinere Gruppe der Männer wird weitaus überwiegend von Männern in der zweiten Lebenshälfte gestellt.

| Tabelle 3: Altersverteilung in den Integrationslotsen-Projekten | | | | | | | | | |
|--|--|--------------------------------|---------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|---------------------------|----------------------------|
| Kreis | Kommune/ Träger/Projekt | Zahl llos insge- samt | Anteil bis 30 Jahre | Anteil 31 bis 40 Jahre | Anteil 41 bis 50 Jahre | Anteil 51 bis 60 Jahre | Anteil über 60 Jahre | Anteil bis 40 Jahre | Anteil über 50 Jahre |
| Kreis Offenbach | Rödermark | 34 | 34% | 59% | 3% | 3% | 0% | 93% | 3% |
| Kreis Offenbach | Stadt Mühlheim | 50 | 30% | 50% | 20% | 0% | 0% | 80% | 0% |
| Vogelsbergkreis | --- | 11 | 55% | 18% | 9% | 18% | 0% | 73% | 18% |
| Kreis Offenbach | Dreieich | 47 | 9% | 63% | 26% | 0% | 2% | 72% | 2% |
| Stadt Wiesbaden | Wiesbadener Bil- dungs- und Ge- sundheitslots(inn)en | 7 | 33% | 17% | 17% | 33% | 0% | 50% | 33% |
| Kreis Groß-Gerau | Stadt Rüsselsheim | 36 | 17% | 31% | 28% | 11% | 14% | 48% | 25% |
| Kreis Darmstadt- Dieburg / Stadt Darmstadt | DRK KV Darmstadt- Stadt e.V. | 18 | 17% | 28% | 33% | 22% | 0% | 45% | 22% |
| Lahn-Dill-Kreis | Stadt Wetzlar | 47 | 26% | 17% | 43% | 6% | 9% | 43% | 15% |
| Kreis Bergstraße | --- | 57 | 32% | 4% | 9% | 25% | 32% | 36% | 57% |
| Werra-Meißner-Kreis | Eschwege | 29 | 7% | 28% | 31% | 17% | 17% | 35% | 34% |
| Hochtaunuskreis | Caritas | 36 | 14% | 19% | 14% | 28% | 25% | 33% | 53% |
| Main-Taunus-Kreis | Stadt Eschborn | 6 | 0% | 33% | 33% | 33% | 0% | 33% | 33% |
| Kreis Bergstraße | Stadt Bensheim | 54 | 19% | 11% | 26% | 33% | 11% | 30% | 44% |
| Main-Kinzig-Kreis | Stadt Hanau | 39 | 3% | 18% | 13% | 21% | 46% | 21% | 67% |
| Wetteraukreis | Altenstadt | 17 | 0% | 18% | 29% | 35% | 18% | 18% | 53% |
| Stadt Frankfurt | Interkulturelle Hilfe- stellung in Renten- fragen | 28 | 0% | 4% | 19% | 37% | 41% | 4% | 78% |
| Main-Taunus-Kreis | --- | 60 | 0% | 0% | 70% | 10% | 20% | 0% | 30% |
| alle | | 576 | 16% | 24% | 27% | 17% | 16% | | 17 |

5.3 Einsatz der Integrationslotsinnen und -lotsen

5.3.1 Anteil der im Einsatz befindlichen oder gewesenen Integrationslotsinnen und -lotsen

Die Qualität und Angemessenheit der Qualifizierungsangebote bemisst sich unter anderem auch daran, wie viele der ausgebildeten Teilnehmerinnen und Teilnehmer dann auch als Integrationslotsinnen und -lotsen aktiv werden. Dazu sollten die Kurse frühzeitig über die Anforderungen in der Praxis informieren und den Kontakt zur praktischen Integrationslotsenarbeit herstellen. Im positiven Fall erwerben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer so das nötige „Rüstzeug“, im negativen Fall wird ihnen deutlich, dass die Integrationslotsenarbeit für sie persönlich nicht geeignet oder nicht leistbar ist.

Die Anwendung der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in der Praxis ist aber nicht das einzige Qualitätskriterium: Ein Qualifizierungsangebot für ehrenamtlich Engagierte kann und sollte auch für diese selbst einen Wert und/oder einen Nutzen haben, der jenseits dessen liegt, was für den ehrenamtlichen Einsatz unmittelbar gebraucht wird. Dieser kann in der persönlichen Weiterentwicklung, dem Erwerb von Wissen oder auch im Knüpfen neuer persönlicher Kontakte liegen.²⁰

Die Annahme, dass einige Kursteilnehmerinnen und -teilnehmer nach dem Kurs nicht in den Integrationslotsen-Einsatz wechseln, ist also durchaus plausibel. Dass ehrenamtlich Engagierte im Laufe der Zeit aus dem einen oder anderen Grund ihr Engagement beenden, ist ebenfalls völlig normal. Um den Übergang von den Qualifizierungen in die praktische Tätigkeit in den Blick zu bekommen, haben wir deswegen nach der Zahl derer gefragt, die als Integrationslotsinnen und -lotsen im Einsatz sind *oder waren*.

Die Tabelle 4 auf der nächsten Seite zeigt die Ergebnisse. Nicht weniger als sieben Projekte geben an, dass ausnahmslos alle ausgebildeten Integrationslotsinnen und -lotsen auch im ehrenamtlichen Einsatz sind bzw. waren. Ein weiteres Projekt meldet zwei „fehlende Werte“, kommt aber ansonsten ebenfalls auf eine Quote von 100%. Weitere vier Projekte geben Einsatzquoten von 87% bis 96% an.

Im Lichte aller Erfahrungswerte aus vergleichbaren Projekten erscheinen diese berichteten Übergangswerte außerordentlich hoch. Auch wenn man die Zahlen mit gewissen Einschränkungen interpretiert, kann aber gesagt werden, dass sich der Übergang in die praktische Tätigkeit als Integrationslotsin oder -lotse in erfreulich hohem Maße vollzieht.

| Tabelle 4: Anteil der Ausgebildeten, die als Integrationslotsinnen und -lotsen im Einsatz waren oder sind | | | | | | |
|--|--|---------------------|---|----------------------------------|---|--------------|
| Kreis | Kommune/ Träger/ Projekt | ILOs ins- gesamt | Zahl de- rer, die im Ein- satz sind oder wa- ren | nicht (mehr) be- kannt | Anteil derer, die im Einsatz sind/ waren | (Teil-)Summe |
| Vogelsbergkreis | --- | 11 | 11 | | 100% | |
| Kreis Groß- Gerau | Stadt Rüsselsheim | 36 | 36 | | 100% | |
| Wetteraukreis | Altenstadt | 17 | 17 | | 100% | |
| Hochtaunuskreis | Caritas | 36 | 36 | | 100% | |
| Main-Taunus- Kreis | Stadt Eschborn | 6 | 6 | | 100% | |
| Werra-Meißner- Kreis | Eschwege | 29 | 29 | | 100% | |
| Kreis Darm- stadt-Dieburg / Stadt Darmstadt | DRK KV Darmstadt- Stadt e.V. | 18 | 18 | | 100% | |
| Kreis Offenbach | Rödermark | 34 | 32 | 2 | 100% | 8 |
| Kreis Offenbach | Dreieich | 47 | 45 | | 96% | |
| Main-Kinzig- Kreis | Stadt Hanau | 39 | 36 | | 92% | |
| Main-Kinzig- Kreis | --- | 101 | 93 | | 92% | |
| Kreis Bergstra- ße | Stadt Bensheim | 54 | 47 | | 87% | 4 |
| Kreis Bergstra- ße | --- | 57 | 45 | | 79% | |
| Kreis Offenbach | Stadt Mühlheim | 50 | 35 | | 70% | |
| Main-Taunus- Kreis | | 60 | 40 | | 67% | |
| Lahn-Dill-Kreis | Stadt Wetzlar | 47 | 31 | | 66% | 4 |
| Rheingau- Taunus-Kreis | | 43 | 16 | 15 | 57% | |
| Stadt Wiesba- den | Wiesbadener Bil- dungs- und Gesund- heitslots(inn)en | 7 | 3 | | 43% | |
| Stadt Frankfurt | Interkulturelle Hilfe- stellung in Renten- fragen | 28 | 11 | 1 | 41% | 3 |
| insgesamt | | 720 | 587 | | 82% | 19 |

Nur drei Projekte geben an, dass lediglich etwas mehr bzw. weniger als die Hälfte der Ausgebildeten als Integrationslosinnen bzw. -lotsen aktiv wurde (41%, 43% und 57%). Bereits das Projekt mit der viertniedrigsten Übergangsquote berichtet 66%, was bereits als gutes Ergebnis gelten kann.

5.3.2 Sprachkompetenzen der Integrationslotsinnen und -lotsen

In den 19 Projekten, von denen wir einen ausgefüllten Fragebogen erhalten haben, wird Begleitung und Vermittlung in insgesamt 49 Fremdsprachen angeboten. Die Tabelle 5 auf der folgenden Seite zeigt, welche Sprachkompetenzen jeweils in wie vielen Projekten verfügbar sind.

In zwei Projekten sind Kompetenzen in 30 bzw. 31 Sprachen verfügbar, in vier Projekten zwischen 20 und 29 Sprachen, in zehn Projekten zwischen zehn und 19 Sprachen sowie schließlich in drei Projekten zwischen sechs und neun Sprachen.

Dies ist einerseits ohne Zweifel eine beeindruckende Vielfalt von Sprachkompetenzen, dennoch wurde uns in unseren Interviews berichtet, dass immer wieder einmal benötigte Sprachkompetenzen fehlen, sei es, weil sie lokal nicht vorhanden sind oder sei es, dass sie zwar vorhanden, aber nicht im nachgefragten Umfang verfügbar sind.

Per Saldo bedeutet dies, dass das erreichte hohe Niveau noch immer kein Grund ist, sich zurückzulehnen, sondern dass die Qualifizierung weiterer Integrationslotsinnen und -lotsen auch deswegen sinnvoll und hilfreich ist, um die lokalen „Sprachenpools“ zu vergrößern.

Die in dem Flyer „1.080 Integrationslotsinnen und -lotsen in Hessen aktiv“²¹ dargestellten Umfrageergebnisse aus dem Jahre 2011 erlauben eine Einschätzung der Entwicklung der Sprachkompetenzen in den hessischen Integrationslotsenprojekten. Obwohl die Datenbasis der vorliegenden Bestandsaufnahme enger ist als die der Umfrage im Jahre 2011²² kann festgestellt werden, dass per Saldo fünf Sprachen mehr abgedeckt werden können. 2015 konnten Integrationslotsinnen und -lotsen Unterstützung in acht Sprachen mehr als 2011 anbieten, dafür konnten drei Sprachen, die im Sprachenpool von 2011 enthalten waren, nicht mehr abgedeckt werden.

| Tabelle 5: Sprachkompetenzen / Herkunftssprachen der Integrationslotsinnen und -lotsen | | | |
|---|---|---------------------|---|
| Sprache | Zahl der Projekte, in denen diese Sprachkompetenz verfügbar ist | Sprache | Zahl der Projekte, in denen diese Sprachkompetenz verfügbar ist |
| Englisch | 17 | Griechisch | 4 |
| Arabisch | 16 | Hindi | 4 |
| Russisch | 16 | Holländisch | 4 |
| Türkisch | 16 | Kroatisch | 4 |
| Persisch (u. a. Dari Farsi) | 15 | 5 Panjabi | 4 |
| Spanisch | 14 | Afrikaans | 3 |
| Französisch | 13 | Aramäisch | 3 |
| Polnisch | 12 | Bengali | 3 |
| Italienisch | 11 | Georgisch | 3 |
| Serbisch | 10 | Koreanisch | 3 |
| Urdu | 10 | 6 Tamil | 3 |
| Albanisch | 9 | Kiswahili (Swahili) | 2 |
| Bosnisch | 9 | Litauisch | 2 |
| Bulgarisch | 9 | Thai | 2 |
| Kurdisch (Zaza) | 9 | Usbekisch | 2 |
| Paschtu | 9 | Amazigh | 1 |
| Portugiesisch | 9 | Armenisch | 1 |
| Rumänisch | 9 | Japanisch | 1 |
| Tigrinya | 9 | Luganda | 1 |
| Kasachisch | 7 | Madinka | 1 |
| Mazedonisch | 7 | Sante (Ghana) | 1 |
| Amharisch (Oromo) | 6 | Tamazight | 1 |
| Chinesisch | 6 | Twi | 1 |
| Somali | 6 | Ungarisch | 1 |
| Ukrainisch | 6 | 14 alle | 49 |

5.3.3 Tätigkeitsbereiche der Integrationslotsinnen und -lotsen

Um einen Überblick über das Spektrum der Tätigkeitsbereiche der Integrationslotsinnen und -lotsen in den einzelnen Projekten zu erhalten, haben wir im Fragebogen eine Liste mit 12 Tätigkeitsbereichen vorgegeben und die Projekte gebeten, diese Liste durch eigene Angaben zu ergänzen, wenn das Tätigkeitsfeld der Integrationslotsinnen und -lotsen über den durch die Vorgaben abgesteckten Rahmen hinausgeht.

Bei der Interpretation muss berücksichtigt werden, dass es nicht möglich war, die Bereiche völlig trennscharf voneinander zu formulieren. So ist z.B. „Übersetzung“ ein Element, das in den meisten institutionellen Tätigkeitsbereichen, z.B. Schule mit auftritt.

Die Mehrheit der Tätigkeitsbereiche (8) wird von nahezu allen der erfassten 19 Projekte abgedeckt, so:

- „Alltagsbewältigung“, „Kindertagesstätte“ und „Mittlertätigkeit zwischen Institutionen und Zielgruppe“ von 17 Projekten,
- „Schule“ von 16 Projekten
- „Beratung“, „Gesundheit“ und „Übersetzung“ von 15 Projekten sowie
- „Sprachförderung“ von 14 Projekten.

Wir gehen aufgrund unserer Gespräche davon aus, dass „sprachliche Vermittlung“ in allen Projekten eine wichtige Rolle spielt. Einige Projekte haben diese „weichere“ Formulierung bevorzugt. Dies hängt wahrscheinlich mit den Bestrebungen zusammen, im Rahmen des WIR-Programms die Tätigkeit der Integrationslotsinnen und -lotsen gegen die Tätigkeit von professionellen Dolmetscherinnen und Dolmetschern abzugrenzen.²³

Weitere vier Tätigkeitsbereiche werden jeweils nur von weniger als der Hälfte der Projekte abgedeckt, dies sind:

- „Arbeitswelt“ und „Berufseinstieg“ von 8 Projekten,
- „Erwachsenenbildung“ von 7 Projekten sowie
- „Finanzen und Rente“ von 5 Projekten.

In der offenen Nachfrage wurden folgende Bereiche genannt:

- „Wohnraumbeschaffung“ von 2 Projekten,
- „Kennenlernen der Region / Stadtrundgänge“ von 2 Projekten,
- „Begegnung und Aufbau sozialer Netzwerke“ von 2 Projekten sowie
- „Kurse und Gruppen anbieten: Nähkurs, Computerkurs, Fahrradwerkstatt“ von einem Projekt.

Es kann kein Zweifel daran bestehen, dass die Kompetenzanforderungen an Integrationslotsinnen und -lotsen vielfältig und weitgefächert sind.

Betrachtet man umgekehrt die Spannweite der Arbeitsbereiche in den einzelnen Projekten, so lässt sich feststellen, dass fünf Projekte zehn oder mehr Arbeitsbereiche abdecken, in sieben Projekten sind es acht oder neun Arbeitsbereiche, in vier Projekten

sechs oder sieben Arbeitsbereiche sowie in den verbleibenden zwei Projekten drei bzw. fünf Arbeitsbereiche.

Nur die Minderheit der Projekte ist also insgesamt auf ein überschaubares Spektrum von Tätigkeitsbereichen spezialisiert, die Mehrheit der Projekte deckt einen weiten Bereich ab. Damit stellt sich die Frage nach den Möglichkeiten der Spezialisierung innerhalb der Projekte und damit wiederum die der Qualifizierung für eine solche Spezialisierung. Wir werden weiter unten auf diesen Aspekt zurückkommen.²⁴

5.4 Beurteilung der Qualifizierungen

Um die Beurteilung der Qualifizierungen durch die Teilnehmenden²⁵ zu erfassen, haben wir drei Teilfragen gestellt: Lassen sich Themen oder Inhalte der bereits durchgeführten Qualifizierungen benennen,

- die aus der Sicht der Teilnehmenden besonders wichtig bzw. hilfreich für die praktische Arbeit waren?
- die aus der Sicht der Teilnehmenden wichtig bzw. hilfreich für die praktische Arbeit gewesen wären oder sein könnten, aber in der Qualifizierung nicht berücksichtigt werden konnten?
- die aus der Sicht der Teilnehmenden schwierig oder problematisch für die praktische Arbeit waren?

Weiterhin haben wir gefragt, ob und in welchen Aspekten die Konzepte bzw. Curricula für die Qualifizierungen und Schulungen aufgrund der Erfahrungen aus vergangenen Qualifizierungen oder aus der Praxis geändert oder weiterentwickelt wurden.

5.4.1 Besonders hilfreiche Themen

Wir haben die offenen Antworten zur Teilfrage nach besonders hilfreichen Themen in den Qualifizierungen nach Themenbereichen codiert. Im Ergebnis ragt der Bereich „Recht“ (Gesetzesänderungen, rechtliche Rahmenbedingungen etc.) deutlich heraus. Informationen zu rechtlichen Themen wurden von acht Projekten als besonders hilfreich erachtet.

In der Rangliste folgen zwei Themen, die in einem engen Zusammenhang zueinander stehen. Es sind dies erstens die Grenzen des ehrenamtlichen Engagements und zweitens die Rolle als Integrationslotsin bzw. -lotse. Da Grenzziehungen zur Rollendefinition gehören, ist das erste Thema im zweiten als Teilmenge enthalten.

Das erste Thema wurde von fünf Projekten benannt und untergliedert sich in verschiedene Teilaspekte, nämlich

- die individuelle Definition von Grenzen für das persönliche Engagement,

- die Definition von generellen Grenzen in der Tätigkeit als Integrationslotsin oder -lotse sowie
- die Kenntnis und Berücksichtigung von Grenzen, die andere Akteure setzen. Insbesondere wurde hier die Abgrenzung zwischen haupt- und ehrenamtlicher Tätigkeit genannt.

Das zweite Thema, also die Rolle als Integrationslotsin bzw. -lotse, wurde von vier Projekten als besonders hilfreich erachtet.

Da zwei Projekte beide Bereiche benannten, kann festgestellt werden, dass der zusammengefasste Themenbereich (Grenzen und Rolle) von insgesamt sieben Projekten als besonders hilfreich erachtet wurde.

Drei Projekte fanden insbesondere die Netzwerkbeziehungen, die in der Qualifizierung geknüpft werden konnten, hilfreich, zwei Projekte die Befassung mit interkultureller Kommunikation. Weiterhin wurden jeweils einmal eine Präsentations- und Moderationsschulung mit praktischen Übungen, die Information über Förderprogramme, die Befassung mit Öffentlichkeitsarbeit und mit dem deutschen Bildungssystem sowie schließlich der Umgang mit traumatisierten Personen genannt.

5.4.2 Wichtige Themen, die nicht berücksichtigt werden konnten

Anders als bei der vorstehend beschriebenen Teilfrage gibt es zu der zweiten Teilfrage nach Themen, die aus der Sicht der Teilnehmenden wichtig bzw. hilfreich für die praktische Arbeit gewesen wären oder sein könnten, aber in der Qualifizierung nicht berücksichtigt werden konnten, insgesamt deutlich weniger Antworten und unter diesen keinerlei Häufungen.

Genannt wurden Supervision²⁶, Umgang mit Konflikten, Umgang mit traumatisierten Menschen, konkrete Anleitung zum Ausfüllen von Formularen und Anträgen, Grenzen setzen, Unterstützung bei der Wohnungssuche, Lage von Flüchtlingen und Asylverfahren von je zwei Projekten..

Jeweils ein Projekt nannte Informationen über kostengünstige Freizeitmöglichkeiten für die betreuten Personen, Information über Förderprogramme, über die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse, über Leistungen nach den Sozialgesetzbüchern, das konkrete Durchspielen von Gesprächen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Behörden und anderen Organisationen, die Klärung der eigenen Rolle als Integrationslotsin oder -lotse sowie Kompetenzen in Gesprächsführung.

Interessant ist, dass in der Liste der Themen, die hilfreich gewesen wären, aber nicht behandelt wurden, zu einem erheblichen Teil dieselben Themen auftauchen wie in der Liste der Themen, die behandelt wurden und als besonders hilfreich beurteilt wurden.

5.4.3 Schwierige oder problematische Themen

Bei der Teilfrage nach schwierigen oder problematischen Themen gab mit elf Nennungen die Mehrheit der Projekte an, dass es solche nicht gegeben habe. Von den anderen Projekten wurden hier Kindeswohlgefährdung, der Umgang mit psychisch kranken Menschen sowie der Umgang mit kulturellen Tabuthemen benannt.

5.4.4 Gewicht der Beurteilung durch die Teilnehmenden

Für die vorstehend dargestellten Antworten auf alle drei Teilfragen muss festgestellt werden, dass die Beurteilungen der Teilnehmenden nicht ohne weiteres, sondern erst nach einer fachlich-didaktischen Prüfung in die Weiterentwicklung der Curricula einbezogen werden sollte.

Als Beispiel sei der Wunsch nach Anleitung hinsichtlich des Ausfüllens von Formularen genannt: Dieser Wunsch erscheint zwar nachvollziehbar, da das Ausfüllen vieler amtlicher Formulare auch für die deutsche Muttersprachlerin oder den deutschen Muttersprachler eine Herausforderung darstellt. Dennoch kann es nach unserer Ansicht nicht Sinn einer Qualifizierungsveranstaltung sein, eben dies gemeinsam zu üben: Dazu gibt es zu viele verschiedene Formulare und zu viele verschiedene individuelle Problemlagen, die in diesen Formularen dargestellt werden müssen.²⁷

5.4.5 Modifikation der Curricula

Auf die Frage, ob Konzepte und Curricula der Qualifizierungen aufgrund früherer Erfahrungen modifiziert wurden, gaben zwei Projekte an, dass die Themen der Qualifizierungen ohnehin kurzfristig an die Wünsche und Bedürfnisse der Teilnehmenden angepasst werden, so dass sich die Frage in dieser Form nicht stellt.

Zwei Projekte berichten, dass der Praxisbezug und die Einbeziehung von Erfahrungen aus der Integrationslotsen-Arbeit vor Ort gestärkt wurden. Die übrigen Nennungen beziehen sich weitgehend auf Fragen in Zusammenhang mit der Zuwanderung von Asylsuchenden. Sechs Projekte machten zu diesem Punkt keine Angaben.

5.5 Qualität der Kooperationsbeziehungen

Die letzten Fragen des Fragebogens beschäftigen sich mit der Bedeutung von Kooperationen und Netzwerkstrukturen für die Arbeit der Integrationslotsinnen und -lotsen. Wir haben gefragt, welche Kooperationen besonders hilfreich waren, wo die Zusammenarbeit verbesserungsbedürftig war und welche Institutionen als Kooperationspartner die Arbeit der Integrationslotsinnen und -lotsen unterstützen könnten, aber noch nicht Teil des Netzwerks sind.

Positiv hervorgehoben wird vor allem die Kooperation mit kommunalen, zum Teil auch mit Kreiseinrichtungen. Einschränkend wird hier lediglich vermerkt, dass die Kontinuität

des Austauschs manchmal zu wünschen übrig lässt und die Integrationslotsinnen und -lotsen später als nötig von neuen für sie relevanten Regelungen und Angeboten erfahren.

Ein Kommentar sei hier zitiert, weil er unseres Erachtens ein Kernproblem betrifft, nämlich die Rahmenbedingungen der Kooperation von Haupt- und Ehrenamtlichen. INBAS-Sozialforschung hat in einer 2015 abgeschlossenen Studie die Kooperation von Haupt- und Ehrenamtlichen in verschiedenen Bereichen empirisch untersucht.²⁸

Ehrenamtliches Engagement kann längerfristig gesehen Hauptamtliche auch entlasten. Zunächst einmal aber ist die Kooperation mit Ehrenamtlichen für die Hauptamtlichen in den Institutionen und Regeldiensten mit zusätzlichem Aufwand verbunden, der häufig nicht durch Entlastung an anderer Stelle oder durch ein zusätzliches Zeitdeputat kompensiert wird. In einem Teil der Fälle wird dies von den Hauptamtlichen um der Sache willen in Kauf genommen, in einem anderen Teil aber auch nicht. Nicht wenige Hauptamtliche befürchten zusätzliche Arbeitsbelastungen durch die Kooperation mit Ehrenamtlichen.²⁹

„In den Strukturen vor Ort (Kommune / Träger) braucht es Professionelle, die, entsprechend der Größe der jeweiligen Institution / Kommune, ein Zeitdeputat für die Kooperation mit Ehrenamtlichen haben. Hier beginnt gerade eine Entwicklung in die richtige Richtung.“³⁰

Mit Trägern der freien Wohlfahrtspflege und Vereinen gibt es zum Teil positive und zum Teil weniger positive Erfahrungen. In einigen Fällen konnten hier noch keine Netzwerkbeziehungen aufgebaut werden.

Verbesserungsbedürftig ist die Kooperation vor allem mit öffentlichen Stellen außerhalb der Kommunal- oder Kreisverwaltung. Hier werden insbesondere Agenturen für Arbeit und Jobcenter³¹ genannt. Mehr Kooperation wird auch mit Wohnungsbaugesellschaften zum Zweck der Wohnraumbeschaffung gewünscht. In einem Fall wurde geschildert, dass man sich sehr um eine Kooperation mit Migrantenorganisationen bemüht hat, von dieser Seite aber auf große Reserviertheit gestoßen ist.

Dass in mehreren Fällen Freundeskreise für Flüchtlinge und Asylarbeitskreise zum Kreis der gewünschten, aber noch nicht eingebundenen Kooperationspartner gehören, führen wir darauf zurück, dass die Befassung der Integrationslotsinnen und -lotsen mit Flüchtlingsfragen erst im Laufe des Jahres 2015 begonnen hat, jedoch nicht förderfähig gewesen ist

6. Dimensionen und Kriterien für die Analyse der Qualifizierungsveranstaltungen

Die Analyse der Qualifizierungsveranstaltungen für Integrationslotsinnen und -lotsen bedarf eines Maßstabes, also einer Reihe von Kriterien, an denen sich diese Analyse orientiert und auf deren Grundlage dann Handlungsempfehlungen entwickelt werden.

Diese Kriterien stammen aus unterschiedlichen Quellen. Zu nennen sind dabei zunächst die Vorgaben des Programms und der Förderrichtlinie. Bei einem relativ offen gestalteten Programm wie dem Hessischen Integrationslotsenprogramm reicht dies jedoch nicht aus. Weitere Kriterien sollten hinzutreten und diese gewinnen wir aus unseren wissenschaftlichen Arbeiten in den Bereichen der Integrationsarbeit einerseits und der Organisation ehrenamtlicher Arbeit andererseits.³²

Die Kriterien, die wir im Folgenden vorstellen werden, sind also selbst noch keine Ergebnisse der Bestandsaufnahme, sondern gewissermaßen das Raster, mit dessen Hilfe diese Ergebnisse gewonnen und analysiert werden.

6.1 Profil der Hessischen Integrationslotsinnen und -lotsen

Auf Programmebene besteht ein erstes Ziel von Basisqualifizierungen darin, die zukünftigen Integrationslotsinnen und -lotsen mit einem gemeinsamen Fundus an Wissen auszustatten, ihnen die maßgeblichen normativen Grundorientierungen, Rahmenbedingungen und Arbeitsweisen des Programms als Leitlinie für ihre persönliche Arbeit zu vermitteln und so für ein gemeinsames Profil der hessischen Integrationslotsinnen und -lotsen zu sorgen.

Die Förderrichtlinie gibt zwar einen Themenkanon für die Qualifizierungsveranstaltungen vor,³³ doch ist dieser nicht verbindlich. Von einem gemeinsamen Rahmen kann deswegen (noch) nicht in vollem Umfang gesprochen werden.

Ein gemeinsamer Rahmen schärft nicht nur das Profil der einzelnen Integrationslotsinnen und -lotsen nach außen, sondern gibt den lokalen Integrationslotsen-Projekten auch eine bessere Orientierung, indem er Kriterien für die inhaltliche Gestaltung der Qualifizierungen an die Hand gibt. Dies wurde von mehreren unserer Gesprächspartnerinnen und -partner ausdrücklich gewünscht.

Der vorgeschlagene gemeinsame Rahmen ähnelt dem, was vielerorts als „Leitbild“ bezeichnet wird. Wir ziehen den Begriff „gemeinsamer Rahmen“ wegen der unklaren Verortung des Begriffs „Leitbild“ zwischen Wunsch und Wirklichkeit vor.³⁴ Der angestrebte gemeinsame Rahmen sollte für die Projekte praxistauglich und für die Integrationslotsinnen und -lotsen handlungsrelevant sein.

Wir plädieren dafür, einen solchen gemeinsamen Rahmen zu schaffen.³⁵ Einige wichtige Elemente dafür sind mit den Vorgaben des WIR-Programms bereits formuliert. Die Elemente, die hinzutreten müssen, um einen klaren und praxistauglichen Rahmen zu definieren, sollten im engen Austausch mit den Praktikerinnen und Praktikern vor Ort entwickelt werden. Aus unserer Sicht sollten die im folgenden Abschnitt umrissenen wünschenswerten Grundhaltungen von Integrationslotsinnen und -lotsen Elemente dieses gemeinsamen Rahmens sein.

6.2 Grundhaltungen in der Integrationslotsen-Arbeit

Das Land Hessen ebenso wie die Kreise und Kommunen, die Integrationslotsinnen und -lotsen einsetzen, stellen bestimmte Anforderungen an diese. Neben Kenntnissen und Fähigkeiten, die man erlernen kann, beziehen sich diese Anforderungen auch auf bestimmte Grundhaltungen gegenüber Zugewanderten, aber auch gegenüber den Akteuren der deutschen Aufnahmegesellschaft.

In der Broschüre „Das Hessische Integrationslotsen Netzwerk“ formuliert das Land Hessen zwei dieser gewünschten Grundhaltungen:

„Integrationslotsen sind engagierte Freiwillige – in der Regel mit Migrationshintergrund – die in ihrem sozialen Umfeld eine Brückenfunktion zwischen Menschen mit Migrationshintergrund und der Aufnahmegesellschaft wahrnehmen. Neben der Anerkennung ihrer Mittlerrolle tragen sie dazu bei, die Eigenverantwortlichkeit der Mitbürger mit Migrationshintergrund zu stärken.“³⁶

Zu den beiden genannten Haltungen

- der Anerkennung der Mittlerrolle und
- der Hilfe zur Selbsthilfe

treten weitere Haltungen, die für die Rolle der Integrationslotsin bzw. des Integrationslotsen wichtig sind, nämlich

- Verschwiegenheit und Berücksichtigung von Datenschutzanforderungen,
- Anerkenntnis der Gleichstellung von Männern und Frauen sowie
- Kultursensibilität und interkulturelle Toleranz.

Wir werden weiter unten näher auf diese Haltungen eingehen. Natürlich dienen die Erstgespräche mit Interessentinnen und Interessenten an einer Integrationslotsentätigkeit auch der Information darüber, welche Haltungen diese einnehmen bzw. einnehmen sollten und es gab und gibt Fälle, in denen Personen abgelehnt wurden. Wir bezweifeln aber, dass die Erstgespräche ausreichen, um Haltungen zu identifizieren und nötigenfalls zu problematisieren und plädieren deswegen dafür, dass Haltungen auch

in den Qualifizierungen der Integrationslotsinnen und –lotsen eine maßgebliche Rolle spielen.

Das Problem mit Haltungen ist, dass man sie nicht einfach lehren und erlernen kann, wie dies bei Kenntnissen und Fähigkeiten möglich ist. Man kann die Teilnehmenden in Qualifizierungsveranstaltungen zwar darüber informieren, welche Haltungen von ihnen erwartet werden, aber es kann nicht vorausgesetzt werden, dass die Teilnehmenden diese erwarteten Haltungen ohne weiteres einnehmen.

In Qualifikationsveranstaltungen können diese Haltungen aber thematisiert werden mit dem Ziel

- in einem ersten Schritt die bei den Teilnehmenden vorhandenen Haltungen so weit wie möglich offenzulegen,
- in einem zweiten Schritt die erwünschten Haltungen in der gemeinsamen Diskussion argumentativ und zu stärken sowie schließlich
- als ultima ratio das Zertifikat und damit die Zulassung für eine Tätigkeit als Integrationslotsin bzw. -lotse zu verweigern, wenn die persönlichen Haltungen zu stark von den erwarteten abweichen.³⁷

6.2.1 Hilfe zur Selbsthilfe

Integrationslotsinnen und -lotsen sollen die Eigenverantwortlichkeit der von ihnen begleiteten Migrantinnen und Migranten stärken, also anstreben, sich in jeder konkreten Unterstützungsbeziehung selbst überflüssig zu machen. Dies ist keineswegs selbstverständlich.

Wir erachten die Übernahme der Perspektive, dass Integrationslotsinnen und -lotsen Vermittlungs- und Unterstützungsleistungen nicht dauerhaft übernehmen, sondern befristet Hilfe zur Selbsthilfe leisten, für das wichtigste Element der angestrebten Grundhaltung.

Für Hilfesuchende wäre es ein bequemer Weg, die nötigen Fähigkeiten, allen voran die deutsche Sprachkompetenz, nicht selbst erwerben zu müssen, sondern dauerhaft auf die Unterstützung durch Integrationslotsinnen und -lotsen zurückgreifen zu können. Dieser Tendenz müssen sich die Integrationslotsinnen und -lotsen widersetzen und die Mitarbeit der Hilfesuchenden an ihrem eigenen Empowerment einfordern.

Aus unseren Forschungsarbeiten zum ehrenamtlichen Engagement in helfenden Beziehungen wissen wir, dass es auch Menschen gibt, die sich im Status des (überlegenen) Helfers oder der Helferin gegenüber der oder dem (unterlegenen) Hilfsbedürftigen wohl fühlen und bewusst oder unbewusst vermeiden, diesen Statusunterschied durch konsequente Mitarbeit an der Befähigung der Hilfesuchenden zu nivellieren.

6.2.2 Rolle als Mittler und „Brückenbauer“

Die Rolle der Mittlerinnen und Mittler und „Brückenbauerinnen und -bauer“ ist eine Grundvoraussetzung der Integrationslotsentätigkeit und wird deswegen im Landesprogramm verbindlich vorausgesetzt. Um dieser Rolle gerecht zu werden, müssen Integrationslotsinnen und -lotsen die Perspektiven beider Seiten, also sowohl die der hilfesuchenden Migrantinnen und Migranten als auch die der Institutionen und Regeldienste bis zu einem gewissen Grade nachvollziehen können. Dazu wäre es ideal, wenn sie sich möglichst neutral verhalten und weder für die eine noch für die andere Seite Partei nehmen.

Dies ist eine hohe Anforderung, weil es in der Regel naheliegt, dass sich die Integrationslotsinnen und -lotsen eher mit den Klientinnen und Klienten, oft Landsleute oder Angehörige derselben Community, identifizieren als mit den professionellen Diensten.

Neutralität in der Mittlerfunktion ist also ein Ziel, das als Leitlinie für das eigene Handeln von den Integrationslotsinnen und -lotsen immer wieder aktualisiert werden sollte. Die Grundlagen hierfür sollten in den Basisqualifizierungen gelegt werden und später in Vertiefungsseminaren oder Treffen zum Erfahrungsaustausch von Zeit zu Zeit wieder thematisiert werden.

Die Positionen, von denen aus Integrationslotsinnen und -lotsen arbeiten, sind durchaus unterschiedlich. Neben denen, die nach Vermittlung durch die koordinierende Stelle in Tandembeziehungen tätig werden und je nach Bedarf der Hilfesuchenden zu diesem Amt oder zu jener Fachstelle begleiten, gibt es auch solche Integrationslotsinnen und -lotsen, die räumlich direkt in einem Amt angesiedelt sind.

Nicht nur die Abweichung von der Neutralität durch Identifikation mit den Hilfesuchenden kommt vor, sondern auch der umgekehrte Fall. Berichtet wurde, dass Integrationslotsinnen und -lotsen, die eine regelmäßige Sprechstunde im lokalen Jobcenter anbieten, allmählich als Teil des Teams (der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters) wahrgenommen werden und infolgedessen beginnen, sich auch selbst so wahrzunehmen. Hier kann es also zu einer Abweichung von der wünschenswerten Neutralität zur anderen Seite hin kommen.

6.2.3 Verschwiegenheit und Datenschutz

Selbstverständlich müssen in der Integrationslotsenarbeit die gesetzlichen Datenschutzbestimmungen beachtet werden. Darüber hinaus ist die Schweigepflicht über die unterstützten Personen und ihre Belange ein wichtiges Element des ehrenamtlichen Engagements im sozialen Bereich. Gerade weil diese Anforderungen im Grundsatz so selbstverständlich sind, geraten sie im Alltag leicht aus dem Blick. Verschwiegenheit und Datenschutz müssen deswegen ebenfalls Elemente der Grundhaltung werden und in das Alltagsverhalten einfließen. Dafür gibt es mehrere Gründe:

Die Alltagsbewältigung in nicht vertrauten Kontexten basiert geradezu auf der umfassenden Weitergabe von Informationen: Wer weiß was? Wer kennt wen? Wer hat welche Erfahrungen gemacht? Hier kann schnell ein Konflikt zwischen dem geschilderten gewohnten offenen Umgang mit – auch personenbezogenen – Informationen und der Verschwiegenheitspflicht als Integrationslotsin oder -lotse entstehen.

Wer sich ehrenamtlich engagiert und sich mit ihrem oder seinem Engagement identifiziert, spricht auch im privaten Umfeld gerne darüber. Auf dieser Tatsache basiert ein großer Teil der Gewinnung neuer Ehrenamtlicher und auch neuer Integrationslotsinnen und -lotsen. Auch hier müssen Wege gefunden werden, diese Kommunikation über das eigene Engagement zu ermöglichen, ohne die Verschwiegenheitspflicht zu verletzen.

Es reicht auf jeden Fall nicht – und auch das muss kommuniziert werden – die Namen der betreffenden Personen zu verschwiegen, wenn, gerade in überschaubaren Communities, anhand weniger Daten zu erkennen ist, um welche Person oder Familie es sich in dem Gespräch handelt.

Auch die Datenschutzbestimmungen in Bezug auf schriftliche Unterlagen und insbesondere auf maschinenlesbare Dokumente müssen besprochen und Formen des Umgangs damit vereinbart werden.

Wir werden weiter unten für eine Stärkung der Zusammenarbeit der Integrationslotsinnen und -lotsen einer Kommune als Team³⁸ und für den Aufbau arbeitsteiliger Strukturen³⁹ plädieren. Vielerorts gibt es diese enge Zusammenarbeit in der Gruppe bereits und es ist zu fragen, welche Auswirkungen dies auf die Verschwiegenheitspflicht der Integrationslotsinnen und -lotsen und den Datenschutz hat. Es erscheint sinnvoll, in diesem Fall die Verschwiegenheitsverpflichtung nicht auf die einzelne Integrationslotsin bzw. den einzelnen Integrationslotsen zu beziehen, sondern auf die lokale Gruppe insgesamt, um Zusammenarbeit und Fallbesprechungen zu erleichtern.

Zusammengenommen kann festgestellt werden, dass der Themenbereich „Verschwiegenheitspflicht und Datenschutz“ einen angemessenen Platz in den Basisqualifizierungen haben sollte.

6.2.4 Gleichstellung von Männern und Frauen

Die Gleichstellung und aus der Perspektive der Integrationslotsen-Arbeit: die Gleichbehandlung von Männern und Frauen ist in der interkulturellen Kommunikation⁴⁰ ein Thema, das einen sensiblen Umgang erfordert. In vielen Herkunftskulturen dominieren traditionelle Geschlechtsrollenmuster, die von einer Gleichstellung der Frauen weit entfernt sind. Es macht nun weder Sinn, diese traditionellen Orientierungen einfach hinzunehmen noch macht es Sinn, Einstellungen und Verhalten der Ratsuchenden ohne weiteres an den umfassenden egalitären Normen des Allgemeinen Gleichstellungsge-

setzes⁴¹ zu messen, dessen Beachtung im Übrigen auch die Förderrichtlinie zur Voraussetzung macht.⁴²

Erforderlich ist eine Grundhaltung, die einerseits bis zu einem gewissen Grad von Toleranz gegenüber anderen Vorstellungen hinsichtlich der Rollen von Mann und Frau geprägt ist, auf der anderen Seite aber auch auf eine zunehmende Akzeptanz von Gleichstellung hinwirkt.

Es empfiehlt sich, diese Thematik in den Basisqualifizierungen zu diskutieren. Die Tatsache, dass in diesem Spannungsfeld keine einfachen Regeln benannt werden können, sondern es um Abwägungs- und Aushandlungsprozesse geht, ist kein Grund dafür, das Thema Geschlechtergleichstellung außen vor zu lassen.

Es hat uns überrascht, dass mehrere unserer Gesprächspartnerinnen und -partner die Ansicht vertreten haben, die gegenseitige Akzeptanz von Männern und Frauen spiele in der Integrationslotsen-Arbeit keine Rolle und es sei insbesondere kein Problem für ratsuchende Männer, die Unterstützung einer (weiblichen) Integrationslotsin in Anspruch zu nehmen. Angesichts der brisanten Rolle, die die Gleichstellung der Geschlechter im Prozess der Integration spielt, fällt es schwer, diese Aussage uneingeschränkt zu akzeptieren. Eine Vertiefung des Themas auf der Basis konkreter Erfahrungen der Integrationslotsinnen und -lotsen erscheint sinnvoll.

6.2.5 Kultursensibilität und interkulturelle Toleranz

Weitere Elemente der Grundhaltung von Integrationslotsinnen und -lotsen sollten Kultursensibilität und interkulturelle Toleranz sein. Sie kann gestärkt werden durch die Vermittlung von Kompetenzen in Interkultureller Kommunikation. Ein wichtiges Element ist dabei die Begegnung mit anderen Kulturen auf gleicher Augenhöhe.

Hinzuweisen ist darauf, dass Kultursensibilität nicht auf die Sensibilität von Herkunftsdeutschen für andere Kulturen reduziert werden darf, sondern ebenso für die Wahrnehmung von und die Unterschiede zwischen den verschiedenen Kulturen der Zugewanderten gilt. Dies kommt in der Integrationslotsen-Arbeit umso mehr zum Tragen, je stärker diese über das Muster „Landsleute helfen Landsleuten“ hinausgeht.

Interkulturelle Kommunikation sollte als längerfristiger Prozess verstanden werden, denn durch den Austausch mit Menschen aus unterschiedlichen Kulturkreisen in der Integrationslotsen-Arbeit kann der Erwerb von Kultursensibilität und die Offenheit gegenüber andersartigen Normen und Werten allmählich voranschreiten. Es ist jedoch wichtig, dass dieser Prozess qualifikatorisch begleitet wird.

Die Anforderung, Kultursensibilität und Kompetenzen in Interkultureller Kommunikation zu entwickeln, versteht sich für die Integrationslotsen-Arbeit gewissermaßen von selbst und muss nicht ausführlich begründet werden. Sie ist, wie wir weiter unten⁴³ darstellen werden, darüber hinaus vergleichsweise breit in den Basisqualifizierungen verankert.

6.3 „Rüstzeug“ für die praktische Arbeit

Naheliegender Weise dienen Qualifizierungen von Interessentinnen und Interessenten an einem ehrenamtlichen Engagement – wenn auch nicht ausschließlich - dazu, die praktische Arbeit zu unterstützen, die Teilnehmenden mit Informationen, Know-how und Netzwerkkontakten, also mit dem nötigen „Rüstzeug“ für die Praxis auszustatten.

Das Hessische Ministerium für Soziales und Integration hat im Rahmen des WIR-Programms für die Qualifizierungsveranstaltungen explizit das Ziel formuliert, „die Handlungspotenziale von ehrenamtlichen Integrationslotsinnen und -lotsen zu stärken und zu erweitern“. ⁴⁴

Je nach der Ausrichtung der Integrationslotsentätigkeit kann dieses Rüstzeug in Teilen recht unterschiedlich sein, denn ein Teil der Projekte ist auf bestimmte Aufgabenbereiche spezialisiert. ⁴⁵ Es ist aber nicht so, dass ein gemeinsames Profil der Hessischen Integrationslotsinnen und -lotsen wie im Abschnitt 6.1 umrissen und ein auf die spezifischen Anforderungen des jeweiligen Projekts zugeschnittenes „Rüstzeug“ in Widerspruch zu einander stehen. Beide Anforderungen können vielmehr durchaus kombiniert werden.

6.4 Grenzen erkennen und respektieren

Das Thema Grenzziehungen taucht in unseren Gesprächen und auch in den Curricula immer wieder auf. Es ist für ehrenamtliches Engagement insgesamt und für die Tätigkeit als Integrationslotsin bzw. -lotse im Besonderen von hoher Wichtigkeit. Nur wer angemessene Grenzen setzt, wird ihr oder sein Engagement längerfristig zur eigenen Zufriedenheit und ohne Überlastungserscheinungen fortführen können. Nur wer die von anderen Akteuren gesetzten Grenzen respektiert, wird konstruktiv und zufriedenstellend mit diesen zusammenarbeiten können.

Das Thema hat viele Facetten, die hier nur stichwortartig aufgezählt seien, um seine Bedeutung für die Tätigkeit als Integrationslotsin oder -lotse zu umreißen:

- Grenzen, die das WIR-Programm für die Tätigkeit der Integrationslotsinnen und -lotsen setzt. So wird im Programm die „ehrenamtliche sprachliche Mittlerfunktion“ ⁴⁶ gegen „umfassende Dolmetscher- und Übersetzungstätigkeiten“ ⁴⁷ abgegrenzt, die von Integrationslotsinnen und -lotsen nicht übernommen werden sollen, weil hierfür professionelle Übersetzer bzw. Dolmetscher zuständig sind. ⁴⁸
- Grenzziehungen der Integrationslotsinnen und -lotsen gegenüber den Hilfesuchenden, die einerseits einem Schutz vor Überforderungen und andererseits einem Schutz der Privatsphäre der Integrationslotsinnen und -lotsen dienen („Nähe und Distanz“);

- Akzeptanz von Grenzen, die Hilfesuchende zum Schutz ihrer Privatsphäre setzen;
- Grenzen der Tätigkeit der Ehrenamtlichen in Kooperation mit Hauptamtlichen („Grenzen des Ehrenamtes“) sowie
- Akzeptanz der Grenzen, die Hauptamtlichen gesetzt sind (Vorschriften) oder die diese in ihrer Tätigkeitsdefinition setzen (z.B. „Ende der Dienstzeit“).

6.5 Flexibilität und Anpassung an neue Gegebenheiten

Flexibilität und Anpassungsfähigkeit sind ein weiteres Kriterium, das wir bei der Analyse der Qualifizierungsveranstaltungen zugrunde legen werden. Bedarf an Flexibilität und Anpassung besteht in der Qualifizierung von Integrationslotsinnen und -lotsen auf zwei Ebenen, nämlich erstens auf der Ebene der Aktualisierung von Curricula, die erneut zum Einsatz kommen sollen, und zweitens auf der Ebene der Umsetzung dieser Curricula in einem bestimmten Kurs.

6.5.1 Aktualisierung der Curricula

Enthält ein Curriculum wie oben⁴⁹ vorgeschlagen einen gemeinsamen Rahmen, so ist dieser Teil über die Zeit relativ stabil. Die übrigen Teile des Curriculums und seiner Umsetzung in einem konkreten Kurs bedürfen aber in hohem Maße der Anpassung.

Die Bedarfe der Zielgruppen, die Netzwerke vor Ort und die Angebote und Möglichkeiten der einzelnen Akteure in ihnen befinden sich in einem kontinuierlichen Wandel. Kein vor einem, zwei oder noch mehr Jahren bereits umgesetztes Curriculum sollte ohne Prüfung auf Anpassungsbedarf erneut eingesetzt werden. Diese Prüfung sollte von den Dozentinnen und Dozenten gemeinsam mit den zentralen Akteuren vor Ort vorgenommen werden.

Eine Aktualitätsprüfung der Curricula kann mit relativ geringem Aufwand im Rahmen eines moderierten Treffens der zentralen Akteure geschehen, sie würde allerdings wesentlich gewinnen, wenn man die Beurteilungen und Praxiserfahrungen bereits ausgebildeter Integrationslotsinnen und -lotsen einbeziehen würde. Wir haben hierzu weiter unten Handlungsempfehlungen formuliert.⁵⁰

6.5.2 Berücksichtigung der Wünsche und Lernbedürfnisse der Teilnehmenden

Dass in Qualifizierungen die Wünsche und Lernbedürfnisse der Teilnehmenden einbezogen werden, ist als Zielvorstellung weit verbreitet, in der Realität der Qualifizierungen für Integrationslotsinnen und -lotsen wird dies unterschiedlich umgesetzt.

Aus einigen Projekten wurde uns berichtet, dass man sich sehr weitgehend auf die Wünsche der Teilnehmenden einlässt. Dies klingt zunächst gut, kann aus unserer Sicht

aber auch in die falsche Richtung gehen, wie das bereits erwähnte Beispiel⁵¹ zeigen soll:

Das Ausfüllen von Formularen gemeinsam mit den Hilfesuchenden ist in vielen Projekten nicht nur ein wesentlicher, sondern auch ein schwieriger Bestandteil der Integrationslotsen-Arbeit. Wenn man sich vergegenwärtigt, dass auch viele deutsche Muttersprachlerinnen und -sprachler beim Ausfüllen amtlicher Formulare an ihre Grenzen stoßen, lässt sich ermessen, welche hohen Anforderungen diese Aufgabe in der zweisprachigen Begleitung stellt.

Als Reaktion darauf wollte eine Teilnehmendengruppe das Einüben in das Ausfüllen bestimmter Formulare zum Gegenstand einer ganzen Kurseinheit machen. Bei aller Verständlichkeit für den Wunsch nach Klärung in dieser Hinsicht kann dies aus unserer Sicht nicht Aufgabe einer Qualifizierung der Integrationslotsinnen und -lotsen sein.

Die Lösung sehen wir hier vielmehr in einer gewissen Spezialisierung der Integrationslotsinnen und -lotsen. Diese stellt sich bis zu einem gewissen Grade selbst ein, wenn die Integrationslotsinnen und -lotsen als Team zusammenarbeiten⁵², kann aber auch gezielt gefördert werden. Hierzu haben wir eine Handlungsempfehlung formuliert.⁵³

Jenseits solcher Fälle, in denen der Berücksichtigung von Teilnehmerwünschen Grenzen gesetzt werden sollte, ist Partizipation und Mitgestaltung ein wichtiges Element der Vorbereitung auf die praktische Arbeit der Integrationslotsinnen und -lotsen. Sie sollte sich partizipationsorientierter Arbeitsformen wie Kleingruppenarbeit, Projektarbeit oder Präsentation von Ergebnissen vor der Gesamtgruppe bedienen.

6.6 Teilnehmende da abholen, wo sie stehen

Der ebenfalls gängigen Anforderung, Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Qualifizierungsveranstaltungen da abzuholen, wo sie zu Beginn des Kurses stehen, ist hier ein eigener Abschnitt gewidmet, weil die Ausgangsbedingungen in den Kursen nach unseren Ergebnissen sehr unterschiedlich sind.

6.6.1 Einschlägige Vorqualifikationen

Zunächst ist zu erwähnen, dass ein erheblicher Anteil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer bereits Erfahrungen in der ehrenamtlichen Arbeit und insbesondere in der ehrenamtlichen Integrationsarbeit hat.

Zu dieser Gruppe zu zählen sind auch Schlüsselpersonen, die informell in ihren Communities andere beraten und informieren. Aus Sicht dieses Personenkreises ist die Tätigkeit als Integrationslotsin bzw. -lotse der Übergang eines (teilweise bereits seit langem) ausgeübten informellen Engagements in einen geordneten und formellen Rahmen mit weit besseren Unterstützungsmöglichkeiten und offizieller Anerkennung, also

in eine rundum bessere Situation.⁵⁴ Einschlägige Praxiserfahrung bringt dieser Personenkreis auf jeden Fall mit.

Ein weiterer Teil der Teilnehmenden bringt aus ihrer oder seiner beruflichen Tätigkeit einschlägige Kenntnisse für die Integrationslotsenarbeit mit. Diese Ressourcen sollten sowohl in die Qualifizierungen eingebracht als auch in der praktischen Tätigkeit genutzt werden. Für Integrationslotsinnen und -lotsen mit einschlägigen Vorkenntnissen stehen oft die Weitergabe ihrer Kenntnisse und die Anwendung ihrer Fähigkeiten als Motive für die Tätigkeit im Vordergrund. Qualifizierungen für diesen Personenkreis müssen nicht „bei Null“ anfangen.

6.6.2 Qualifizierung als Empowerment

Es gibt aber auch eine Gruppe, die keine Engagementenerfahrung und nur geringe „Feldkenntnis“⁵⁵ besitzt und für die die Qualifizierungen wichtige Möglichkeiten der Persönlichkeitsentwicklung und des Erwerbs berufsrelevanter Qualifikationen sind. Typisch für diese Gruppe sind jüngere Familienfrauen, die sich selbst noch im Prozess der Integration befinden. Sie erleben das gemeinsame Lernen und die Zusammenarbeit mit anderen Frauen aus verschiedenen Kulturen, aber in einer ähnlichen Lebenssituation als Empowerment, dessen Wirkungen weit über die Befähigung zur Tätigkeit als Integrationslotsin hinausgehen.

*„Es geht zunächst einmal darum, nicht nur Hausfrau zu sein, sondern aus den eigenen vier Wänden herauszukommen und gemeinsam mit anderen etwas zu machen“.*⁵⁶

Es verwundert nicht, dass die Qualifizierungsvoraussetzungen, aber auch die Qualifizierungswünsche in dieser Gruppe ganz andere sind als in den vorgenannten Gruppen.

6.6.3 Teilnehmende mit und ohne Migrationshintergrund

Im Kern ist das Integrationslotsen-Programm für Menschen mit Migrationshintergrund gedacht⁵⁷ und wie wir gesehen haben, stellen diese nahezu drei Viertel aller Integrationslotsinnen und -lotsen.⁵⁸ Dennoch stellen Herkunftsdeutsche in einem Drittel der Projekte einen erheblichen Anteil und in vier dieser Projekte dominieren sie sogar.

Dies ist aus unserer Sicht keineswegs ein Problembefund. Im Gegenteil beinhaltet die Einbeziehung von Herkunftsdeutschen in die Integrationslotsenarbeit, ausreichende Möglichkeiten der sprachlichen Verständigung vorausgesetzt, zusätzliche Ressourcen sowohl für den Einsatz als auch für die Qualifizierung von Integrationslotsinnen und -lotsen.

Wichtig ist aber, dass die Zusammensetzung der Kursgruppen in Bezug auf den Migrationshintergrund Auswirkungen auf die Gestaltung der Qualifizierungsveranstaltungen haben sollte.

Dies sei an einem Beispiel erläutert: die Auseinandersetzung mit Migration und Integration als einem globalen gesellschaftlichen Phänomen ist ohne Zweifel ein wichtiges Element der Qualifizierungen. Mit Blick auf Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit eigener Migrationserfahrung empfiehlt es sich, diese in der Gruppe zu thematisieren, Gemeinsamkeiten herauszuarbeiten und daraus Folgerungen für die Tätigkeit als Integrationslotsin oder -lotse abzuleiten.⁵⁹

Für eine herkunftsdeutsche Teilnehmerschaft ohne eigene Migrationserfahrung erfüllt eine Auseinandersetzung mit der Geschichte der Migration aus und nach Deutschland eine ähnliche Funktion. Ziel ist hier die Verdeutlichung der Tatsache, dass über Jahrhunderte hinweg Menschen aus Deutschland ausgewandert sind oder flüchten mussten.

6.7 Gruppen- und Teambildung

Auf die Frage, welche Kooperationen für die Tätigkeit besonders hilfreich seien, wurde von unseren Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern mehrfach die Kooperation zwischen den einzelnen Integrationslotsinnen und -lotsen und die Zusammenarbeit in der Gruppe genannt.

Es ist generell eine wichtige Quelle von Information, Rat und Unterstützung, dazu „peers“ zu fragen, also Personen, die die gleiche oder eine ähnliche Tätigkeit ausüben und möglicherweise mit dem betreffenden Problem bereits konfrontiert waren.⁶⁰

Jenseits der inhaltlichen Qualifizierungsarbeit sollte ein Kurs also auch gesehen werden als Prozess der Gruppen- oder Teambildung, durch den Austausch und Unterstützung zwischen den Integrationslotsinnen und -lotsen von Anfang an gefördert werden. Nach den uns vorliegenden Informationen scheint dies sehr gut zu gelingen.

In einigen Zweigen der Integrationslotsen-Arbeit, z.B. bei den Elternlotsinnen und -lotsen, arbeiten die Integrationslotsinnen und -lotsen während ihrer Tätigkeit vorwiegend in (Klein-)Gruppen zusammen, indem sie z.B. in KiTas selbständig Elternfrühstücke und Vorlesenachmittage in der Einrichtung⁶¹ organisieren. Hier wird der Gruppenzusammenhalt der Integrationslotsinnen und -lotsen in der Regel weitgehend selbstläufig im Laufe der Tätigkeit wachsen.

Anders ist es, wenn die Integrationslotsinnen und -lotsen einzeln tätig werden, also in einem 1:1-Verhältnis (Neu-) Zugewanderte begleiten und unterstützen. Hier geht es darum, den in der Basisqualifizierung in aller Regel aufgebauten Gruppenzusammenhalt zu erhalten und wenn möglich noch zu stärken, damit die Möglichkeiten gegenseitiger Unterstützung der Integrationslotsinnen und -lotsen genutzt werden können.

Weiterhin ist die Gruppen- und Teambildung der Integrationslotsinnen und -lotsen die notwendige Basis für eine Spezialisierung, wie wir sie weiter unten als Möglichkeit zur

Bewältigung der komplexen Anforderungen an Integrationslotsinnen und -lotsen empfehlen.⁶²

6.8 Lokale Vernetzung der Integrationslotsinnen und -lotsen

Von herausragender Wichtigkeit für die Integrationslotsenarbeit sind die Stärkung der lokalen Netzwerke und der Abbau der hier teilweise noch immer vorhandenen Barrieren. Wie weiter oben dargestellt ist die lokale Vernetzung der meisten Integrationslotsenprojekte bereits sehr gut entwickelt, dennoch gibt es noch einige Organisationen, zu denen noch keine befriedigenden Kooperationsbeziehungen aufgebaut werden konnten.⁶³ Die Qualifizierungsveranstaltungen können hierzu einen wichtigen Beitrag leisten.

Dies kann geschehen, indem in der Qualifizierung über relevante Institutionen und Netzwerkpartner informiert wird. Dies ist ein erster Schritt und vergleichsweise leicht zu realisieren. Aufwändiger, aber auch wirkungsvoller ist es, Vertreterinnen oder Vertreter relevanter Organisationen einzuladen, um über Aufgabenstellung, Arbeitsweise, Möglichkeiten und Grenzen ihrer jeweiligen Institution zu berichten. Ein entscheidender Vorteil dieser Herangehensweise besteht darin, dass bereits erste persönliche Kontakte geknüpft werden können. Eine weitere Möglichkeit besteht darin, im Rahmen der Qualifizierung einzelne Institutionen zu besuchen und so eine Innenansicht von diesen zu gewinnen.

Es muss allerdings festgestellt werden, dass es hier in einigen Fällen nicht nur einer interkulturellen Öffnung der Institutionen, sondern auch einer Öffnung für die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen bedarf. Dies gilt nicht nur für Behörden und rein professionelle Fachdienste, sondern zum Teil auch für Träger der freien Wohlfahrtspflege, die selbst ehrenamtliche Strukturen haben und bei denen man deswegen geneigt ist, eine Offenheit für die Kooperation mit Ehrenamtlichen vorauszusetzen.

6.9 Nutzen der Qualifizierung und der Tätigkeit für die Integrationslotsinnen und -lotsen selbst

Im „traditionellen“ Ehrenamt der Zeit bis in die 1990er Jahre wurde das ehrenamtliche Engagement als rein altruistisch gesehen. Fragen danach, welche Gratifikationen oder welchen Nutzen das Ehrenamt für die Engagierten selbst mit sich bringt, waren geradezu verpönt. Mittlerweile ist es längst Konsens, dass das Ehrenamt zwar in erster Linie ein Engagement „für andere“, aber gleichzeitig und legitimer Weise auch „für sich selbst“ ist.

Eine Bewertung und Analyse der Qualifizierungsveranstaltungen für Integrationslotsinnen und -lotsen wäre also nicht vollständig, nähme sie nicht auch den Nutzen für die Integrationslotsinnen und -lotsen selbst in den Blick.

Dabei sind allerdings der Nutzen durch die Qualifizierungen und der Nutzen durch die eigene praktische Tätigkeit als Integrationslotsin oder -lotse nicht sinnvoll voneinander zu trennen und werden deswegen hier als Einheit behandelt. Wir haben auf den Nutzen für die Integrationslotsinnen und -lotsen selbst in verschiedenen thematischen Zusammenhängen bereits verwiesen und fassen die Kategorien hier kurz zusammen.

Die Ausbildung zur oder zum und die Tätigkeit als Integrationslotsin oder -lotse ist für einen Teil der Integrationslotsinnen und -lotsen, nämlich die, die selbst noch nicht sehr weit auf dem Weg der Integration vorangeschritten sind, eine sehr gute Möglichkeit, eben dies zu tun. Qualifizierung und Tätigkeit als Integrationslotsin oder -lotse sind hier wichtige Möglichkeiten des eigenen Empowerment.⁶⁴

Für diejenigen, die bereits informell als Beraterinnen oder Berater und Vermittlerinnen oder Vermittler in ihren Communities tätig waren, ist die Qualifizierung und Tätigkeit als Integrationslotsin oder -lotse ein entscheidender Gewinn an Unterstützungsmöglichkeiten, des Zugangs zu Ressourcen und der Anerkennung.⁶⁵

Für alle Integrationslotsinnen und -lotsen, die (noch) berufliche Ambitionen haben, bietet die Tätigkeit vielfältige Möglichkeiten der berufsrelevanten Qualifizierung und des Knüpfens von berufsrelevanten Kontakten. Das Abschlusszertifikat der Qualifizierung ist ein wertvoller Leistungsnachweis bei Bewerbungen.

7. Analyse der Qualifizierungsveranstaltungen

Nachdem wir im vorangegangenen Abschnitt bildlich gesprochen „das Handwerkszeug zurechtgelegt“ haben, indem wir die Kriterien der Analyse und damit dann auch die Basis für die Handlungsempfehlungen dargelegt haben, werden wir im folgenden Abschnitt die von uns zusammengetragenen Informationen zu den Strukturen und Inhalten der Qualifizierungsveranstaltungen darstellen und diskutieren. Dabei werden wir

- zunächst auf unterschiedliche Wege der Entstehung von Konzepten und Curricula eingehen,
- dann die formale Qualifizierung der Integrationslotsinnen und -lotsen im Rahmen von Basisqualifizierungen und Vertiefungsseminaren und einen breiteren Kontext informeller Lernformen einordnen,
- den Aspekt des gegenseitigen Lernens der Integrationslotsinnen und -lotsen betrachten,
- in einem vierten Schritt den zeitlichen Umfang der Basisqualifizierungen und seine Implikationen darstellen,

- die Phase des Übergangs in die praktische Tätigkeit als Integrationslotsin und -lotse in den Blick nehmen sowie schließlich
- die Themen und Inhalte der Basisqualifizierungen betrachten und diskutieren.

7.1 Entstehung der Konzepte und Curricula

Die Kriterien und Dimensionen, die wir im vorangegangenen Abschnitt vorgestellt haben, lassen einen weiten Gestaltungsspielraum für die Curricula der Qualifizierungen zu. Jenseits der verschiedenen möglichen Schwerpunktsetzungen lässt sich aber festhalten, dass die Kurse

- spezifisch für die Integrationslotsenarbeit in Hessen,⁶⁶
- spezifisch für deren Ausrichtung und Schwerpunktsetzung vor Ort sowie schließlich
- eng entlang des Bedarfs an Kompetenzentwicklung für die praktische Arbeit

entwickelt werden sollten. Dies bedeutet, dass, wenn auch möglicherweise nur in kleinem Rahmen, vor Ort eine Bestandsaufnahme der wünschenswerten und sinnvollen Inhalte der Qualifizierungen stattfinden sollte.

Da sich die Anforderungen der Integrationslotsenarbeit innerhalb weniger Jahre maßgeblich ändern können, wie sich sehr deutlich im Laufe des Jahres 2015 mit Blick auf die Integrationsbedarfe der in diesem Jahr zugewanderten Flüchtlinge gezeigt hat, gilt die Empfehlung einer (aktualisierenden) Bestandsaufnahme auch dann, wenn das Curriculum eines vergangenen Kurses nach zwei oder mehr Jahren erneut eingesetzt werden soll.

In einigen hessischen Kreisen und Kommunen wurde eine solche Bestandsaufnahme der Kompetenzentwicklungsbedarfe unter breiter Beteiligung des lokalen Netzwerkes durchgeführt, in anderen von einer Einzelperson oder einer kleinen Gruppe, z.B. von der Dozentin bzw. dem Dozenten des geplanten Kurses in Zusammenarbeit mit der lokalen Koordinatorin bzw. dem lokalen Koordinator der Integrationslotsenarbeit.

Oft sind Curricula oder Konzepte durch Anlehnung oder Übernahme entstanden. Möglichkeiten der Anlehnung boten z.B. die „Materialien für den Basislehrgang Qualifizierung für das ehrenamtliche Integrationsengagement“ des niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration.⁶⁷ In anderen Fällen wurde ein von einem Bildungsträger für eine Nachbarkommune entwickeltes und bereits praxiserprobtes Curriculum übernommen.

Festzuhalten ist, dass es bei einem Teil unserer Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner ein ausgeprägtes Bedürfnis gibt, sich für die eigene Curriculumentwicklung oder -aktualisierung an Rahmenplänen oder an Vorbildern aus anderen Regionen zu orientieren, damit man „das Rad nicht neu erfinden muss“. Dabei geht es keineswegs nur um das Kopieren von curricularen Elementen, sondern die Orientierung

an Mustern kann ebenso zu einer bewussten Abweichung oder gar einem Kontrapunkt führen.

Angesichts der Aufgabe, aus den vielfältigen Anforderungen an die Integrationslotsenarbeit die „richtigen“ und die wichtigsten für das Curriculum auszuwählen, erscheint dieses Bedürfnis nach Orientierung nachvollziehbar.

Es gibt aber auch die Variante, mit der Curriculumentwicklung und Kursplanung eine einschlägig qualifizierte Dozentin oder einen einschlägig qualifizierten Dozenten zu beauftragen. Diese Qualifikation bezieht sich oft auf interkulturelle Kommunikation oder interkulturelle Öffnung. Dies ist ohne Zweifel ein wichtiges Thema, allerdings stellt sich die Frage, ob nicht die konkrete Anbindung des Kurses an die lokalen Gegebenheiten und das lokale Netzwerk zu kurz kommen, wenn dieser Weg der Curriculumentwicklung gewählt wird.

Festzustellen ist auf jeden Fall, dass es Curricula gibt, die eher akademisch ausgerichtet erscheinen und anderen gegenüberstehen, die deutlich stärker pragmatisch-praktisch ausgerichtet sind.

7.2 Lernorte und Lerngelegenheiten im Rahmen der Integrationslotsentätigkeit

Das, was Integrationslotsinnen und -lotsen wissen und können oder: was sie in Erfahrung bringen und sich aneignen müssen, um ihre Aufgaben erfolgreich bewältigen zu können, ist vielfältig und auf jeden Fall umfangreicher als das, was durch die formale Bildung in Basisqualifizierungen und Vertiefungsseminaren abgedeckt werden kann. Dies gilt insbesondere, wenn man sich vor Augen führt, dass sich Angebote, Rahmenbedingungen und Rechtsgrundlagen in einem kontinuierlichen Wandel befinden.

Über diesen Befund herrscht weitestgehender Konsens unter den Programmakteuren. Deswegen spielt die Frage, wie man Informationen beschaffen, wen man fragen oder an welchen Dienst man vermitteln kann, in vielen Qualifizierungen eine Rolle.

Deswegen beschäftigen wir uns im folgenden Abschnitt mit Lerngelegenheiten außerhalb der förderfähigen Qualifizierungsveranstaltungen. Leitfrage ist dabei, wie die Basisqualifizierungen und Vertiefungsseminare dazu beitragen können, informelle Lerngelegenheiten optimal zu nützen.⁶⁸

In den meisten Projekten werden Treffen zum Erfahrungsaustausch durchgeführt, teilweise mit einer fachlichen Moderation, teilweise auch von der Gruppe der Integrationslotsinnen und -lotsen selbstorganisiert. Entsprechend ist die Verzahnung zwischen Vertiefungsseminaren und Erfahrungsaustausch unterschiedlich eng.

Es gibt Vertiefungsseminare, die, z.B. in Form von Fallbesprechungen, ein Element von Erfahrungsaustausch enthalten. Umgekehrt werden Qualifizierungsbedarfe und

-wünsche, die in Treffen zum Erfahrungsaustausch benannt werden, zur Planung künftiger Vertiefungsseminare genutzt.

Weiterhin gibt es in verschiedenen Kreisen und Kommunen Treffen, die vor allem der Vernetzung dienen, aber gleichzeitig hervorragende informelle Lerngelegenheiten sind. Zu erwähnen sind hier Vernetzungstreffen, Praxistage und der Besuch von Institutionen, der in einigen Kreisen außerhalb der Qualifizierungsveranstaltungen organisiert wird.

7.3 Peer Learning

„Peer Learning“⁶⁹, das informelle Lernen von Personen in der unmittelbaren Umgebung, die gleiche oder ähnliche Aufgaben haben, ist anerkanntermaßen ein wichtiges Element in der Kompetenzentwicklung im Ehrenamt.

Unterstützungsbedarf der Integrationslotsinnen und -lotsen kann – wie in den meisten Fällen konzeptionell vorgesehen – durch hauptamtliche Fachdienste gedeckt werden, dies kann aber zum Teil auch im Team der Integrationslotsinnen und -lotsen geschehen. Diesen Wissenstransfer in der lokalen Gruppe halten wir – in Übereinstimmung mit vielen unserer Gesprächspartnerinnen und -partner – für eine Schlüsselressource im Qualifizierungskonzept für Integrationslotsinnen und -lotsen. Dies funktioniert in einigen Fällen bereits sehr gut. In den anderen Fällen kann und sollte „peer learning“ systematisch entwickelt werden und dieser Prozess sollte sinnvoller Weise in der Basisqualifizierung beginnen.

Durch das vielfältige Arbeitsfeld der Integrationslotsinnen und -lotsen bildet sich im Laufe der praktischen Tätigkeit eine gewisse Spezialisierung heraus: die eine Lotsin war schon einmal mit diesem Thema befasst und hat sich dazu kundig gemacht, der andere Lotse mit einem ganz anderen Thema. Gegenseitige Unterstützung im Team der Integrationslotsinnen und -lotsen ist somit nur naheliegend.⁷⁰

7.4 Umfang der Qualifizierungsveranstaltungen

Die zeitlichen Strukturen der Qualifizierungen haben maßgebliche Auswirkungen darauf, ob sich Interessentinnen und Interessenten für die Teilnahme an einer Basisqualifizierung und dann später für die Arbeit als Integrationslotsinnen und -lotsen gewinnen lassen oder nicht.

Hier ist zunächst die Frage wichtig, wie viel Zeit man (für die Basisqualifizierung) investieren muss, bevor man als Integrationslotsin bzw. als -lotse tätig werden kann. Neben der Zahl der Unterrichtsstunden ist hier auch der Zeitraum wichtig, der von der Entstehung eines Interesses an der Lotsentätigkeit bis zum ersten praktischen Einsatz vergeht.

Drittens spielt auch die Terminierung innerhalb der Woche oder innerhalb des Monats eine Rolle. Ganztägige Seminare am Wochenende sind für die einen vielleicht besonders attraktiv, für andere hingegen kaum zu realisieren, das gleiche gilt für Vormittags- oder Abendtermine innerhalb der Woche.

Für den zeitlichen Umfang der Qualifizierungen gibt die Förderrichtlinie eine Spannweite vor. Basisqualifizierungen sind von insgesamt mindestens 20 bis maximal 36 Unterrichtsstunden förderfähig, Vertiefungsseminare im Umfang von 12 Unterrichtsstunden pro Person und Haushaltsjahr.⁷¹

Die Curricula einiger Bildungsträger wurden im Rahmen anderer (früherer) Programme entwickelt und umfassten teilweise wesentlich mehr als 36 Unterrichtsstunden.⁷² Es gibt Träger, deren Basisqualifizierungen auch heute noch mehr als 36 Unterrichtsstunden umfassen, allerdings sind die Überschreitungen nur geringfügig. In diesem Fall werden „überzählige“ Unterrichtsstunden aus den Etats von Kreisen oder Kommunen finanziert.

Eine Auszählung der 27 Basisqualifizierungen aus den Jahren 2013 bis 2015, für die Angaben über die Zahl der Unterrichtseinheiten⁷³ vorliegen, ergab, dass 16 Bildungsträger und damit mehr als die Hälfte das förderfähige Zeitvolumen voll ausschöpfte. Fünf Träger boten Basisqualifizierungen zwischen 30 und 35 Unterrichtseinheiten an, in weiteren fünf Fällen lag die Dauer zwischen 20 und 24 Stunden. Schließlich wurden in einem Fall eine Dauer unter der von der Richtlinie gesetzten Mindestzeit angegeben, nämlich acht Unterrichtseinheiten.

Zu den Basisqualifizierungen mit 36 Unterrichtseinheiten wurden zwei Fälle gezählt, in denen sich der Kurs über zwei Haushaltsjahre erstreckte. Dies könnte auch die Erklärung für den berichteten Umfang von acht Unterrichtseinheiten sein, der Kurs fand im Jahr 2015 statt und wurde möglicherweise 2016 fortgesetzt.

7.5 Übergang in die praktische Tätigkeit als Integrationslotsin oder -lotse

Die Basisqualifizierung muss absolviert werden, bevor die praktische Tätigkeit als Integrationslotsin oder -lotse aufgenommen wird. Hintergrund ist nachvollziehbarer Weise die Überlegung, dass die Integrationslotsinnen und -lotsen nicht ohne das nötige „Rüstzeug“ mit den anspruchsvollen Aufgaben in diesem Feld konfrontiert werden sollen.

Praktisch bedeutet dies, dass zwischen dem Zeitpunkt der Gewinnung als Interessentin oder als Interessenten (bzw. dem Zeitpunkt der Interessensbekundung an der Tätigkeit) und dem Einsatz als Integrationslotsin bzw. -lotse in der Regel mindestens vier, nicht selten aber auch sechs und mehr Monate vergehen. Um eine einmal geweckte Motivation für eine praktische ehrenamtliche Tätigkeit aufrecht zu erhalten ist dies eine

sehr lange Zeit. Dies sehen auch einige unserer Gesprächspartnerinnen bzw. -partner so. So wird die Information, wie lange die Basisqualifizierung dauert, in einigen Fällen erst auf ausdrückliche Nachfrage preisgegeben, weil die Erfahrung gezeigt hat, dass diese Zeitspanne abschreckend wirken kann.⁷⁴

Hinsichtlich des Übergangs in die praktische Tätigkeit sind einige Differenzierungen angebracht. Qualifizierung hat je nach Hintergrund und Interessenlage der Interessentinnen und Interessenten⁷⁵ eine Doppelrolle: sie kann Anreiz und Gratifikation, aber auch Barriere sein. Barriere ist sie dann, wenn sich das Interesse auf den baldigstmöglichen Einstieg in die praktische Arbeit richtet.

Dass Integrationslotsinnen und -lotsen nicht ohne die erforderlichen qualifikatorischen Voraussetzungen eingesetzt werden sollten, ist völlig unstrittig. Dies als gegeben angenommen, empfiehlt es sich aber aus mehreren Gründen, den individuellen Übergang in die praktische Tätigkeit so früh wie möglich zu vollziehen. Gerade Menschen mit einer guten Vorqualifizierung hinsichtlich der Integrationslotsen-Tätigkeit werden oft nicht die oben erwähnten vier bis sechs Monate warten wollen, bevor sie praktisch aktiv werden.

Für interessant und nachahmenswert halten wir deswegen die Praxis eines Trägers, Kursteilnehmende, die einen vorzeitigen Übergang in die Praxis wünschen, zu einem vorgezogenen Abschlusskolloquium zu laden und dem Praxiseinstieg vor Beendigung des Kurses zuzustimmen, wenn sowohl der teilnehmende Stadtrat als auch die verantwortliche Koordinatorin der Integrationslotsinnen und -lotsen zu der Schlussfolgerung gelangen, dass die nötigen Voraussetzungen erfüllt sind.

Weitere Optionen, den Übergang in die praktische Arbeit früher zu ermöglichen, bestehen in einem Praktikum, das die Kursteilnehmerinnen und -teilnehmer gemeinsam mit erfahrenen Integrationslotsinnen oder -lotsen absolvieren oder darin, dass sie erfahrener Integrationslotsinnen oder -lotsen im Einsatz begleiten.

7.6 Inhalte der Qualifizierungsveranstaltungen

Für die Analyse der Qualifizierungsveranstaltungen konnten wir zunächst die Angaben zugrunde legen, die im jeweiligen Förderantrag an das Hessische Ministerium für Soziales und Integration eingetragen oder diesem beigelegt waren. Die Angaben im Antrag sind knapp und beschränken sich meist auf Stichworte. Dies ist im Antragsverfahren durchaus so gewollt, um die Menge der zu verarbeitenden Informationen auf das nötige Minimum zu beschränken. Ergänzendes Material ist nur teilweise und in unterschiedlichem Umfang sowie mit unterschiedlicher Aussagefähigkeit beigelegt.

Da die in den Förderanträgen enthaltenen bzw. ihnen beigelegten Informationen für die Zwecke einer Analyse der Qualifizierungsveranstaltungen erwartungsgemäß nicht detailliert genug sind, haben wir hessenweit die Akteure des Integrationslotsenprogramms gebeten, uns Informationen über Konzepte, Curricula und ganz allgemein über die Inhalte und Arbeitsformen der Qualifizierungen zu geben. Diese schriftlichen Unterlagen wurden angereichert durch Ergebnisse aus den telefonischen Interviews.⁷⁶

Nach einer ersten Lektüre der Materialien wurde ein Rahmen für die Codierung vergleichbarer Inhalte entwickelt, denn es ist von hohem Interesse, inwieweit die Basisqualifizierungen für Integrationslotsinnen und -lotsen dieselben Bereiche abdecken. Ist dies der Fall, dann kann von einem gemeinsamen Qualifikationsprofil⁷⁷ der hessischen Integrationslotsinnen und -lotsen gesprochen werden.

Auf der anderen Seite ist es natürlich auch interessant, die jeweiligen Spezialitäten der Qualifizierungen zu erfassen und dann daraufhin zu diskutieren, ob sie nicht größere Verbreitung finden sollten.

Das Land Hessen hat in der Förderrichtlinie zum WIR-Programm einen thematischen Rahmen für die Basisqualifizierungen vorgegeben. In der Förderrichtlinie heißt es

„Basisqualifizierungen [...] für ehrenamtliche Integrationslotsinnen und -lotsen [...] sollen zu bestimmten Themen oder Einsatzfeldern stattfinden, zum Beispiel.“⁷⁸

Wir interpretieren dies so, dass die Aufzählung weder verpflichtend noch erschöpfend ist und den Bildungsträgern vor Ort als Orientierung, aber nicht als verbindliche Vorgabe dient.

Um den Grad dieser Orientierung an der Richtlinie erfassen zu können, haben wir auch die hier genannten Themen mit Hilfe unseres Codierungsrahmens codiert. Im Ergebnis wurden – in nur leichter Abweichung von den Formulierungen der Förderrichtlinie 19 Codes vergeben, die in der Tabelle 6 auf den beiden folgenden Seiten mit „FR“ gekennzeichnet sind.

Es gibt Fälle, in denen ein Gesamtkonzept durch die Verkettung einer Basisqualifizierung mit einem Vertiefungsseminar realisiert wurde. Erkennbar wird dies an der durchlaufenden Nummerierung der Veranstaltungen in den Antragsformularen oder dem

Curriculum. In diesem Fall haben wir die Inhalte des „Vertiefungsseminars“, das eigentlich das Ende der Basisqualifizierung ist, in die Codierung einbezogen.

Einbezogen wurden insgesamt 20 Basisqualifizierungen aus den Jahren 2013 bis 2015. Wurde ein Kurs mit identischem oder weitgehend identischem Programm wiederholt, so ging er nur einmal in die Zählung ein. Durch ergänzende konzeptionelle Papiere hatten wir zu einigen Kursen recht ausführliche Informationen, bei einigen anderen war die Datenlage sehr spärlich.

Im Rahmen der Auswertung konnten 49 Themen identifiziert werden, die Anzahl der von uns codierten Nennungen betrug insgesamt 149, das sind im Durchschnitt sieben bis acht Themennennungen pro Basisqualifizierung. Da viele Kurse aus ca. acht Einheiten bestehen, bedeutet dies, dass im Durchschnitt ein Thema pro Veranstaltungseinheit genannt wurde. Überlappungen in der Codierung waren angesichts der vorliegenden Formulierungen nicht völlig zu vermeiden, dadurch kommt es vor, dass verwandte Themenbereiche in mehreren unterschiedlichen Themen erfasst wurden.

| Tabelle 6: Inhalte und Themen der Basisqualifizierungen | | | | |
|--|----|---|----|-----|
| Legende: A: Rangplatz, B: FR=Thema in der WIR-Förderrichtlinie genannt, C: Thema, D: Zahl der Curricula / Programme von Basisqualifizierungen, in denen das Thema genannt wird E: Anteil der Curricula / Programme von Basisqualifizierungen, in denen das Thema genannt wird | | | | |
| A | B | C | D | E |
| 1 | FR | Einrichtungen sowie ihre Aufgaben und Angebote vor Ort | 14 | 70% |
| 2 | FR | Interkulturelle Kompetenz und Kommunikation | 10 | 50% |
| 3 | FR | Rollenverständnis und Auftrag der Integrationslots(inn)en | 9 | 45% |
| 4 | FR | Rechtsgrundlagen | 9 | 45% |
| 5 | FR | soziale Kompetenz, Kommunikation | 8 | 40% |
| 6 | FR | Kooperationsstrukturen / Vernetzungsarbeit | 7 | 35% |
| 7 | FR | Rahmenbedingungen der Tätigkeit | 5 | 25% |
| 8 | FR | Grenzen und Möglichkeiten der Integrationslots(inn)en | 5 | 25% |
| 9 | FR | Konfliktmanagement, Krisenintervention | 5 | 25% |
| 10 | | Bildungs- und Ausbildungssystem in Deutschland | 5 | 25% |
| 11 | FR | Gesprächsführung | 4 | 20% |
| 12 | | Biographiearbeit / eigene Erfahrungen | 4 | 20% |
| 13 | | kommunales Integrationskonzept / Integrationskonzepte / Integrationsprozess | 4 | 20% |
| 14 | | Flüchtlinge, Flucht und Asyl | 4 | 20% |
| 15 | FR | Hilfe zur Selbsthilfe | 3 | 15% |
| 16 | FR | Nähe und Distanz, persönliche Grenzen | 3 | 15% |
| 17 | FR | Berichtswesen und Dokumentation, Büroorganisation | 3 | 15% |
| 18 | | Zuwanderungsgeschichte in Deutschland | 3 | 15% |
| 19 | | sozialräumliches Denken und Arbeiten, Stadtteilarbeit | 3 | 15% |
| 20 | | Gesundheit, Gesundheitserziehung, medizinische Versorgung | 3 | 15% |
| 21 | | fremd sein | 3 | 15% |
| 22 | FR | Anforderungen an Integrationslots(inn)en | 2 | 10% |
| 23 | FR | Datenschutz und Vertraulichkeit | 2 | 10% |

| noch Tabelle 6: Inhalte und Themen der Basisqualifizierungen | | | | |
|--|----|--|-----|-----|
| A | B | C | D | E |
| 24 | FR | Kultursensibilität | 2 | 10% |
| 25 | | Einsätze, Ablauf | 2 | 10% |
| 26 | | Selbst-, Zeitmanagement | 2 | 10% |
| 27 | | Beratungskompetenz | 2 | 10% |
| 28 | | Angebote und Rolle der Vereine in der Integrationsarbeit | 2 | 10% |
| 29 | | Elternarbeit | 2 | 10% |
| 30 | FR | Präsentationstechniken und Öffentlichkeitsarbeit | 1 | 5% |
| 31 | FR | Recherchetraing | 1 | 5% |
| 32 | | pädagogische Konzepte | 1 | 5% |
| 33 | | Vermittlung an Fachdienste | 1 | 5% |
| 34 | | Geschlechtergleichstellung | 1 | 5% |
| 35 | | Verfassung, polit. System; Wahlen und Parteiensystem | 1 | 5% |
| 36 | | interkulturelles Lernen | 1 | 5% |
| 37 | | Multiplikatorentätigkeit | 1 | 5% |
| 38 | | Bildungspartnerschaften Schule-Eltern | 1 | 5% |
| 39 | | Gewaltfreie Erziehung | 1 | 5% |
| 40 | | Leseförderung und Sprachentwicklung | 1 | 5% |
| 41 | | Unterstützung im Schulalltag | 1 | 5% |
| 42 | | Übersetzung / Mehrsprachige Begleitung | 1 | 5% |
| 43 | | Erziehung unterstützen, Erziehungsstile | 1 | 5% |
| 44 | | Projektentwicklung | 1 | 5% |
| 45 | | Versicherungen und Verbraucherschutz | 1 | 5% |
| 46 | | Kindeswohlgefährdung | 1 | 5% |
| 47 | | Übergang Schule Beruf | 1 | 5% |
| 48 | | Gruppenarbeit | 1 | 5% |
| 49 | FR | Moderationstechniken | 0 | 0% |
| Gesamtzahl der erfassten Basisqualifizierungen | | | | 20 |
| Gesamtzahl der codierten Nennungen | | | 149 | |

Taucht ein Thema in diesen Kurztexten nicht auf, so bedeutet dies zwar nicht, dass es überhaupt nicht behandelt wurde, aber es erscheint doch unwahrscheinlich, dass es einen größeren Raum einnahm. Insgesamt glauben wir davon ausgehen zu können, dass die Daten eine gute Orientierung geben, auch wenn sie die Inhalte und Arbeitsformen der Qualifizierungen nicht im Detail abbilden.

7.6.1 Grad der Übereinstimmung der curricularen Inhalte

In der Tabelle 6 sind die Themen in der Rangfolge der Häufigkeit dargestellt, in der sie vergeben wurde. Das am häufigsten genannte Thema war Bestandteil von vierzehn Kursen, das sind 70% der Basisqualifizierungen. Die drei nächsthäufig genannten Themen werden in 50% bzw. 45% der Basisqualifizierungen behandelt. Damit kann zunächst festgestellt werden, dass von einem hessenweit gemeinsamen thematischen Kern der Basisqualifizierungen nicht gesprochen werden kann. Für einen solchen gemeinsamen thematischen Kern hätten einige Themen in allen oder nahezu allen Kursen auftreten müssen.

Für eine zweifelsohne sinnvolle Differenzierung der Inhalte auch schon der Basisqualifizierungen, die den unterschiedlichen Herangehensweisen und Schwerpunkten der lokalen Integrationslotsenprojekte Rechnung trägt, bleibt jenseits eines solchen gemeinsamen Kerns noch genügend Raum. Ein gemeinsamer Kern der Qualifizierungen könnte zu einem einheitlichen Grundprofil aller Integrationslotsinnen und -lotsen in Hessen beitragen, das, wie weiter oben dargelegt, nicht nur uns, sondern auch mehreren unserer Gesprächspartnerinnen und -partner hilfreich erscheint.⁷⁹

Die Frage ist, warum ein solcher gemeinsamer Kern nicht festzustellen ist. Sind die lokalen Sichten bzw. die Sichten der einzelnen Dozentinnen und Dozenten auf die Integrationslotsen-Arbeit und ihre Anforderungen so unterschiedlich oder ist die große thematische Spannweite eher der Tatsache geschuldet, dass es bislang nur wenig Möglichkeiten des gegenseitigen curricularen Austauschs und der Orientierung aneinander gab?

Wir meinen, dass vieles dafür spricht, dass zu einem erheblichen Teil das zweitgenannte der Fall ist, und empfehlen, den hessenweiten curricularen Austausch zwischen den Integrationslotsen-Projekten in Zukunft zu verstärken.⁸⁰

7.6.2 Grad der Orientierung an den Vorgaben der Förderrichtlinie

Die neun am häufigsten genannten Themenbereiche sind auch in den Vorgaben der Förderrichtlinie genannt, von daher ist ein gewisser Grad der Orientierung an dieser klar erkennbar. Wie wir aber bereits im vorangegangenen Abschnitt festgestellt haben, wird bereits das dritthäufigste Thema nur in einer Minderheit der Curricula benannt. In Bezug auf die Orientierung an der Förderrichtlinie heißt dies, dass es insgesamt weit mehr Curricula gibt, die diesen Vorgaben *nicht* folgen als solche, die dies tun.

Wir werden im folgenden Abschnitt zeigen, dass gerade aus unserer Sicht zentrale Punkte, die auch in der Förderrichtlinie benannt werden, nur selten in den Curricula auftauchen. Diese sind „Hilfe zur Selbsthilfe“, „Nähe und Distanz, persönliche Grenzen“ sowie „Datenschutz und Vertraulichkeit“.

7.6.3 Gewicht einzelner curricularer Inhalte

Wir haben oben dargelegt, dass die Vermittlung bestimmter Grundhaltungen für die Tätigkeit als Integrationslotsin oder -lotse wichtig ist und dementsprechend Gegenstand der Qualifizierungen sein sollte.⁸¹ Es besteht die Möglichkeit, dass diese Grundhaltungen unter den Themen „Rollenverständnis und Auftrag der Integrationslotsinnen und -lotsen“ oder „Anforderungen an Integrationslotsinnen und -lotsen“ thematisiert werden, die zusammengenommen immerhin in der Hälfte der Curricula genannt werden. Dies könnte für eine Thematisierung der Grundhaltungen in geringem zeitlichem Umfang sprechen, ist aber nicht sicher, weil die Curricula in den meisten Fällen nicht spezifizieren, was genau jeweils unter „Rolle und Aufgaben“ bzw. „Anforderungen“ verstanden wird.

Was die Erwähnung einzelner Grundhaltungen betrifft, so ist festzustellen, dass das nach unserem Urteil wichtigste Thema, das Verständnis der Integrationslotsen-Arbeit als „Hilfe zur Selbsthilfe“, nur in drei Curricula auftaucht. „Neutralität in der Mittlerrolle“ taucht als eigenständiges Thema überhaupt nicht auf, „Datenschutz und Vertraulichkeit“ in nur zwei Fällen und „Geschlechtergleichstellung“ nur in einem Fall.

Der letzte von uns angeführte Aspekt der Grundhaltungen, repräsentiert durch die Themen „Interkulturelle Kompetenz und Kommunikation“ und „Kultursensibilität“, taucht wiederum in der Hälfte der Curricula auf und ist damit eines der am weitesten verbreiteten Themen.

Wir hatten weiterhin das Thema „Grenzen erkennen und respektieren“ als wichtig für die Tätigkeit der Integrationslotsinnen und -lotsen hervorgehoben. In der Themenliste kommt dies in zwei Aspekten vor, nämlich „Nähe und Distanz, persönliche Grenzen“ (3 Nennungen) und „Grenzen und Möglichkeiten der (ehrenamtlichen) Integrationslotsinnen und -lotsen“ (5 Nennungen). Festzustellen ist demnach, dass diese Aspekte nur in einer deutlichen Minderheit der Curricula Berücksichtigung finden.

Grenzen und Grenzüberschreitungen spielen auch beim Thema „Übersetzung / Mehrsprachige Begleitung“ eine wichtige Rolle. Der Übergang von „sprachlicher Vermittlung“ zu „Übersetzung“ ist weder leicht zu definieren noch leicht einzuhalten.⁸² Dies gilt insbesondere dann, wenn Hauptamtliche in Behörden die Integrationslotsinnen und -lotsen mehr oder weniger deutlich auffordern, dass sie übersetzen – und damit ihre Grenzen überschreiten.

Auch „Lernen, nein zu sagen“⁸³ ist damit ein wichtiger Qualifizierungsinhalt. Das Feld von „sprachlicher Vermittlung“ bis zu „Übersetzung“ ist aus den genannten Gründen

nicht nur ein sehr weit verbreitetes, sondern auch ein schwieriges Gebiet der Integrationslotsenarbeit. In den Curricula taucht es nur in einem einzigen Fall auf.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass – bei aller wegen der spärlichen Datengrundlage gebotenen Vorsicht – festgestellt werden kann, dass sowohl der Grad der Übereinstimmung der Curricula im Sinne eines gemeinsamen Kerns⁸⁴ als auch das Ausmaß der Berücksichtigung zentraler Themen verbesserungsbedürftig erscheinen.

8. Bezüge zum „Qualifizierungsprogramms für ehrenamtlich Tätige im sozialen Bereich“ des Landes Hessen

Es gibt vielfältige Interdependenzen zwischen den Integrationslotsenprogramm und anderen früheren oder noch laufenden Programmen auf Bundes- und Landesebene. Beispielfhaft erwähnt sei der Rheingau-Taunus-Kreis, in dem die Grundlagen des gegenwärtig angewandten Curriculums in den Jahren 2009-2012 im Rahmen des Bundesprogramms „Lernen vor Ort“⁸⁵ entwickelt wurden.⁸⁶

Von besonderem Interesse sind die Interdependenzen zwischen den Qualifizierungen im Rahmen des Integrationslotsenprogramms und des „Qualifizierungsprogramms für ehrenamtlich Tätige im sozialen Bereich“⁸⁷.

„Ziel der Förderung ist es, ehrenamtlich engagierte Bürgerinnen und Bürger durch Basisqualifizierung und Schulung für spezifische Aufgabengebiete zu unterstützen und für neue Aufgaben vorzubereiten, sowie bisher nicht Engagierte für ehrenamtliches/ bürgerschaftliches Engagement zu motivieren.“⁸⁸

Da der Fokus hier auf der Stärkung bürgerschaftlichen Engagements liegt, also nicht thematisch oder auf bestimmte Engagementbereiche eingegrenzt ist, besteht im Prinzip die Möglichkeit, zu allen Wissensbereichen, die für die Integrationslotsenarbeit von Interesse sind, die Förderung von Qualifizierungsveranstaltungen auch aus diesem Programm zu beantragen.

Wir werden deswegen im folgenden Abschnitt die im Rahmen des „Qualifizierungsprogramms für ehrenamtlich Tätige im sozialen Bereich“ geförderten Veranstaltungen genauer betrachten. Die Liste der im Jahre 2015 im Rahmen dieses Programms geförderten Qualifizierungsmaßnahmen umfasst insgesamt 583 Veranstaltungen.⁸⁹ Die Veranstaltungen sind in dieser Liste nach elf Themenbereichen gegliedert, die in der folgenden Tabelle 7 aufgelistet sind:

Tabelle 7: Thematische Verteilung der Veranstaltungen im "Qualifizierungsprogramm für ehrenamtlich Tätige im Sozialen Bereich" 2015

| | Bezug zur Integrationslotsenarbeit | | |
|--|------------------------------------|--------|---------------------------|
| Flüchtlingshilfe | 79 | 13,6% | hoch |
| Migration | 4 | 0,7% | |
| Bürgerschaftliches Engagement im Allgemeinen | 216 | 37,0% | mittel |
| Vorlesen | 22 | 3,8% | |
| Kinder- und Jugendarbeit | 35 | 6,0% | |
| Vereinsarbeit | 109 | 18,7% | gering oder nicht gegeben |
| EDV | 18 | 3,1% | |
| Erste-Hilfe Kurse | 10 | 1,7% | |
| Sterbebegleitung | 25 | 4,3% | |
| Pflege/Senioren | 62 | 10,6% | |
| Umgang mit Behinderten | 3 | 0,5% | |
| insgesamt | 583 | 100,0% | |

Die Zuordnung einzelner Kurse zu den Bereichen ist weitgehend, aber naturgemäß nicht völlig trennscharf, wie sich am Beispiel der Veranstaltung „Erste Hilfe im Verein“ zeigt, die in der Liste dem Vereinsbereich zugeordnet wurde, aber ebenso dem Bereich „Erste-Hilfe-Kurse“ zugeordnet werden kann.

Die im unteren Teil der Tabelle aufgelisteten sechs Bereiche weisen so gut wie keine Berührungspunkte mit den derzeitigen Tätigkeitsfeldern der hessischen Integrationslotsinnen und -lotsen auf. In Einzelfällen sind solche Berührungspunkte dennoch durchaus möglich, z.B. wenn Integrationslotsinnen oder -lotsen Koordinations- oder Dokumentationsaufgaben wahrnehmen und hierfür eine Schulung in EXCEL hilfreich wäre, oder wenn sie ältere Migrantinnen und Migranten beraten und begleiten und dafür Kenntnisse aus dem Bereich der Altenhilfe benötigen. Auf die genannten Bereiche entfallen knapp 40% der Veranstaltungen, die somit für die Integrationslotsenarbeit zwar nicht völlig, aber doch weitgehend uninteressant sind.

Im mittleren Teil der Tabelle finden sich drei Bereiche, in denen ein Teil der Kurse für die Integrationslotsenarbeit interessant ist. Im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit ist dies eine kleine Minderheit der Kurse, in denen Themen wie „Schulmediation“, „Familienpatenschaft“, „Kommunikation mit Familien“, „Übergang Schule/Beruf“ und „Wahrung von Grenzen in der ehrenamtlichen Arbeit“ behandelt werden. Diese Kurse könnten für Integrationslotsinnen und -lotsen, die im Kita- und Schulbereich tätig sind oder als El-

ternlotsin bzw. -lotse arbeiten, durchaus von Interesse sein. Da für die Arbeit dieser Lotsinnen und Lotsen Sprach- und Leseförderung nicht selten eine zentrale Rolle spielen, sind für diese auch die meisten Kurse des Themenfeldes „Vorlesen“ von Interesse.

Ein gutes Drittel aller Veranstaltungen entfällt auf den Bereich „Bürgerschaftliches Engagement im Allgemeinen“. Hier tauchen in den Veranstaltungstiteln Themen auf, die – wie dargestellt – auch in den Qualifizierungsveranstaltungen für Integrationslotsinnen und -lotsen eine wichtige Rolle spielen, nämlich

- Konfliktbearbeitung und Krisenmanagement,
- Grenzen setzen und Überlastung vermeiden,
- Nähe und Distanz,
- Kooperation im Team und kollegiale Beratung,
- Kooperation zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen,
- Gesprächsführung und Beratungskompetenz.

Neben einem quantitativ unbedeutenden Themenbereich „Migration“, in dem es um allgemeine Themen der Arbeit für und mit Migrantinnen und Migranten geht, verbleibt am oberen Ende der Tabelle der Bereich „Flüchtlingshilfe“, in dem sich ein Siebtel aller Veranstaltungen findet.

Da man davon ausgehen kann, dass für immer mehr Flüchtlinge die Bleibeperspektive geklärt wird, kann festgestellt werden, dass dieser Bereich für die Arbeit der Integrationslotsinnen und -lotsen von hohem Interesse ist. Hier eröffnet sich je nach Kapazitätslage die Möglichkeit, dass Integrationslotsinnen und -lotsen ergänzend an Veranstaltungen des Qualifizierungsprogramms für ehrenamtlich Tätige im sozialen Bereich teilnehmen.

Das wäre nicht völlig neu, denn auch 2015 gab es zwei Veranstaltungen, die gewissermaßen als Weiterbildungsangebote für Integrationslotsinnen und -lotsen gedacht sind. So heißt es in der Ausschreibung der VHS Hanau für das Grundlagenseminar „Schulung von ehrenamtlichen Sprachenlotsen“:

„Idealerweise sind die zukünftigen Sprachenlotsen bisher schon als Integrationslotsen tätig.“⁹⁰

Weiterhin besteht die Möglichkeit, die Dozentinnen und Dozenten dieser Kurse auch in den (eigenen) Qualifizierungsveranstaltungen für Integrationslotsinnen und -lotsen einzusetzen und drittens kann von diesen Dozentinnen und Dozenten Unterstützung bei der Weiterentwicklung der Curricula angefragt werden. Es gibt also eine Reihe von Ansatzpunkten für Synergieeffekte zwischen den beiden Qualifizierungsprogrammen.

Allerdings ist nur ein Teil der Veranstaltungen in diesem Themenbereich speziell auf die Flüchtlingshilfe zugeschnitten, andere Veranstaltungen behandeln Themen, die zwar auch für die Flüchtlingshilfe, aber gleichermaßen für die Integrationslotsentätigkeit wichtig sind und in vielen Qualifizierungen für die Integrationslotsinnen und -lotsen eine wichtige Rolle spielen. Zu nennen sind hier vor allem Interkulturelle Kommunikation,

Gesprächsführung, Beratung und Begleitung. Hier stellt sich eher die Frage, inwieweit es Parallelangebote gibt, die zusammengefasst oder konzeptionell abgestimmt werden könnten.

9. Handlungsempfehlungen

Im folgenden Abschnitt präsentieren wir die Handlungsempfehlungen, die aus den vorstehend dargestellten Ergebnissen und Analysen resultieren. Dabei unterscheiden wir drei Ebenen:

Im Abschnitt 9.1 „Handlungsempfehlungen auf Kursebene“ sind die Empfehlungen zusammengefasst, die sich auf die inhaltliche und methodische Gestaltung einzelner Kurse beziehen.

Abschnitt 9.2 „Handlungsempfehlungen auf Projektebene“ befasst sich mit den Empfehlungen, die zwar im Bereich der Qualifizierungen ansetzen, aber in hohem Maße auch die Gestaltung der einzelnen lokalen Integrationslotsenprojekte in den Blick nehmen.

Schließlich folgen in Abschnitt 9.3 „Handlungsempfehlungen auf Landesebene“ einige Empfehlungen, die sich auf die Programmsteuerung und -entwicklung auf gesamthessischer Ebene beziehen.

9.1 Handlungsempfehlungen auf Kursebene

9.1.1 Praktische Erfahrungen in die Qualifizierungen einbeziehen

Die Einbeziehung praktischer Erfahrungen aus der Integrationslotsenarbeit in die Qualifizierungen stärkt deren Ausrichtung auf die konkreten Anforderungen der Integrationslotsentätigkeit und ermöglicht ein höheres Maß an aktiver Einbeziehung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Sie wurde von mehreren unserer Gesprächspartnerinnen und -partner als wertvolles Element der Qualifizierungen herausgestellt. Im Rahmen von Vertiefungsseminaren ist diese Einbeziehung von Praxiserfahrungen bereits vielfach gegeben, in den Basisqualifizierungen kommt sie nach unserem Kenntnisstand nur selten vor. In beiden Bereichen sollte diese gestärkt und ausgebaut werden.

Möglichkeiten der Umsetzung sind:

- Erfahrungsberichte erfahrener Integrationslotsinnen und -lotsen aus früheren Ausbildungsgängen themenbezogen einbinden;
- Erfahrungsberichte von Teilnehmenden einbinden, die bereits in verwandten Bereichen der ehrenamtlichen Integrationsarbeit tätig sind oder waren;

- Erfahrungsberichte von Teilnehmenden einbinden, die bereits vor Abschluss der Qualifizierung praktisch als Integrationslotsinnen und -lotsen tätig werden.⁹¹

Im Zeitablauf, also in einem neuen Zyklus eines Kurses, der nach demselben Curriculum schon einmal durchgeführt wurde, bietet die Einbeziehung von Praxiserfahrungen die zusätzliche Möglichkeit, die Kursinhalte an veränderte Bedingungen und Lernbedürfnisse anzupassen.

9.1.2 Feedback der Kursteilnehmerinnen und -teilnehmer einholen

Die Empfehlung, ein Feedback der Kursteilnehmerinnen und -teilnehmer einzuholen, ist die Parallele zur vorstehend geschilderten Empfehlung der Einbeziehung von Praxiserfahrungen auf einer anderen Ebene. Ging es im vorstehenden Abschnitt um Beiträge aus der Praxis in den einzelnen Kursen, so dient ein Feedback der Teilnehmenden der Weiterentwicklung und Aktualisierung der Curricula für folgende Kurse.

Eine gebräuchliche Methode ist eine „Blitzlichtbefragung“ am Ende des Kurses oder einer Kurseinheit. Hier wird in sehr knapper Form erhoben,

- ob die Erwartungen der Teilnehmenden erfüllt wurden,
- inwieweit sie Neues gelernt haben,
- ob die Darbietung der Inhalte verständlich war und
- es ausreichend Möglichkeiten gab, Fragen und Meinungen einzubringen.

Dies kann wertvolle Hinweise geben, reicht aber für eine engere Kopplung zwischen Qualifizierung und Praxis nicht aus, denn dafür sind einige Monate Praxiserfahrung in der Integrationslotsenarbeit nötig.

Eine Umsetzungsmöglichkeit dafür ist ein Gruppengespräch mit Integrationslotsinnen und -lotsen, die bereits Erfahrungen sammeln konnten, und die man nun bitten kann, rückblickend die Praxisrelevanz der Qualifizierungsinhalte einzuschätzen, aber auch auf Lücken hinzuweisen.

Eine weitere Möglichkeit ist eine Befragung der aktiven Integrationslotsinnen und -lotsen. Da eine solche Befragung auch noch anderen Informationsbedarfen als dem des Feedbacks zur Basisqualifizierung dienen kann, haben wir diesem Thema eine eigene Handlungsempfehlung gewidmet.⁹²

9.1.3 Gestaltung und Aktualisierung der Curricula mit den zentralen Akteuren vor Ort

Curricula für die Basisqualifizierungen sollten unter maßgeblicher Einbeziehung der zentralen Akteure vor Ort entwickelt werden. Existierende Curricula, die ein oder mehrere Jahre zuvor bereits zum Einsatz gekommen sind, sollten ebenfalls unter Einbeziehung dieser zentralen Akteure auf ihren Aktualisierungsbedarf überprüft und erforderlichenfalls angepasst werden.

In einigen Projekten ist diese Anforderung in vorbildlicher Weise umgesetzt worden, in anderen scheint es so, als sei die Curriculumentwicklung weitgehend den Dozentinnen und Dozenten überlassen worden. Auch wenn diese hervorragende Erwachsenenbilderinnen und Erwachsenenbildner sind, ist damit die enge Theorie-Praxis-Kopplung, die nach unserer Überzeugung in der Qualifizierung von Integrationslotsinnen und -lotsen erforderlich ist, nicht zu gewährleisten.

Nach dem uns vorliegenden Datenmaterial erscheinen, wie in den Abschnitten 6. und 7. dargestellt, einige Themen, insbesondere die wünschenswerten Grundhaltungen der Integrationslotsinnen und -lotsen nicht den Stellenwert einzunehmen, den sie mit Blick auf die Anforderungen der Praxis verdienen.

9.2 Handlungsempfehlungen auf Projektebene

9.2.1 Schwerpunkt auf Orientierungs- und Vermittlungswissen

Insbesondere in Integrationslotsenprojekten mit einem breit gefächerten Aufgabenspektrum gibt es weit mehr an relevantem Wissen als den Integrationslotsinnen und -lotsen im Rahmen von Qualifizierungen sinnvoller Weise vermittelt werden kann. Nicht „selbst wissen“, sondern „wissen, wer zuständig ist und an wen man sich wenden kann“ ist deswegen der Kern des Qualifikationsprofils von Integrationslotsinnen und -lotsen.

In den Kursen sollte der Schwerpunkt statt auf Fachwissen zu den einzelnen Tätigkeitsfeldern auf Orientierungs- und Vermittlungswissen gelegt werden. Dies sollte bei den einzelnen Institutionen und deren Leistungen und Zuständigkeiten ansetzen.

9.2.2 Netzwerkaufbau durch persönliche Kontakte

Direkte persönliche Kontakte mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der einschlägigen Ämter und Fachdienste können den Aufbau von Kooperationsnetzen bereits während der Basisqualifizierungen wesentlich voranbringen.

Einer persönlichen Präsentation der Aufgaben und Ressourcen eines Amtes oder Fachdienstes durch eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter direkt im Kurs oder im Rahmen eines Besuchs der Teilnehmendengruppe in diesem Amt oder Fachdienst ist deswegen der Vorzug gegenüber einer bloßen Information durch die Dozentin oder den Dozenten zu geben.

Dies wird in einigen Projekten bereits so praktiziert und ist sicher mit einem höheren Organisationsaufwand verbunden, der sich allerdings längerfristig durch einfachere Kontaktaufnahme in der Praxis lohnen dürfte.

9.2.3 Teamarbeit und peer learning bereits in den Basisqualifizierungen praktizieren

Wir haben weiter oben dargelegt, dass Teamarbeit⁹³ und peer learning⁹⁴ wichtige Bestandteile der tätigkeitsbegleitenden Qualifizierung sind. Wir empfehlen, diese Arbeitsformen bereits in den Basisqualifizierungen einzuführen und so für die spätere Praxis verfügbar zu machen.

Für Teamarbeit gibt es in einzelnen Projekten bereits nachahmenswerte Beispiele. Zu nennen sind hier die Aufbereitung bestimmter Themen als Hausaufgabe in Kleingruppenarbeit und auf der Basis von Materialien, die die Kursleitung zur Verfügung stellt, und die zusammenfassende Darstellung der Ergebnisse einer Unterrichtseinheit in Form einer Präsentation, die ebenfalls durch eine Kleingruppe erarbeitet wird.

Während der praktischen Arbeit ist peer learning dem Vernehmen nach bereits recht verbreitet. In den Qualifizierungen sollte dies im Sinne eines Lernens der Teilnehmerinnen und Teilnehmer von praxiserfahrenen Integrationslotsinnen und -lotsen verstärkt werden.

9.2.4 Spezialisierung fördern

Wir empfehlen eine Förderung der Spezialisierung der Integrationslotsen-Arbeit auf zwei Ebenen, nämlich

- erstens die Spezialisierung einzelner Personen innerhalb der Teams bei gleichzeitiger enger Zusammenarbeit und
- zweitens – von einer gewissen Größe der lokalen Projekte an – für eine Ausdifferenzierung der Projekte in mehrere Teilprojekte, die dann jeweils weitgehend selbständig arbeiten.

Gemeinsamer Hintergrund der Empfehlungen ist, dass das Spektrum möglicher Qualifikationsanforderungen an Integrationslotsinnen und -lotsen in den meisten Projekten zu groß ist als dass den Integrationslotsinnen und -lotsen durch die Qualifizierungen wirklich das Gefühl gegeben werden könnte, die Anforderungen souverän bewältigen zu können.

Eine *Spezialisierung einzelner Integrationslotsinnen und -lotsen* stellt sich, wie wir gesehen haben⁹⁵, bis zu einem gewissen Grade durch informelles Lernen in der Tätigkeit quasi von selbst ein und kann sich konstruktiv entfalten, *wenn* die Integrationslotsinnen und -lotsen eines Projekts als Team zusammenarbeiten.⁹⁶ Teamstrukturen, auf deren Grundlage sich Spezialisierung entwickeln kann, sind allerdings unterschiedlich stark ausgeprägt. Mehrere Projekte berichten, dass eine solche Spezialisierung bei ihnen bereits zum Tragen kommt.

Spezialisierung kann eine Lösung in den Fällen sein, in denen die Qualifizierungsanforderungen an die Integrationslotsinnen und -lotsen als Team nicht sinnvoll durch eine

Qualifizierung aller erfüllt werden kann. Wir haben dazu das Beispiel „Ausfüllen von Formularen“ dargestellt.⁹⁷ Recherchetätigkeit im Internet, die Erstellung von Präsentationen oder die Moderation von Gruppengesprächen sind weitere Beispiele, bei denen sich Spezialisierung anbietet.

Geht ein Hilfersuchen an die Integrationslotsinnen und -lotsen mit der Notwendigkeit der sprachlichen Vermittlung einher, so müssen im Falle einer Spezialisierung die Integrationslotsinnen und -lotsen ggf. als Zweierteam tätig werden, wobei eine Person für die sachliche Klärung und die andere für die sprachliche Vermittlung zuständig ist.

Spezialisierung kann qualifikatorisch gefördert werden. Dies kann auf lokaler Ebene geschehen, indem z.B. einzelne Integrationslotsinnen oder -lotsen zu bestimmten Fragen eine Anleitung durch die jeweiligen Fachdienste erhalten.

Es besteht aber auch die Möglichkeit, oberhalb der lokalen Qualifizierungsebene hessenweit Vertiefungsseminare zu bestimmten spezielleren Themen anzubieten, an denen dann jeweils interessierte Integrationslotsinnen und -lotsen aus den einzelnen Projekten teilnehmen können und sich damit als Spezialistinnen und Spezialisten für dieses Gebiet qualifizieren.

Solche überregionalen Qualifizierungsangebote gab es vor 2010 bereits im Rahmen des Hessischen Integrationslotsen Netzwerkes. Diese wurden von den Integrationslotsinnen und -lotsen bzw. von den lokalen Trägern auch angenommen, konnten dann aber aufgrund personeller Engpässe nicht weitergeführt werden,⁹⁸ so dass sich hier die Wiederbelebung eines in der Vergangenheit bereits praktizierten Qualifizierungselementes empfiehlt.

Das weite Feld der Rechtsgrundlagen, das in den Qualifikationen eine wichtige Rolle spielt, für das aber noch weitergehende Qualifizierungsbedarfe bestehen, würde sich z.B. gut für solche Qualifizierungen von Spezialistinnen und Spezialisten eignen. Beispielhaft erwähnt seien Grundlagen des Mietrechts und des Anspruchs auf Wohngeld. Dies ist ein Feld, das gegenwärtig zunehmende Bedeutung in der Integrationslotsen-Arbeit erlangt.

Was die Spezialisierung durch Ausdifferenzierung in Teilprojekte betrifft, so gibt es einige Integrationslotsen-Projekte, die sich von vornherein auf abgegrenzte Teile im Spektrum der gesamten Integrationslotsen-Tätigkeit konzentrieren, z.B. auf die Tätigkeit als Elternlotsinnen und -lotsen. In einigen anderen Fällen gibt es aber auch eine lokale Ausdifferenzierung in mehrere parallele Projekte, also z.B. in Bildungs- und Gesundheitslotsen. Wir halten dies für einen zukunftsweisenden Ansatz und empfehlen, deren weitere Verbreitung zu fördern.

9.2.5 Das Engagement von Männern als Integrationslotsen fördern

Wie dargestellt überwiegen derzeit Frauen unter den Integrationslotsinnen und -lotsen bei weitem und es gibt eine Reihe von Projekten, die rein weiblich sind.⁹⁹

Vom Einsatz der Integrationslotsinnen und -lotsen her gedacht erscheint es naheliegend, dass es in der Zielgruppe Männer gibt, die ihr Hilfeersuchen lieber an einen Mann als an eine Frau herantragen. Traditionelle Geschlechtsrollenvorstellungen haben hier mit hoher Wahrscheinlichkeit einen Einfluss. Dies als gegeben angenommen, wäre es also gut, wenn ein etwas höherer Anteil von Männern sich in der Integrationslotsenarbeit engagieren würde.

Nach unseren Ergebnissen würden sich zumindest einige interessierte Männer in einem Kurs, an dem außer ihnen fast nur Frauen teilnehmen, nicht heimisch fühlen und deswegen möglicherweise auf die Qualifizierung und spätere Tätigkeit als Integrationslotse verzichten. Zumindest im Rahmen einzelner Pilotprojekte erscheint es daher sinnvoll zu erproben, ob und wie sich mehr geschlechterausgewogene Kursgruppen bilden lassen.

9.2.6 Frühe Übergänge in die praktische Arbeit ermöglichen

Unter Beachtung der Grundanforderung, dass keine Integrationslotsin und kein Integrationslotse die praktische Tätigkeit ohne das nötige „Rüstzeug“ aufnehmen sollte, empfehlen wir einen möglichst frühen Übergang in die Praxis¹⁰⁰ in Kombination mit einer tätigkeitsbegleitenden Weiterqualifizierung. Dies erscheint sowohl aus Gründen der Aufrechterhaltung von Motivation als auch im Sinne einer frühen und engen Kopplung von Theorie und Praxis geboten.

Was die Motivation betrifft, so haben wir aus unseren Gesprächen einige Hinweise darauf, dass die Zeitspanne von nicht selten einem halben Jahr und mehr Interessentinnen und Interessenten irritiert. Auch die Erfahrungen aus anderen ehrenamtlichen Projekten zeigt, dass einige Interessentinnen und Interessenten einer ehrenamtlichen Tätigkeit gar nicht erst nähertreten, wenn sie erfahren, wie lange es dauert, bis sie praktisch in dem gewünschten Bereich tätig werden können.

Für die frühzeitige Einbeziehung von Praxiserfahrungen haben wir schon in der vorangegangenen Handlungsempfehlung plädiert. Ein früher Übergang von Kursteilnehmenden in die Praxis schafft hierfür zusätzliche Möglichkeiten. Möglichkeiten der Umsetzung sind:

- Einrichtung eines begleitenden Praktikums / der Begleitung erfahrener Integrationslotsinnen und -lotsen während der Basisqualifizierung;
- Ermöglichung eines vorzeitigen Übergangs in die Praxis¹⁰¹ nach einem Gespräch zwischen der oder dem Teilnehmenden und der oder dem Verantwortlichen für den Integrationslotsen-Einsatz;
- Einschränkung der Basisqualifizierung auf das absolut notwendige Minimum, das wir zeitlich im Bereich der in der Förderrichtlinie gesetzten unteren Grenze von 20 Unterrichtsstunden ansiedeln. Im Gegenzug sollte der Förderrahmen für Vertiefungsseminare vor allem in den ersten Jahren der Tätigkeit ausgeweitet werden;

- Zeitliche Verdichtung der (verkürzten) Basisqualifizierung, soweit dies in den Zeitstrukturen der Teilnehmenden möglich erscheint, mit dem Ziel, dass die Basisqualifizierung nach zwei bis drei Monaten abgeschlossen ist.

9.2.7 Praxistaugliche Positionierung zum Thema „Übersetzung“

Mehr als drei Viertel der in unserer hessenweiten schriftlichen Befragung erfassten Projekte geben an, dass „Übersetzung“ zu ihren Tätigkeitsfeldern gehört.¹⁰² Jedem lokalen Integrationslotsen-Projekt ist die Frage wichtig, wie viele Sprachen durch den eigenen Integrationslotsen-Pool abgedeckt werden. Das Ausfüllen von Formularen ist eine Tätigkeit, die bei den Integrationslotsinnen und -lotsen häufig angefragt wird und bei der es wiederum im Kern um Sprachkompetenzen geht – und dies in einem Feld, in dem die Übersetzungstätigkeit wesentliche rechtliche und materielle Konsequenzen nach sich ziehen kann.

Genau an dieser Stelle aber werden nach den Intentionen des WIR-Programms die Grenzen der Integrationslotsen-Tätigkeit überschritten: Integrationslotsinnen und -lotsen sollen als (mutter-)sprachliche Mittler tätig werden, begleitende Unterstützung bei Verständigungsschwierigkeiten oder Sprachproblemen leisten. Übersetzer- oder Dolmetscherleistungen im engeren Sinne sollen sie hingegen *nicht* erbringen, diese bleiben den professionellen Diensten vorbehalten. Im Grundsatz ist diese Abgrenzung sinnvoll und auch nachvollziehbar, ihr Problem liegt in der praktischen Anwendbarkeit.

Vor Ort besteht vielfach kein Zweifel daran, dass Übersetzer- und Dolmetschertätigkeiten im Tätigkeitsprofil der Integrationslotsinnen und -lotsen so wichtig sind, dass – siehe oben – klar von „Übersetzung“ durch Integrationslotsinnen und -lotsen oder auch von einem „ehrenamtlichen Dolmetscherpool“ gesprochen wird. Hauptamtliche in Behörden von Kommunen und Kreisen, in denen Integrationslotsinnen und -lotsen gut etabliert sind, neigen mitunter dazu, ein Antragsverfahren sehr schnell von ihrem Tisch zu bekommen, indem sie die Antragstellerinnen und Antragsteller an Integrationslotsinnen und -lotsen verweisen.

Einige Projekte gehen dem Anschein nach recht unbefangen mit dem Problem der Übersetzertätigkeit durch Integrationslotsinnen und -lotsen um, andere bemühen sich um praxistaugliche Abgrenzungsregelungen – um den Preis, dass das Thema dann ein „Dauerbrenner“ wird.

Im Ergebnis werden an die Integrationslotsinnen und -lotsen oft Aufgaben der „sprachlichen Vermittlung“ herangetragen, die die Grenze zur Übersetzung oder zum Dolmetschen zumindest teilweise überschreiten.

Im Spannungsfeld zwischen Aufgaben, die „eigentlich“ nicht übernommen werden sollen, weil sie zum professionellen Bereich gehören, praktisch aber doch übernommen werden, weil die Integrationslotsin oder der Integrationslotsen ihre oder seine Unter-

stützungsleistung nicht abrechnen will, werden die Integrationslotsinnen und -lotsen in der gegenwärtigen Praxis zu stark allein gelassen.

Handlungsoptionen sind aus unserer Sicht

- sowohl auf der Ebene des WIR-Programms als auch auf der Ebene der lokalen Projekte ein Bekenntnis dazu, dass Integrationslotsinnen und -lotsen de facto Leistungen erbringen, die dem Übersetzen und Dolmetschen nahekommen;
- Formulierung einer nachvollziehbaren Position zu der Frage, wo genau die Grenze zwischen der „sprachlichen Vermittlung“ durch Integrationslotsinnen und -lotsen und der professionellen Übersetzer- und Dolmetschertätigkeit verläuft und was zu tun ist, wenn diese Grenze erreicht ist;
- Entwicklung von Maßnahmen zur Qualitätssicherung und Unterstützung in dem Bereich, in dem Integrationslotsinnen und -lotsen in der „sprachlichen Vermittlung“ tätig werden.

9.3 Handlungsempfehlungen auf Landesebene

9.3.1 Nutzung von Prozessdaten für ein Monitoring des Programms

Alle Integrationslotsinnen und -lotsen legen den Trägern monatliche Einzelnachweise vor, aus denen auch der Einsatzort und eine stichwortartige Beschreibung der Tätigkeiten hervorgehen.¹⁰³ Dies dient der Prüfung der Verwendungsnachweise, kann aber auch für Zwecke der Programmsteuerung genutzt werden, denn hier lassen sich Häufigkeit und zeitliche Entwicklung bestimmter Tätigkeiten regional differenziert abbilden. Weiterhin ließe sich nachvollziehen, inwieweit sich die Integrationslotsinnen und -lotsen auf bestimmte Einsatzfelder spezialisieren. Diese Möglichkeiten, ohnehin vorhandene Prozessdaten für ein Monitoring der Integrationslotsenarbeit fruchtbar zu machen, sollte genutzt werden.

9.3.2 Hessenweite Befragung von Integrationslotsinnen und -lotsen

Der vorliegende Bericht nimmt in vielfältiger Weise auf die persönlichen Voraussetzungen, Motivationen und Einsatzerfahrungen der Integrationslotsinnen und -lotsen Bezug. Dabei waren wir allerdings gemäß unserem Erhebungskonzept¹⁰⁴ auf die diesbezüglichen Einschätzungen und Auskünfte der Organisatorinnen und Organisatoren vor Ort angewiesen und diese ist zwar wertvoll, reicht aber selbstverständlich nicht so weit wie eine direkte Befragung.

Eine schriftliche (Online-)Befragung der hessischen Integrationslotsinnen und -lotsen könnte nicht nur detaillierten Aufschluss darüber geben, wie gut die Qualifizierungen auf die Praxis vorbereiten, sondern auch gezielt nach den Präferenzen für die ver-

schiedenen Gestaltungsoptionen fragen, die im vorliegenden Bericht herausgearbeitet wurden.

Eine wichtige Frage wäre weiterhin die nach der bisherigen Engagementbiographie der Integrationslotsinnen und -lotsen einschließlich der für ihr Engagement einschlägigen Qualifikationen, die sie in diesem Engagement oder auch in einer beruflichen Tätigkeit erworben haben.

9.3.3 Hessenweiter curricularer Austausch

Wir werden im Abschnitt 9.3.4 die Erstellung eines hessischen Rahmencurriculums für die Integrationslotsenarbeit vorschlagen. Die Empfehlung, einen hessenweiten Austausch zu den in den Basisqualifizierungen verwendeten Curricula und die Erfahrungen mit ihnen zu organisieren, kann entweder als Vorstufe zu einem solchen Rahmencurriculum oder aber als schlankere Lösung mit ähnlicher Zielsetzung verstanden werden.

Es gibt bereits vereinzelt einen Transfer von Curricula, dennoch ist das diesbezügliche Informationsbedürfnis noch weitgehend ungedeckt. Dieser Austausch kann in Form einer Tagung stattfinden, durchaus aber auch durch Veröffentlichung vergleichbar formulierter Darstellungen der Curricula auf einer Website, verbunden mit der Möglichkeit, bei vertiefenden Fragen Kontakt mit den Autorinnen und Autoren aufzunehmen.

9.3.4 Entwicklung eines hessischen Rahmencurriculums

Wir plädieren dafür, ein Rahmencurriculum für die Qualifizierung von Integrationslotsinnen und -lotsen in Hessen zu entwickeln.¹⁰⁵ Ein solches Rahmencurriculum sollte zustande kommen auf Grundlage eines hessenweiten Austauschs über die lokal eingesetzten Curricula wie in der vorangegangenen Empfehlung vorgeschlagen.

Das Rahmencurriculum sollte einen verbindlichen Teil umfassen, der ein gemeinsames Profil der hessischen Integrationslotsinnen und -lotsen bilden kann.¹⁰⁶ Ein solcher gemeinsamer Rahmen wird von den Akteuren vor Ort durchaus gewünscht, was allerdings nicht heißt, dass es leicht wäre, auch seine Inhalte im Konsens festzulegen.

Ein optionaler Teil des Rahmencurriculums sollte den lokalen Projekten eine Palette von Möglichkeiten anbieten, Gestaltungsalternativen aufzeigen und so Orientierung bieten.

Ein Rahmencurriculum ist nicht zuletzt mit Blick auf die hessischen Kreise und Kommunen interessant, die bislang noch nicht oder nur in geringem Umfang im Bereich der Integrationslotsenarbeit aktiv sind. In einigen von diesen gibt es, wie wir feststellen konnten, durchaus Interesse an einem Einstieg in die Integrationslotsen-Arbeit.

10. Ausblick

Durch das hessische Integrationslotsenprogramm werden vielfältige Leistungen erbracht, die Menschen mit Migrationshintergrund die Wege zu gesellschaftlicher Teilhabe und Integration ebnen. Soweit wir feststellen konnten, hat das Programm viele Befürworter und keine Gegner – und dies ist im Vergleich zu vielen anderen sozialpolitischen Programmen ein hervorhebenswerter Befund.

Wir rechnen für die nähere Zukunft mit einem stetigen Wachstum der Integrationslotsenarbeit, auch ein regelrechter Boom ist keineswegs ausgeschlossen. Durch die Anforderungen der Betreuung, Begleitung und schließlich Integration von Flüchtlingen im Jahre 2015 haben viele Gebietskörperschaften den Wert der Integrationslotsen-Arbeit erst mehr oder weniger neu erkannt.

Auch eine thematische Ausweitung der Integrationslotsen-Arbeit erscheint sich zu entwickeln oder geboten zu sein. Was sich derzeit bereits entwickelt, aber noch in den Anfängen steckt, ist die Unterstützung von Zugewanderten auf dem Wohnungsmarkt.

Was weiterhin mit zunehmender Dringlichkeit geboten erscheint, ist die Ausweitung der Integrationslotsen-Tätigkeit auf die Zielgruppe der älteren Migrantinnen und Migranten in allen Fragen einer selbständigen Lebensführung im Alter.¹⁰⁷ Den Integrationslotsinnen und -lotsen wird also die Arbeit nicht ausgehen.

11. Die wichtigsten Ergebnisse und Empfehlungen im Überblick

Zunächst ist festzustellen, dass sich das Grundkonzept der ehrenamtlichen Mittler- und Brückenbauertätigkeit durch Integrationslotsinnen und -lotsen in hohem Maße bewährt hat. In unseren Gesprächen wurde über viele Erfolge und nur über wenige Probleme berichtet.

Die Qualifizierung der Integrationslotsinnen und -lotsen ist ein unverzichtbarer Bestandteil der Integrationslotsenarbeit, weil nur sie sicherstellt, dass Integrationslotsen-tätigkeit qualitativ mehr ist als informelle Unterstützung durch „Laien“.

Es lohnt sich deswegen, kontinuierlich an einer Weiterentwicklung und Optimierung sowohl der Curricula als auch der Rahmenbedingungen der Kurse zu arbeiten. Verbesserungsmöglichkeiten haben wir in folgenden Bereichen identifiziert:

1. Die Curricula sollten einen gemeinsamen Kern an Themenbereichen haben, mit denen sich hessenweit alle Integrationslotsinnen und -lotsen befasst haben, weil nur dies ein gemeinsames Tätigkeitsprofil schafft. Jenseits dieses Kerns sollte selbstverständ-

lich genügend Raum für regionale und tätigkeitsfeldbezogene Spezialisierungen bleiben.

2. Die Kurse sollten so praxisnah wie möglich gestaltet werden, d.h. eng auf die konkreten Bedingungen vor Ort bezogen sein, und sowohl bereits aktive Integrationslotsinnen und -lotsen als auch Ansprechpartnerinnen und -partner aus Ämtern, Regeldiensten und Vereinen persönlich einbeziehen.

3. Die Curricula sollten vor jedem erneuten Einsatz anhand der Erfahrungen in der Praxis und zum Zwecke der Einbeziehung neuerer Entwicklungen sowohl auf der Bedarfs- als auch auf der Angebotsseite überprüft und ggf. aktualisiert werden.

4. Die Möglichkeiten des Peer Learnings, der Teambildung und der Spezialisierung einzelner Integrationslotsinnen und -lotsen auf bestimmte Themen und Problemlagen sollte bereits in der Basisqualifizierung als Option aufgegriffen werden.

5. Zur Abgrenzung der „sprachlichen Mittlertätigkeit“ der Integrationslotsinnen und -lotsen gegenüber professioneller Übersetzungs- und Dolmetschertätigkeit sollten praxistaugliche Kriterien entwickelt werden.

6. Ein Übergang in die praktische Integrationslotsenarbeit sollte auf Wunsch und bei ausreichendem Qualifikationsniveau möglichst frühzeitig ermöglicht werden.

7. Ein hessenweiter Austausch über die Gestaltung von Curricula, die Erfahrungen in den Qualifizierungsveranstaltungen und die Qualifizierungsbedarfe in der Praxis sollte verstärkt werden.

- 1 Vgl. Hessisches Sozialministerium 2005
- 2 Vgl. Hessisches Ministerium der Justiz, für Integration und Europa 2010
- 3 Vgl. Hessisches Ministerium der Justiz, für Integration und Europa 2013
- 4 Vgl. Hessisches Ministerium für Soziales und Integration: Der Integrationskompass, Seite „Interkulturelle Öffnung“, <http://www.integrationskompass.de/hmdj/home/~bwx/Interkulturelle-Oeffnung/>, abgerufen am 7.9.2016
- 5 Vgl. Hessisches Ministerium der Justiz, für Integration und Europa 2012, S. 6
- 6 Zum spezifischen „Mehrwert“ bzw. zu Wirkungen ehrenamtlicher Integrationsbegleiterprojekte vgl. Huth 2007a, S. 43ff. sowie Gesemann 2015, S. 16f.
- 7 Vgl. Huth 2007a, S. 36ff.
- 8 Vgl. Hessisches Ministerium der Justiz, für Integration und Europa 2013, S. 1
- 9 Hessisches Ministerium der Justiz, für Integration und Europa 2013, S.1
- 10 Vgl. Hessisches Ministerium der Justiz, für Integration und Europa 2013, S. 2
- 11 wir werden hierauf im Einzelnen in Abschnitt 7.6 zurückkommen
- 12 Vgl. Hessisches Ministerium der Justiz, für Integration und Europa 2013, S. 4
- 13 Vgl. Hessisches Ministerium der Justiz, für Integration und Europa 2013, S. 5
- 14 Vgl. <https://soziales.hessen.de/familie-soziales/ehrenamt-und-freiwilligendienst/qualifizierungsprogramm-fuer-ehrenamtlich-taetige>, abgerufen am 30.5.2016
- 15 Vgl. <http://www.sportkreis-main-kinzig.de/fachbereiche-referate/familie-integration/lotsenprojekt/>, abgerufen am 20.4.2016.
- 16 Vgl. [https://www.frankfurt.de/sixcms/detail.php?id=818660&_ffmpar\[_id_inhalt\]=301932](https://www.frankfurt.de/sixcms/detail.php?id=818660&_ffmpar[_id_inhalt]=301932), abgerufen am 20.4.2016.
- 17 Dies gilt gleichermaßen auch für die Neigung von Frauen, sich in männlich dominierten Kontexten zu engagieren.
- 18 Aus dem Gespräch mit der Koordinatorin eines Projekts mit rein weiblicher Teilnehmerschaft.
- 19 Vgl. Abschnitt 9.2.5.
- 20 Vgl. Abschnitt 6.8.
- 21 Vgl. Hessisches Ministerium der Justiz, für Integration und Europa 2012a
- 22 Alle Projekte, die in den Jahren 2013 bis 2015 Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt haben in der vorliegenden Bestandsaufnahme (vgl. Abschnitt 4.4) gegenüber allen Projekten in Hessen in der Umfrage von 2011 (Vgl. Hessisches Ministerium der Justiz, für Integration und Europa 2012a).
- 23 Vgl. dazu Abschnitt 9.2.7.
- 24 Vgl. Abschnitt 9.2.4.
- 25 Wobei hier in Erinnerung zu rufen ist, dass wir hierzu nicht mit den Teilnehmenden selbst gesprochen haben, sondern die Aussagen sich auf die Einschätzung der Sicht der Teilnehmenden durch die Organisatorinnen und Organisatoren der Integrationslotsenprojekte in den einzelnen Regionen beziehen.
- 26 Regelmäßige Supervision ist wie bereits dargestellt keine Qualifizierungsmaßnahme im Sinne der Förderrichtlinie (vgl. Abschnitt 3. des vorliegenden Berichtes)
- 27 Wir werden weiter unten auf dieses Beispiel zurückkommen und eine Spezialisierung einzelner Integrationslotsinnen oder -lotsen aus den lokalen Teams auf die Bearbeitung bestimmter Formulare als Entwicklungsoption diskutieren (vgl. Abschnitt 6.5.2)
- 28 Vgl. Schumacher 2015
- 29 Vgl. Schumacher 2015 S. 188ff.
- 30 Aus einem Eintrag in einem Fragebogen zur Bestandsaufnahme.
- 31 Die genau genommen nur zum Teil außerhalb der Kommunalverwaltung stehen.
- 32 Vgl. Huth 2007a, 2007b, 2011a, 2011b, 2013, Schumacher / Huth 2013, Schumacher 2015
- 33 Vgl. Abschnitt 7.6.
- 34 Vgl. <http://www.duden.de/rechtschreibung/Leitbild>, abgerufen am 27.4.2016.
- 35 Vgl. Abschnitt 9.3.3.
- 36 Hessisches Ministerium der Justiz, für Integration und Europa o.J. S.6.
- 37 Dies wird in einzelnen Projekten auch so gehandhabt.
- 38 Vgl. Abschnitt 9.2.3.
- 39 Vgl. Abschnitt 9.2.4.

40 Vgl. den folgenden Abschnitt.

41 Vgl. http://www.gesetze-im-internet.de/agg/___1.html, abgerufen am 26.4.2016.

42 Vgl. Hessisches Ministerium der Justiz, für Integration und Europa (2013) S. 2.

43 Vgl. Abschnitt 7.6.

44 Hessisches Ministerium für Soziales und Integration: Ergänzende Erläuterungen zur Entstehung und Einbettung des Integrationslotsenansatzes in die hessische Integrationspolitik vom 19.1.2016.

45 Vgl. Abschnitt 5.3.3

46 Hessisches Ministerium für Soziales und Integration / Regierungspräsidium Darmstadt 2016 S. 2

47 ebenda

48 Diese Grenze ist in der praktischen Arbeit nicht immer leicht einzuhalten. Wir haben hierzu eine Handlungsempfehlung formuliert (vgl. Abschnitt 9.2.7)

49 Vgl. Abschnitt 6.1.

50 Vgl. Abschnitte 9.1.2 und 9.1.3.

51 Vgl. Abschnitt 5.4.4.

52 Vgl. Abschnitt 7.3.

53 Vgl. Abschnitt 9.2.4.

54 Oder, wie es eine Gesprächspartnerin ausgedrückt hat: „eine win-win-win Situation: für das Projekt, für die Hilfesuchenden und für die Engagierten“.

55 Im Sinne von Kenntnis von Institutionen, Angeboten und Strukturen vor Ort.

56 Sinngemäßes Zitat aus einem Gespräch mit einer Koordinatorin.

57 Vgl. Hessisches Ministerium der Justiz, für Integration und Europa o.J. S.6. und Hessisches Ministerium der Justiz, für Integration und Europa 2013 S. 3

58 Vgl. Abschnitt 5.2.1, Tabelle 1.

59 In den Curricula wird dies meist mit „Biographiearbeit“ oder „eigene Migrationsgeschichte“ bezeichnet, vgl. Abschnitt 7.6.

60 Vgl. Abschnitt 7.3

61 Vgl. http://dcms.bistummainz.de/bm/dcms/sites/pfarreien/dekanat-rodgau/muehlheim_dietesheim/Kita-StSebastian/FAMILIENwerkSTADT/Wir-nehmen-alle-mit.html.

62 Vgl. Abschnitt 9.2.4.

63 Vgl. Abschnitt 5.5

64 Vgl. Abschnitt 6.6.2

65 Vgl. Abschnitt 6.6.1

66 Unter der Annahme, dass es ein gemeinsames Profil der hessischen Integrationslotsinnen und -lotsen gibt (vgl. Abschnitt 6.1).

67 Vgl. Müller-Wille 2012.

68 Zur Bedeutung bürgerschaftlichen Engagements als Lernort und Weg zu sozialer Integration siehe Huth 2007b

69 Vgl. z.B. Österreichisches Zentrum für Persönlichkeitsbildung und soziales Lernen“ [ÖZEPS] (o.J.) und Michalke 2010 S. 55.

70 Vgl. Abschnitt 9.2.4.

71 Vgl. Hessisches Ministerium der Justiz, für Integration und Europa (2013) S. 4.

72 Vgl. z.B. Projektbüro Lernen vor Ort vhs Rheingau-Taunus-Kreis 2012, S. 7. Hier bezieht sich das Curriculum auf einen Kurs im Umfang von 80 Unterrichtsstunden.

73 1 Unterrichtseinheit = 45 Min (vgl. Hessisches Ministerium für Soziales und Integration o.J. S.1)

74 Zu berücksichtigen ist hier, dass sich die Ausführungen in diesem Abschnitt auf den Einsatz von Integrationslotsinnen und -lotsen *im Rahmen des Landesprogramms „WIR“* bezieht, in dem dann auch eine Aufwandsentschädigung gezahlt werden kann. Den örtlichen Trägern steht es aber frei, Personen für eine Integrationslotsentätigkeit einzusetzen, die noch keine Basisqualifizierung absolviert haben – dann aber ohne eine Aufwandsentschädigung aus dem Landesprogramm. Ebenso können sich Einzelpersonen natürlich informell im Aufgabenbereich der Integrationslotsinnen und -lotsen engagieren, ohne eine Basisqualifizierung durchlaufen zu haben, dann aber ebenfalls ohne Aufwandsentschädigung.

75 Vgl. Abschnitt 6.6

76 Zu den einzelnen Arbeitsschritten vgl. Abschnitt 4.

- ⁷⁷ Vgl. Abschnitt 6.1
- ⁷⁸ Hessisches Ministerium der Justiz, für Integration und Europa (2013) S. 3.
- ⁷⁹ Vgl. Abschnitt 6.1.
- ⁸⁰ Vgl. Abschnitt 9.3.3.
- ⁸¹ Vgl. Abschnitt 6.2.
- ⁸² Wir haben zu diesem Punkt eine Handlungsempfehlung formuliert, vgl. Abschnitt 9.2.7.
- ⁸³ Formulierung eines lokalen Koordinators der Integrationslotsinnen und -lotsen.
- ⁸⁴ Vgl. Abschnitt 6.1.
- ⁸⁵ Vgl. <http://www.lernen-vor-ort.info/>, abgerufen am 1.6.2016
- ⁸⁶ Vgl. Projektbüro Lernen vor Ort vhs Rheingau-Taunus e.V. 2012, S.2
- ⁸⁷ Vgl. <https://soziales.hessen.de/familie-soziales/ehrenamt-und-freiwilligendienst/qualifizierungsprogramm-fuer-ehrenamtlich-taetige>, abgerufen am 30.5.2016
- ⁸⁸ Hessisches Sozialministerium 2008 S, 1823
- ⁸⁹ Wir bedanken uns beim Referat Bürgerschaftliches Engagement/Ehrenamt des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration für die Überlassung dieser Liste.
- ⁹⁰ Volkshochschule Hanau: Fortbildungsreihe Ehrenamt Programm 1. Halbjahr 2016, http://www.hanau.de/mam/cms01/lih/gesellschaft/ehrenamt/freiwillig/16/fortbildungsreiheehrenamt_2016-1.pdf
- ⁹¹ Vgl. Abschnitt 7.5.
- ⁹² Vgl. Abschnitt 9.3.2.
- ⁹³ Vgl. Abschnitt 6.7.
- ⁹⁴ Vgl. Abschnitt 7.3.
- ⁹⁵ Vgl. Abschnitt 6.5.2.
- ⁹⁶ Vgl. Abschnitt 9.2.3.
- ⁹⁷ Vgl. Abschnitt 6.5.2.
- ⁹⁸ Telefonische Auskunft des zuständigen Fachreferates beim Hessischen Ministerium für Soziales und Integration
- ⁹⁹ Vgl. Abschnitt 5.2.2.
- ¹⁰⁰ Vgl. Abschnitte 6.3 und 7.5
- ¹⁰¹ Wie dargestellt eröffnet das Förderprogramm die Möglichkeit eines solchen vorzeitigen Übergangs in die Praxis, wenn dies begründet werden kann (vgl. Abschnitt 7.5).
- ¹⁰² Vgl. Abschnitt 5.3.3
- ¹⁰³ Vgl. Hessisches Ministerium für Soziales und Integration / Regierungspräsidium Darmstadt 2016 S.5
- ¹⁰⁴ Vgl. Abschnitt 4.2
- ¹⁰⁵ Auch im Freistaat Bayern wird derzeit ein solches Rahmencurriculum entwickelt, vgl. <http://bayr.vr.de/2015/12/14/stmas-bayern-foerdert-ab-2016-landesweit-hauptamtliche-kordinatoren-und-schulungen-fuer-integrationslotsen/>, abgerufen am 15.07.2016
- ¹⁰⁶ Vgl. Abschnitt 6.1.
- ¹⁰⁷ Siehe hierzu Huth 2016

12. Quellen

Ausländerbeirat der Kreisstadt Eschwege / Werkstatt für junge Menschen des Diakonischen Werks Eschwege-Witzenhausen (o.J.):

Integrationslotsen für den Werra-Meißner-Kreis „Integration verbessern - Kommunen unterstützen“ Flyer

Gesemann, Frank (2015):

Integrationslotsenprojekte in Deutschland im Überblick: Konzepte, Einsatzfelder und Finanzierung.

<http://www.desi-sozialforschung-berlin.de/veroeffentlichungen-und-downloads/>, abgerufen am 15.7.2015

Hessisches Ministerium der Justiz, für Integration und Europa (o.J.):

Das Hessische Integrationslotsen Netzwerk

Brücken bauen - Eigenverantwortung stärken Gemeinsam Integration gestalten

Wiesbaden o.J. [2010 oder später]

http://www.integrationskompass.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaaacbww abgerufen am 25.4.2016

Hessisches Ministerium der Justiz, für Integration und Europa (2010):

Fach- und Fördergrundsätze zum Landesprogramm „Förderung von Integrationsmaßnahmen für Menschen mit Migrationshintergrund“, Staatsanzeiger für das Land Hessen – 13. September 2010 Seite 2124ff.

http://ikom.dev8.active-web.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaaabtkq, abgerufen am 7.6.2016

Hessisches Ministerium der Justiz, für Integration und Europa (2012a):

1.080 Integrationslotsinnen und -lotsen in Hessen aktiv

Flyer Wiesbaden Februar 2012,

http://www.integrationskompass.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaaacles, abgerufen an 28.6.2016

Hessisches Ministerium der Justiz, für Integration und Europa (2012b):

Integrationspolitik der hessischen Landesregierung. Vielfalt in Hessen leben und gestalten. Wiesbaden 2012,

http://www.integrationskompass.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaacyhf, abgerufen am 7.6.2016

Hessisches Ministerium der Justiz, für Integration und Europa (2013):

Förderrichtlinie zum Landesprogramm „WIR“ Wegweisende Integrationsansätze Realisieren“, StAnz.30/2013 S. 909, Wiesbaden, 5.7.2013

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration o.J.:

Landesprogramm „WIR“ Formblatt 2a: „Detaillierte Angaben“ Basisqualifizierung/en bzw. Vertiefungsseminar/e ehrenamtlicher Integrationslotsinnen und -lotsen

Abgerufen am 15.7.2016 über https://verwaltung.hessen.de/irj/RPDA_Internet?cid=5c2b4d1aee32bd2b146d669c926dba71

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (2014):

Das Landesprogramm „WIR“

Flyer Wiesbaden September 2014

http://www.integrationskompass.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaaaejvl,
abgerufen am 28.6.2016

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration / Regierungspräsidium Darmstadt (2016):

Informationsschreiben über die Förderfähigkeit des Einsatzes ehrenamtlicher Integrationslotsinnen und -lotsen Landesprogramm „WIR“.

Wiesbaden März 2016. Heruntergeladen von: [https://verwaltung.hessen.de/irj/](https://verwaltung.hessen.de/irj/RPDA_Internet?cid=5c2b4d1aee32bd2b146d669c926dba71)
RPDA_Internet?cid=5c2b4d1aee32bd2b146d669c926dba71 am 28.6.2016

Hessisches Sozialministerium (2005):

Fach- und Fördergrundsätze zum Landesprogramm „Förderung von Integrationsmaßnahmen“, Staatsanzeiger des Landes Hessen Nr. 43/2005, S. 4166, vom 24.10.2005 (inzwischen aufgehoben)

[http://stanz.ms-visucom.de/cgi-](http://stanz.ms-visucom.de/cgi-bin/r20msvc_menu.pl?var_hauptpfad=./anwendungen/ms-visu-com/&var_html_folgemaske=index_pdf_oeffentlich.html&var_datei_selektionen=20161111/792161461695825c1a4fba9e0.dat&var_variable_uebergabe=2005_public/4166.pdf)

[bin/r20msvc_menu.pl?var_hauptpfad=./anwendungen/ms-](http://stanz.ms-visucom.de/cgi-bin/r20msvc_menu.pl?var_hauptpfad=./anwendungen/ms-visu-com/&var_html_folgemaske=index_pdf_oeffentlich.html&var_datei_selektionen=20161111/792161461695825c1a4fba9e0.dat&var_variable_uebergabe=2005_public/4166.pdf)

[com/&var_html_folgemaske=index_pdf_oeffentlich.html&var_datei_selektionen=20161111/792161461695825c1a4fba9e0.dat&var_variable_uebergabe=2005_public/4166.pdf](http://stanz.ms-visucom.de/cgi-bin/r20msvc_menu.pl?var_hauptpfad=./anwendungen/ms-visu-com/&var_html_folgemaske=index_pdf_oeffentlich.html&var_datei_selektionen=20161111/792161461695825c1a4fba9e0.dat&var_variable_uebergabe=2005_public/4166.pdf)
f, abgerufen am 7.9.2016

Hessisches Sozialministerium (2008):

Fach- und Fördergrundsätze für die Förderung von Qualifizierungs- und Koordinierungsmaßnahmen für bürgerschaftliche/ehrenamtliche Arbeit im sozialen Bereich

Wiesbaden, Staatsanzeiger für das Land Hessen Nr. 28 vom 7. Juli 2008

https://www.gemeinsam-aktiv.de/mm/Foerdergrundsaeetze_komplett.pdf, abgerufen am 7.9.2016

Huth, Susanne (2007a):

Expertise „Integrationslotsen: Modelle von Engagement und Integration – Erfahrungen und Umsetzungsstrategien“

<http://www.inbas-sozialforschung.de/projekte/integrationslotsen.html>, abgerufen am 15.07.2016

Huth, Susanne (2007b):

Bürgerschaftliches Engagement von Migrantinnen und Migranten – Lernorte und Wege zu sozialer Integration

<http://www.inbas-sozialforschung.de/projekte/migranten-handeln-und-lernen.html>, abgerufen am 15.07.2016

Huth, Susanne (2011a):

Migration und Integration, in: Olk, Thomas/Hartnuß, Birger (Hrsg.): Handbuch Bürgerschaftliches Engagement, Weinheim/Basel, S. 439-449.

Huth, Susanne (2011b):

Migrantenorganisationen in Hessen – Motivation und Hinderungsgründe für bürgerschaftliches Engagement. Explorative Studie im Rahmen des Hessischen Landesprogramms „Modellregionen Integration“ im Auftrag des Hessischen Ministeriums der Justiz, für Integration und Europa

http://www.integrationskompass.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaaaacfv,
abgerufen am 15.07.2016

Huth, Susanne (2013):

Vergleichende Fallstudien zum freiwilligen Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund

<http://www.inbas-sozialforschung.de/projekte/vergleichende-fallstudien.html>, abgerufen am 15.07.2016

Huth, Susanne (2016):

Interdisziplinärer Workshop „Selbständige Lebensführung älterer Migrantinnen und Migranten in Deutschland – Handlungsbedarfe und strukturelle Ansatzpunkte“. Dokumentation und Handlungsempfehlungen

<http://www.inbas-sozialforschung.de/projekte/aeltere-migrant-innen.html>, abgerufen am 15.07.2016

Main-Taunus-Kreis (2014):

Sozialbericht 2013 für den Main-Taunus-Kreis. Hofheim am Taunus Mai 2014

Michalke, Jens Philipp (2010):

Peer learning im Wissenschaftsmanagement. Interaktives Lernen in innovativen Workshop-Formaten, In: wissenschaftsmanagement 1/2010

http://www.wissenschaftsmanagement.de/dateien/dateien/weiterbildung/downloaddateien/wim_2010_01_jens_philipp_michalke_peer_learning_im_wissenschaftsmanagement.pdf, abgerufen am 22.4.2016

Müller-Wille, Christina (2012):

Integrationslotsen in Niedersachsen - Materialien für den Basislehrgang Qualifizierung für das ehrenamtliche Integrationsengagement. Gefördert durch das niedersächsische Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration, Hannover 2012

<http://www.soziales.niedersachsen.de/download/94470>, abgerufen am 22.4.2016

Projektbüro Lernen vor Ort vhs Rheingau-Taunus e.V. (2012):

Unterstützung in vielen Sprachen. Handreichung zur Ausbildung und Implementierung Integrationslotsinnen und Integrationslotsen im ländlichen Raum. Taunusstein 2012

http://www.lernen-vor-ort.net/fileadmin/Dateien/Integration/2013-01-16_Curriculum_aktuell.pdf, abgerufen am 22.4.2016

Schumacher, Jürgen / Huth, Susanne (2013):

Freiwilligenmanagement in Migrantenorganisationen und Interkulturelle Öffnung der Freiwilligenarbeit in Wohlfahrtsverbänden

<http://www.inbas-sozialforschung.de/projekte/freiwilligenmanagement.html>, abgerufen am 15.07.2016

Schumacher, Jürgen (2015):

Kooperation von Haupt- und Ehrenamtlichen in Pflege, Sport und Kultur.

Bericht über eine empirische Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Frankfurt am Main 2015

<http://www.inbas-sozialforschung.de/projekte/kooperation-haupt-ehrenamt.html>, abgerufen am 28.6.2016

Websites

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

Förderprogramm WIR: Hessen stärkt die interkulturelle Öffnung in den Kommunen,
<https://soziales.hessen.de/integration/hessen-staerkt-die-interkulturelle-oeffnung-den-kommunen>, abgerufen am 30.5.2016

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

Seite: Qualifizierungsprogramm für ehrenamtlich Tätige im sozialen Bereich,
<https://soziales.hessen.de/familie-soziales/ehrenamt-und-freiwilligendienst/qualifizierungsprogramm-fuer-ehrenamtlich-taetige>, abgerufen am 30.5.2016

Integrationskompass,

Qualifizierung und Einsatz von ehrenamtlichen Integrationslotsinnen und –lotsen
http://www.integrationskompass.de/hmdj/home/Foerderprogramm_WIR/~bwr/Integrationslotsen_/

„Österreichisches Zentrum für Persönlichkeitsbildung und soziales Lernen“

[ÖZEPS] (o.J.):

Peer-Learning,

<http://www.oezeeps.at/a3066.html>, abgerufen am 23.4.2016

Werkstatt für junge Menschen Eschwege,

Integrationslotsen für den Werra-Meißner-Kreis,

<http://www.werkstatt-eschwege.de/integrationslotsen.html>

Willkommen. Main-Kinzig-Kreis und Stadt Hanau,

Integrationslotsen,

<http://www.integration-mkk-hanau.de/wegweiser/integrationslotsen.html>, abgerufen am 23.4.2016

HESSEN



Herausgeber und Impressum:

**Hessisches Ministerium
für Soziales und Integration**

Abteilung Integration

Dostojewskistraße 4

65187 Wiesbaden

V. i. S. d. P.: Esther Walter

www.soziales.hessen.de

Verfasser:

INBAS-Sozialforschung GmbH

Dr. Jürgen Schumacher / Feben Arha M.A.

Nonnenpfad 14, 60599 Frankfurt am Main

Tel.: 069-6809890-11, Fax: 069-6809890-19

js@inbas-sozialforschung.de

www.inbas-sozialforschung.de

Druck: Hausdruckerei

Weitere Informationen zum Landesprogramm WIR erhalten Sie unter

www.integrationskompass.de