



## Qualifizierungsangebote

für Mitarbeitende von Jobcentern und Agenturen für Arbeit in Baden-Württemberg

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“



## Inhalt

Inhalt	2
Vorwort	4
Einleitung	5
<b>Unsere Grundidee</b>	<b>6</b>
Erweiterung von Handlungsspielräumen	6
Unser Verständnis von Interkultureller Beratungskompetenz	7
Unser Verständnis von Interkultureller Öffnung	8
<b>Unsere Formate</b>	<b>9</b>
Qualifizierung durch Seminare	9
Weiterbildung zur Interkulturellen Botschafterin/zum Interkulturellen Botschafter	10
Unterstützung durch Supervision und Fallberatung	11
Begleitung von Interkulturellen Öffnungsprozessen	11
Unsere Produktentwicklung	12
 ANHANG	 13
<b>Unsere Seminarangebote</b>	<b>14</b>
Seminar: Interkulturelle Beratungskompetenz – Sensibilisierung (2 Tage)	14
Seminar: Interkulturelle Kompetenz – Sensibilisierung und Qualifizierung für Personen im Arbeitgeberservice (2 Tage)	15
Seminar: Interkulturelle Kompetenz – Sensibilisierung und Qualifizierung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich Ausbildung/Qualifizierung (2 Tage)	16
Seminar: Interkulturelle Kompetenz – Sensibilisierung und Qualifizierung für Berufsberaterinnen und Berufsberater (2 Tage)	17
Seminar: „Interkulturelle Führungskompetenz“ – Sensibilisierung – Teamarbeit – Umgang mit Konflikten im interkulturellen Kontext (2 Tage)	18
Seminar: „Interkulturelle Führungskompetenz und Leichte Sprache“ (2 Tage) – Ein Modul der Reihe „In Führung gehen“	19
Seminar: „Leichte Sprache“ – Leicht verständliche Kommunikation für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Arbeitsagenturen und Jobcenter (1 Tag)	20
Aufbauseminar: „Leichte Sprache für erfolgreiche Kommunikation“ (1 Tag)	21
<b>Unsere Produkte</b>	<b>22</b>
<b>Statistik 2016: Seminare für Arbeitsmarktakeure (Agenturen für Arbeit und Jobcenter)</b>	<b>25</b>
 Kontakt	 27

## **Das IQ Netzwerk Baden-Württemberg**

*Das IQ Netzwerk Baden-Württemberg ist eines von 16 Landesnetzwerken, die im Rahmen des bundesweiten Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ nachhaltige Strukturen für die Arbeitsmarktintegration von erwachsenen Migrantinnen und Migranten aufbauen. Bei der Umsetzung der Ziele arbeitet das IQ Netzwerk Baden-Württemberg landesweit und regional mit einer Vielzahl an Behörden, Arbeitsmarkteinrichtungen und Unternehmen zusammen.*

### **Angebote und Aktivitäten des IQ Netzwerkes Baden-Württemberg**

#### Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung

*Um Menschen mit ausländischen Berufsabschlüssen im Anerkennungsverfahren zu unterstützen, bietet das IQ Netzwerk Baden-Württemberg in Kooperation mit dem Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg und der Liga der freien Wohlfahrtspflege Baden-Württemberg eine Erst- und Verweisberatung an. Darüber hinaus berät und informiert das IQ Netzwerk bei der Suche nach passenden Qualifizierungsmöglichkeiten, wenn Abschlüsse nur teilweise oder gar nicht anerkannt werden.*

#### Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen von Anerkennungsverfahren

*Wenn ausländische Abschlüsse nicht voll anerkannt werden, sind meist Anpassungsqualifizierungen notwendig. Das IQ Netzwerk bietet hier in vielen Berufen passgenaue Maßnahmen an (z. B. Gesundheit und Pflegeberufe, medizinische Berufe, duale Berufe). Ebenso werden für Akademikerinnen und Akademiker mit Abschlüssen in nicht reglementierten Berufen, für die keine Anerkennung notwendig bzw. möglich ist, Brückenmaßnahmen durchgeführt.*

#### Weiterbildung von Arbeitsmarkteinrichtungen

*Das IQ Netzwerk Baden-Württemberg unterstützt Arbeitsmarktteure bei dem Aufbau migrationsspezifischer Kompetenzen mit Beratungs- und Weiterbildungsangeboten. Themen sind: Anerkennung ausländischer Abschlüsse, Interkulturelle Öffnung, Diversity Management und berufsbezogenes Deutsch.*

#### Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten

*Das IQ Netzwerk begleitet Geflüchtete bei der Qualifizierung sowie bei der Integration in den Arbeitsmarkt. Das IQ Netzwerk berät und begleitet Unternehmen im Rahmen der Qualifizierung und Beschäftigung von Geflüchteten. Zudem bieten einige Teilprojekte Weiterbildungen für Ehrenamtliche an und bilden Brücken zu den Arbeitsmarkteinrichtungen.*

*Alle Angebote sind zu finden auf der Webseite des IQ Netzwerkes Baden-Württemberg:*

***[www.netzwerk-iq-bw.de/de/übersicht-iq-netzwerk-bw.html](http://www.netzwerk-iq-bw.de/de/übersicht-iq-netzwerk-bw.html)***

#### **Kontakt:**

***IQ Netzwerk Baden-Württemberg  
Interkulturelles Bildungszentrum Mannheim gGmbH  
N 4, 1  
68161 Mannheim  
Tel. 0621 43773112  
Fax. 0621 43773111  
E-Mail: [hueseyin.ertunc@ikubiz.de](mailto:hueseyin.ertunc@ikubiz.de)***

## Vorwort

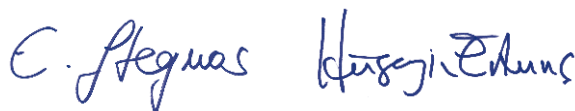
Seit 2011 sind wir in Baden-Württemberg als Landesnetzwerk aktiv und entwickeln und erweitern gemeinsam mit Kooperationspartnern Strukturen und Angebote für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten. Neben Angeboten, die sich direkt an Migrantinnen und Migranten richten – so etwa die Anerkennungsberatung und die Qualifizierungsmaßnahmen – verfolgen wir auch den Ansatz, die Arbeitsmarktakteure beim Umgang mit den Themen Migration und Diversität zu stärken. Notwendig ist dies aus verschiedenen Gründen: Deutschland ist eines der wichtigsten Aufnahme- und Zielländer für Migrantinnen und Migranten. In den letzten Jahren kamen viele Geflüchtete, EU-Bürgerinnen und -Bürger und Fachkräfte aus Drittstaaten – so viele, wie lange nicht mehr. Viele möchten in Deutschland bleiben und arbeiten, sind beim Zugang zu Qualifizierung und Arbeitsmarkt aber auf Unterstützung angewiesen. Gleichzeitig schlagen immer mehr Arbeitsmarkt- und Bildungseinrichtungen den Weg einer aktiven Willkommens- und Anerkennungskultur ein und brauchen fachliche Expertise zur Umsetzung dieser. Nicht zuletzt wissen Arbeitsmarkteinrichtungen und Unternehmen um die Kompetenzen und Potenziale von Migrantinnen und Migranten, aber auch hier muss die Integration häufig sensibel begleitet werden.

In diesem Sinne möchten wir von gelungener Arbeitsmarktintegration aber erst dann sprechen, wenn alle Beteiligten einen Gewinn erfahren: Für die Migrantinnen und Migranten ist es vielleicht die Qualifizierung oder die neue berufliche Position, die der Qualifikation entspricht, für das Unternehmen die neue Fachkraft und für die Arbeitsagentur und das Jobcenter das Wissen, beide Seiten gut, wertschätzend und wirksam unterstützt zu haben.

Als IQ Netzwerk Baden-Württemberg ist uns dieser ganzheitliche Blick auf den Arbeitsmarkt sehr wich-

tig. Daher nehmen wir mit Freude zur Kenntnis, dass unsere Angebote zur Interkulturellen Kompetenzentwicklung ein immer größeres Interesse bei den Agenturen für Arbeit und Jobcentern erfahren und entsprechend nachgefragt werden. Dies führen wir auf drei Faktoren zurück. Zum einen auf die breite Unterstützung durch die Regionaldirektion Baden-Württemberg, die uns nicht nur bei der Entwicklung und Durchführung der Seminare mit Beratung zur Seite steht und Impulse und Ideen für neue Formate einbringt, sondern als unverzichtbares Bindeglied eine sehr gute Kommunikation zwischen dem IQ Netzwerk und den Agenturen für Arbeit und Jobcentern gewährleistet. Der zweite Erfolgsfaktor ist das mittlerweile sehr ausdifferenzierte Angebot, mit dem wir die Bedarfe der Arbeitsagenturen und Jobcenter decken – einen Einblick in diese Formate erhalten Sie in dieser Broschüre. Und schließlich haben wir zur Entwicklung und Realisierung dieser Formate mit clever-iq einen Partner, für den die wertschätzende Haltung gegenüber den Weiterbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmern und eine diskriminierungskritische Perspektive ebenso wichtig sind, wie ein hoher fachlicher Standard und der Austausch mit anderen Akteuren aus Forschung, Praxis und dem bundesweiten IQ Netzwerk.

All diesen Partnern, der Regionaldirektion, den Agenturen für Arbeit und Jobcentern und natürlich dem Team und dem Trainer/Trainerinnen-Netzwerk von clever-iq danken wir für die vertrauensvolle Zusammenarbeit und wünschen uns eine Weiterentwicklung dieser Kooperation in den nächsten Jahren.



*Elvira Stegnos und Hüseyin Ertunç*  
*Koordination IQ Netzwerk Baden-Württemberg*



## Einleitung

Klever-iq ist ein Teilprojekt des IQ Netzwerkes Baden-Württemberg im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“. Seit 2013 arbeiten wir an der Qualifizierung für Mitarbeitende der Jobcenter und Agenturen für Arbeit in Baden-Württemberg. Unser Auftrag ist die Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund.

Dafür entwickeln wir in enger Kooperation mit der Regionaldirektion Baden-Württemberg und der Koordination des IQ Netzwerkes Baden-Württemberg, sowie anderen IQ Teilprojekten unsere zielgruppenspezifischen und bedarfsorientierten Angebote immer weiter. In dieser Broschüre stellen wir unsere aktuellen Angebote vor.

Sie umfassen im Bereich Qualifizierung in der Regel zweitägige Seminare (vgl. S. 9), die Weiterbildung zur Interkulturellen Botschafterin/zum Interkulturellen



*Julia Kaiser, Björn Scherer, Elisabeth Yupanqui Werner, Andreas Foitzik.*

Botschafter (vgl. S. 10), sowie Supervision und Fallberatung (vgl. S. 11) und im Bereich Organisationsberatung die Begleitung von Interkulturellen Öffnungsprozessen (vgl. S. 11).

Unsere pilothaft entwickelten Projekte stellen wir in Produkten (Broschüren und Filmen) anderen Akteuren zur Verfügung (vgl. S. 22).

# Unsere Grundidee

## Erweiterung von Handlungsspielräumen

**Das Projekt clever-iq steht für kreative, lokale, effiziente, vernetzte, ergebnisorientierte und regionale Integration durch Qualifizierung. Ziel ist es, bestehende Barrieren der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund abzubauen. Um dieses Ziel zu erreichen, arbeitet das Projekt clever-iq mit Mitarbeitenden in Jobcentern, Agenturen für Arbeit und Kammern daran, in den bestehenden Strukturen Handlungsspielräume zu erweitern.**

Wir arbeiten dabei in einem *spannenden* Feld zwischen

1. den Mitarbeitenden dieser Einrichtungen, die häufig unter hohem zeitlichen Druck stehen und die dabei innerhalb der bestehenden gesetzlichen Vorgaben und strukturellen Rahmenbedingungen den komplexen persönlichen und sozialen Lebenslagen der Kunden und Kundinnen gerecht werden sollen.
2. den Institutionen der Arbeitsmarktintegration, die in vorgegebenen politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen aufgefordert sind, bestehende Arbeitsmarktbarrieren abzubauen und ihren Mitarbeitenden dafür die notwendigen Rahmenbedingungen zur Verfügung zu stellen und dafür auch in Kooperation mit anderen Gemeinwesenakteuren gemeinsame Lösungen zu finden.
3. den Kundinnen und Kunden mit Migrationsgeschichte, die in dieser Gesellschaft ihr Potential entfalten wollen, sich wünschen, dass ihre Kompetenzen gesehen und „verstanden“ werden und dabei die Einrichtungen der Arbeitsmarktintegration selbst immer wieder auch als undurchschaubare Barriere erleben.

Erfolgreich ist unsere Arbeit dann, wenn wir dazu beitragen, dass die Institutionen die Handlungsspielräume ihrer Mitarbeitenden erweitern und die Mitarbeitenden diese Spielräume auch mit dem Ziel nutzen, die Handlungsspielräume der Kunden und Kundinnen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.

## Unsere Perspektive auf die Mitarbeitenden

Projekte der Interkulturellen Öffnung werden von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern häufig als zusätzliche Anforderung wahrgenommen, die die Arbeit zunächst noch weiter zu erschweren droht. Trotzdem erleben wir in unseren Seminaren und in den Pilotprojekten Kolleginnen und Kollegen, die interessiert

daran sind, ihre Arbeit nicht nur leichter, sondern vor allem qualitativ besser zu machen, und die mit uns an der Professionalisierung ihrer Beratungspraxis arbeiten.

Mitarbeitende der Arbeitsmarktorganisationen sind durch ihre bisherigen Erfahrungen bereits Expertinnen und Experten in ihrem Arbeitsfeld. Sowohl in den Seminaren als auch in den Pilotprojekten vor Ort ist deshalb der Ausgangspunkt für Veränderungen zunächst die Anerkennung bestehender Kompetenzen, aber auch die Anerkennung der jeweiligen Arbeitssituation. Wir sehen die Grenzen von Veränderung aufgrund von gesetzlichen Reglementierungen und teilweise auch fehlenden Qualifikationen, sehen aber auch die Spielräume innerhalb dieser Grenzen. Und wir erleben immer wieder auch Beratungskräfte, die Wege finden, im Interesse einer guten Arbeit für die Kundinnen und Kunden bestehende Grenzen kreativ zu erweitern.

Erst wenn wir ein solches Verständnis von Handlungsmöglichkeiten entwickelt haben, können wir auch von Mitarbeitenden die Bereitschaft erwarten, sich auf die Perspektive der Kundinnen und Kunden einzulassen, die Bereitschaft, sich mit eigenen Stereotypen auseinanderzusetzen, eingefahrene Routinen selbst in Frage zu stellen, sich verunsichern zu lassen und dann durch kollegialen Austausch wieder neue Handlungssicherheit zu gewinnen.

## Unsere Perspektive auf die Institutionen

Ob eine Beratung „barrierefrei“ gelingt, ist aber nicht nur eine Frage der persönlichen Kompetenz der Beratungskraft. Vielmehr braucht es unterstützende Strukturen in der gesamten Organisation.

Nachhaltige Öffnungsprozesse gibt es dann, wenn es gelingt, Migrationsbeauftragte, Teamleitungen oder interessierte Beratungsfachkräfte als Träger von Veränderungsprozessen zu gewinnen, sie zu qualifizieren und durch gezieltes Coaching zu unterstützen. Diese Träger der Veränderung brauchen Rückendeckung der Leitung sowie ausreichend Ressourcen, sonst ist die eingesetzte Energie schnell verbraucht.

Aber auch eine Einrichtung alleine kann den Arbeitsmarkt nicht öffnen. Es braucht die Zusammenarbeit vieler Akteure. Ein Schwerpunkt von clever-iq sind daher

gemeinwesenorientierte Modellprojekte. Hier beziehen wir alle relevanten Akteure eines Gemeinwesens mit ihren jeweils unterschiedlichen Perspektiven in lokale Netzwerke ein und fördern die Zusammenarbeit mit anderen Berufsgruppen – auch Ehrenamtlichen – und anderen Einrichtungen.

### Unsere Perspektive auf die „Kundinnen und Kunden“

In Deutschland leben 17 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund, was rund 21 % der Gesamtbevölkerung entspricht. In Baden-Württemberg liegt dieser Anteil noch deutlich darüber, bei 28 % der Bevölkerung. Gemessen am Bevölkerungsanteil stellt die erfolgreiche Teilnahme am Erwerbsleben eine größere Barriere für Menschen mit Migrationshintergrund dar. Auch der Zugang zu Ämtern und Behörden kann für sie durch besondere Herausforderungen erschwert werden. Zu nennen wären hier beispielsweise Einschränkungen durch den Aufenthaltsstatus, fehlende Anerkennung beruflicher Qualifikationen, die Herausforderung des Zweitspracherwerbs, unterschiedliche kulturelle Prägungen sowie individuelle Ausgrenzungserfahrungen und Formen struktureller Diskriminierung.

Wir gehen von der Prämisse aus, dass die soziale Integration in unsere Gesellschaft und damit auch in den Arbeitsmarkt im Interesse eines jeden Menschen liegt, der hier ein selbstbestimmtes Leben führen will. Unabhängig von kulturellen und persönlichen Unterschieden hat jeder Mensch das Bedürfnis nach sozialer Zugehörigkeit, Teilhabe und Autonomie. Die Erfüllung dieser Bedürfnisse ist eine zentrale Voraussetzung für ein demokratisches Zusammenleben.

Wir arbeiten in Rahmen des Projekts clever-iq selten direkt mit dieser Zielgruppe, es geht uns aber darum, die Perspektiven von Migrantinnen und Migranten mit Diskriminierungserfahrungen in die Arbeit einzubeziehen. Wo immer dies möglich ist, suchen wir darüber hinaus nach Wegen,

- sie selbst zu Akteuren zu machen, die ihre Erfahrung einbringen, und
- sie zu stärken, ihre Interessen zu vertreten und wenn notwendig, Wege zu finden, sich wehren zu können, wenn sie Diskriminierung erfahren.

### Unser Verständnis von Interkultureller Beratungskompetenz

„Interkulturelle Beratungskompetenz“ verstehen wir als die professionelle Fähigkeit, die Komplexität der Er-

fahrungen und Bedarfe der Kundinnen und Kunden zu erkennen und in einer angemessenen Weise in der Beratung darauf eingehen zu können. Somit als die Fähigkeit, ...

- sich des eigenen Blicks auf die „Anderen“ bewusst zu werden und damit das Bild zu reflektieren, das wir von den Kundinnen und Kunden haben,
- einen Perspektivwechsel einzunehmen und sich in die Situation des Gegenübers hineinversetzen zu können
- dabei auch die eigene soziale Position und die damit verbundenen Handlungsspielräume in Beratungsgesprächen, innerhalb der Organisation und Gesellschaft zu erkennen und zu reflektieren und
- nach den universellen, kulturübergreifenden menschlichen Bedürfnissen zu fragen, die hinter bestimmten Verhaltens- und Handlungsweisen der Kundinnen und Kunden stehen.

Die Vielfältigkeit der Lebensgeschichten und Lebenslagen der Kundinnen und Kunden wird von vielen Beratenden aber oft vor allem mit der „Kulturbrille“ wahrgenommen. Damit bleiben viele Aspekte der Lebensrealität ungesehen, was zu Konflikten in der Beratung führen kann. Um einen multiperspektivischen Blick zu schulen, arbeiten wir mit dem „sogenannten“ Brillenmodell. Die Teilnehmenden der Seminare lernen nicht, wie die vermeintlich „Anderen“ sind, sondern reflektieren, wie sie diese wahrnehmen. Denn neben dem Blick durch die vorherrschende Kulturbrille brauchen wir andere Brillen, um die Bedeutung von Migration, sozialer Integration, Diskriminierung und der jeweiligen Persönlichkeit für das Handeln der Ratsuchenden angemessen wahrnehmen, reflektieren und beurteilen zu können.

Stereotype Informationen über andere Kulturen erschweren eine qualifizierte Beratung. Die **Kulturbrille** kann aber helfen, andere Sozialisationsbedingungen angemessen wahrzunehmen. So kann es hilfreich sein zu wissen, wie die Arbeitsvermittlung oder das Bildungssystem in anderen Ländern aufgebaut ist.

Die **Migrationsbrille** eröffnet den Blick auf die mit der Migration verbundenen jeweiligen familiären und persönlichen Herausforderungen und Bewältigungsformen und damit auch auf Leistungen und Ressourcen.

Die **Soziale Ungleichheitsbrille** und auch die **Diskriminierungsbrille** hilft, das Handeln der Ratsuchenden auch im Kontext von sozialer Prekarisierung und Diskriminierung und dem damit einhergehenden Verlust von sozialer Anerkennung, Sicherheit und Autonomie zu verstehen.

Die **Individuumsbrille** nimmt die jeweiligen individuellen Erfahrungen und deren Verarbeitung sowie die individuellen Wünsche und Bedarfe des Gegenübers in den Blick. Mit der Individuumsbrille sehe ich, was die Einzelnen mit ihrer Migrationsgeschichte, mit ihren Diskriminierungserfahrungen und ihrer Lebenslage machen und nicht, was Migration, Diskriminierung oder die soziale Lebenslage mit den Einzelnen macht.

## Unser Verständnis von Interkultureller Öffnung

Die Idee der Interkulturellen Öffnung beruht auf folgender Basis: Die sozialen Regeldienste reagieren auf eine gesellschaftliche Realität und bemühen sich darum, die bestehende Angebotsstruktur für die spezifischen Bedürfnisse von Migrantinnen und Migranten zu öffnen. Sie arbeiten daran, bestehende Zugangsbarrieren abzubauen und entwickeln ihre Angebote so weiter, dass sie allen Klientinnen und Klienten gerecht werden.

Interkulturelle Öffnung beschreibt damit eine bewusste Auseinandersetzung mit der eigenen (institutionellen) Kulturgebundenheit, mit dem Ziel, die Orientierung an der Mehrheitskultur als alleinigen Maßstab für das eigene Wahrnehmen und Handeln in Frage zu stellen und sich als Institution zu öffnen für die Begegnung und Auseinandersetzung mit Menschen mit unterschiedlicher Prägung und unterschiedlichen Bedürfnissen.

Interkulturelle Öffnung wird verstanden als ein Entwicklungsprozess, der alle Teile und Abläufe einer Organisation erfasst und als Zielperspektive einen Veränderungsprozess auslöst, der strukturelle, interaktive und personelle Diskriminierungseffekte vermindern will: Interkulturelle Öffnung qualifiziert die Mitarbeitenden für eine diskriminierungsfreie Beratung und sichert ihnen dafür die Rahmenbedingungen.

Aus unserer Erfahrung mit dem Prozess der Interkulturellen Öffnung im Jobcenter Tübingen und anderen kleineren Prozessen können wir sagen:

Für die Einführung einer verständlichen Sprache reichte es nicht aus, die Eingangszone einmalig zu schulen, es brauchte ein Konzept für eine nachhaltige Verankerung und beispielsweise das Bereitstellen von Dokumenten in Einfacher Sprache und Visualisierungsmaterialien.

Für eine gelingende Kommunikation mit Kundinnen und Kunden mit eingeschränkten Deutschkenntnissen waren transparente Absprachen, wie die Sprachvielfalt der Mitarbeitenden genutzt werden darf, entscheidend. Die Organisation einer Sprachmittlung mit Hilfe von kommunalen Pools wurde begleitet durch Fortbildungen zum Einsatz der Sprachmittlerinnen und Sprachmittler.

Institutionen wirken auf die Kundinnen und Kunden, schon bevor der erste persönliche Beratungskontakt stattfindet. Hier entscheidet sich schon, ob jemand diese Institution als offen oder abschreckend wahrnimmt, ob er oder sie Unterstützung erwarten kann, oder sich eher versucht zu entziehen. Hier haben wir mit dem Jobcenter Tübingen an der räumlichen Gestaltung gearbeitet, die die Institution öffnet und nicht schließt, sowie ein Leitsystem entwickelt, das Orientierung gibt.

Es ist wichtig die Vielfalt der Migrationsgesellschaft im Personal zu repräsentieren. Die Vielfalt muss aber auch begleitet werden, um die Zusammenarbeit in interkulturellen Teams zu unterstützen und Diskriminierung zu vermeiden.

Um die Kooperation der Beratungsfachkräfte mit externen Hilfsangeboten zu verbessern, und ein zielorientiertes Casemanagement im Einzelfall zu ermöglichen, wurden Datenbanken entwickelt und den Mitarbeitenden zu Verfügung gestellt.



# Unsere Formate

## Qualifizierung durch Seminare

Unsere Seminarangebote unterstützen Mitarbeitende, Kundinnen und Kunden mit unterschiedlichen biographischen Hintergründen und sozialen Lebenslagen wahrnehmen und kompetent beraten zu können. In einem Wechsel von kleinen Übungen, theoretischen Inputs und der Reflexion der eigenen Beratungspraxis erarbeiten sich die Teilnehmenden einen länder- und kultur-unabhängigen Zugang zu einer interkulturell kompetenten Beratung. Sie reflektieren ihre Rolle in der Beratung und erweitern ihre Handlungsmöglichkeiten.

### Interkulturelle Beratungskompetenz

#### *Zielgruppen:*

Z. B. Beratungsfachkräfte in der Vermittlung, im Arbeitgeberservice und in der Berufsberatung

#### *Inhalte:*

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erleben und erarbeiten ausgehend von der eigenen Selbst- und Fremdwahrnehmung verschiedene Aspekte von Vielfalt. Themen wie Kultur, Migration, Flucht und Diskriminierung werden eingeführt und in Übungen selbst-reflexiv und anhand von Beispielen aus der beruflichen Praxis bearbeitet. Es findet ebenfalls eine Einführung in das Thema Leichte Sprache und sprachensible Kommunikation statt und es wird ein Fall aus der beruflichen Praxis der Teilnehmenden bearbeitet.

#### *Ziele:*

Die Teilnehmenden erweitern die Fähigkeit, in der Arbeit mit Menschen deren Vielfältigkeit in all ihren Facetten, unterschiedlichen Lebenslagen, sozialen Ungleichheiten und Biografien wahrzunehmen und professionell damit umzugehen. Sie haben nach dem Seminar ein vertieftes Verständnis für sich wandelnde, kulturell bedingte, unterschiedliche Einstellungen und Werte und können eigene Wahrnehmungsmuster und Bewertungen reflektieren und unterschiedliche Perspektiven auf Konflikte und Herausforderungen in der Praxis erkennen und einnehmen.

Die Teilnehmenden entwickeln anhand eigener Situationen aus ihrem beruflichen Alltag ihre Dialog- und Handlungsfähigkeit für eine produktivere und konfliktärmere Berufspraxis und verfügen über Handlungsoptionen und Methodenkompetenz, die Themen Interkulturelle Kompetenz und Antidiskriminierung im Berufsalltag zu

thematisieren und eine diskriminierungsfreie und wertschätzende Kommunikation zu fördern.

Die Teilnehmenden öffnen ihr Bewusstsein für die sprachlichen Schwierigkeiten der Kundinnen und Kunden mit der Verwaltungssprache.

Wir begegnen in den Seminaren dem verständlichen Wunsch nach möglichst klaren Handlungsregeln im Umgang mit bestimmten vermeintlich kulturellen Gruppierungen wie „Kopftuchträgerinnen“, „Männer muslimischen Glaubens“, „Flüchtlinge aus Syrien“ oder „Roma-Familien“. Der Trainingsansatz von clever-iq zielt auf ein erweitertes Verständnis von Interkultureller Kompetenz in Richtung Diversity: Im Zentrum unserer Seminare steht nicht länder- oder kulturspezifisches Wissen, sondern der Umgang mit Differenz im Beratungsprozess. Im Vordergrund steht die Anerkennung von Verschiedenheit und Individualität der Kundinnen und Kunden in der Verschränkung verschiedener Merkmale wie zum Beispiel ethnisch-nationale Herkunft, Alter, Geschlecht, Gesundheit, Religion, Bildungskapital, sexuelle Identität und soziale Herkunft. In Bezug auf alle diese Merkmale sind Menschen am Arbeitsmarkt potenziellen Diskriminierungen ausgesetzt.

Neben dem Fokus auf die Weiterentwicklung migrationsensibler Beratungskompetenzen können je nach Zielgruppe und konkreter Ausgangslage verschiedene Schwerpunkte wie kollegiale Fallberatung oder Kooperation mit externen Fachstellen gelegt werden.

### Schwerpunkt „Leichte/Einfache Sprache“

Einen besonderen Schwerpunkt nimmt in vielen Seminaren das Thema „Leichte/Einfache Sprache“ ein.

Für viele Kundinnen und Kunden, die aus verschiedenen Gründen nicht sicher im Deutschen kommunizieren können, stellt in erster Linie die Besonderheit der Verwaltungssprache eine Barriere in der Beratung dar. Das führt zu Missverständnissen und negativen Gefühlen auf beiden Seiten. Das kostet Zeit und Energie – wertvolle Ressourcen, die anderweitig besser verwendet werden könnten.

Leichte oder Einfache Sprache ist ein vereinfachtes Deutsch, für das bestimmte Regeln gelten. Diese Regeln können die Mitarbeitenden im Seminar lernen und üben.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer reflektieren ihren eigenen Sprachgebrauch im beruflichen Alltag, öffnen ihr Bewusstsein für die sprachlichen Schwierigkeiten der Kundinnen und Kunden mit der Verwaltungssprache, entwickeln neue Ausdrucksmöglichkeiten und erweitern dadurch ihre sprachlichen Kompetenzen.

### **Interkulturelle Führungskompetenz**

Die Verantwortung für die Interkulturelle Öffnung ist eine Führungsaufgabe. Im Zentrum stehen Personalführung, Teamentwicklung sowie Qualitätsentwicklung. Um diesen Aufgaben gerecht werden und in ihrer Einrichtung Interkulturelle Öffnungsprozesse durchführen zu können, brauchen Führungskräfte die Kompetenz, die Themen Interkulturalität, Diversity-Orientierung und Antidiskriminierung in Teamsitzungen und in Gesprächen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu thematisieren.

Die Teilnehmenden setzen sich in diesen Seminaren mit den Dimensionen Kultur, Migration, Diskriminierung in der Mitarbeitendenführung auseinander, lernen Qualitätskriterien für wertschätzende Kommunikation und Konfliktbearbeitung im Team, erarbeiten sich eine Haltung zum Thema Interkulturelle Öffnung und gewinnen Sicherheit im Umgang mit interkulturell aufgeladenen Konflikten.

***Eine ausführliche Beschreibung der einzelnen Seminarangebote finden Sie im Anhang.***

### **Unser Standardformat**

Als Standardformat hat sich für Seminare, die auf eine Qualifizierung und Reflexion der beruflichen Praxis zielen, eine Dauer von mindestens zwei Tagen bewährt. Nach Absprache können aber auch andere Formate angeboten werden. Die Seminare können Inhouse, in den jeweiligen Agenturen für Arbeit und Jobcentern oder zentral, in der BTS Aalen durchgeführt werden.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten freiwillig an den Seminaren teilnehmen. Eine Verpflichtung macht aus unseren Erfahrungen heraus keinen Sinn und stört im Ablauf eher noch diejenigen Teilnehmenden, die wirkliches Interesse haben.

### **Unsere Trainerinnen und Trainer**

Wir führen alle Seminare mit einem Team aus zwei qualifizierten Trainerinnen/Trainern aus unserem

Pool durch. Der Pool von clever-iq umfasst hauptamtlich und freiberuflich tätige Trainerinnen und Trainer, die in einer Weiterbildung von clever-iq für diese Aufgabe geschult und permanent weiterqualifiziert werden. Die konzeptionelle Entwicklung und Verständigung über die Ziele der Trainingsformate erfolgt auf der gemeinsamen Wertebasis des „Netzwerk Rassismuskritische Migrationspädagogik Baden-Württemberg“ ([www.rassismuskritik-bw.de](http://www.rassismuskritik-bw.de)), in das alle Trainerinnen und Trainer eingebunden sind.

### **Weiterbildung zur Interkulturellen Botschafterin/zum Interkulturellen Botschafter**

Für eine nachhaltige Qualitätsentwicklung braucht es neben den Seminaren für möglichst viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch weiterqualifizierende Angebote. Wir bieten daher mit der Weiterbildung zur Interkulturellen Botschafterin/zum Interkulturellen Botschafter seit 2014 jährlich einen Weiterbildungsdurchgang an. Die Weiterbildung richtet sich an Migrationsbeauftragte sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren Asyl/Flucht.

Die Weiterbildung umfasst insgesamt vier zweitägige Module und im Vorfeld ein zweitägiges Seminar „Interkulturelle Beratungskompetenz – Sensibilisierung“. Zwischen den einzelnen Modulen, die sich über das gesamte Jahr erstrecken, werden Praxisprojekte durchgeführt.

Mit dieser Weiterbildung verbinden wir einen großen Gewinn in der Verzahnung der Seminarangebote mit den Prozessen einer Institution. Die ausgebildeten Interkulturellen Botschafterinnen und Botschafter, ...

- bringen in enger Abstimmung mit ihrer Geschäftsführung einen Interkulturellen Öffnungsprozess in ihrer Einrichtung auf den Weg und werden während des gesamten Prozesses von uns beraten und begleitet.
- haben bei der Durchführung weiterer Qualifizierungen und Beratungen in ihren Einrichtungen eine Schlüsselrolle: Sie führen Bedarfserhebungen durch, wählen gemeinsam mit clever-iq passgenaue Module für die jeweiligen Zielgruppen aus und tragen Sorge für eine sinnvolle Einbindung der Seminare in den Gesamtentwicklungsprozess der Institution.
- unterstützen nach den Seminaren die geschulten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei, das Gelernte in ihrem beruflichen Alltag umzusetzen.

Den Film „Auf Augenhöhe“ zur Weiterbildung finden Sie unter <http://www.netzwerk-iq-bw.de/videos.html>, die Broschüre zur Weiterbildung unter: [http://www.netzwerk-iq-bw.de/assets/files/Broschuere\\_IKBO\\_Download.pdf](http://www.netzwerk-iq-bw.de/assets/files/Broschuere_IKBO_Download.pdf)

Die Weiterbildung wurde als IQ GOOD PRACTICE ausgezeichnet. Das IQ Good Practice-Beispiel finden Sie unter [http://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ\\_Publikationen/Good\\_Practice/IQ\\_GP\\_Interkulturelle\\_Botschafter.pdf](http://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publikationen/Good_Practice/IQ_GP_Interkulturelle_Botschafter.pdf)

## Unterstützung durch Supervision und Fallberatung

Die Mitarbeitenden in den Institutionen des Arbeitsmarktes stehen vor der Herausforderung, die Balance zwischen der Standardisierung von Abläufen einerseits und einer individuell zugewandten vermittelnden und sozialorientierten Betreuungspraxis andererseits herzustellen und sich in diesem Spannungsfeld tagtäglich zu bewegen. Sowohl Mitarbeitende und Führungskräfte wie auch die Institutionen als lebendige Organisationen müssen in diesem dynamischen Feld stets um die Klarheit von Strukturen, Aufgaben und Funktionen ringen. Supervisorinnen und Supervisoren haben vor allem diese „Kernspannung“ im Blick. Sie wollen dazu beitragen, die angemessene Erfüllung der Arbeitsaufgaben mit zu ermöglichen.

Supervision und Coaching betrachten dabei das konkrete Handeln in den jeweiligen institutionellen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Die beiden Formate nehmen die Wechselwirkung zwischen Person, Rolle, Funktion, Auftrag und Organisation in den Blick. Ziel ist die Erweiterung der Denk- und Handlungsmöglichkeiten, sowie die Stärkung der beruflichen Handlungskompetenz, der Rollen-, Aufgaben- und Strukturentwicklung. Sie leisten damit einen wesentlichen Beitrag zur Qualitäts-, Personal- und Organisationsentwicklung in Institutionen des Arbeitsmarktes. Supervision und Coaching fördern die Beratungsqualität, die Kooperations- und Teamfähigkeit sowie insgesamt die Kompetenzentwicklung.

Darüber hinaus legt das Projekt clever-iq in der Fallsupervision einen besonderen Fokus auf die spezifischen Problemstellungen der Ratsuchenden, mit ihren persönlichen und gesellschaftlichen Ungleichheitsbehandlungs- und Diskriminierungserfahrungen. Die Teamsupervision bietet den Teams die Möglichkeit, die Zusammenarbeit so zu entwickeln, dass die Hetero-

genität von Erfahrungen genutzt wird und neue Diskriminierungserfahrungen vermieden werden.

### Das konkrete Angebot

Die Supervision wird in einer Gruppe von 8-10 Mitarbeitenden angeboten, die sich regelmäßig in der gleichen Zusammensetzung trifft. Dies ist die Voraussetzung, um eine vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen, in der die verschiedenen Themen der Gruppe produktiv bearbeitet werden können.

- Gruppen- und Teamsupervision für Vermittlungsfachkräfte für den Personenkreis Asylbewerberinnen und Asylbewerber und Geduldete (bei Bedarf 6 x 2 Std. im Jahr) durch speziell für diese Zielgruppe ausgebildete Supervisoren und Supervisorinnen.
- Coaching und Fallberatungen für INGA-Teams (Die Erfahrungen eines zweijährigen Prozesses mit dem INGA-Team der Agentur SHA/TBB ist in der clever-iq-Broschüre, Seite 14-16, beschrieben. [http://www.netzwerk-iq-bw.de/assets/files/Dokumentationsbroschuere\(1\).pdf](http://www.netzwerk-iq-bw.de/assets/files/Dokumentationsbroschuere(1).pdf).

## Begleitung von Interkulturellen Öffnungsprozessen

Das Ziel von clever-iq ist es, in Jobcentern und Agenturen für Arbeit in Baden-Württemberg Prozesse der Interkulturellen Öffnung (IKÖ) anzuregen und zu begleiten. Modellhaft steht hier ein Prozess mit dem Jobcenter Tübingen, das mit Unterstützung durch das Projekt clever-iq Interkulturelle Öffnung als einen umfassenden Prozess mit Elementen der Organisations-, Personal- und Qualitätsentwicklung eingeführt hat. Durch den partizipativ angelegten Prozess gelang es, in allen Abteilungen, ein gewachsenes Problembewusstsein für die Thematik zu schaffen, das Gefühl der Zuständigkeit zu verankern und konkrete Tools und Regelungen für alle zu erarbeiten.

Interkulturelle Öffnungsprozesse sind sowohl als mehrjährig angelegte Prozesse denkbar oder als abgegrenzte Vorhaben zur Umsetzung eines konkreten Anliegens. Mögliche Ansatzpunkte sind

- WerWoWas-Datenbank zur Verweisberatung
- Einführung Leichte Sprache in der Eingangszone
- Professioneller Einsatz von Dolmetscherinnen und Dolmetschern
- Erarbeitung von Regelungen zum Einsatz von anderen Sprachen in der Beratung
- Überarbeitung des Leitsystems
- Entwicklung von Qualitätsstandards in der Beratung

- Barrierefreier Webauftritt
- Überarbeitung oder Entwicklung eines Leitbildes
- Einführung von Instrumenten der Personal- und Teamentwicklung
- Optimierung von internen Prozessen und Schnittstellen

Damit ein Interkultureller Öffnungsprozess gelingt, sollte Folgendes gegeben sein:

- IKÖ braucht alle Beteiligten und muss von Beginn an deutlich machen, dass der Prozess auch ihnen einen Nutzen bringt
- IKÖ geht nicht nebenher, sondern braucht Akteure, die für ihre Beteiligung Anerkennung und Freistellung bekommen
- IKÖ als Prozess braucht eine transparente Struktur, die alle Beteiligten nicht nur informiert, sondern zum Beispiel über eine Bedarfserhebung einbezieht
- IKÖ braucht die Anerkennung der Geschäftsführung und ihre enge Einbindung in den Prozess für die schnelle Umsetzung der erarbeiteten Ansätze
- IKÖ wird unterstützt durch die Einrichtung und Beauftragung einer Projektgruppe, in der alle für den Prozess notwendigen Abteilungen vertreten sind
- IKÖ braucht externe Begleitung als konstruktive Vertretung der Interessen der nicht, oder nur am Rande am Prozess beteiligten Kundenperspektive, sowie zur Sicherung einer ergebnisorientierten Arbeitsweise
- IKÖ profitiert von der Bereitstellung zusätzlicher Ressourcen durch eine externe Beratung mit enger Vernetzung zu den fachlichen IQ-Ressourcen sowie von der Öffentlichkeitsarbeit über IQ zur Steigerung des Projektstellenwerts

Beratung und Begleitung eines Interkulturellen Öffnungsprozesses in einem Jobcenter oder Agentur für Arbeit, Beispiel Jobcenter Tübingen (vgl. Broschüre [http://www.netzwerk-iq-bw.de/assets/files/Dokumentationsbroschuere\(1\).pdf](http://www.netzwerk-iq-bw.de/assets/files/Dokumentationsbroschuere(1).pdf), Seite 10-13).

## Unsere Produktentwicklung

Von Beginn an war uns im Team von clever-iq wichtig, nicht nur Seminare anzubieten, sondern in kleinen oder größeren Pilotprojekten, wie etwa der Implementierung eines Prozesses der Interkulturellen Öffnung im Jobcenter Tübingen, der Zusammenarbeit mit von Diskriminierung betroffenen Menschen in Reutlingen, der Kooperation mit den INGA-Mitarbeitenden der Agentur für Arbeit in Schwäbisch Hall oder dem Aufbau eines Pools von „Interkulturellen Mittlerinnen und Mittlern“ in Konstanz, neue Handlungsoptionen in enger Kooperation mit den Arbeitsmarktakteuren zu entwickeln.

Dies eröffnet nicht nur in dem jeweiligen lokalen Projekt neue Handlungsspielräume, sondern hilft uns in den Seminaren, neue Perspektiven für den Transfer der Seminarinhalte auf die Praxis der Teilnehmenden zu entwickeln. Nicht zuletzt können wir so Arbeitsmaterialien erstellen, von denen auch Akteure profitieren, mit denen wir nicht direkt zusammenarbeiten.



# Anhang





# Unsere Seminarangebote

## Seminar:

### Interkulturelle Beratungskompetenz – Sensibilisierung (2 Tage)

(auch möglich mit dem thematischen Schwerpunkt Flucht und Asyl)

#### Zielgruppe:

Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte in den Rechtskreisen SGB II und SGB III

#### Vorbemerkung:

Von Ihnen als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter wird erwartet, Menschen aus verschiedensten Kulturen in ihrem Wahrnehmen, Denken, Fühlen und Handeln in kurzer Zeit zu verstehen sowie flexibel und angemessen zu reagieren – also interkulturell kompetent handeln zu können. Das heißt, in der Lage zu sein, die Perspektive zu wechseln, sich zu bemühen, das Gegenüber mit seinem subjektiven Lebensentwurf zu sehen, die Konsequenzen des eigenen Handelns angemessen einzuschätzen und dann Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln.

Interkulturelle Kompetenz ist eine Schlüsselqualifikation. Durch Sensibilisierungsübungen, Möglichkeiten zur Praxisreflektion und theoretischen Inputs vermitteln wir Ihnen länder- und kulturunabhängige Inhalte zur Interkulturellen Kompetenz. Hierdurch können Sie Ihre Handlungsmöglichkeiten erweitern und Ihre Rolle als Mitarbeitende in der Beratung reflektieren. Sie erarbeiten praxisnahe Strategien für Ihren Berufsalltag.

#### Ziele:

Teilnehmerinnen und Teilnehmer...

- ... haben vertieftes Verständnis für sich wandelnde, kulturell bedingte, unterschiedliche Einstellungen und Werte.
- ... sind sensibilisiert für eigene Unsicherheiten und Vorurteile und entwickeln neue Handlungsoptionen, damit umzugehen.

- ... haben eigene Fähigkeiten zur Einfühlung in Menschen anderer kultureller und sozialer Herkunft und Zugehörigkeit sowie deren Ausgrenzungs- und Ungleichbehandlungserfahrungen vertieft.
- ... können eigene Wahrnehmungsmuster und Bewertungen reflektieren und unterschiedliche Sichten/„Brillen“ auf Konflikte und Herausforderungen in der Beratungspraxis erkennen und einnehmen.
- ... kennen die Auswirkungen sozialer Ungleichheit im Hinblick auf Ausgrenzungs- und Diskriminierungserfahrungen Einzelner und Gruppen sozialer Minderheiten und haben eine erhöhte Akzeptanz für verschiedene Lebenslagen in einer heterogenen Gesellschaft.
- ... entwickeln anhand eigener Situationen aus ihrem beruflichen Alltag ihre Dialog- und Handlungsfähigkeit für eine produktive und konfliktärmere Beratungspraxis.
- ... können die beiden Handlungsebenen diversity-orientierter Beratungskompetenz und Interkultureller Öffnung differenzieren.
- ... öffnen ihr Bewusstsein für die sprachlichen Schwierigkeiten der Kundinnen und Kunden mit der Verwaltungssprache.

#### Inhalte:

- Kultur – Mehrfachzugehörigkeit – Migration
- Soziale Ungleichheit und Diversity-Orientierung
- Voraussetzungen für gelingende Integration in der Einwanderungsgesellschaft
- Bezug der vermittelten Inhalte zur konkreten beruflichen Praxis
- Erarbeitung konkreter Fallbeispiele aus dem Beratungsalltag
- Erste Einblicke in die Leichte Sprache

## Seminar:

# Interkulturelle Kompetenz – Sensibilisierung und Qualifizierung für Personen im Arbeitgeberservice (2 Tage)

## Zielgruppe:

Mitarbeitende im Arbeitgeber-Service in den Rechtskreisen SGB II und SGB III

## Vorbemerkung:

Internationalisierung, Globalisierung und Migration prägen unsere Gesellschaft und unsere Arbeitswelt. Deutschland hat sich in den letzten Jahrzehnten zu einem bedeutenden Einwanderungsland entwickelt. So liegt der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in Baden-Württemberg bereits bei 28 % und diese Personen sind rund doppelt so häufig von Erwerbslosigkeit betroffen, wie Menschen ohne Migrationshintergrund. Auch der Zugang zu Ämtern und Behörden kann für sie durch besondere Herausforderungen wie z. B. Einschränkungen durch den Aufenthaltsstatus, fehlende Anerkennung beruflicher Qualifikationen, mangelnde Deutschkenntnisse, unterschiedliche kulturelle Prägungen, sowie individuelle Ausgrenzungs- und Diskriminierungserfahrungen erschwert werden. Dem Arbeitgeberservice als Schnittstelle zwischen Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen und den Ausbildungs- und Arbeitsuchenden kommt hier, auch beim Abbau von Diskriminierung, eine besondere Mittlerfunktion zu. Durch die Zunahme von Migration kommen neue Herausforderungen auf Sie zu und die Anforderungen bei der Vermittlung sind gestiegen.

## Ziele:

Teilnehmerinnen und Teilnehmer

- sind sensibilisiert für eigene Irritationen, Vorurteile und Stereotype und gewinnen durch einen bewussten Perspektivenwechsel ein anderes Verständnis im Umgang mit Arbeitgebern und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;

- können eigene Wahrnehmungsmuster und Bewertungen reflektieren und unterschiedliche Perspektiven auf Konflikte und Herausforderungen in der Beratungspraxis erkennen und einnehmen;
- entwickeln anhand eigener Situationen aus ihrem beruflichen Alltag ihre Dialog- und Handlungsfähigkeit für eine produktivere und konfliktärmere Beratungspraxis;
- verfügen über Handlungsoptionen und Methodenkompetenz, die Themen Interkulturelle Kompetenz und Antidiskriminierung in Gesprächen mit Arbeitgebern zu thematisieren und diskriminierungsfreie und wertschätzende Kommunikation zu fördern;
- erweitern die Fähigkeit, in der Arbeit mit Menschen deren Vielfältigkeit in all ihren Facetten, unterschiedlichen Lebenslagen, sozialen Ungleichheiten und Biografien wahrzunehmen und professionell damit umzugehen.

## Inhalte:

- (Er)leben und Erarbeitung von Vielfaltsaspekten ausgehend von der eigenen Selbst- und Fremdwahrnehmung
- Umgang mit Themen Kultur, Migration und Gender, Flucht und Diskriminierung und sozialer Ungleichheit
- Voraussetzungen für gelingende Integration in der Einwanderungsgesellschaft
- Eigene Rolle und Vorbild als Mitarbeiter und Mitarbeiterin im Arbeitgeberservice
- Wertschätzende Kommunikation und Konfliktbearbeitung
- Praxisbezug durch die Bearbeitung konkreter Beispiele aus dem professionellen Alltag

## Seminar:

# Interkulturelle Kompetenz – Sensibilisierung und Qualifizierung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich Ausbildung/Qualifizierung (2 Tage)

## Zielgruppe:

Mitarbeitende im Bereich Ausbildung/Qualifizierung in den Rechtskreisen SGB II und SGB III

## Vorbemerkung:

Durch die Zunahme an eingestellten jungen Menschen mit eigener Migrationserfahrung und die Hinführung dieser an den Umgang mit Kundinnen und Kunden mit Einwanderungsgeschichte, kommen neue Herausforderungen auf Sie zu und die Anforderungen bei der Ausbildung sind gestiegen.

Von Ihnen als Mitarbeitende im Bereich Ausbildung/Qualifizierung wird erwartet, Menschen aus verschiedensten Kulturen in ihrem Wahrnehmen, Denken, Fühlen und Handeln in kurzer Zeit zu verstehen sowie flexibel und angemessen zu reagieren – also interkulturell kompetent handeln zu können. Das heißt, in der Lage zu sein, die Perspektive zu wechseln, sich zu bemühen, das Gegenüber mit seinem subjektiven Lebensentwurf zu sehen, die Konsequenzen des eigenen Handelns angemessen einzuschätzen und dann Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln.

Durch Sensibilisierungsübungen, Möglichkeiten zur Praxisreflektion und theoretischen Inputs vermitteln wir Ihnen länder- und kulturunabhängige Inhalte zur Interkulturellen Kompetenz und geben Ihnen erste Einblicke in das Themenfeld der Leichten Sprache im Kontext Ihrer Tätigkeit. Hierdurch können Sie Ihre Handlungsmöglichkeiten erweitern und Ihre Rolle reflektieren. Sie erarbeiten praxisnahe Strategien für Ihren Berufsalltag.

## Ziele:

Teilnehmerinnen und Teilnehmer

- ... haben vertieftes Verständnis für sich wandelnde, kulturell bedingte, unterschiedliche Einstellungen und Werte.

- ... sind sensibilisiert für eigene Irritationen, Vorurteile und Stereotype und gewinnen durch einen bewussten Perspektivenwechsel ein anderes Verständnis im Umgang mit Auszubildenden mit eigener Migrationserfahrung.
- ... können eigene Wahrnehmungsmuster und Bewertungen reflektieren und unterschiedliche Sichten/„Brillen“ auf Konflikte und Herausforderungen in der Praxis erkennen und einnehmen.
- ... entwickeln anhand eigener Situationen aus ihrem beruflichen Alltag ihre Dialog- und Handlungsfähigkeit für eine produktivere und konfliktärmere Beratungspraxis.
- ... verfügen über Handlungsoptionen und Methodenkompetenz, die Themen Interkulturelle Kompetenz und Antidiskriminierung in Gesprächen zu thematisieren und diskriminierungsfreie und wertschätzende Kommunikation zu fördern.
- ... öffnen ihr Bewusstsein für die sprachlichen Schwierigkeiten Beteiligter mit der Verwaltungssprache.

## Inhalte:

- (Er)leben und Erarbeitung von Vielfaltsaspekten ausgehend von der eigenen Selbst- und Fremdwahrnehmung
- Umgang mit Themen Kultur, Migration und Gender, Flucht und Diskriminierung und sozialer Ungleichheit
- Voraussetzungen für gelingende Integration in der Einwanderungsgesellschaft
- Eigene Rolle und Vorbild als Mitarbeiterin und Mitarbeiter im Bereich Ausbildung/Qualifizierung
- Wertschätzende Kommunikation und Konfliktbearbeitung in Ausbildungssituationen
- Praxisbezug durch die Bearbeitung konkreter Beispiele aus dem professionellen Alltag
- Regeln, Besonderheiten, Umgang und Verwendung von Leichter Sprache



## Seminar:

# Interkulturelle Kompetenz – Sensibilisierung und Qualifizierung für Berufsberaterinnen und Berufsberater (2 Tage)

## Zielgruppe:

Berufsberaterinnen und Berufsberater

## Vorbemerkung:

Im Hinblick auf den sensiblen Umgang mit vorhandenen Ausgrenzungs- und Diskriminierungserfahrungen kommt der Berufsberatung bei der Zielgruppe der jungen Menschen mit Migrationshintergrund eine besonders wichtige Funktion zu. Von den Berufsberaterinnen und Berufsberatern wird erwartet, Jugendliche aus verschiedensten Kulturen in ihrem Wahrnehmen, Denken, Fühlen und Handeln in kurzer Zeit zu verstehen, sowie flexibel und angemessen zu reagieren und zu beraten – also interkulturell kompetent handeln zu können. Das heißt, in der Lage zu sein, die Perspektive zu wechseln, sich zu bemühen, das Gegenüber mit seinem subjektiven Lebensentwurf zu sehen, die Konsequenzen des eigenen Handelns angemessen einzuschätzen und dann Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln. Durch den erhöhten Anteil junger Menschen mit Migrationshintergrund und dem aktuellen Zuzug junger Menschen mit eigener Fluchterfahrung sind neue Herausforderungen auf die Berufsberaterinnen und Berufsberater zugekommen.

Durch Sensibilisierungsübungen, Möglichkeiten zur Praxisreflektion und theoretischen Inputs vermitteln wir länder- und kulturunabhängige Inhalte zur Interkulturellen Kompetenz und der Leichten Sprache, als Unterstützung im Umgang mit jungen Menschen mit Migrationshintergrund. Hierdurch können die Berufsberaterinnen und Berufsberater Handlungsmöglichkeiten erweitern und ihre Rolle in der Berufsberatung reflektieren.

## Ziele:

Teilnehmerinnen und Teilnehmer

- ... haben vertieftes Verständnis für sich wandelnde, kulturell bedingte, unterschiedliche Einstellungen und Werte.

- ... sind sensibilisiert für eigene Irritationen, Vorurteile und Stereotype und gewinnen durch einen bewussten Perspektivenwechsel ein anderes Verständnis im Umgang mit jungen Menschen mit eigener Migrationserfahrung.
- ... können eigene Wahrnehmungsmuster und Bewertungen reflektieren und unterschiedliche Sichten/ „Brillen“ auf Konflikte und Herausforderungen in der Praxis erkennen und einnehmen.
- ... entwickeln anhand eigener Situationen aus ihrem beruflichen Alltag ihre Dialog- und Handlungsfähigkeit für eine produktivere und konfliktärmere Beratungspraxis.
- ... verfügen über Handlungsoptionen und Methodenkompetenz, die Themen Interkulturelle Kompetenz und Antidiskriminierung in Gesprächen zu thematisieren und diskriminierungsfreie und wertschätzende Kommunikation zu fördern.
- ... öffnen ihr Bewusstsein für die sprachlichen Schwierigkeiten Beteiligter mit der Verwaltungssprache.

## Inhalte:

- (Er)leben und Erarbeitung von Vielfaltsaspekten ausgehend von der eigenen Selbst- und Fremdwahrnehmung
- Umgang mit Themen Kultur, Migration und Gender, Flucht und Diskriminierung und sozialer Ungleichheit
- Voraussetzungen für gelingende Integration in der Einwanderungsgesellschaft
- Wertschätzende Kommunikation und Konfliktbearbeitung
- Praxisbezug durch die Bearbeitung konkreter Beispiele aus dem professionellen Alltag
- Regeln, Besonderheiten, Umgang und Verwendung von Leichter Sprache

## Seminar:

# „Interkulturelle Führungskompetenz“ – Sensibilisierung – Teamarbeit – Umgang mit Konflikten im interkulturellen Kontext (2 Tage)

## Zielgruppe:

Teamleitungen, Bereichsleitungen und Geschäftsführungen der Rechtskreise SGB II und III

## Vorbemerkung:

Internationalisierung, Globalisierung und Migration prägen unsere Gesellschaft und unsere Arbeitswelt. Unsere heutige, multikulturelle Gesellschaft hat ihre Wurzeln in einer über Jahrzehnte gewachsenen Entwicklung. So leben rund 15 Millionen Menschen aus anderen Kulturen bereits in der zweiten oder dritten Generation in Deutschland und viele von ihnen besitzen die deutsche Staatsbürgerschaft.

Von Ihnen als Führungskraft und auch von Ihren Mitarbeitenden wird erwartet, Menschen aus verschiedensten Kulturkreisen in ihrem Wahrnehmen, Denken, Fühlen und Handeln in kurzer Zeit zu verstehen, sowie flexibel und angemessen zu reagieren – also interkulturell kompetent handeln zu können. Das heißt, in der Lage zu sein, die Perspektive zu wechseln, sich zu bemühen, das Gegenüber mit seinem subjektiven Lebensentwurf zu sehen, die Konsequenzen des eigenen Handelns angemessen einzuschätzen und dann Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln.

Auch ca. 10 % der Beschäftigten der Agenturen für Arbeit und den Jobcentern haben einen Migrationshintergrund und kommen aus über 70 Nationen. Diese vielfältigen Kompetenzen dieser Gruppe sind sehr wertvoll, da auch die Kundinnen und Kunden auf diese Weise zielgruppengerechter und erfolgreicher beraten werden können.

## Ziele:

Teilnehmerinnen und Teilnehmer...

- ... sind sensibilisiert für eigene Unsicherheiten, Vorurteile und Stereotype und gewinnen durch einen bewussten Perspektivenwechsel ein anderes Verständnis im Umgang mit Kundinnen und Kunden und Mitarbeitenden.

- ... entwickeln anhand eigener Situationen aus ihrem beruflichen Alltag professionelle Dialog- und Handlungsfähigkeit für eine produktive und konfliktärmere Beratungspraxis.
- ... verfügen über Handlungsoptionen und Methodenkompetenz, die Themen Interkulturelle Kompetenz, Diversity-Orientierung und Antidiskriminierung in Teamsitzungen und in Gesprächen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu thematisieren.
- ... erhalten die Fähigkeit in der Arbeit mit Menschen deren kulturelle Vielfalt in all ihren Facetten wahrzunehmen und damit mit den unterschiedlichen Lebenslagen und Biografien professionell umzugehen.
- ... (er)leben im Workshop Interkulturelle Kompetenz, nehmen eigene und fremde Werte, Normen und Handlungsweisen bewusst wahr und können sich hierdurch und aufgrund der Reflexion auf jede Begegnung mit dem Wissen um die damit verbundene Unsicherheit selbstsicher einlassen.
- ... öffnen ihr Bewusstsein für die sprachlichen Schwierigkeiten der Kundinnen und Kunden mit der Verwaltungssprache.
- ... verfügen über Wissen diskriminierungsfreier und wertschätzender Kommunikation im Team.

## Inhalte:

- Kultur, Mehrfachzugehörigkeit, Migration – mögliche Gründe und Umgang damit
- (Er)leben und Erarbeitung von Vielfaltsaspekten ausgehend von der eigenen Selbst- und Fremdwahrnehmung
- Herausforderungen von Diversityorientierung und Interkultureller Öffnung
- Qualitätskriterien für wertschätzende Kommunikation und Konfliktbearbeitung im Team
- Praxisbezug durch die Bearbeitung konkreter Beispiele aus dem professionellen Alltag
- Erste Einblicke in die Leichte Sprache

## Seminar:

# „Interkulturelle Führungskompetenz und Leichte Sprache“ (2 Tage) – Ein Modul der Reihe „In Führung gehen“

## Zielgruppe:

Teamleiterinnen und Teamleiter der Rechtskreise SGB II und SGB III

## Vorbemerkung:

Internationalisierung, Globalisierung und Migration prägen unsere Gesellschaft und unsere Arbeitswelt. Deutschland hat sich in den letzten Jahrzehnten zu einem bedeutenden Einwanderungsland entwickelt. So liegt der Anteil von Menschen mit sogenanntem Migrationshintergrund in Baden-Württemberg bereits bei über 28 %. Von Ihnen als Führungskraft und auch von Ihren Mitarbeitenden wird erwartet, Menschen aus verschiedensten Kulturen in ihrem Wahrnehmen, Denken, Fühlen und Handeln in kurzer Zeit zu verstehen sowie flexibel und angemessen zu reagieren – also interkulturell kompetent handeln zu können. Das heißt, in der Lage zu sein, die Perspektive zu wechseln, sich zu bemühen, das Gegenüber mit seinem subjektiven Lebensentwurf zu sehen, die Konsequenzen des eigenen Handelns angemessen einzuschätzen und dann Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln.

Interkulturelle Kompetenz ist eine Schlüsselqualifikation. In Kombination mit Leichter Sprache führt sie zu erfolgreicherer Kommunikation. Leichte Sprache ist ein vereinfachtes Deutsch, für das bestimmte Regeln gelten. Im Seminar bekommen Sie Hinweise, mit Leichter Sprache umzugehen. So können Sie Ihr Team durch verschiedene Maßnahmen in diesem Bereich unterstützen. Sie erarbeiten praxisnahe Strategien für die Verständigung unter häufig erschwerten Rahmenbedingungen.

Auch ca. 10 % der Beschäftigten der Agenturen für Arbeit und den Jobcentern haben einen Migrationshintergrund und kommen aus über 70 Nationen. Diese vielfältigen Kompetenzen dieser Gruppe sind sehr wertvoll, da auch die Kundinnen und Kunden auf diese Weise zielgruppengerechter und erfolgreicher beraten werden

können. Doch leider sind auch für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Ausgrenzungs- und Diskriminierungserfahrungen nichts Unbekanntes. Auch hier ist interkulturell kompetentes Verhalten gefragt.

## Ziele:

Teilnehmerinnen und Teilnehmer

- sind sensibilisiert für eigene Irritationen, Vorurteile und Stereotype und gewinnen durch einen bewussten Perspektivenwechsel ein anderes Verständnis im Umgang mit Kundinnen und Kunden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
- verfügen über Handlungsoptionen und Methodenkompetenz, die Themen Interkulturelle Kompetenz und Antidiskriminierung in Teamsitzungen und in Gesprächen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu thematisieren und diskriminierungsfreie und wertschätzende Kommunikation im Team zu fördern;
- entwickeln die Fähigkeit, in der Leitungsfunktion und in der Arbeit mit Menschen deren Vielfältigkeit in all ihren Facetten, unterschiedlichen Lebenslagen und Biografien wahrzunehmen und professionell damit umzugehen.

## Inhalte:

- (Er)leben und Erarbeitung von Vielfaltsaspekten ausgehend von der eigenen Selbst- und Fremdwahrnehmung
- Umgang mit Themen Migration und Gender, Flucht und Diskriminierung
- Eigene Rolle und Vorbild als Führungskraft
- Leichte Sprache
- Herausforderungen Interkultureller Öffnung und Rolle der Führungskräfte
- Wertschätzende Kommunikation und Konfliktbearbeitung im Team
- Praxisbezug durch die Bearbeitung konkreter Beispiele aus dem professionellen Alltag

## **Seminar:**

# **„Leichte Sprache“ – Leicht verständliche Kommunikation für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Arbeitsagenturen und Jobcenter (1 Tag)**

## **Zielgruppe:**

Fach- und Führungskräfte aller Fachbereiche im Kundenkontakt, rechtskreisübergreifend

## **Vorbemerkung:**

Laut einer Studie der Universität Hamburg von 2013 hatten bereits damals etwa 20 Millionen Menschen mit Muttersprache Deutsch Schwierigkeiten beim Lesen und Verstehen von Texten. Für viele Menschen mit Migrationshintergrund ist die Sprache ebenfalls eine besondere Herausforderung für den Zugang zu Ämtern und Behörden.

Gleichzeitig ist die Sprache im Alltag der Agentur für Arbeit und der Jobcenter geprägt von den Besonderheiten der Verwaltungssprache. Sie kommunizieren in erster Linie sachlich richtig und rechtssicher. Die Kundinnen und Kunden kennen jedoch oft nicht die Begriffe der Verwaltungssprache. Das führt zu Frust auf beiden Seiten. Sie müssen beispielsweise häufig die immer gleichen Fragen beantworten. Das kostet Zeit, Geld und Energie – wertvolle Ressourcen, die anderweitig besser verwendet werden könnten.

Leichte Sprache kann zu einer erfolgreichen Kommunikation beitragen. Leichte Sprache ist ein vereinfachtes Deutsch, für das bestimmte Regeln gelten. Diese Regeln können Sie im Grundlagen-Seminar erlernen und üben.

## **Ziele:**

Erweiterung der professionellen Handlungsspielräume durch Leichte Sprache.

- Sie reflektieren Ihren eigenen Sprachgebrauch im beruflichen Alltag.
- Sie öffnen Ihr Bewusstsein für die sprachlichen Schwierigkeiten der Kundinnen und Kunden mit der Verwaltungssprache.
- Sie entwickeln neue Ausdrucksmöglichkeiten und erweitern dadurch Ihre sprachlichen Kompetenzen.

## **Inhalte:**

Einführung in die Leichte Sprache  
Die Regeln der erfolgreichen Kommunikation



## Aufbauseminar:

### „Leichte Sprache für erfolgreiche Kommunikation“ (1 Tag)

#### Zielgruppe:

Fach- und Führungskräfte im Kundenkontakt, die bereits an dem Grundlagen-Seminar zum Thema Leichte Sprache teilgenommen haben. Rechtskreisübergreifend.

#### Vorbemerkung:

Sie kennen das – Sie haben ein tolles Seminar besucht und wollen das Gelernte im Alltag umsetzen. Aber oft fehlen Zeit, Nachfragemöglichkeiten oder die Unterstützung in der Umgebung.

Die Sprache in der Arbeitsagentur und im Jobcenter ist von der Verwaltungssprache geprägt und davon, korrekt und rechtssicher zu kommunizieren. Sie haben nach dem Grundlagenseminar die Erfahrung gemacht, dass Leichte Sprache Sie in Ihrem Berufsalltag unterstützen kann. Sie haben im ersten Seminar Ihren eigenen Sprachgebrauch reflektiert und eine einfachere Sprache für die Kundinnen und Kunden eingeübt.

In der Zwischenzeit hatten Sie Gelegenheit, das eine oder andere, was Sie gelernt haben, anzuwenden. Nun möchten Sie das Gelernte vertiefen.

#### Ziele:

- Sie wiederholen und vertiefen die Inhalte des Einführungsseminars zum Thema.
- Sie entwickeln Ihr Bewusstsein für die sprachlichen Schwierigkeiten der Kundinnen und Kunden weiter.
- Sie erweitern Ihre bereits erworbenen sprachlichen Kompetenzen.
- Sie arbeiten mit Texten und Situationen, die Sie bereits vor Seminarbeginn an uns geschickt haben.

#### Inhalte:

- Wiederholen und Vertiefen der Regeln der Leichten Sprache, schriftlich und mündlich, maßgeblich anhand von Texten und Situationen der Teilnehmenden
- Ideen und Strategien entwickeln, um Leichte Sprache langfristig in der Organisation zu etablieren.

# Unsere Produkte

## Broschüren:

### Leichte Sprache für Institutionen des Arbeitsmarkts (2017)

Leichte Sprache kommt immer mehr in der Mitte der Gesellschaft an. Durch Initiativen und Gesetze sind auch Akteure und Institutionen des Arbeitsmarktes angehalten, Informationen in Leichter Sprache bereitzustellen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter brauchen dafür entsprechende Kompetenzen.

#### 1. Handreichung zur Einführung

#### Leichte Sprache im Rahmen von Interkulturellen Öffnungsprozessen



Dieses Heft richtet sich an Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, also Führungskräfte, Migrationsbeauftragte, Interkulturelle Botschafterinnen und Botschafter, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt. Diese sollten ein Grundlagen-Seminar für Leichte Sprache besucht haben.

#### 2. Leichte Sprache – Regeln und Beispiele für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter



Dieses Heft ist für den täglichen Gebrauch durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, also Fach- und Führungskräfte gedacht. Sie finden darin 12 Regeln für Leichte Sprache mit Beispielen und einfachen Aufgaben zur Selbstreflexion.

Beide Broschüren können bestellt werden unter:  
**info@klever-iq-bw.de**

## Film:

### Unterstützungsarbeit – Auf Augenhöhe mit Geflüchteten?! – ein Reflexionsvideo (2016)



Die Unterstützungsarbeit von und mit Geflüchteten wird auch für die Arbeitsmarktintegration immer wichtiger, stößt aber auch immer wieder an Grenzen. Der fünfminütige Clip „Auf Augenhöhe mit Geflüchteten?!“, den das Projekt klever-iq in Kooperation mit dem Netzwerk rassismuskritische Migrationspädagogik erstellt hat, soll helfen, schwierige Situationen besser zu verstehen, Stereotypisierungen bewusst zu machen und Frustrationen auf beiden Seiten zu vermeiden.

Als Download incl. Begleittext unter:

**www.rassismuskritik-bw.de**

oder bestellen bei:

**info@klever-iq-bw.de**



## Film und Broschüre:

### Ausgeschlossen? – Von der Bedeutung des Kopftuchs auf dem Arbeitsmarkt (2016)



Frauen, die sich entscheiden, ein Kopftuch zu tragen, ist der Zugang zum Arbeitsmarkt in vielen Branchen kaum möglich. In den für den Einsatz in Fortbildungen im Bereich Arbeitsvermittlung erstellten Filme von Hanna Smitmans und Karin Burth vom Projekt clever-iq kommen neben den Frauen auch Akteurinnen und Akteure zu Wort, die sich an der Entwicklung einer nichtdiskriminierenden Personalauswahl und Arbeitsvermittlung beteiligen.

**Die Filme sowie eine Broschüre mit Hintergrundtexten können kostenfrei bestellt werden unter:**

***info@klever-iq-bw.de***



## Film:

### Aufgeschlossen – Interkulturelle Öffnung im Jobcenter (2015)



Eine wirksame und nachhaltige Interkulturelle Öffnung gelingt am besten, wenn alle Beteiligten Mitwirkungs- und Gestaltungsmöglichkeiten erhalten werden – so wie im Jobcenter Landkreis Tübingen. Anhand der Arbeit des Projekts clever-iq mit dem Jobcenter Landkreis Tübingen wird gezeigt, wie ein Interkultureller Öffnungsprozess in der Arbeitsmarktverwaltung gelingen kann.

**Die DVD ist kostenfrei zu bestellen bei:**

***julia.klausmann@ikubiz.de***

**und zu sehen auf:**

***<http://www.netzwerk-iq-bw.de/de/video.html>***

## Broschüre:

### Das Projekt k.l.e.v.e.r-iq. Bausteine Interkultureller Öffnung und Qualifizierung von Arbeitsmarktakeuren (2014)

Das Projekt clever-iq führt im Auftrag des IQ Netzwerkes Baden-Württemberg und in Kooperation mit der Regionaldirektion Baden-Württemberg Seminare und Weiterbildungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Jobcenter und der Agenturen für Arbeit in Baden-Württemberg durch. Diese sind eng verzahnt mit am regionalen Bedarf ausgerichteten Modellprojekten.



Die Erfahrungen und Ergebnisse aus den ersten beiden Projektjahren werden in dieser Broschüre vorgestellt: Der Trainingsansatz, die Seminare, die Weiterbildung zur Interkulturellen Botschafterin/zum Interkulturellen Botschafter sowie die ersten Ergebnisse aus der Arbeit in den Modellprojekten im Bereich Interkulturelle Öffnung, Antidiskriminierung und Netzwerkarbeit in Konstanz, Buchen, Tübingen und Reutlingen.

#### Die Broschüre ist abrufbar unter:

[www.netzwerk-iq-bw.de/assets/files/  
Dokumentationsbroschuere.pdf](http://www.netzwerk-iq-bw.de/assets/files/Dokumentationsbroschuere.pdf)

## Film:

### Auf Augenhöhe Fortbildung „Interkultureller Botschafter/in“ (2014)

#### und Broschüre:

### Weiterbildung Interkulturelle Botschafter/in – ein Qualifizierungsangebot für Migrations- beauftragte der Agenturen und Jobcenter (2014)

Interkulturelle Botschafterinnen und Botschafter (IKBO) erweitern im Rahmen der Weiterbildung ihre Handlungskompetenzen im Themenfeld Migration und Arbeitsmarkt und ihr Methodenrepertoire zur Begleitung von internen Öffnungsprozessen und Vernetzung mit externen Partnern. Der Film und die Broschüre geben einen Ein-



blick in diesen Prozess und zeigen auf, wie durch die bedarfsorientierte Zusammenarbeit von clever-iq und der Regionaldirektion Baden-Württemberg ein nachhaltiges Konzept zur Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten entstanden ist.

#### Die DVD ist kostenfrei zu bestellen bei:

[julia.klausmann@ikubiz.de](mailto:julia.klausmann@ikubiz.de)

#### und zu sehen auf:

<http://www.netzwerk-iq-bw.de/de/video.html>

#### Die Broschüre ist abrufbar unter:

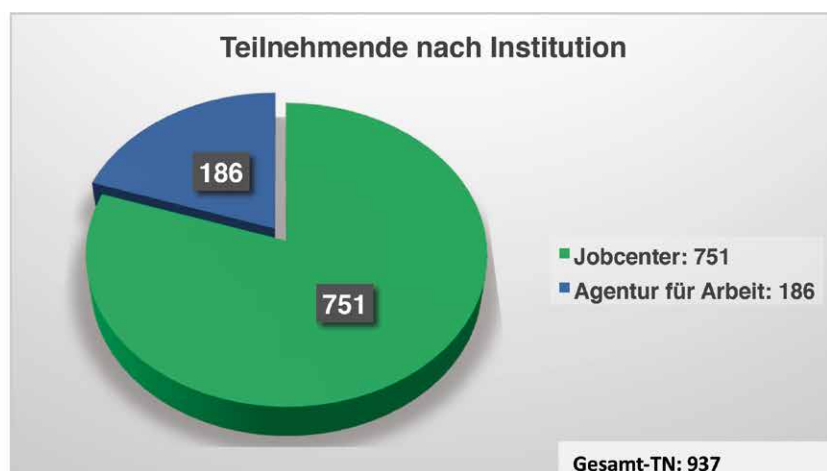
[http://www.netzwerk-iq-bw.de/de/assets/files/  
Broschuere\\_IKBO\\_Download.pdf](http://www.netzwerk-iq-bw.de/de/assets/files/Broschuere_IKBO_Download.pdf)



# Statistik 2016: Seminare für Arbeitsmarktakteure (Agenturen für Arbeit und Jobcenter)

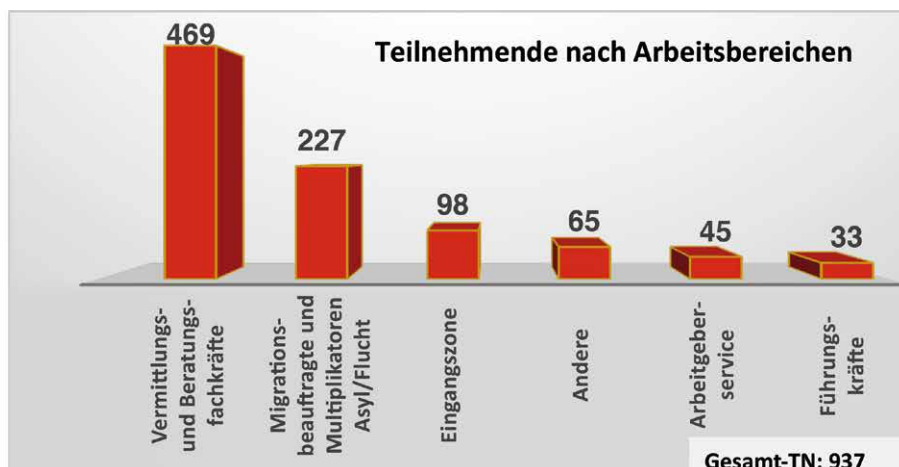
In enger Kooperation mit der Regionaldirektion Baden-Württemberg hat das Projekt clever-iq Seminarangebote für verschiedene Zielgruppen entwickelt und durchgeführt.

In 2016 wurden insgesamt 937 Personen geschult, davon 751 in Jobcentern und 186 Personen in Agenturen für Arbeit.

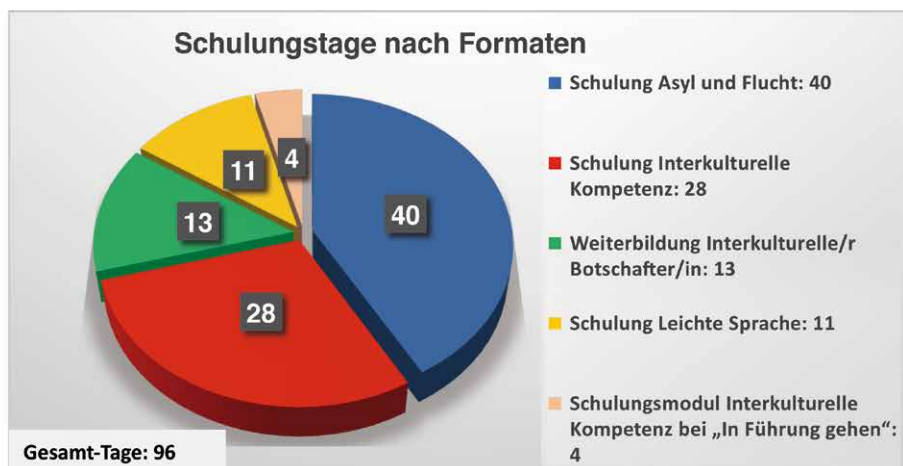


Erreicht wurden dabei insbesondere Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte (469 TN) aber auch viele Migrationsbeauftragte und Multiplikatorinnen und Multiplikatoren Asyl/Flucht (227). Diese Zielgruppe wurde besonders durch die Weiterbildung zur Interkulturellen Botschafterin/zum Interkulturellen Botschafter angesprochen, die in 2016 zum dritten Mal durchgeführt wurde. Auch in der Eingangszone wurden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschult (98 TN) insbesondere im Thema Leichte Sprache.

Neu in 2016 wurde ein Seminar für den Arbeitgeber-Service erprobt, mit 45 Teilnehmenden in insgesamt 3 Seminaren. Ebenfalls neu war das Modul „Interkulturelle Führungskompetenz“, das speziell für die BA-Reihe „In Führung gehen“ entwickelt und mit 33 Teilnehmenden in zwei Seminaren durchgeführt wurde.



Insgesamt wurden 96 Schulungstage durchgeführt. Diese verteilten sich auf 40 eintägige Seminare im Bereich Flucht/Asyl, 28 Schulungstage im Bereich Interkulturelle Kompetenz, 11 Tage im Bereich Leichte Sprache und 4 Schulungstage in der Reihe „In Führung gehen“. Die Weiterbildung zur Interkulturellen Botschafterin/zum Interkulturellen Botschafter umfasste 13 Schulungstage.



Davon wurden 25 Tage als Inhouse-Seminare durchgeführt, die restlichen 71 Seminartage fanden in der BTS Aalen statt.



#### Ausblick auf 2017:

In 2017 fanden bisher 26 Seminartage mit 157 Teilnehmenden statt (Stand 31.5.2017). Rund 50 weitere Seminartage sind für 2017 schon fest verabredet.

## Kontakt

### Weiteres Vorgehen bei Interesse an einem unserer Qualifizierungsangebote

Nehmen Sie Kontakt mit uns auf, oder melden Sie Ihren Bedarf an den zuständigen Internen Service Ihres Hauses. Termine können individuell mit uns abgestimmt werden. Falls es in Ihrem Haus eine Interkulturelle Botschafterin/einen Interkulturellen Botschafter gibt, sollte diese/r in die Trainingsplanung einbezogen werden und wenn möglich anwesend sein.

Falls Sie kein passendes Angebot für Ihre gewünschte Zielgruppe finden, freuen wir uns ebenfalls über eine Bedarfsmeldung, da wir in Absprache mit der Regionaldirektion laufend unsere Angebote überarbeiten und für neue Zielgruppen weiterentwickeln.



**Bitte nehmen Sie bei Interesse an unseren Angeboten Kontakt auf mit:**

Julia Kaiser  
Projekt clever-iq  
Fürststraße 3  
72072 Tübingen  
Telefon: 0151 12939931 oder 07071 7955917  
julia.kaiser@clever-iq-bw.de

## Impressum

**Herausgeber:**  
Projekt clever-iq  
Fachdienst Jugend, Bildung, Migration  
BruderhausDiakonie  
Fürststraße 3  
72072 Tübingen  
www.clever-iq.de  
info@clever-iq-bw.de

**bruderhaus****DIAKONIE**  
Stiftung Gustav Werner und Haus am Berg

**Fachdienst Jugend Bildung Migration**

**Redaktion:** Andreas Foitzik, Julia Kaiser, Björn Scherer,  
Elisabeth Yupanqui Werner

**Gestaltung:** Oliver Müller

**Bildnachweis:** clever-iq (soweit nicht anders vermerkt)

**Haftungshinweis:** Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

Juni 2017

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Daran arbeiten bundesweit Landesnetzwerke, die von Fachstellen zu migrationsspezifischen Schwerpunktthemen unterstützt werden. Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.



In Kooperation mit:



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



In Kooperation mit:



Durchführung der Trainings durch k.l.e.v.e.r-iq in Kooperation mit:



Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

[www.klever-iq.de](http://www.klever-iq.de)

[www.netzwerk-iq-bw.de](http://www.netzwerk-iq-bw.de)