

Sprint Essen

Sprach- und Integrationsmittler

EINE NEUE DIENSTLEISTUNG FÜR FACHKRÄFTE IM BILDUNGS-, GESUNDHEITS- UND SOZIALWESEN

Dokumentation des Workshops
am 10. Dezember 2012 in Essen

Sprint Essen wird gefördert vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) aus Mitteln des Europäischen Integrationsfonds (EIF)



Impressum

Herausgeber:

Stadt Essen, Der Oberbürgermeister
RAA/Büro für interkulturelle Arbeit

Kontakt:

Barbara Paaßen, RAA/Büro für interkulturelle Arbeit
Tiegelstraße 27 * 45141 Essen
Tel. 0201 / 83 28 506
barbara.paassen@raa-interkulturellesbuero.essen.de

Fotos:

Barbara Paaßen, Despina Paraskevoudi

Redaktion und Gestaltung:

Gabi Möllensiepen, Marissa Turaç

Essen, im April 2013

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Quellenangabe gestattet.

Inhalt

| | |
|---|-----------|
| EINFÜHRUNG | 4 |
| „SPRINTPOOL-TRANSFER“ - PROFESSIONELLE SPRACH- UND INTEGRATIONSMITTLUNG - EINE NEUE DIENSTLEISTUNG FÜR DIE FACHKRÄFTE IM BILDUNGS-, SOZIAL- UND GESUNDHEITSWESEN | 6 |
| CHANCEN BIETEN – GRENZEN SETZEN - INTEGRIERTES HANDLUNGSKONZEPT ZUR FÖRDERUNG DER INTEGRATION VON MENSCHEN MIT LIBANESISCHEM ZUWANDERUNGSHINTERGRUND..... | 13 |
| 10 JAHRE EINSATZZENTRALE INTERKULTURELLE VERMITTLUNG UND SPRACH- UND KULTURMITTLUNG | 16 |
| ARBEIT IN DEN KLEINGRUPPEN | 20 |
| ANHANG: EINLADUNG UND PROGRAMM..... | 26 |

Einführung

Professionelle Sprach- und Integrationsmittler/-innen (SprInt) – eine neue Dienstleistung für die Fachkräfte im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen. Das ist gleichsam der Titel und das Ziel eines bundesweiten Projektes, an dem sich die Stadt Essen in Kooperation mit dem Diakoniewerk Essen und der Neuen Arbeit der Diakonie Essen seit Beginn des Jahres 2012 beteiligt. Das Gesamtprojekt SprInt-Transfer ist in Trägerschaft der Diakonie Wuppertal und wird vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge aus dem Europäischen Integrationsfonds gefördert. SprInt-Transfer ist ein Verbundprojekt mit 12 Projektpartner/-innen, das in neun Bundesländern umgesetzt wird. Im Rahmen des Projektes sollen die Standards der Sprach- und Integrationsmittler/-innen professionalisiert und an die Bedarfe der Praxis angepasst werden. Gleichzeitig wird das Ziel verfolgt, regional verortete Servicestellen und Vermittlungszentralen für Sprach- und Integrationsmittler/-innen einzurichten. Mit der Alice-Salomon-Hochschule Berlin und dem Universitätsklinikum Hamburg Eppendorf wirken zwei renommierte Hochschulen bei der Festlegung der fachlichen Standards mit.

In Essen werden seit 2003 Interkulturelle Vermittler/-innen hauptsächlich in den Arbeitsfeldern Nachbarschaft und Familie sowie Sprach- und Kulturmittler/-innen im Bildungs-, Sozial- und Gesundheitswesen eingesetzt. Aufbauend auf bisherigen Erfahrungen soll deren Einsatz weiterentwickelt und an das neue Berufsbild "Sprach- und Integrationsmittler/-in" (SprInt) angepasst werden. Sprach- und Integrationsmittler/-innen (SprInt) schaffen Verständigung durch fachkundiges Dolmetschen in soziokulturellen Fragen, damit es in Behörden, Schulen, medizinischen Einrichtungen und Sozialen Diensten zwischen Fachpersonal und Migranten/innen nicht zu Missverständnissen kommt. So werden Verständigungsbarrieren überwunden und der Zugang zu Angeboten im Bildungs-, Sozial- und Gesundheitswesen erleichtert. Ihr Einsatz wirkt kostensparend und erhöht die Effizienz der Regeldienste. Mit dem Einsatz von zertifizierten Sprach- und Integrationsmittlern/-innen wird den Fachkräften eine Dienstleistung zur Verfügung gestellt, die die Kommunikation mit nicht deutschsprachigen Kunden und Klienten erheblich verbessern soll. Gleichzeitig findet eine interkulturelle Kompetenzerweiterung auf Seiten der Fachkräfte und der Kunden und Klienten statt. Damit wird ein Beitrag zur interkulturellen Öffnung im Alltag der Institutionen geleistet.

Im Rahmen der Auftaktveranstaltung am 10. Dezember 2012, die sich an Fach- und Leitungskräfte richtete, haben die rund 50 Teilnehmer/-innen nach den Einführungsvorträgen in Kleingruppen gearbeitet. Zunächst fand ein Erfahrungsaustausch über den Umgang mit Migrantinnen und Migranten im eigenen Arbeitsumfeld statt. In einem zweiten Schritt wurden Lösungsmöglichkeiten bei Verständigungsproblemen mit Kunden, Patienten und Hilfesuchenden erörtert. Abschließend wurden Handlungsempfehlungen erarbeitet und im Plenum vorgestellt.

Die Ergebnisse der Auftaktveranstaltung haben wir Ihnen in der vorliegenden Dokumentation zusammengestellt. An dieser Stelle danken wir allen, die zum Gelingen der Auftaktveranstaltung beigetragen haben und wünschen Ihnen eine anregende Lektüre.

Dr. Helmuth Schweitzer
päd. Leiter RAA/Büro für Interkulturelle
Arbeit der Stadt Essen

Ulrich Leggereit
Bereichsleiter
Diakoniewerk Essen

Ergebnisse und Verabredungen

Die meisten Teilnehmer/-innen verzeichnen in ihren Institutionen und Einrichtungen einen hohen Anteil an Klienten oder Kunden mit Migrationshintergrund. Entsprechend stoßen die überwiegend nur deutschsprachigen Berater/innen an die Grenzen ihrer sprachlichen Verständigungsmöglichkeiten. Aktuelle Lösungen zur Behebung von Verständigungsschwierigkeiten zwischen Klienten/Kunden und Fachdiensten werden als suboptimal bezeichnet, da die Nutzung von Dolmetschern aus dem privaten Kreis der Klienten häufig mit der Verletzung ihrer (der Klienten) Persönlichkeitsrechte einhergeht, insbesondere in therapeutischen Settings und sensiblen Beratungsfeldern. Zudem fehlt diesen Übersetzern oft die professionelle Distanz, um sich selbst in der Übersetzertätigkeit bzw. Übersetzungssituation zu schützen. Des Weiteren kann durch den Einsatz von Dolmetschern aus dem privaten Umfeld der Kunden/Klienten die Einhaltung der Neutralität in der Beratungssituation nicht gewahrt werden, sowohl Übersetzer als auch Kunden/Klienten sind dadurch befangen. Darüber hinaus haben diese oft eine geringe Fach- und Sachkenntnis, Fachausdrücke sind unbekannt, was zu unvollständigen Übersetzungen führen kann. Als Lösungsmöglichkeit wurde die Inanspruchnahme der Einsatzzentrale Interkulturelle Vermittlung und Sprach- und Kulturmittlung genannt, deren gute Arbeit in den Arbeitsgruppen betont wurde. Die jetzige Leistung beschränkt sich aber auf Beratungs- und Diagnosegespräche. Dieses Angebot wurde in den Arbeitsgruppen als deutlich unzureichend bezeichnet und eine Ausweitung bzw. Ausdehnung gefordert. Daher wird der Einsatz von professionellen Sprach- und Integrationsmittlern/-innen als überaus sinnvoll und notwendig erachtet. Im Hinblick auf die Unterschiedlichkeit der Institutionen sollten die Lösungen bedarfsorientiert ausgerichtet sein. Dabei ist Folgendes zu beachten:

- Professionalisierung der Ausbildung
- Einrichtung einer benutzerfreundlichen und kundenorientierten Vermittlungszentrale
- Anerkennung des Berufsbildes „Sprach- und Integrationsmittler/-in (SprInt)“
- finanzielle Absicherung für Einsätze von Sprach- und Integrationsmittlern/-innen
- ein breites Spektrum an Sprachen
- Entwicklung und Implementierung verbindlicher Strukturen.

Mit Blick auf die Erfahrungen, die im Rahmen des integrierten Handlungskonzeptes der Stadt Essen zur Förderung von Menschen mit libanesischem Zuwanderungshintergrund im Integrationsmanagement gemacht wurden, fasst Ulrich Engelen, Leiter der Sozialen Dienste im Jugendamt der Stadt Essen, die Anforderungen an SprInt folgendermaßen zusammen:

- Klarheit und Abgrenzung der Aufgaben und Rollen
- Qualifizierung im Kontext interkulturellen Dolmetschens
- Vermittlung von sozialpädagogischen und sozialräumlichen Kompetenzen (Fachkräftegebot des SGB VIII)
- Sicherstellung einer engen fachlichen Begleitung über institutionelle Einbindung
- Profilierung der Tätigkeit und des Status
- Entwicklung eines detaillierten Qualitätsstandards und eindeutigen Aufgabenprofils.

Bis zum Jahr 2015 soll eine professionelle SprInt-Vermittlungszentrale eingerichtet und etabliert sein.

„SprIntpool-Transfer“ - Professionelle Sprach- und Integrationsmittlung - Eine neue Dienstleistung für die Fachkräfte im Bildungs-, Sozial- und Gesundheitswesen

Antje Schwarze, wissenschaftliche Mitarbeiterin, SprInt-Transfer, Diakonie Wuppertal

SprInt-Transfer – ein bundesweites Modellprojekt – Ziele und Rahmenbedingungen

Transferzentrum Sprach- und Integrationsmittlung

- Die Migrationsdienste der Diakonie Wuppertal bilden seit 2002 Migranten/innen zu professionellen Sprach- und Integrationsmittlern aus.
- In mehreren EU-Projekten wurde das Curriculum dafür entwickelt und erprobt.
- Die Qualifizierung in Wuppertal wurde dreimal durchgeführt.
- Zuletzt in 2009-2010 sind 24 Migranten/-innen ausgebildet worden (in Kooperation mit ARGE Wuppertal und Bottrop und in Abstimmung mit dem Ressort für Zuwanderung und Integration Wuppertal).
- seit Januar 2011: **Vermittlungszentrale SprIntpool-Wuppertal** mit 17 Angestellten; SprInt als bundesweites Pilotprojekt

Transferzentrum - Sprach- und Integrationsmittlung - Bundesweiter Transfer

Seit 2009 wird das erprobte Qualifizierungs-Konzept auf weitere Kommunen übertragen. Dazu unterstützen und beraten wir lokale Kooperationspartner:

- Beratung zur Vorbereitung und Durchführung einer Qualifizierung
- Bereitstellung des Durchführungshandbuches (Curriculum)
- Begleitung beim kommunalen Sensibilisierungsprozess von Entscheidern und Auftraggebern
- Unterstützung bei der Entwicklung von Finanzierungsmodellen
- Hilfe beim Aufbau von lokalen Vermittlungspools.

Das SprIntpool Transfer Netzwerk

Aufbau von zehn Vermittlungszentralen mit professionellen SprInt

SprInt – Standorte - Strategische Partner

SprIntpool-Standorte

- Aachen
- Erfurt
- Leipzig
- Wuppertal

SprInt-Standorte

- Augsburg
- Berlin-Brandenburg
- Düsseldorf
- Essen
- Göttingen
- Rostock



EIF Projekt Sprintpool-Transfer - 12 Partner – eine Strategie

- Aufbau von zehn Vermittlungszentralen mit professionellen Sprint (Strukturen für einen schnellen und effizienten Zugriff auf Sprach- und Integrationsmittler/-innen)
- Etablierung bundesweiter Qualitätsstandards durch Qualifizierung und Zertifizierung von Sprach- und Integrationsmittlern/-innen und Berufsbildentwicklung
- Aufbau eines bundesweiten Netzwerks Sprintpool-Transfer

Verständigungsprobleme und Lösungsansätze

Folgen von Verständigungsproblemen in der Arbeit mit Migranten/-innen

Mangelnde Verständigung ist eine wesentliche Barriere bei der Integration von Einwanderern in Deutschland. Viele Studien haben häufige sprachliche und kulturelle Barrieren in Beratungs- und Behandlungssituationen nachgewiesen. Folgen:

- erhöhte Kosten und Versorgungsdefizite
 - schlechtere Qualität der Behandlung/Beratung
 - kostenintensive Mehrfachberatungen
 - längere Verweilzeiten
 - gegenseitiges Unverständnis, Unsicherheit und Misstrauen
 - Frustrations- und Ablehnungserlebnisse auf beiden Seiten
 - Vermeidungsverhalten von Fachkräften
- ⇒ **großer Handlungsbedarf, belegen die zahlreichen Lösungsansätze**

Bisherige Lösungsansätze

- mehrsprachiges unqualifiziertes Personal („Putzfrau“ u.a.)
 - mehrsprachiges Fachpersonal
 - Laiendolmetscher aus Verwandtschaft oder Bekanntenkreis (Kinder)
 - ehrenamtliche Sprach- und Kulturmittler/ - Lotsen etc.
 - Listen von Mitarbeitern mit verschiedenen Sprachkenntnissen
 - Einsatz von universitär ausgebildeten Dolmetschern/-innen
- ⇒ **keiner der Ansätze deckt allein den Bedarf an Qualität und Verfügbarkeit von Vermittlungstätigkeit**

Lösung: Verständigung durch Laiendolmetscher

- Laiendolmetscher aus Verwandtschaft oder Bekanntenkreis
- ehrenamtliche Kräfte mit Kurzzeit-Ausbildung
- mehrsprachiges Personal (keine Fachkräfte, Putzfrau, Küchenpersonal)

Problematik

- Qualitätssicherung (Verzerrungseffekte)
- zumeist nur für ein fachliches Thema ausgebildet
- Überforderung wegen fehlender bzw. wenig umfangreicher Qualifizierung
- Unsicherheiten bei Haftungsfragen
- bei Verwandten: keine Neutralität, Loyalitätskonflikte
- bei Ehrenamtlichen: Problem der Fluktuation, Erreichbarkeit

Professionelle Lösungsansätze zur Verständigung

- Listen von Mitarbeitern/-innen mit verschiedenen Sprachkenntnissen
- mehrsprachiges Fachpersonal für die häufigsten Sprachen
- Qualifizierung und Aufbau von internen Vermittlungspools (Klinikum München, Uniklinik Hamburg-Eppendorf)

Problematik

- Verfügbarkeit
- i.d.R. keine Ausbildung zum Dolmetschen
- Neutralität / Rollenkonflikte
- nicht alle Sprachgruppen werden abgedeckt

Unsere Lösung zur Ergänzung der bereits bestehenden Möglichkeiten:

Einsatz von professionell ausgebildeten Sprach- und Integrationsmittlern

- im Rahmen einer bundeseinheitlich geregelten Berufsordnung
- tarifliche Eingruppierung / Honorierung
- eindeutige Abgrenzung zu anderen Berufsbildern (z.B. Sozialarbeiter/-innen, Dolmetscher/-innen)

Bundesarbeitsgruppe Berufsbildentwicklung Sprach- und Integrationsmittler/-in

In 2005 haben sich Projektträger zur Arbeit an der Berufsbildentwicklung zusammengeschlossen.

Gründungsmitglieder waren:

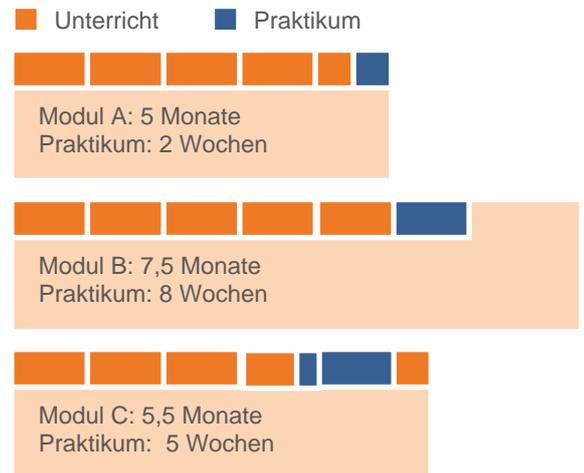
- Diakonie Wuppertal
 - Gemeindedolmetscherdienst Gesundheit Berlin e.V.
 - Interkulturelles Büro der Wissenschaftsstadt Darmstadt
 - Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf
 - Bikup gGmbH, Köln
- ⇒ **Leitung: Bundesministerium für Arbeit und Soziales**



Ausbildung und Berufsbild der Sprach- und Integrationsmittler/-innen bundesweiter Qualitätsstandard

Die Qualifizierung der Diakonie Wuppertal (auf Grundlage des Entwurfs Fortbildungsordnung der BAG)

- Vollzeit-Qualifizierung
- Regelstudienzeit: 18 Monate
- ca.2000 Unterrichtseinheiten in 20 Fächern in drei Modulen
- 3 Praktika in Institutionen des Bildungs-, Sozial- und Gesundheitswesens
- Kennenlernen der Institutionen
- Umsetzung des theoretisch erworbenen Wissens
- erste Praxiseinsätze



Das Curriculum

Insgesamt 20 verschiedene Fächer sind nach den Kernkompetenzen eines Sprach- und Integrationsmittlers ausgerichtet.

Unterrichtsfächer u.a.:

- Bildungs-, Sozial- und Gesundheitswesen: Rechtliche Grundlagen und Strukturen
- Deutsch, Grundlagen der Sprach- und Integrationsmittlung, Interkulturelle Kommunikation, Dolmetschtraining
- Reflexion eigener Migrationserfahrungen, soziokulturelle Sensibilisierung
- Migrationssoziologie, Geschichte, Gesellschaftskunde, EDV
- Bewerbungstraining, Coaching

SprInt-Zertifikat - einheitliche Abschlussprüfung (durch Lehrende von drei Hochschulen) - Prüfungsmodalitäten und Zertifikat

- Die Qualifizierung endet mit einer Abschlussprüfung durch externe Prüfer:
Bildung/Soziales: Alice Salomon Hochschule Berlin,
Dolmetschen: Johannes Gutenberg Universität Mainz,
Gesundheit: Universitätsklinik Hamburg-Eppendorf
- die Prüfung besteht aus einem schriftlichen, einem mündlichen und einem praktischen Teil
- die Prüfung orientiert sich an den Anforderungen und Kernkompetenzen der bundesweiten Fortbildungsordnung (Produkt der BAG)
- die Prüfung wird an allen SprInt-Standorten gleich durchgeführt.

Tätigkeit der Sprach- und Integrationsmittler/-innen

- **fachspezifisch dolmetschen** im Bildungs-, Sozial- und Gesundheitswesen
- **soziokulturelle Vermittlung** zwischen deutschen Fachkulturen und den Herkunftskulturen der Migranten/-innen (z.B. Umgang mit Krankheit, Geschlechterrollen, Tabus, Scham)
- Analysieren von Gesprächssituationen und **angemessene Intervention** bei Kommunikationsstörungen
- **Assistieren von Fachkräften** in der Sozialen Arbeit mit Migranten/-innen

Berufsethik Sprint

- Schweigepflicht
- Neutralität
- Allparteilichkeit
- Professionalität
- Transparenz: Darlegung der persönlichen, verwandtschaftlichen und beruflichen Beziehungen zu den anwesenden Personen

Arbeitsfelder für Sprach- und Integrationsmittler/-innen - breites Einsatzspektrum

1. Gesundheitswesen

- in Kliniken, z.B. bei der Patientenaufklärung, Anamnese, in therapeutischen Settings...
- im Gesundheitsamt, Präventionsarbeit

2. Sozialwesen

- Behörden: Jugend-, Sozialamt, ARGE, Arbeitsagentur, ...
- Freie, Öffentliche und Private Träger: Beratungsstellen, Projekte, ...

3. Bildungswesen

- Schulen, Kindertageseinrichtungen, Übergang Schule-Beruf

4. Mitarbeit in Projekten mit der Zielgruppe Migranten

- Elternarbeit, muttersprachliche Begleiter
- Jugendprojekte, Übergang Schule-Beruf, Gesundheitsprojekte

Ziel: Der neue Beruf Sprach- und Integrationsmittler/-in

- einheitliche Ausbildung mit Mindestanforderungen
- Erlass einer Fortbildungsverordnung nach § 53 Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Was bietet ein formalisiertes Berufsbild?

- bundesweite Qualitätsstandards für Qualifizierung und Zertifizierung der Ausgebildeten
- rechtliche Absicherung der Einsätze
- tarifliche Eingruppierung / Honorierung bietet eine angemessene Bezahlung für eine komplexe und anspruchsvolle Aufgabe
- ermöglicht eine langfristig angelegte Zusammenarbeit für Fachkräfte (komplexe Fälle)
- Berufsperspektive für Migrantinnen und Migranten mit Vorqualifikationen/ Anschlussfähigkeit (FH Studium)

Für das Berufsbild setzen wir uns in einer bundesweiten Arbeitsgruppe ein.

Zugangsvoraussetzungen zur Sprint – Wuppertal Qualifikation

- Leistungsempfänger/-in nach ALG II (aufgrund der Förderung)
- eigener Migrationshintergrund
- Deutschkenntnisse (B2)
- gute Kenntnisse mindestens einer Muttersprache
- mindestens Realschulabschluss oder vergleichbarer Abschluss des Herkunftslandes
- Berufserfahrungen (von Vorteil im Sozial-, Gesundheits- oder Bildungsbereich – auch aus dem ehrenamtlichen oder privaten Bereich)



Vorteile für den Kostenträger

- Verweildauer und Beratungszeit sinkt
- Kosten-Nutzen-Relation der Behandlung/Beratung wird verbessert
- Patienten-/Klienten-/Kundenzufriedenheit verbessert sich
- Qualität der Behandlung/Beratung nimmt zu
- Kosten sparen durch Zeitersparnis beim Fachpersonal
- messbare Erhöhung der Effektivität
- Qualitätssicherung durch standardisierte Dienstleistung
- Erfüllung des gesetzlichen Versorgungsauftrages auch bei Migranten
- Verbesserung in der Annahme von Präventionsangeboten

Bereich des Gesundheitswesens - Vorteile für Klienten/Patienten

- Hemmschwelle für Kontaktaufnahme sinkt
- Muttersprache unterstützt Aufbau einer tragfähigen Vertrauensbeziehung
- geeignetes Gesprächsklima für vertrauliche Gespräche wegen Schweigepflicht und Neutralität der Mittler (Problematik bei Familienangehörigen oder Laiendolmetschern)
- Verständigung über komplexe Probleme wird möglich
- Vermeiden von Reibungsverlusten bei der Vermittlung zu komplementären Angeboten

Sprint – Instrument der Interkulturellen Öffnung (IKÖ)

Sprint sind eine sinnvolle Ergänzung zu den gängigen Instrumenten der IKÖ im Rahmen des Interkulturellen Personalmanagements:

- (Personalauswahl) muttersprachliches Fachpersonal
- (Personalentwicklung) unterstützen Trainings zur Interkulturellen Kompetenz/ Diversity und Lernprozesse
- Sprint sind Teil einer modernen Willkommenskultur in einer Kommune

=> Sprint braucht aber zur Etablierung die Unterstützung aller Institutionen und Einrichtungen, der Politik etc.

Anforderungen an eine Sprint Vermittlungszentrale

Was brauchen Fachkräfte? Wann bestellen und bezahlen sie professionelle Sprint?

- das Angebot muss attraktiv sein
- einfache Buchung
- Leistungsfähigkeit (Absagen nur ausnahmsweise)
- hohe Erreichbarkeit (Optimum 24 Stunden an 7 Tagen der Woche)
- Schnelligkeit (kurzer Vorlauf)
- fairer Preis (im Rahmen der eigenen Fachbranche)
- hohe, gleichbleibende Qualität der Dienstleistung
- adäquate Vermittlung (Sprache, Geschlecht, Branchenkenntnis)
- eine Pool-Lösung wird in den meisten Fällen bevorzugt
(Ergebnisse einer bundesweiten qualitativen Arbeitgeberbefragung, die professionelle Sprach- und Integrationsmittler/-innen einsetzen, BAG)

Der Sprintpool:

stadt-/regionsweiter Vermittlungsservice für Sprach- und Integrationsmittler/-innen

- zugänglich für alle Institutionen und Einrichtungen in einer Region
- die Vermittlungszentrale reduziert Suchkosten für die Auftraggeber/Kunden und vereinfacht die Organisation der Einsätze
- Kunden erhalten einen Ansprechpartner für Einsatzbestellung und Abrechnung
- bietet vielfältiges Sprachangebot
- kann den vorhandenen Bedarf an kultursensiblen Dolmetsch-Einsätzen in einer Region abdecken
- professionell organisiert (Online-Bestellung und Einsatz moderner Vermittlungssoftware)
- Abrechnungswünsche für größere Institutionen können berücksichtigt werden.

Chancen bieten – Grenzen setzen - Integriertes Handlungskonzept zur Förderung der Integration von Menschen mit libanesischem Zuwanderungshintergrund

Ulrich Engelen, Leiter der Sozialen Dienste, Jugendamt der Stadt Essen



Hintergrund

Hintergrund für die Entwicklung eines integrierten Handlungskonzeptes zur Förderung der Integration von Menschen mit libanesischer Zuwanderungsgeschichte im Herbst 2007 waren zum Teil massive ordnungsbehördlich und strafrechtlich relevante Vorkommnisse, die sehr deutlich auf misslungene, beziehungsweise nicht aktiv betriebene Integrationsbemühungen eines Teils der mit libanesischem Hintergrund in der Stadt lebenden Einwohner/-innen hindeuteten. Die politischen Gremien und Organe der Stadt, wie auch die behördlich mit der Zielgruppe befassten Stellen, hatten die Probleme wiederholt intensiv besprochen und zugleich verdeutlicht, dass ein entschlossenes Gegensteuern vonnöten sei, um das Entstehen oder gar die Verfestigung parallelgesellschaftlicher Tendenzen zu verhindern.

Unter Leitung und Moderation von Prof. Dr. Horst Bossong von der Universität Duisburg-Essen wurde eine interbehördliche Steuerungsgruppe eingerichtet mit dem Ziel, ein Handlungskonzept zur Integration der Menschen mit libanesischem Zuwanderungshintergrund zu entwickeln.

Die an der Erarbeitung des Handlungskonzeptes Beteiligten gingen einvernehmlich von folgenden übergeordneten Zielen aus:

- die feststellbaren Integrationserfolge von Menschen mit libanesischem Zuwanderungshintergrund zu stärken, sowie gut gelungene Integrationsprozesse zu würdigen;
- andererseits die vorhandenen Integrationsdefizite eindeutig zu benennen und offensiv anzugehen;
- klare und widerspruchsfreie Botschaften in der Delinquenzprävention und bei der Strafverfolgung;
- Integrationsangebote müssen der Zielgruppe nahegebracht werden;
- vorhandene Integrationsangebote müssen überprüft, ggf. diversifiziert und eventuell neue und/oder zusätzliche Anbieter gewonnen werden;
- der Grundsatz: „Fördern und Fordern!“ soll ebenso gelten wie die Handlungsprämisse „Chancen bieten, Grenzen setzen!“.

Aus Sicht der Steuerungsgruppe war die Organisation eines Integrationsmanagements ein ganz entscheidender Bestandteil des integrierten Handlungskonzeptes. Diese Organisationseinheit ist einerseits verantwortlich für die Einleitung, Steuerung und das Controlling einer konsequenten Umsetzung zielgerichteter Integrationshilfen, andererseits bei Missachtung der Integrationsvereinbarungen und Nichtbeachtung der Rechtsordnung für die Steuerung absolut zeitnaher und behördenübergreifender Interventionsmaßnahmen. Diese zentrale Steuerungsfunktion kann nach Auffassung der Steuerungsgruppe nur von der Stadt Essen in ihrer Letztverantwortung für die Erfüllung hoheitlicher Aufgaben wahrgenommen werden. Die organisatorische Verankerung des Integrationsmanagements im kommunalbehördlichen Sektor reduzierte die Schnittstellenproblematik zwischen den beiden Säulen

„Förderung/Hilfen“ und „Interventionen/Sanktionen“ durch kurze Kommunikations- und Handlungszeiten sowohl zwischen den stadtinternen als auch den wesentlichen externen Handlungsakteuren anderer beteiligter Behörden und Träger.

Die Arbeitsgruppe „Integrationsmanagement“ wurde im Jugendamt angesiedelt. Bestandteil der Arbeitsgruppe sind zwei Stellen für interkulturelle Vermittlung.

Rolle und Funktion von interkulturellen Mittlern/-innen bei der Umsetzung des Handlungskonzeptes „Chancen bieten – Grenzen setzen“

Intern

- Tandem: Casemanager und interkulturelle Vermittler
- Einbindung der interkulturellen Mittler/-innen in das Team
- Handlungssicherheit auf beiden Seiten.

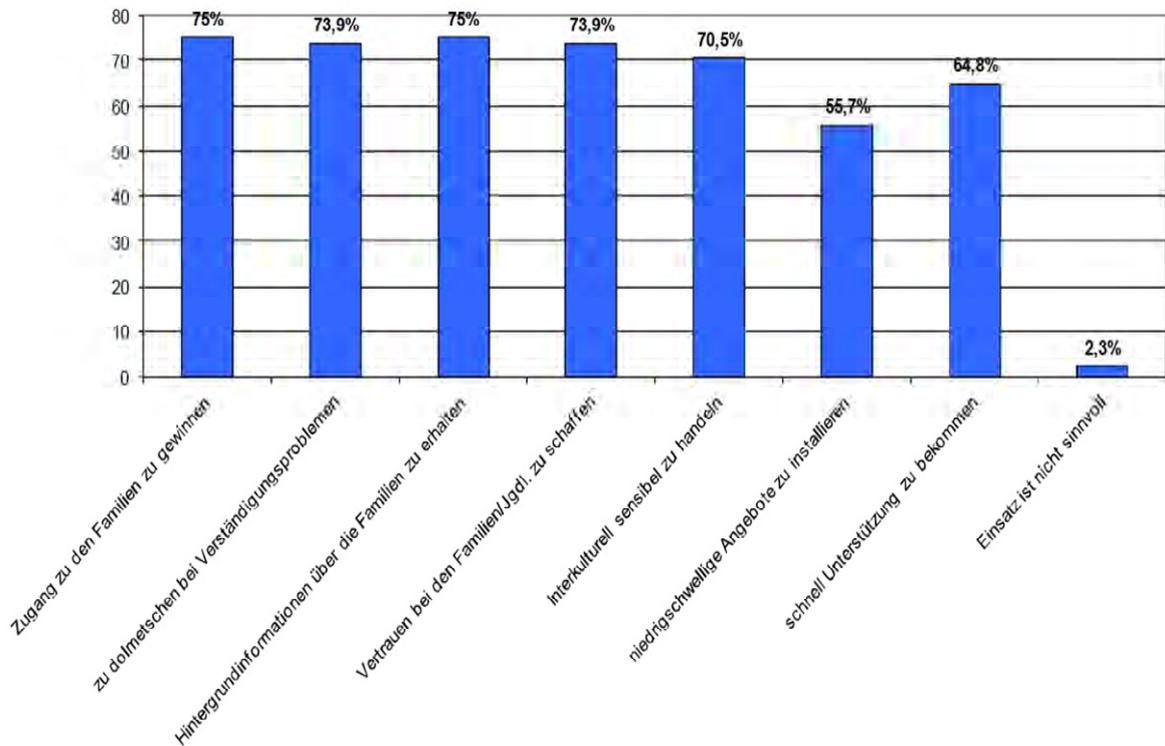


Extern

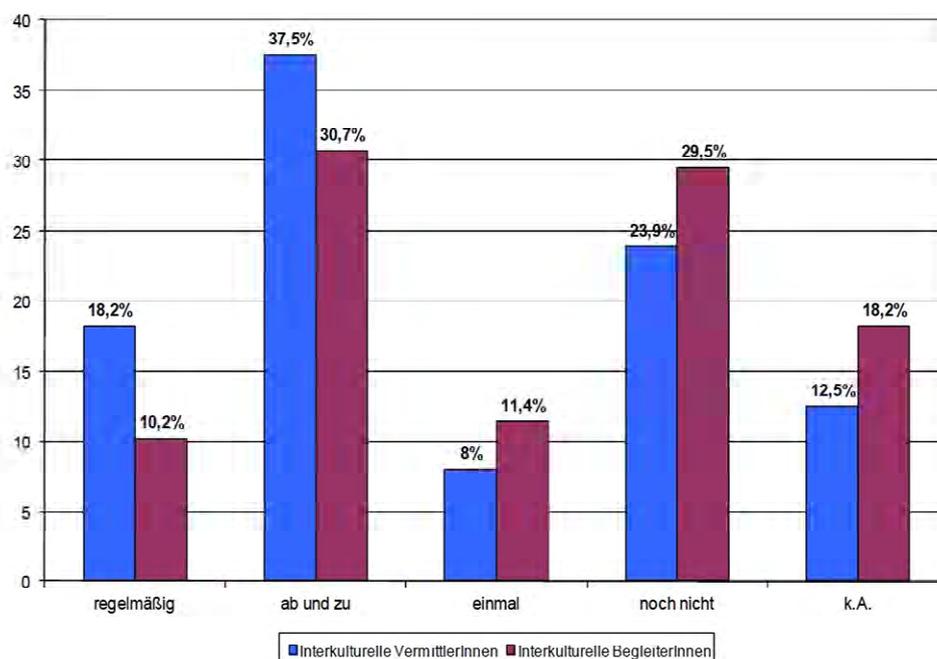
- interkulturelle Mittler/-innen sind Türöffner und Identifikationspersonen für Mitglieder ihrer Community
- Bekanntheit und Vertrauen in der Community
- Vorbilder in der Community

Die folgenden Grafiken veranschaulichen, in welchen Bereichen und mit welcher Häufigkeit die Fachdienste mit interkulturellen Mittlern/-innen bzw. interkulturellen Begleitern/-innen kooperieren:

Die Zusammenarbeit mit den Interkulturellen MittlerInnen / Interkulturellen BegleiterInnen ist hilfreich, um... (n=88)



Wie oft haben Sie in den vergangenen zwei Jahren mit den Interkulturellen MittlerInnen / Interkulturellen BegleiterInnen zusammengearbeitet? (n=88)



Aufgrund der Erfahrungen des Integrationsmanagements werden folgende Anforderungen an Sprint gestellt:

- Klarheit und Abgrenzung der Aufgaben und Rollen
- Qualifizierung im Kontext interkulturellen Dolmetschens
- Vermittlung von sozialpädagogischen und sozialräumlichen Kompetenzen (Fachkräftegebot des SGB VIII)
- Sicherstellung einer engen fachlichen Begleitung über institutionelle Einbindung
- Profilierung der Tätigkeit und des Status
- Entwicklung eines detaillierten Qualitätsstandards und eindeutigen Aufgabenprofils.



10 Jahre Einsatzzentrale Interkulturelle Vermittlung und Sprach- und Kulturmittlung

Barbara Paaßen, RAA/Büro für interkulturelle Arbeit der Stadt Essen – Projektleiterin Sprint Essen

Entwicklung

- 1995 Beschwerden deutscher Anwohner über „lärmende und unordentliche Ausländer“
- 1997 Auftrag an eine Projektgruppe zur Entwicklung eines Programms zur Bearbeitung kleinräumiger sozialer Konfliktlagen
- 2002 24 Interkulturelle Vermittlern/-innen werden geschult
- 2003 Einrichtung Einsatzzentrale Interkulturelle Vermittlung
- 2005 Qualifizierung von 22 Sprach- und Kulturmittler/-innen
- 2012 42 Vermittlerinnen und Vermittler, 34 Sprachen und Dialekte

Hintergrund

Zunächst wurde 1995 ein dezernats- und institutionsübergreifendes Pilotprojekt mit strategischen und operativen Aufgaben zur Entschärfung von ethnisch aufgeladenen sozialen (Wohn-)Konflikten zwischen Einheimischen und sozial benachteiligten Großfamilien libanesischer Herkunft gestartet.

Zwei Jahre später erhielt die Projektgruppe den Auftrag, ein umfassendes Programm zur Vermittlung ähnlicher kleinräumiger sozialer Konfliktlagen im gesamten Stadtgebiet zu entwickeln und konstruktiv zu bearbeiten. Entscheidend bei der Entwicklung waren die Erfahrungen, die zwei arabischsprachige Kontaktpersonen, die dann hauptamtlich bei der Stadt Essen als Interkulturelle Vermittler eingestellt wurden, mit in die Konzeptentwicklung einbrachten. Dreh und Angelpunkt ist und bleibt der Zugang über Menschen, die in der Kultur und Sprache der Beteiligten zu Hause sind.



Lösungsansatz: Interkulturelle Vermittlung und Sprach- und Kulturmittlung

Seit 2003 arbeiten Interkulturelle Vermittler/-innen und Sprach- und Kulturmittler/-innen auf Honorarbasis und werden fachlich begleitet. Die Einsatzzentrale wird als Kooperation mit dem Diakoniewerk Essen bei der RAA/Büro für interkulturelle Arbeit betrieben und aus Mitteln zur Umsetzung des Konzeptes für die interkulturelle Arbeit in der Stadt Essen (IKK) finanziert.

Interkulturelle Konfliktvermittler/-innen arbeiten mit der Methode der interkulturellen Mediation hauptsächlich in den Konfliktfeldern Nachbarschaft und Familie. Sie verfügen über langjährige Erfahrung und unterstützen die Konfliktparteien dabei, gemeinsam eine für beide Seiten zufriedenstellende Lösung zu erarbeiten.

Sprach- und Kulturmittler/-innen fungieren als Brückenbauer bei sprachlichen und/oder kulturellen Verständigungsschwierigkeiten. Im Gegensatz zur reinen Dolmetschertätigkeit übersetzen Sprachmittler/-innen nicht wortwörtlich, sondern sinngemäß unter Berücksichtigung kultureller Hintergründe. Die Überwindung von Sprachbarrieren und die Berücksichtigung kultureller Sichtweisen sind Voraussetzungen für die Umsetzung wirksamer Förderpläne. Die Sprach- und Kulturvermittler/-innen unterstützen Mitarbeiter/-innen von Institutionen, u.a. Kindergärten, Schulen, Jugendamt und dem Gesundheitsbereich bei der sprachlichen und kulturellen Verständigung.

Wer kann die Leistungen in Anspruch nehmen?

Im Fall einer Streitigkeit oder eines Konfliktes genügt ein Anruf bei der Einsatzzentrale. Diese Möglichkeit nutzen Einwohnerinnen und Einwohner der Stadt Essen ebenso wie Institutionen. Die Einsatzzentrale wird umgehend eine/n kompetente/n interkulturelle/n Vermittler/-in beauftragen. Sprach- und Kulturmittler/-innen dienen ausschließlich der Unterstützung von Mitarbeitern/-innen von Institutionen. Auch sie wenden sich an die Einsatzzentrale. Die Leistungen sind für alle Beteiligten freiwillig und kostenlos.

Qualifizierung

Der erste Qualifizierungsblock erfolgte im Jahr 2002 mit insgesamt 24 Personen mit Migrationshintergrund zu interkulturellen Vermittlerinnen und Vermittlern. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden nach verschiedenen Kriterien ausgewählt. So wurde auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen, Sprachkenntnisse, Alter, aber auch auf Zeitkapazitäten und Erfahrungen in der sozialen Arbeit der Bewerberinnen und Bewerber geachtet. Die Schulungen hatten einen Umfang von 200 Stunden in den Bereichen Mediations- und Kommunikationstechniken sowie Staatsbürgerkunde und Recht. 2005 wurde das Angebot ausgeweitet. Weitere 22 Personen wurden ausgewählt und als Sprach- und Kulturmittler/-innen qualifiziert. Nach der Vermittlung von Grundlagenkenntnissen des Dolmetschens, des deutschen Bildungssystems und Inhalten der Bildungsvereinbarung, die Kindertagesstätten mit den Eltern abschließen, folgten praktische Übungen, die auf die Psychologie des Übersetzens eingingen. Dieser erste Block hatte einen Umfang von 40 Stunden. 2010 wurden die Sprach- und Kulturmittler/-innen im Rahmen einer Nachschulung mit den Grundlagen der interkulturellen Konfliktvermittlung vertraut gemacht, wodurch nun ein umfassender Honorarkräftepool von 42 Personen mit 32 Sprachen und Dialekten zur Verfügung steht. Ein Bestandteil des Konzeptes sieht außerdem vor, den auf Honorarbasis Beschäftigten regelmäßige Supervisionen und bei Bedarf Nachschulungen anzubieten.

Anfragen im Jahr 2012

| | I. Quartal | II. Quartal | III. Quartal | IV. Quartal | gesamt |
|---|------------|-------------|--------------|-------------|------------|
| Interkulturelle Vermittlung | 9 | 14 | 5 | 15 | 43 |
| Sprach- und Kulturmittlung | | | | | |
| - Gesundheit | 17 | 23 | 28 | 35 | 103 |
| - Bildung | 39 | 39 | 37 | 50 | 165 |
| - ASD | 29 | 37 | 29 | 25 | 120 |
| Sonstige (soziale Einrichtungen, Polizei etc.) | 12 | 11 | 17 | 11 | 51 |
| gesamt | 106 | 124 | 116 | 136 | 482 |

Entwicklung

| | Interkulturelle Vermittlung | Sprach- und Kulturmittlung |
|------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| 2003 (Start: 01.05.2003) | 47 | --- |
| 2005 | 99 | --- |
| 2006 | 88 | 133 |
| 2008 | 78 | 269 |
| 2010 | 45 | 328 |
| 2012 | 43 | 439 |

Fazit

Die Erfahrungen bei der Bearbeitung der unterschiedlichen Konfliktlagen zeigen, dass der Einsatz von kulturell und sprachlich Zugehörigen nicht nur hilfreich, sondern oftmals erforderlich ist. Während es z.B. deutschen Nachbarn, die Streit untereinander haben, möglich ist, Schiedsmänner zur Streitschlichtung anzurufen, sind diese bei den oben genannten Konflikten schlicht überfordert.

Die Einrichtung der Einsatzzentrale hat dazu beigetragen, dass in Essen eine effektive Struktur zur Bearbeitung von interkulturellen Fragestellungen und Konflikten etabliert werden konnte.

Die Anzahl der Anfragen verdeutlicht den Handlungsbedarf in diesem Bereich. In Einzelgesprächen beurteilten des weiteren Bürgerinnen und Bürger, wie auch Institutionen, die schnelle Kontaktaufnahme – in der Regel noch am selben Tag – sowie die umfassende Intensität der Bearbeitung als sehr positiv.

Eine vergleichende Studie zu Sprach- und Kulturmittlung in verschiedenen Europäischen Ländern kommt zu dem Ergebnis, dass ein einheitliches Berufsbild in Deutschland bisher an der bestehenden Vielfalt an Abrechnungsverfahren, die von der Ehrenamtlichkeit bis hin zur Festanstellung reichen, und der Unterschiedlichkeit von Qualifizierungen scheitert. Daran muss zukünftig gearbeitet werden, auch um potenziellen Arbeitgebern eine Entscheidung für eine Einstellung zu erleichtern.

Die Notwendigkeit der Unterstützung durch Vermittler/-innen, die sowohl sprachliche, aber auch kulturelle Brücken bauen, steht für die meisten Fachdienste außer Frage.

Ein großes Anliegen war uns von Anfang an, die Vermittler/-innen nicht nur als Honorarkräfte beschäftigen zu können. Die Möglichkeit einer Professionalisierung verbunden mit der Zielsetzung des bundesweiten SprInt-Transfer-Projektes zur Anerkennung des Berufsbildes Sprach- und Integrationsmittler/-in führte uns zu der Entscheidung, uns an dem Projekt SprInt zu beteiligen.

Wir sind zuversichtlich, die gesetzten Ziele gemeinsam im Netzwerk erreichen zu können und erhoffen uns für Essen eine erfolgreiche Qualifizierungsmaßnahme und vor allem eine anschließende Beschäftigungsmöglichkeit für die Sprach- und Integrationsmittler/-innen.



Arbeit in den Kleingruppen

Marissa Turaç, SprInt Essen

In den drei thematischen Arbeitsgruppen Bildung, Soziales und Gesundheit wurden folgende Fragestellungen bearbeitet:

1. Ausgangslage

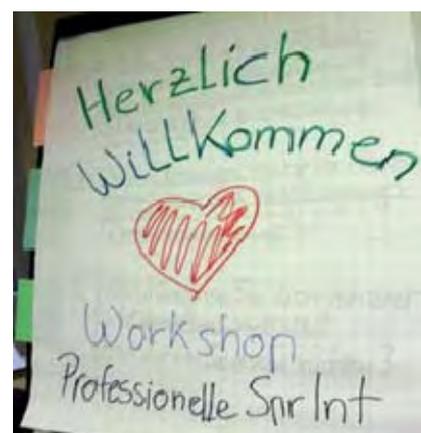
Wie hoch ist der Anteil von Kunden/Klienten mit Migrationshintergrund in Ihrem Arbeitsbereich? Wie schätzen Sie die Entwicklung bis 2020 ein?

2. Erfahrungen und Lösungswege zur Verständigung mit Migranten/-innen

Welche Lösungen bietet Ihr Arbeitsbereich derzeit bei Verständigungsproblemen an? Wo sehen Sie Optimierungsbedarf und was läuft schon gut?

3. Ausstattung/Qualität einer SprInt Vermittlungszentrale

Was wünschen Sie sich von einer SprInt Vermittlungszentrale? Wann würden Sie diese nutzen?



zu 1. Ausgangslage

Je nach Stadtteil und Arbeitsfeld liegt der Anteil von Migrant*innen in den jeweiligen Arbeitsbereichen im Schnitt zwischen 20% und 40%, Tendenz steigend auf 40% bis 60%. Grund hierfür sehen die Teilnehmer*innen in der wachsenden Geburtenrate bei Migrantinnen und in der europäischen Binnenmigration.

In den **Arbeitsgruppen Bildung und Soziales** wurde berichtet, dass die Inanspruchnahme von Erzieherischen Hilfen sowie von Beratungsleistungen des ASD im Bereich Innenstadt und Nordviertel von Klienten mit Migrationshintergrund aktuell bei 30% - 50% liegen. In der Erziehungsberatung liegt der Anteil bei 40%. Für 2020 wird der Anteil auf 60% und mehr geschätzt. In Kindertageseinrichtungen liegt der Anteil bei unter 6-Jährigen bei ca. 50%. In einer Kindertagesstätte in Altendorf beträgt der Anteil von Kindern mit Migrationshintergrund sogar 80% bis 90%. Hier ist eine Verständigung zwischen Fachkräften, Eltern und Kindern kaum möglich. Umso notwendiger erweist sich in diesem Fall der Sprach- und Integrationsmittler an einigen Kindertageseinrichtungen.

Grundschulen im Nordviertel verzeichnen einen Anteil von 50% an Kindern mit Migrationshintergrund, deren Familien Kontakt zum ASD haben.

Die Regionale Schulberatungsstelle der Stadt Essen verzeichnet einen gleich bleibenden Anteil von ca. 30% bis 50% an Klienten mit Migrationshintergrund.

In einem Hebammenprojekt werden 15% bis 20% an Frauen mit Migrationshintergrund erreicht. Der Babybesuchsdienst hingegen kann aufgrund von Verständigungsschwierigkeiten kaum Familien mit Zuwanderungsgeschichte erreichen.

In Migrant*innenorganisationen, die eine soziale Dienstleistung anbieten, liegt der Anteil von Kunden/Klienten mit Migrationshintergrund bei 80% bis 100%.

Teilnehmer*innen aus der **Arbeitsgruppe Gesundheit** vermuten, dass sich der Anteil älterer Migrant*innen bis 2020 verdreifachen wird. Sog. „Systemneulinge“, gemeint sind Neuzuwanderer, sind zudem mit dem deutschen Gesundheitssystem überfordert. Im Bereich Demenz ist die fehlende

Kommunikation höchst problematisch, da diese Erkrankung mit einem Verlust der Sprache einhergeht. Insbesondere die psychosoziale Beratung/ Psychotherapie beruht auf sprachlicher Verständigung. Hier ist eine eindeutige und klare Verständigung mit den Patienten/Klienten unabdingbar für den Heilungsprozess und die Beziehung zum/ zur Therapeut*in bzw. Berater*in.



Daraus lässt sich folgern, dass eine kultursensible Kommunikation in Beratungs- und Betreuungssettings für das Verhältnis zwischen Klienten/Patienten und Fachpersonal eine wichtige Funktion einnimmt. Ehrenamtliche Dolmetscher, Familienmitglieder oder Freunde von Klienten/Patienten/Kunden, sind hier wenig hilfreich. Gerade bei sensiblen Themen wünschen sich die Fachkräfte im Gesundheitswesen eine sichere, eindeutige und klare Verständigung, so auch in der Genderarbeit. Der Kinder- und Jugendgesundheitsdienst berichtet, dass fast die Hälfte aller Kinder (mit und ohne Migrationshintergrund) Störungen in einem oder mehreren Entwicklungsbereichen und jedes dritte eingeschulte Kind gesundheitliche Probleme aufweisen. Diese gesundheitlichen Mängel sind den Eltern nur zum Teil bekannt und werden daher nur unzureichend therapeutisch behandelt. Der Anteil an Kindern mit Migrationshintergrund ohne ausreichende medizinische Versorgung steigt ebenfalls an. Während deutsche Kinder und Kinder aus dem (west-)europäischen Ausland die niedrigste Rate an gesundheitlichen Störungen aufweisen (weil sie von den Fachdiensten als Zielgruppe gut erreicht und versorgt werden), fallen bei Kindern mit türkischer und außereuropäischer Herkunft die meisten gesundheitlichen Mängel auf. Sie sind am wenigsten in therapeutischer Behandlung.

Die aktuelle Sprach- und Kulturmittlung wird als behelfsmäßige Lösung angesehen, um die anstehenden Herausforderungen in der kultursensiblen Kommunikation zu lösen, so der Kommentar einer/s Teilnehmer/in. Der Einsatz von Sprach- und Integrationsmittlern/-innen könnte die vorhandenen Bedarfe im Gesundheitswesen decken.

zu 2. Erfahrungen und Lösungswege zur Verständigung mit Migrant*innen

Die Erfahrungen und der Umgang der Teilnehmer*innen mit sprach- und kulturbedingten Verständigungshemmnissen sind in allen drei Arbeitsgruppen identisch:

Geld für professionelle Dolmetscher fehlt. Eine professionelle Arbeit mit Klienten/Kunden/Patienten

ist oft nicht möglich. Viele Teilnehmer*innen nutzen den etablierten Dienst der Einsatzzentrale Interkulturelle Vermittler*innen und Sprach- und Kulturmittler*innen und des Diakoniewerks Essen. Diese sind immer kurzfristig verfügbar. Darüber hinaus wirken sie als „Türöffner“ und Brückenbauer zwischen den Fachdiensten und den Klienten mit Migrationshintergrund.

Sie ermöglichen einen guten Zugang in die Community und sorgen für eine kultursensible Verständigung mit den Familien. Die Erfahrungen der Teilnehmer*innen mit den Diensten der Einsatzzentrale der Interkulturellen Vermittler*innen und Sprach und Kulturmittler*innen sind durchweg positiv.



Folgende weitere Lösungsmöglichkeiten benennen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus den unterschiedlichen Fachbereichen zur Behebung von Sprachdefiziten:

- Dolmetscher-/Übersetzerpool auf Honorarbasis und durch ehrenamtliche Kräfte
- mehrsprachige Fachkräfte / Mitarbeiter/-innen mit türkischem, arabischem, russischem Migrationshintergrund
- Einsatz von Flexanbietern mit interkulturellem Personal
- Stadtteilmütter
- „Rucksackmütter“
- Integrationsmanagement der Stadt Essen
- Familienangehörige
- Einrichtung interner Pools
- vereidigte Dolmetscher
- Nachbarn
- mehrsprachige Formulare

Optimierungsbedarf wird insbesondere im systematischen, strukturierten und zentralisierten Ausbau einer SprInt-Vermittlungszentrale gesehen.

Folgende Aspekte wurden hierzu festgehalten:

- interkulturelles Dolmetschen als dauerhaftes und professionelles Angebot ausbauen und etablieren
- größere Verfügbarkeit der interkulturellen Vermittler/-innen, Sprach- und Kulturmittler/-innen der RAA/Büro für interkulturelle Arbeit und des Diakoniewerks sowie des Integrationsmanagements der Stadt Essen
- Planungssicherheit
- bessere Beschäftigungsverhältnisse für die Interkulturellen Mittler/-innen
- schnellere Vermittlung wünschenswert
- Angebot der RAA/Diakoniewerk weiter bereithalten – Curriculum optimieren
- langfristige Sicherung der Qualität und Finanzierung
- Fortbildungsangebot für Personal/Interkulturelle Öffnung
- Qualifizierung, Unterstützung, Beratung der Sprachmittler/-innen



zu 3. Ausstattung / Qualität einer SprInt Vermittlungszentrale

Der Bedarf für eine SprInt-Vermittlungszentrale wird von den Teilnehmern/-innen aufgrund der bereits in Punkt 1 und 2 beschriebenen Sachverhalte als besonders groß erachtet. Die Finanzierung einer SprInt-Vermittlungszentrale sowie die Kosten für die SprInt sehen sie als problematisch an. Vereinzelt wurden jedoch Vorschläge zu Finanzierungsmöglichkeiten gemacht, wie z.B. die Nutzung von Fallpauschalen, Einbindung von Krankenkassen-Verbänden, Stiftungen, Krankenhäusern und Kliniken.

Anforderungen an eine Sprint Vermittlungszentrale:

- schnelle und gute Erreichbarkeit
- schnelle, zuverlässige und unbürokratische Bearbeitung der Anfragen
- geringer Verwaltungsaufwand
- unproblematische Abwicklung bezüglich der Finanzierung
- Personalkontinuität im Einzelfall
- kulturübergreifende Einsätze
- kurzfristige Nutzungsmöglichkeiten
- Vielfalt an Sprachen und Migrationshintergründen
- Angebot von seltenen Sprachen z.B. Lingala oder Amharisch
- Betreuungsstellen brauchen einen schnellen und unmittelbaren Zugang zu SprInt – Kosten über Gerichte klären
- persönliche Ansprache sollte möglich sein
- qualitativ verbesserter Kulturtransfer und Verständigung – Finanzierung über Bildung
- qualitative Verbesserung der Arbeit in den Angeboten (Babybesuchsdienst); Öffentlichkeitsarbeit
- intensivere Ausbildung; Einbindung in Arbeitsstrukturen
- kostenfreie, neutrale qualifizierte Entwicklungs- und Beratungsgespräche
- Neutralität der SprInt
- Qualifizierung, versicherungspflichtige Beschäftigung, Dienst- und Fachaufsicht, ggf. Integration in Fachkräfteteams
- Kenntnisse über Bindungen und Rollen in Familien vermitteln, Abgrenzung, Nähe-Distanz, Wissen über deutsche Geschichte und Kultur
- gut qualifizierte, sich der eigenen Geschichte bewusste Mitarbeiter/-innen
- kollegiale Beratung und Austausch für SprInt
- Qualitätsstandards erarbeiten, abstimmen und festlegen
- SprInt so gut qualifizieren, dass sie bei Trägern eine Anstellung finden
- Rolle des Dolmetschers sollte hinreichend geklärt sein
- zum Standard sollte gehören: Vor- und Nachbereitungsgespräch zwischen SprInt und Träger (Kunde)
- Nutzung bei Sprachen außerhalb des eigenen Repertoires
- Zugänge zu den verschiedenen Kulturen über „Türöffner“ als stetiges Angebot (Thema Bildung)
- Prüfung, ob Videokonferenzen möglich sind
- Onlineverfahren für die Buchung der SprInt

Abschlussrunde

Die Fachkräfte stellten noch einmal dar, dass sie oftmals in der Arbeit mit Migranten/-innen an ihre sprachlichen aber auch kulturellen Grenzen stoßen. Ihre bisherigen Lösungen im Umgang mit der sprachlichen und kulturellen Vielfalt ihrer Klienten sind meist suboptimal.

In einigen Bereichen, wie zum Beispiel in therapeutischen Settings, wäre der Einsatz von Dolmetschern aus dem privaten Umfeld kaum noch zu verantworten. Auch wurde angemerkt, dass die Etablierung des Berufsbildes einen wichtigen Schritt darstellen würde. So wären die Fachkräfte bei dem Einsatz von SprInt sicher, dass bestimmte Qualitätsstandards gewährleistet wären. Bei dem derzeitigen Angebot verschiedener Dienste ist das nicht so.



Die anspruchsvolle Tätigkeit von SprInt sollte angemessen bezahlt werden. Die fehlenden oder oftmals komplizierten Finanzierungsmöglichkeiten wurden immer wieder angesprochen. Selbst wenn es vereinzelt die Möglichkeit einer Finanzierung gibt, ist der Verwaltungsaufwand oftmals höher als die eigentlichen Kosten. Wünschenswert wäre, wenn durch die Kommune ein Budget zur Inanspruchnahme für SprInt-Leistungen zur Verfügung gestellt werden könnte. Grundsätzlich bestand Einigkeit darüber, dass es zukünftig Lösungsmöglichkeiten für die fehlenden Kommunikationsmöglichkeiten mit Klienten/Patienten/Kunden geben muss. Die Buchung von SprInt konnten sich die meisten vorstellen. Das Verfahren sollte dabei möglichst unkompliziert sein.

Anhang

Einladung zum Workshop

SPRINT TRANSFER

PROFESSIONELLE SPRACH- UND INTEGRATIONSMITTLER/-INNEN

EINE NEUE DIENSTLEISTUNG FÜR DIE FACHKRÄFTE IM BILDUNGS-, GESUNDHEITS-
UND SOZIALWESEN IN DER RUHRMETROPOLE

Seit Anfang des Jahres 2012 beteiligt sich die Stadt Essen in Kooperation mit dem Diakoniewerk Essen an dem bundesweiten Projekt *SprIntpool-Transfer*.

SprIntpool-Transfer ist ein Verbundprojekt mit 13 Projektpartner/-innen in insgesamt neun Bundesländern. Im Rahmen des Projektes sollen in den nächsten drei Jahren die Standards von Sprach- und Kulturmittler/-innen professionalisiert und an die Bedarfe der Praxis angepasst werden. Mit der Alice-Salomon-Hochschule Berlin und dem Universitätsklinikum Hamburg Eppendorf wirken zwei renommierte Hochschulen bei der Festlegung der fachlichen Standards mit.

In den Städten der Ruhr-Region werden seit vielen Jahren Interkulturelle Vermittler/-innen sowie Sprach- und Kulturmittler/-innen im Bildungs-, Sozial- und Gesundheitswesen eingesetzt. Aufbauend auf bisherigen Erfahrungen soll deren Einsatz weiterentwickelt und an das neue Berufsbild "Sprach- und Integrationsmittler/-in" (*SprInt*) angepasst werden.

Sprach- und Integrationsmittler/-innen (*SprInt*) im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialdienst tragen dazu bei, Sprach- und Kulturbarrieren zwischen Fachpersonal und Ratsuchenden mit Zuwanderungsgeschichte zu überwinden. Sie verbessern und bereichern die interkulturelle Kommunikation in Regeldiensten und Einrichtungen. Gleichzeitig wird damit ein Beitrag zur interkulturellen Öffnung im Alltag der Institutionen geleistet. Mit dem Einsatz von zertifizierten Sprach- und Integrationsmittler/-innen wird somit den Fachkräften eine Dienstleistung zur Verfügung gestellt, die den wachsenden Anforderungen einer sprachlich und kulturell vielfältig geprägten Gesellschaft entspricht und gerecht wird.

In einem Workshop möchten wir Ihnen einen Überblick über die aktuellen Entwicklungen geben und gemeinsam mit Ihnen Perspektiven zur Etablierung eines überregionalen, professionellen Sprach- und Integrationsmittlerdienstes entwickeln. Wir laden Sie herzlich dazu ein, Ihre Erfahrungen und Fachkenntnisse einzubringen und freuen uns sehr auf Ihre Teilnahme!

Genauere Informationen entnehmen Sie bitte der nächsten Seite!

Anmeldung bitte per E-Mail Antwort oder mit angefügtem Fax-Formular.

marissa.turac@raa-interkulturellesbuero.essen.de

Workshop - Programm

PROFESSIONELLE SPRACH- UND INTEGRATIONSMITTLER/-INNEN

Montag, 14. Januar 2013, 9.30 - ca.13.00 Uhr
Evangelische Kirche in Essen, III. Hagen 39, Großer Saal, 45127 Essen

| | |
|-------------|---|
| 10.00-10.10 | Begrüßung Ulrich Leggereit Bereichsleiter für die Sozialen Dienste des Diakoniewerks Essen Grüßworte Dr. Helmuth Schweitzer Leiter RAA/Büro für interkulturelle Arbeit der Stadt Essen |
| 10.10-10.30 | "Sprintpool-Transfer" - Professionelle Sprach- und Integrationsmittlung - Ein neues Berufsbild - Mehrwert für Fachkräfte im Bildungs-, Sozial- und Gesundheitswesen Ute Hegener Projektgesamtleiterin Sprint-Transfer, Diakonie Wuppertal |
| 10.30-11.00 | Erfahrungen der Einsatzzentrale Interkulturelle Vermittlung und des Integrationsmanagements der Stadt Essen mit interkulturellen Einsatzkräften Ulrich Engelen Leiter der Sozialen Dienste des Jugendamtes der Stadt Essen Barbara Paaßen Projektkoordinatorin des Sprint-Transfer Teilprojektes Essen, RAA/Büro für interkulturelle Arbeit der Stadt Essen |
| 11.00-11.15 | Kaffeepause |
| 11.15-12.15 | Workshop: Sprach- und Integrationsmittler/innen - Erfahrungen und Perspektiven auf interkommunaler Ebene Moderation: Barbara Paaßen, Marissa Turaç, Ute Hegener Mitarbeiterinnen im Projekt Sprint |
| 12.15-12.30 | Vorstellung der Ergebnisse und Handlungsempfehlungen aus den Arbeitsgruppen |
| 12.30-13.00 | Verabredungen zum weiteren Vorgehen Ulrich Leggereit, Dr. Helmuth Schweitzer |
| 13.00 | Ende der Veranstaltung und gemeinsames Mittagessen |



RAA/Büro für interkulturelle Arbeit
Tiegelstr. 27
45141 Essen
Tel.: 0201-8328 506
Fax: 0201-8328 555

www.essen.de/raa

