

Zuwanderung nach Sachsen-Anhalt - Wie geht Integration?

Themenfeld Mentoring

*Impuls: Verbindung der Wissenschafts- und
Praxisperspektive auf migrationsbedingte
Herausforderungen*

Prof. Dr. Rahim Hajji

Agenda

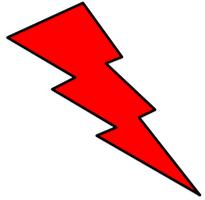
- Themenstellung
- Projekte an der Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Praxis
 - (1) Dimensionen der soziokulturellen Akkulturation
 - (2) Integrationskoordinatoren
 - (3) Burnoutgefährdung von SozialarbeiterInnen
- Fazit

Agenda

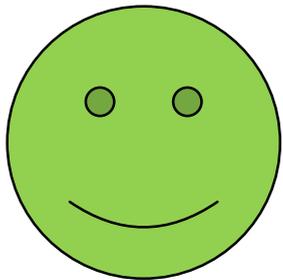
- Themenstellung

Themenstellung

Mit Blick auf Ihre migrationsbezogenen Arbeiten im allgemeinen und Ihr **Projekt zur Evaluation der Integrations- und Ausländerarbeit in Magdeburg** im speziellen möchten wir Sie fragen, ob Sie bereit wären, im **Themenfeld Mentoring ein Impulsreferat zur Verbindung der Wissenschafts- und Praxisperspektive auf migrationsbedingte Herausforderungen** zu übernehmen. Entsprechend des Workshopformats „Impulsvortrag und Entgegnung“ sollte Ihr Redebeitrag ungefähr 15 min. dauern.



Mentoring



Verbindung der Wissenschafts-
und Praxisperspektive auf
migrationsbedingte
Herausforderungen

Agenda

- Projekte an Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Praxis
 - (1) Dimensionen der soziokulturellen Akkulturation
 - (2) Integrationskoordinatoren
 - (3) Burnoutgefährdung von SozialarbeiterInnen



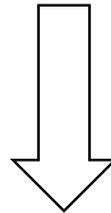
Dimensionen soziokultureller Akkulturation von syrischen Geflüchteten

Rahim Hajji & Frederike Ühre

Theoretische Überlegungen

⇒ Soziokulturelle Akkulturation

Akkulturation ist ein Prozess der Veränderung von Individuen, Gruppen und/oder kulturellen Systemen, die dadurch zustande kommt, dass Mitglieder einer Gruppe versuchen, sich in der kulturellen Umwelt einer anderen Gruppe zu verorten, indem sie versuchen, diese anzueignen. (Zick 2010)



Akkulturation ist ein Prozess der Veränderung von Individuen, Gruppen und/oder kulturellen Systemen, die dadurch zustande kommt, dass Mitglieder einer Gruppe versuchen in der kulturellen Umwelt einer anderen Gruppe **Handlungsfähigkeit zu gewinnen**. (in Anlehnung an Zick 2010)

Theoretische Überlegungen

⇒ Soziokulturelle Akkulturation

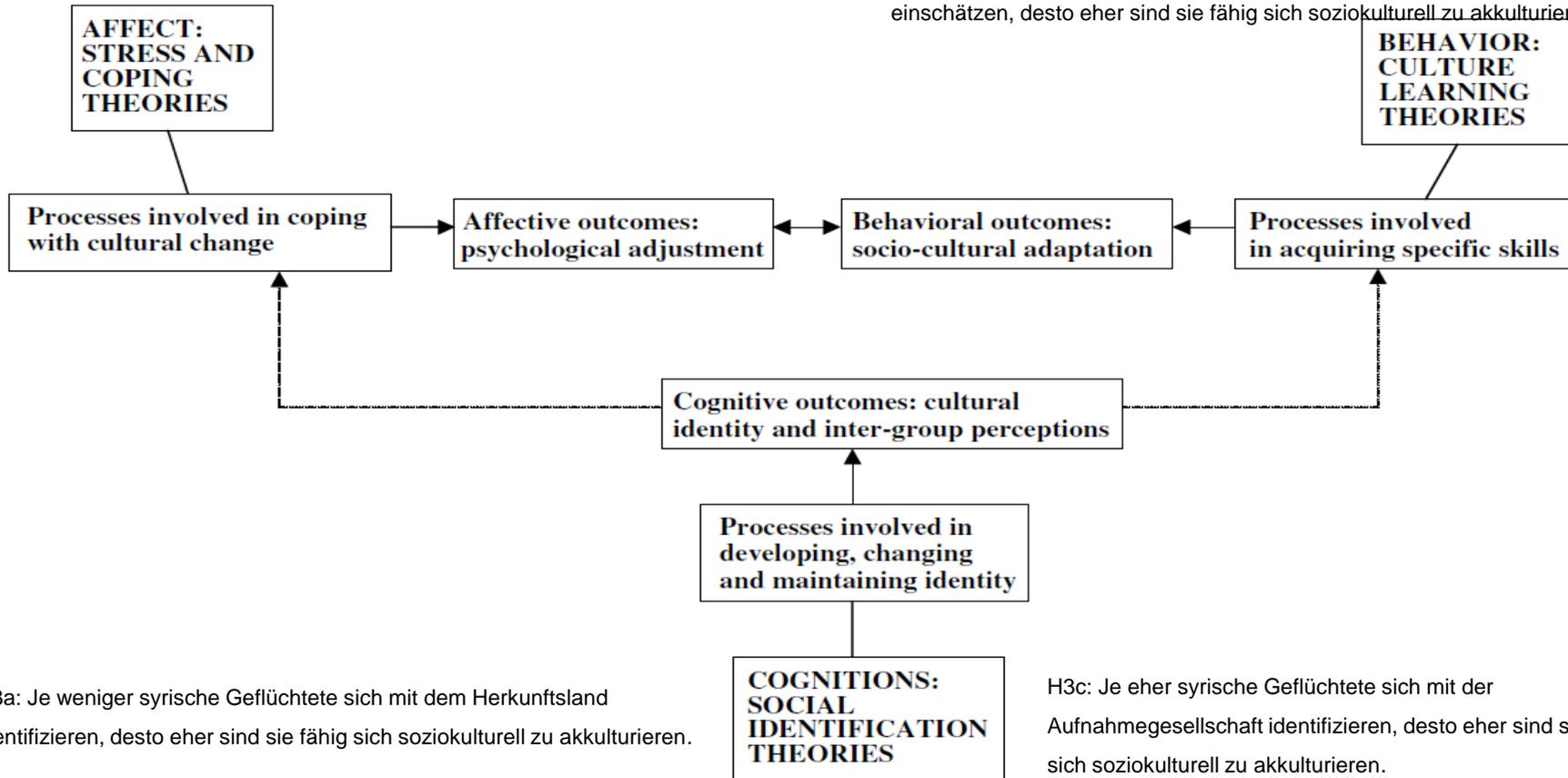
- Normative soziokulturelle Akkulturation
 - Werte, Normen
- Adaptive soziokulturelle Akkulturation
 - im Alltag zurecht kommen, sich arrangieren
- Kommunikative soziokulturelle Akkulturation
 - Gespräche führen
- Relationale soziokulturelle Akkulturation
 - Freundschaften pflegen
- Systemische soziokulturelle Akkulturation
 - Arbeitsmarkt, Wohnungsmarkt etc.

Theoretische Überlegungen & Hypothesen

H₁: Je stärker syrische Geflüchtete ihre Problembewältigungskompetenz einschätzen, desto eher sind sie fähig sich soziokulturell zu akkulturieren.

H_{2a}: Je eher syrische Geflüchtete an Kultur-, Sprach- und Integrationskursen teilnehmen, desto eher sind sie fähig sich soziokulturell zu akkulturieren.

H_{2b}: Je besser syrische Geflüchtete ihre deutsche Sprachkompetenzen einschätzen, desto eher sind sie fähig sich soziokulturell zu akkulturieren.



H3a: Je weniger syrische Geflüchtete sich mit dem Herkunftsland identifizieren, desto eher sind sie fähig sich soziokulturell zu akkulturieren.

H3c: Je eher syrische Geflüchtete sich mit der Aufnahmegesellschaft identifizieren, desto eher sind sie fähig sich soziokulturell zu akkulturieren.

H3b: Je weniger syrische Geflüchtete sich mit ihrer religiösen Gruppenzugehörigkeit identifizieren, desto eher sind sie fähig sich soziokulturell zu akkulturieren.

H3d: Je weniger syrische Geflüchtete Erfahrung mit Diskriminierung machen, desto eher sind sie fähig sich soziokulturell zu akkulturieren.

The ABC-Model of Culture Contact von Ward, Bochner und Furnam (2005).

Dimensionen soziokulturelle Akkulturation

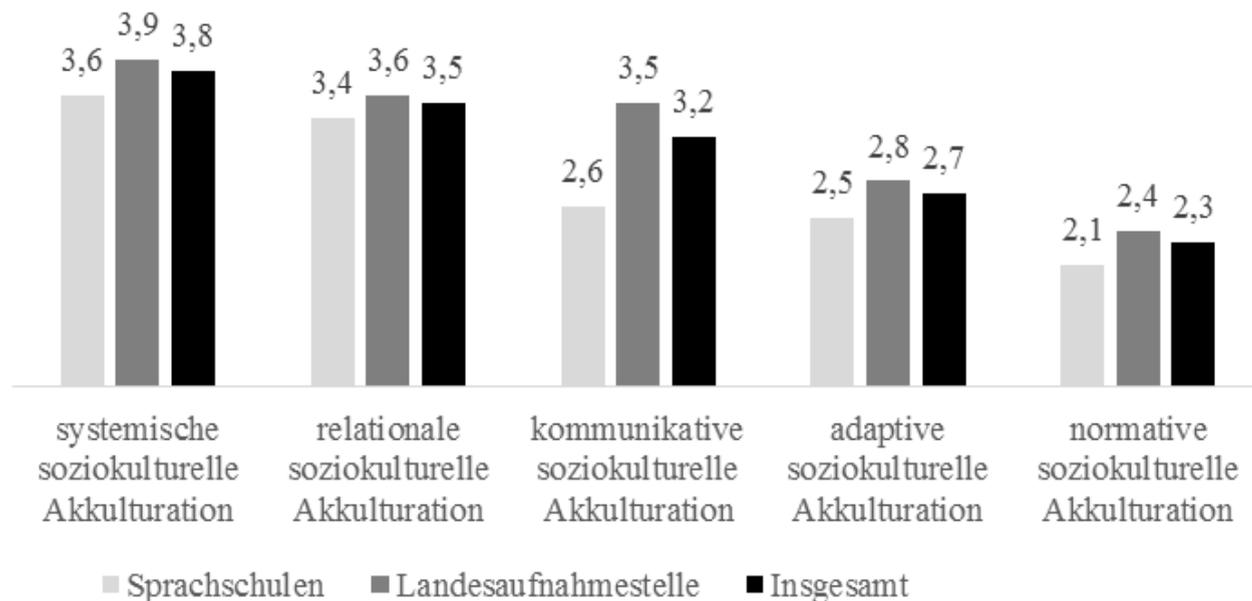
sehr schwer = 5

eher schwer = 4

teils / teils = 3

eher leicht = 2

sehr leicht = 1



Ergebnisse

Var.	Bezeichnung	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	systemische soziokulturelle Akkulturation (1 sehr leicht ... 5 sehr schwer)	1											
2	relationale soziokulturelle Akkulturation (1 sehr leicht ... 5 sehr schwer)	,421**	1										
3	kommunikative soziokulturelle Akkulturation (1 sehr leicht ... 5 sehr schwer)	,459**	,521**	1									
4	adaptive soziokulturelle Akkulturation (1 sehr leicht ... 5 sehr schwer)	,414**	,384**	,580**	1								
5	normative soziokulturelle Akkulturation (1 sehr leicht ... 5 sehr schwer)	,347**	,365**	,447**	,698**	1							
6	Anzahl der Kursteilnahme(n)	-,250**	-,189*	-,429**	-,194*	-,243**	1						
7	deutsche Sprachkenntnisse (1 sehr gut ... 5 sehr schlecht)	,296**	,244**	,665**	,386**	,195*	-,336**	1					
8	wahrgenommene Diskriminierung (1 nie ... 5 immer)	,200*	,263**	,198*	0,13	0,05	-0,01	,205*	1				
9	Identifikation mit Deutschland (1 vollkommen ... 5 gar nicht)	,248**	,309**	,186*	0,13	0,14	-0,14	0,02	,306**	1			
10	Identifikation mit dem Herkunftsland (1 vollkommen ... 5 gar nicht)	-,217**	-0,16	-,182*	-,190*	-,330**	0,14	-0,13	-0,09	-,196*	1		
11	Identifikation mit der Religion (1 vollkommen ... 5 gar nicht)	-,176*	-0,16	-0,08	-,204*	-,256**	0,08	0,02	-0,08	-0,12	,473**	1	
12	Problemlösungskompetenz (1 stimme voll und ganz zu ... 5 stimme überhaupt nicht zu)	-0,02	-0,01	-0,03	,273**	,314**	0,02	-0,04	-0,04	0,04	0,01	0,07	1

p < 0,05 * ; p < 0,01 **

Fazit & Handlungsempfehlungen

- ⇒ Soziokulturelle Akkulturation beruht auf Lernprozesse!
- ⇒ Integrationskurse ausbauen
 - Berufliche Handlungsfähigkeit stärken
- ⇒ Integrationskurse für Alle öffnen
 - Sichere Herkunftsländer
- ⇒ Willkommenskultur stärken
- ⇒ Gelegenheiten für Begegnungen schaffen
- ⇒ Identifikationsmöglichkeiten eröffnen

2

Rahmenbedingungen und Führungsstile von Netzwerkkordinatoren und deren Folgen für die Kommune

Am Beispiel von Integrationskoordinatoren

Rahim Hajji

Rahmenbedingungen

Führungsstile

Kommune

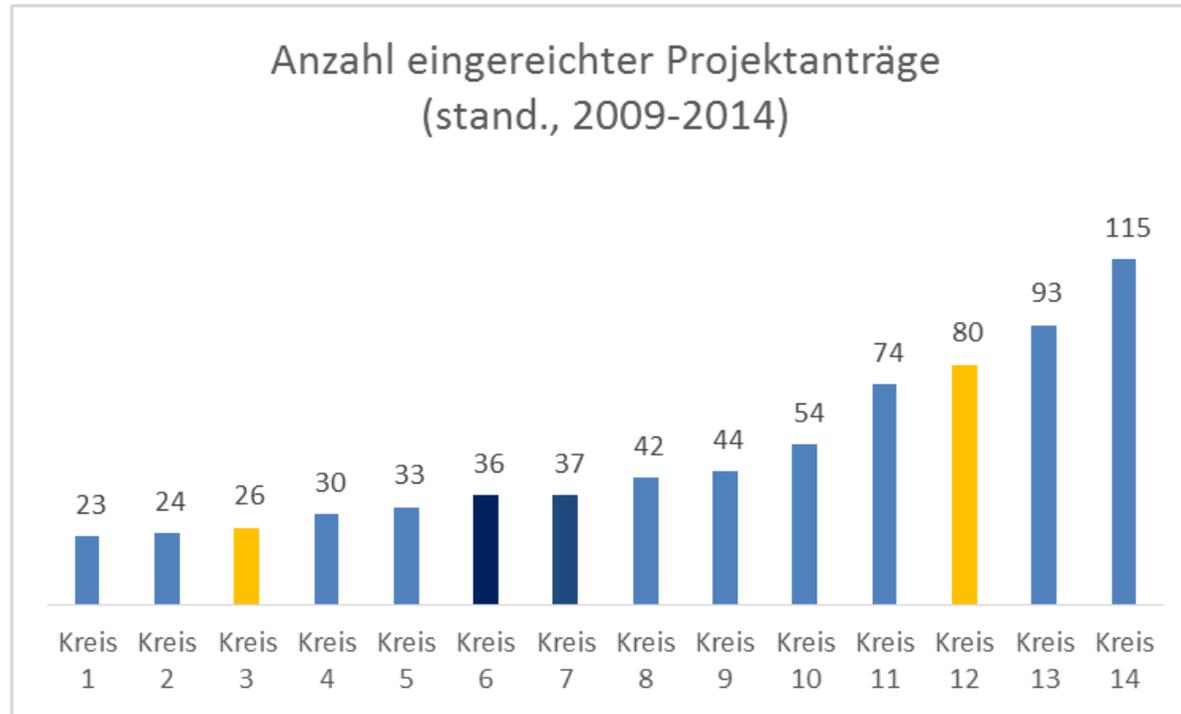


Bei regelmäßigen Treffen der Mitglieder des Fuldaer Integrationsnetzwerks werden aktuelle Themen sowohl im Bereich Integration als auch Asyl besprochen. Foto: M. Auth

Folgen

Netzwerkkoordinatoren

Fragestellung



⇒ Zwei vergleichbare Kreise ausgewählt (Anteil Ausländer, Einwohnerzahl, Einwohnerdichte)

⇒ Aber unterschiedliche Anzahl an Projektanträgen eingereicht

Ergebnisse A

(1) Kategorie: landespolitische Ursachen für die Einstellung von Integrationskoordinatoren

Dim1: Diversität als Steuerungsaufgabe

- identische Ausprägung bei A und B: Land wertet Diversität als Steuerungsfrage vor Ort

Dim2: Rechtliche und finanzielle Grundlagen schaffen

- identische Ausprägung bei A und B: Kreise erhalten die rechtliche und finanzielle Möglichkeit einen Integrationskoordinatoren einzustellen



(2) Kategorie: organisationale Bedingungen für die Stellenübernahme

Dim1: wahrgenommene vorangegangene Stellenausübung

- übernimmt eine nicht aktiv gestaltete Stelle (nebenbei)

(2) Kategorie: wahrgenommene Netzwerkbeschaffenheit

Dim1: Netzwerkarbeit:

- „eingeschlafen“

Dim2: Netzwerkakteure:

- nicht engagierte Netzwerkakteure
- fehlender Bedarf der Akteure nach einem dauerhaften Austausch zu kommunalen Integrationsfragen

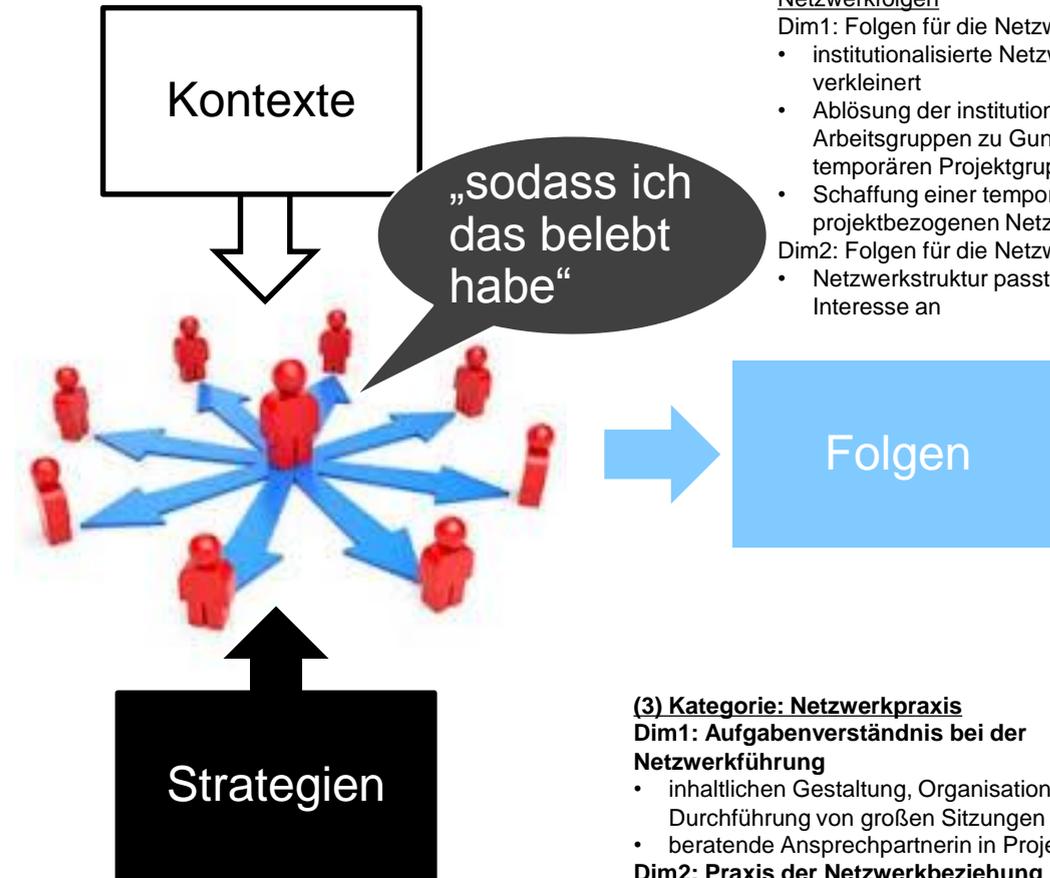
2) Kategorie: einstiegsbezogene Netzwerkfolgen

Dim1: Folgen für die Netzwerkstrukturen

- institutionalisierte Netzwerkstruktur wird verkleinert
- Ablösung der institutionalisierten Arbeitsgruppen zu Gunsten von temporären Projektgruppen
- Schaffung einer temporären und projektbezogenen Netzwerkstruktur

Dim2: Folgen für die Netzwerkakteure

- Netzwerkstruktur passt sich dem fehlenden Interesse an



(1) Kategorie: berufliches Erfahrungswissen der Integrationskoordinatoren

Dim1: Berufliche Qualifikationen

- Ausprägung: Kenntnisse in Steuer- und Verwaltungsfragen auf dem Niveau einer Berufsausbildung

Dim2: Motive für den Berufswechsel

- beruflichen Anspruchsdenken und Gestaltungswillen [freiwillig initiiertes Berufswechsel]

Dim3: berufliche Vorerfahrungen

- erstes Mal formal Leitungs- und Führungsaufgaben übernommen
- fehlende Erfahrungen in der Führung von Netzwerken und im Umgang mit Netzwerkakteuren
- identische Ausprägung bei A und B: fehlende Erfahrung im Umgang mit dem Thema Diversität

(2) Kategorie: einstiegsbezogene Netzwerkgestaltung

Dim1: Praxis der Netzwerk(re-)initiierung

- Ausprägung: Integrationsnetzwerk „belebt“ [inhaltlose, strategielose Initiierung des Netzwerks
- situativen, initiierenden, delegierenden aber keine aktiv gestaltende Netzwerkpraxis
- laissez-faire Führungsstils

(3) Kategorie: Netzwerkpraxis

Dim1: Aufgabenverständnis bei der Netzwerkführung

- inhaltlichen Gestaltung, Organisation und Durchführung von großen Sitzungen
- beratende Ansprechpartnerin in Projektgruppen

Dim2: Praxis der Netzwerkbeziehung

- wertet gleichzeitig unreflektiert die von den Netzwerkakteuren getragenen Aufgaben ab
- Partiiell lenkend durch Fragen
- Netzwerkakteure werden als unwissend im Hinblick auf die kommunalen Bedarfe skizziert
- asymmetrische Beziehung zu den

Ergebnisse B

(1) Kategorie: landespolitische Ursachen für die Einstellung von Integrationskoordinatoren

Dim1: Diversität als Steuerungsaufgabe

- identische Ausprägung bei A und B: Land wertet Diversität als Steuerungsfrage vor Ort

Dim2: Rechtliche und finanzielle Grundlagen schaffen

- identische Ausprägung bei A und B: Kreise erhalten die rechtliche und finanzielle Möglichkeit einen Integrationskoordinatoren einzustellen

(2) Kategorie: organisationale Bedingungen für die Stellenübernahme

Dim1: wahrgenommene vorangegangene Stellenausübung

- übernimmt eine neugeschaffene Stelle

(2) Kategorie: wahrgenommene Netzwerkbeschaffenheit

Dim1: Netzwerkarbeit:

- symbolisch engagiertes Netzwerk

Dim2: Netzwerkakteure:

- informierte, engagierte Netzwerkakteure
- sich aktiv einbringen wollen bei Integrationsfragen

(2) Kategorie: einstiegsbezogene Netzwerkfolgen

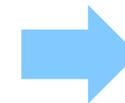
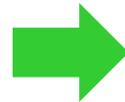
Dim1: Folgen für die Netzwerkstrukturen

- die Akteure zu vernetzen
- drei lokal agierende unabhängige Netzwerke
- „ein wirkliches Netzwerk entwickeln“

Dim2: Folgen für die Netzwerkakteure

- Kreis der Netzwerkakteure erweitert
- Netzwerkstruktur passt sich dem ausgeprägten Interesse an

Einstiegsbedingungen



Folgen

Kontexte



„Und wir haben mehrere Projekte initiiert“



Strategien

(1) Kategorie: berufliches Erfahrungswissen der Integrationskoordinatoren

Dim1: Berufliche Qualifikationen

- Ausprägung: ein betriebswirtschaftliches Studium und Diplom Verwaltungswirtin

Dim2: Motive für den Berufswechsel

- Stelle als Integrationskoordinatorin vom Landrat zugewiesen [aufoktrozierter Berufswechsel]

Dim3: berufliche Vorerfahrungen

- vs. 25 Jahre Leistungsaufgaben im Kreis

Dim 4: Erfahrungen mit freien Trägern

- Erfahrungswissen im Umgang mit den freien Trägern

Dim5: kommunale Erfahrungen

- identische Ausprägung bei A und B: kommunale Ortskenntnisse verfügbar

(2) Kategorie: einstiegsbezogene Netzwerkgestaltung

Dim1: Praxis der Netzwerk(re-)initiiierung

- Netzwerk bilden ; strategisch-orientierte Initiierung des Netzwerks
- Willen dem Netzwerk eine Gestalt zu geben und die Akteure zu vernetzen
- gewillt dem Netzwerk eine Gestalt zu geben

(3) Kategorie: Netzwerkpraxis

Dim1: Aufgabenverständnis bei der Netzwerkführung

- Netzwerk zu koordinieren, zu verwalten, zu leiten, zu kontrollieren und mit einer Zielvorstellung zu führen
- Protokolle zu standardisieren, die Beratungsgespräche mit den Trägern zu führen, die Daten zu pflegen und konzeptionell zu arbeiten.
- Neuere Entwicklungen im Land greift sie auf, um Projekte zu initiieren

Dim2: Praxis der Netzwerkbeziehung

- Führungsanspruch
- sich mit den Netzwerkakteuren identifiziert
- Symmetrische Beziehung zu den Akteuren

Handlungsempfehlungen

⇒ Systemische Ebene

- Projekte, die von Integrationsnetzwerken initiiert werden, sollten unter Beteiligung von verschiedenen Netzwerkakteuren eine höhere Bewilligungschance erhalten
- Regelmäßige Prüfung der Projekte im Hinblick auf den örtlichen Bedarf und ihre Wirkung vor der Bewilligung
- Bei der Einstellung von Integrationskoordinatoren ist zu empfehlen, darauf zu achten, ob die potentiellen Bewerber Erfahrung hinsichtlich
 - Leitungs- und Führungsaufgaben haben
 - Kenntnisse im Umgang mit freien Trägern
 - wertschätzendes und moderierendes Kommunikations- und Führungsverhalten
 - Kommunale Kenntnisse
 - Verwaltungskennntnisse
 - Ortskenntnisse

3

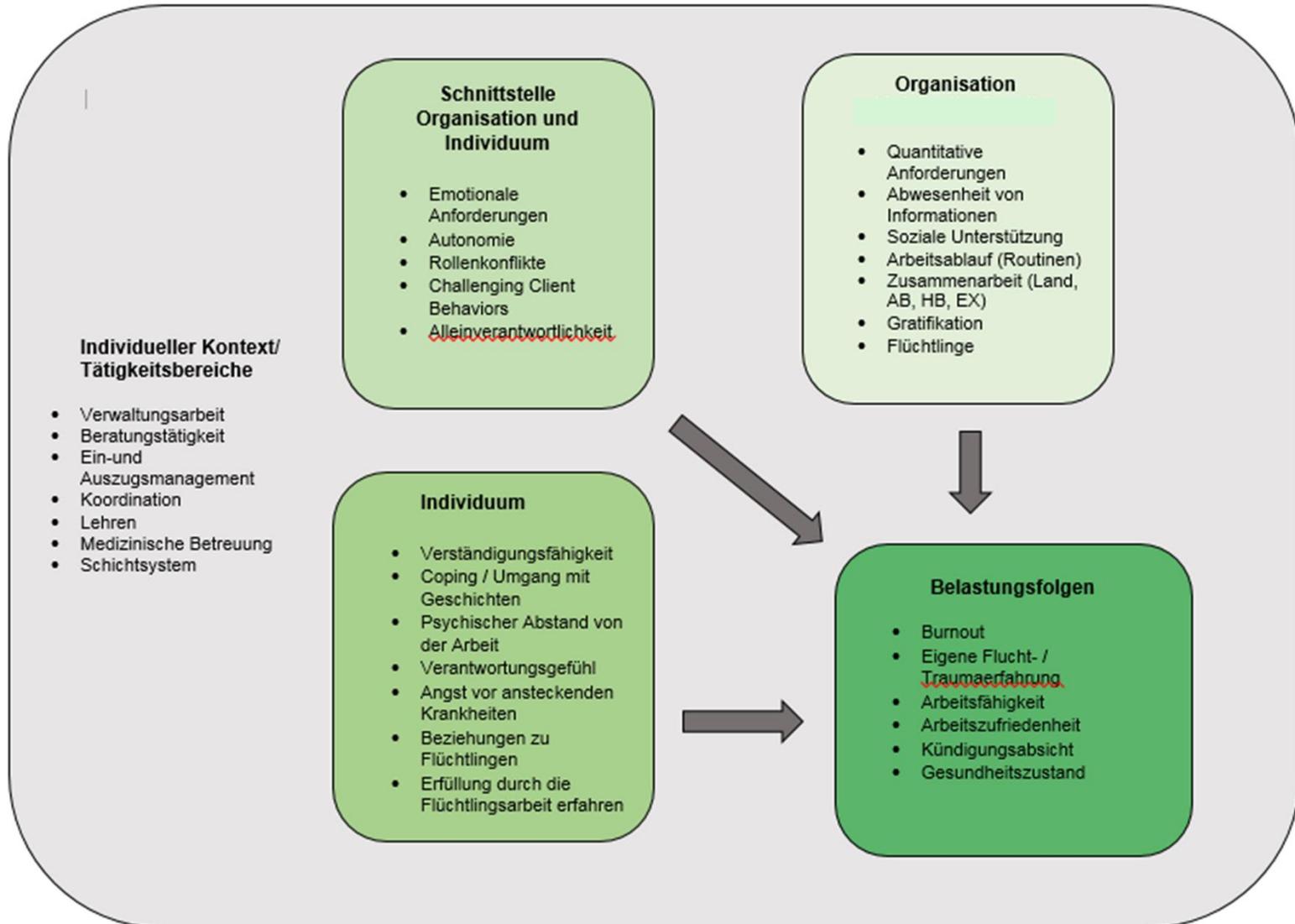
Burnoutgefährdungen unter Sozialarbeiter/innen

*Mareike Bake, Rahim Hajji, Nina Gerch, Lena Jaschob, Lorena Lange,
Kristin Mielke, Maria Niehus, Carsten Rusniok, Martina von Witten*

Begriffsbestimmung

“A key dimension of the burnout syndrome is increased feelings of **emotional exhaustion** where workers feel they are no longer able to give of themselves at a psychological level. A second dimension is **depersonalisation**, meaning that workers respond to persistent stress by developing negative, cynical attitudes and feelings about their clients. The third dimension is reduced **personal accomplishment**, meaning the worker views their work negatively and feels dissatisfied with their work accomplishments (Maslach et al., 1996)”

Theoretische Überlegungen



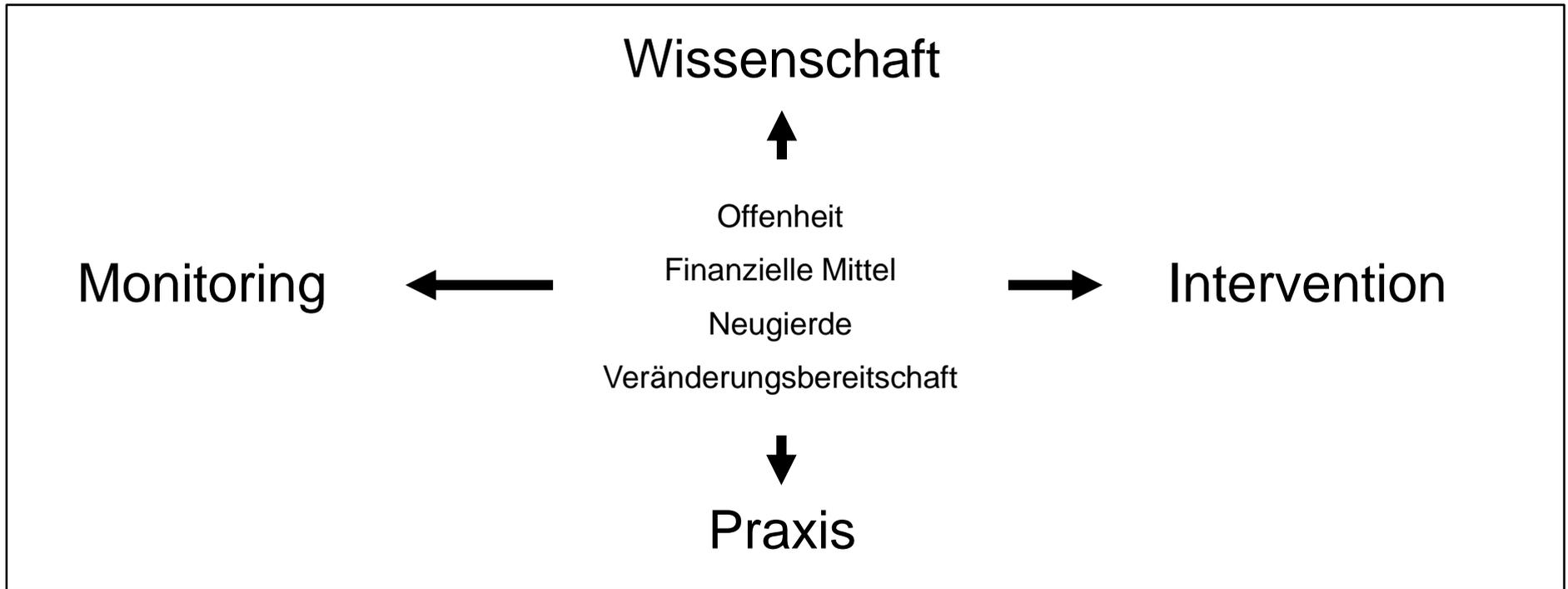
Ergebnisse & Handlungsempfehlungen

- Arbeitsabläufe optimieren
- Teambildende Maßnahmen ausbauen
- MA schulen im Umgang mit belastenden Situationen
- Vorgesetzte in (gesunde) Führung schulen

Agenda

- Fazit

Verbindung der Wissenschafts- und Praxisperspektive auf migrationsbedingte Herausforderungen



⇒ Vielen Dank für Ihr Interesse.