

CHECKLISTE ZUR INTERKULTURELLEN AUSRICHTUNG DER BERATUNG FÜR ELTERN, KINDER UND JUGENDLICHE

Erfahren folgende Bereiche der Organisations- u. Personalentwicklung eine migrantenspezifische Berücksichtigung?						
	BEREICH	z. Zt. nicht realisierbar	in Planungsphase bis:	in Erprobungsphase bis:	z. T. umgesetzt Weiterentwickl. vorgesehen	dauerhaft, konkret u. messbar verankert
STRUKTUREBENE	<ul style="list-style-type: none"> - Leitbild, Arbeitskonzept, Controlling - Instanz - Inhaltliches Setting - Personalentwicklung - Formales Setting - Jahresetat - Räumliche Gestaltung der Einrichtung - Vernetzung - Öffentlichkeitsarbeit 					
PROZESSEBENE	<ul style="list-style-type: none"> - Anmeldung /Sekretariat - Einstiegssetting / Erstgespräch - Beratung - Diagnostik - Therapie - Einzel-/Gruppenförderangebote - Prävention - Vernetzung: Kooperation/Überleitung/Weiterverweisung 					
ERGEBNISEBENE	<ul style="list-style-type: none"> - Auswertung der Bedarfserfüllung der Migrantenklientel - Auswertung der Bedarfserfüllung der Mitarbeiter/innen - Weitere statistische Auswertung des interkulturellen Arbeitskonzeptes 					

Bedürfnisse der Mitarbeiter/-innen und wie ihnen entsprochen werden kann
Regelmäßige Bereitstellung fundierter Weiterqualifizierungshilfen ⇒	Fortlaufende Berücksichtigung z.B. bei Fortbildungsplanung und Jahresetat für Fachliteratur etc. Als Richtlinie gelten ca. der einzusetzenden Menge
Wunsch nach Differenzierung der Migrantenklienten entsprechend ihres Hintergrundes ⇒	Erweiterung der internen Statistik nach „Migrationshintergrund“ (Binational/Arbeitsmigrant/Aussiedler-Spätaussiedler/Flüchtling/Sonstige)
Überschaubare, konkrete Anforderungen und realistische Bewältigungsmöglichkeit ⇒	Zusätzliche Differenzierung von Handlungskonsequenzen. interaktive und individuelle Erarbeitung von Handlungszielen für das Team (einschließlich Sekretärinnen), Formulierung klarer Arbeitsaufträge
Wunsch, mit Migrantenklienten tragfähige Arbeitsbündnisse zu vereinbaren (z.B. Zuverlässigkeit in der Termineinhaltung) ⇒	Erhöhung der interkulturellen Kompetenz
Wunsch, bei Weiterverweisung die Überleitungssituation zu verbessern ⇒	Gemeinsame Absprachen der beteiligten Teams, evtl. Erprobung unterschiedlicher Modelle
Wunsch nach einem klar formulierten Auftrag der Leitung ⇒	Konkrete Thematisierung des Auftrags z.B. in Teamsitzungen

S. Koray, Essen, 2003

Bedürfnisse der Migrantenklientel und wie wir ihnen entsprechen können
Gewährleistung der sprachlichen Verständigung ⇒	Muttersprachliche Berater/-innen, Organisieren von Übersetzer/-innen, besonderes Augenmerk bei der Anmeldesituation (Sekretärinnen-Weiterbildung), mehrsprachige Lektüre im Wartebereich, mehrsprachige Fragebögen bei Klientenbefragung
Akzeptanz des Migrationshintergrundes, Wertschätzung, Respekt, Anerkennung divergierender Vorstellungen und Werte ⇒	Fundierte Weiterbildungen zur Erhöhung der interkulturellen Kompetenz
Schnelle, konkrete und gezielte Unterstützung bei bestimmten Problematiken, effiziente und qualitativ hochwertige Hilfestellung ⇒	Z.B. in Anmeldebesprechung sollte der Sprachstand der Migrantenklienten künftig mehr berücksichtigt werden (Skala für Sekretärinnen bezüglich Sprachstand)
Kurze Wartezeiten, evtl. gezielte Weiterverweisung ⇒	Erstgespräch innerhalb von vier Wochen, evtl. Wartezeiten im Anschluss daran; Bekanntheit umliegender Kooperationspartner/-innen und Angebote
Transparenz des institutionellen Rahmens, der Angebote im Allgemeinen und der eigenen Tätigkeit und spezifischen Ausrichtung im Besonderen ⇒	Hierfür im Erstgespräch viel Raum und Zeit einräumen, Klienten ermutigen Fragen zu stellen an den/die Berater/-in; sich rückversichern, ob alles verstanden wurde (Fortbildung zu interkultureller Kompetenz)
Sorgfältigste Berücksichtigung der Schweigepflicht/Vertraulichkeit ⇒	Besondere Betonung dieses Aspektes bei der Vorstellung der Einrichtung; besondere Beachtung bei Rückmeldung an überweisende Stelle
Aufzeigen, Information über weitere/andere sinnvolle Hilfsangebote ⇒	Ständige, aktualisierte Vernetzung im Stadtteil und stadtteilübergreifend; Infos regelmäßig in Teamsitzungen und Umläufe
Förderung der Chancengleichheit ⇒	Spezifische Förderangebote für Migrantenkinder bzw. einer Quote bei bestehender Einzel-/Gruppenförderung, auch Vermittlung in solche außerhalb der eigenen Institution
Förderung der Sozialkontakte zu Deutschen (Kinder/Erwachsene) ⇒	Gewünschte Gruppenangebote
Qualifizierung der Eltern in ihrer erzieherischen Kompetenz ⇒	Regelmäßige muttersprachliche Elternveranstaltungen; Elternkurse (setzt in hohem Maße interkulturelle Kompetenz voraus)

FAKTOREN DER PSYCHOSOZIALEN BERATUNG IM MULTIKULTURELLEN KONTEXT

