

Fachliche Empfehlungen für eine migrations- und kultursensible Institutionelle Beratung

Gliederung:

1. Präambel
2. Leitbild und Zielsetzung
3. Niedrigschwelliger Zugang
4. Team
5. Fort- und Weiterbildung
6. Evaluation

1. Präambel

Die vorliegenden Empfehlungen zeichnen den Weg zu einer interkulturellen Öffnung der Institutionellen Beratung im Bereich der Jugend-, Ehe- und Familienberatung. Aus ihnen lassen sich Kriterien zur Beurteilung der Entwicklung und des Standes migrations- und kultursensibler Angebote von Beratungsstellen bestimmen.

2. Leitbild und Zielsetzung

2.1 Die migrations- und kultursensible Institutionelle Beratung berät Ratsuchende mit verschiedener Kulturzugehörigkeit und Migrationsgeschichte in Fragen der allgemeinen Lebensplanung, der Gestaltung menschlicher Beziehungen und im Umgang mit Konflikten und Entwicklungsproblemen in Partnerschaft, Ehe und Familie und unterstützt Ratsuchende dabei, Veränderungen und neue Lösungen zu finden..

2.2 Migrations- und kultursensible Institutionelle Beratung erkennt die Gleichheit und die individuelle Verschiedenheit der Ratsuchenden in einer Zuwanderungsgesellschaft im Rahmen unseres Gesellschaftssystems und der freiheitlich-demokratischen Grundordnung an. Sie ist Teil der Gestaltung produktiver Pluralität in der demokratischen Gesellschaft und ihrer Fürsorgeaufgaben. Sie fördert die gleichberechtigte Teilhabe von Ratsuchenden mit verschiedener Kulturzugehörigkeit und Migrationsgeschichte am gesellschaftlichen Leben in der Bundesrepublik Deutschland.

2.3 Migrations- und kultursensible Institutionelle Beratung reflektiert die eigene Beratungsinstitution im Verhältnis zu den Lebenswelten der Ratsuchenden mit dem Ziel, den Ratsuchenden mit verschiedener Kulturzugehörigkeit und Migrationsgeschichte den Zugang zur Beratung zu erleichtern.

2.4 Die Entwicklung und Förderung der migrations- und kultursensiblen Institutionellen Beratung ist ein Prozess, der von der Institution aktiv gestaltet werden muss.

2.5 Die migrations- und kultursensible Institutionelle Beratung erfordert interkulturelle Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

2.6 Sie fördert die Inanspruchnahme von Beratungsangeboten durch Ratsuchende mit verschiedener Kulturzugehörigkeit und Migrationsgeschichte.

2.7 Die migrations- und kultursensible Institutionelle Beratung initiiert (selbst-) reflexive Lern- und Veränderungsprozesse in der Beratungsinstitution, bei allen Beteiligten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und stellt die dafür notwendigen Rahmenbedingungen bereit.

2.8 Die migrations- und kultursensible Institutionelle Beratung berührt alle Handlungsebenen der Beratungsorganisation und findet ihren Ausdruck:

- im Leitbild der Institution
- in der Personalentwicklung
- in der Teamentwicklung
- in der Fort- und Weiterbildung
- in den Organisationsabläufen in den Beratungsstellen
- in den Qualitätsmanagementprozessen
- in der Evaluation und Berichterstattung.

2.9 Die migrations- und kultursensible Institutionelle Beratung erfordert die regelmäßige Erhebung der Bedürfnisse von Menschen mit verschiedener Kulturzugehörigkeit und Migrationsgeschichte.

2.10 Migrations- und kultursensible Institutionelle Beratung orientiert sich fachlich und fachpolitisch an wissenschaftlichen Erkenntnissen der Migrationsforschung und der interkulturellen Forschung .

2.11 Sie orientiert sich an den Erfahrungen guter Praxis von Beratungsdiensten im In- und Ausland.

2.12 Migrations- und kultursensible Institutionelle Beratung bedeutet, dass sich die Institution und ihre Beteiligten mit ihrem Wissen um Missstände und Bedarfslagen auch an politischen Planungs- und Entscheidungsprozessen beteiligen. Dort engagiert sich die migrations- und kultursensible Beratung anwaltschaftlich für die Verbesserung der Lebensbedingungen und für die Teilhabe von Menschen mit verschiedener Kulturzugehörigkeit und Migrationsgeschichte.

3. Niedrigschwelliger Zugang

3.1 Die migrations- und kultursensible Institutionelle Beratung fördert den Abbau von direkten und indirekten Barrieren, die den Zugang zu Beratungsstellen für Ratsuchende mit verschiedener Kulturzugehörigkeit und Migrationsgeschichte erschweren.

3.2 Sie erleichtert den Zugang zu Beratungsangeboten, insbesondere durch interkulturelle Sensibilität bezüglich:

- Anmeldesituation und den Erstkontakt
 - Sprachbarrieren im Gespräch
 - Außendarstellung und Informationsmaterialien
 - Erreichbarkeit der Beratungsstellen
- sowie durch
- interkulturelle Kompetenzen von MitarbeiterInnen und Teams von Beratungsstellen
 - Einsatz von Dolmetscher(inne)n
 - zielgruppengerechte Angebote

3.3 Beratungsstellen, die migrations- und kultursensibel beraten, arbeiten regional vernetzt mit anderen sozialen, sozialpolitischen, medizinischen und seelsorgerischen Diensten und Migrantenorganisationen.

4. Team

4.1 In einer Beratungsstelle, die migrations- und kultursensibel arbeitet, ist das Team interkulturell qualifiziert und multidisziplinär zusammengesetzt.

(Multidisziplinarität meint die Zusammenarbeit verschiedener Fachrichtungen und Ausbildungen, die in Grundsatztext „Institutionelle Beratung im Bereich der Erziehungsberatung, Ehe- und Familienberatung, Partnerschafts- und Sexualberatung“ des DAKJEF festgehalten sind.)

4.2 Migrations- und kultursensible Institutionelle Beratung wird durch ein Team von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit unterschiedlichem ethnischen, kulturellen und religiösen bzw. säkularen Hintergrund gefördert.

4.3 Im Team werden Beratungserfahrungen im interkulturellen Setting reflektiert und eine migrations- und kultursensible Supervision durchgeführt.

4.4 Mehrsprachigkeit, Migrationserfahrung und interkulturelle Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind als fachliche Kompetenzen anerkannt und erwünscht.

5. Fort- und Weiterbildung

5.1 Migrations- und kultursensible Institutionelle Beratung erfordert entsprechende Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen. MitarbeiterInnen nehmen an Fortbildungsmaßnahmen teil, die die Ziele verfolgen:

- Erwerb eines grundlegenden Verständnisses für die interkulturelle Öffnung der Institutionellen Beratung
- Erwerb von Wissen über Werte, Ziele und das Funktionieren des demokratischen Gesellschaftssystems und das Wissen zur kulturellen Verschiedenheit und rechtlichen und politischen Gleichheit der Menschen
- Erwerb interkultureller Kompetenzen nach dem aktuellen Stand der Wissenschaft

5.2 Die Träger von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gewährleisten durch ihre Ausschreibungen und Zulassungsvorgaben, dass Ausbildungs- und Weiterbildungsinteressenten mit unterschiedlichem kulturellen und religiösen bzw. säkularen Hintergrund angesprochen und chancengleich in diese Maßnahmen integriert werden können.

6. Evaluation

6.1 Migrations- und kultursensible Institutionelle Beratung erfordert die regelmäßige Evaluation der eingeleiteten Prozesse, Organisationsabläufe und Maßnahmen, einschließlich der Zufriedenheit der Ratsuchenden.

6.2 Indikatoren zur Umsetzung und Erfolgsmessung der migrations- und kultursensiblen Beratungsangebote werden in die Berichterstattung über die Arbeit aufgenommen.

6.3 Die Ergebnisse der Evaluation werden regelmäßig veröffentlicht.

**Verabschiedet auf der Zentralen Arbeitstagung des DAKJEF
am 07. Oktober 2009**