

Eine Welt der Vielfalt e. V.
Nehringstr. 33, 14059 Berlin
Tel. 030-312 10 80, Fax: 30 10 97 51
e-mail: eine-welt-der-vielfalt@web.de



Abschlussbericht

Eine Welt der Vielfalt e. V. – XENOS-Projekt:

Training von MultiplikatorInnen – Berufsschule als Gesamtheit

Institut für berufliche Bildung im Gesundheitswesen (IbBG)

Oktober 2004

erstellt von Andreas Goosses, verantwortlicher Trainer

unter Mitwirkung von Steffen Jacob, Projektleiter

In Zusammenarbeit
bzw. gefördert von



Inhaltsverzeichnis:

1. Einleitung	3
2. XENOS - Leben und Arbeiten in Vielfalt	4
2.1 Zusammenarbeit für Integration (ZAFI). Ein XENOS-Projekt in Berlin	4
2.2 Eine Welt der Vielfalt	5
2.3 Institut für berufliche Bildung im Gesundheitswesen.....	6
3. EWdV-Projekt am IbBG	7
3.1 Informationstermin.....	7
3.2 Termin mit dem IbBG-Team (28. November 2002).....	7
3.3 IbBG-Bedarfsanalyse (28. November 2002)	8
3.4 Workshop-Vorbereitung	10
3.5 Prä-Workshop-Befragung.....	11
4. Trainingsberichte	13
4.1 Workshop mit dem Ausbildungskurses A.2002.1	14
4.1.1 Trainingsbericht zum 11. / 12. Februar 2003	14
4.1.2 Evaluation zum 11. / 12. Februar 2003	15
4.2 Workshop mit dem Ausbildungskurses A.2002.2	16
4.2.1 Trainingsbericht zum 20. / 21. Februar 2003	16
4.2.2 Evaluation zum 20. / 21. Februar 2003	17
4.3 Workshop mit dem Ausbildungskurses A.2002.4	18
4.3.1 Trainingsbericht zum 25. / 26. Februar 2003	18
4.3.2 Evaluation zum 25. / 26. Februar 2003	21
4.4 Workshop mit dem Ausbildungskurs A.2002.3.....	23
4.4.1 Trainingsbericht zum 6. / 7. März 2003.....	23
4.4.2 Evaluation zum 6. / 7. März 2003.....	24
4.5 Workshop mit TeilnehmerInnen des IbBG-Teams des.....	25
4.5.1 Trainingsbericht zum 2. / 3. Juli 2003	25
4.5.2 Evaluation zum 2. / 3. Juli 2003	27
4.6 Pool-Workshop u.a. mit IbBG-Auszubildenden	28
5. Zwischenauswertung im IbBG	28
6. MultiplikatorInnen-Ausbildungen	30
6.1 Ausgebildete MultiplikatorInnen des IbBGs.....	30
6.2 Evaluation der Ausbildungen.....	31
6.3 Ausbildungsnachtreffen	34
7. Coaching	34
7.1 Coaching-Termine im IbBG	34
7.2 Monatliches MultiplikatorInnen-Coaching.....	35
8. Gesamtevaluation	38

1. Einleitung

Der hier vorliegende Abschlussbericht handelt von den Aktivitäten, die von dem Verein *Eine Welt der Vielfalt Berlin e. V.* im *Institut für berufliche Bildung im Gesundheitswesen (IbBG)* durchgeführt wurden.

Die Aktivitäten waren Teil des Projekts *Ausbildung von Multiplikatoren – Berufsschule als Gesamtheit*, das im Rahmen des XENOS-Programms von *Eine Welt der Vielfalt Berlin e.V.* im Bereich der Berufsbildung durchgeführt wurde. Dieses XENOS-Projekt wiederum war Bestandteil des Projektverbundes ZAFI, der von der Ausländerbeauftragten des Senats von Berlin koordiniert wurde.

Die Termine zur Programmvorstellung und Workshops im IbBG waren:

14. November 2002, Termin mit Herrn Budde, dem stellvertretenden Institutsleiter und Koordinator der theoretischen Ausbildung, sowie mit Frau Kherraz und Frau Heimburger, zwei Ausbilderinnen aus dem IbBG-Team: Vorstellung unseres Programms, Überlegungen zur organisatorischen Durchführbarkeit in der Krankenpflegeschule, Besprechung und Planung des weiteren Vorgehens.

28. November 2002, Termin mit dem IbBG-Team: Weitere Vorstellung unseres Programms und dessen Möglichkeiten, Diskussion über die Durchführbarkeit in der Krankenpflegeschule, Erhebung der Bedarfsanalyse und des Interesses im Kollegium, Besprechung und Planung des weiteren Vorgehens.

11. / 12. Februar 2003: Zweitägiger Workshop mit den Jugendlichen des Ausbildungskurses A.2002.1 von Frau Vogler.

20. / 21. Februar 2003: Weiterer zweitägiger Workshop mit Jugendlichen des Ausbildungskurses A.2002.2 von Frau Böhme.

25. / 26. Februar 2003: Weiterer zweitägiger Workshop mit Jugendlichen des Ausbildungskurses A.2002.4 von Frau Schwonke und Frau Lutter.

6. / 7. März 2003: Zweitägiger Workshop mit Jugendlichen des Ausbildungskurses A.2002.3 von Frau Hamann.

2. / 3. Juli 2003: Zweitägiger Workshop mit AusbilderInnen des IbBG-Teams

2. XENOS - Leben und Arbeiten in Vielfalt

Fremdenfeindlichkeit, Intoleranz und Rassismus haben viele Gesichter. Genauso vielfältig muss auch die Antwort darauf sein. Das Programm XENOS will Maßnahmen, die sich gegen die Ausgrenzung und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft richten, mit Ansätzen zur Überwindung von Fremdenfeindlichkeit, Intoleranz und Rassismus verbinden.

Hierzu stellt das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit bundesweit pro Jahr 12,78 Mio. € aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds zur Verfügung.

Maßnahmen mit folgenden Schwerpunkten werden gefördert:

- Integrierte, lokale Projekte.
- Qualifizierung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren.
- Maßnahmen in Schule, Beruf, Betrieb.
- Information und Sensibilisierung.

Durch die Maßnahmen sollen gegenseitiges Verständnis und gemeinsames Lernen gestärkt werden innerhalb unserer Gesellschaft und Arbeitswelt, in der Menschen aus verschiedenen Kulturen und religiösen Hintergründen zusammen leben und arbeiten.

2.1 Zusammenarbeit für Integration (ZAFI). Ein XENOS-Projekt in Berlin

Die Ausländerbeauftragte des Senats von Berlin koordiniert im Rahmen des XENOS Programms einen Projektverbund, an dem verschiedene freie Bildungsträger und die Landespolizeischule beteiligt sind. Dieser Verbund nennt sich *Zusammenarbeit für Integration* (ZAFI) und arbeitet im Wesentlichen in drei Bereichen:

- in der beruflichen Aus- und Weiterbildung,
- in der Ausbildung von Multiplikatoren und
- in der Vermittlung von Praktika in Betriebe im In- und Ausland.

Die einzelnen Partner im Verbund hoffen damit, eine langfristige Perspektive zur Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit zu bieten und Projekte aufzubauen, die auch in andere Bereiche übertragen werden können. Angesprochen werden sollen Jugendliche mit deutscher und anderer Staatsangehörigkeit und unterschiedlichen religiösen Hintergründen sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren (Jugendliche aus verschiedenen Initiativen, Lehrerinnen und Lehrer oder Ausbilderinnen und Ausbilder).

2.2 Eine Welt der Vielfalt

Training von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren - Berufsschule als Gesamtheit

Soziale und interkulturelle Kompetenz und Teamfähigkeit sind wichtige Voraussetzungen, um auf dem Arbeitsmarkt bestehen zu können. Gleichzeitig sind diese Fähigkeiten zur Bekämpfung von Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit unverzichtbar.

Eine Welt der Vielfalt Berlin e. V. führt an 9 berufsbildenden Einrichtungen in den Ländern Berlin und Brandenburg 2-Tages-Diversity-Workshops mit Auszubildenden und PädagogInnen durch.

Aus dem TeilnehmerInnen-Kreis können geeignete Personen in einer insgesamt sechs Tage umfassenden Qualifizierung als MultiplikatorInnen ausgebildet werden. Diese werden dann als *Peer-TrainerInnen* bzw. *TrainerInnen im Berufsfeld* ihre Kenntnisse und Fähigkeiten in den Alltag der Berufsschulen z. B. in Form von Workshops oder im Rahmen von Projekten einbringen und an ihre MitschülerInnen und KollegInnen weitergeben. Der Transfer wird von den TrainerInnen von *Eine Welt der Vielfalt* durch Coaching begleitet. Auf diese Art und Weise soll in den beteiligten Schulen das Schulklima nachhaltig in Richtung Toleranz, Akzeptanz und Offenheit für Unterschiedlichkeit als Vielfalt (*Diversity*) beeinflusst werden.

Eine Welt der Vielfalt ist ein Trainingsansatz, der vom New Yorker *A World Of Difference Institute*, einer Forschungsstätte der *Anti Defamation League*¹ entwickelt wurde. Durch das Verstehen der eigenen kulturellen Identität und der Entstehung von Vorurteilen und Diskriminierung werden Verständnis und Respekt zwischen unterschiedlichen ethnischen, religiösen, kulturellen und sozialen Gruppen gefördert.

Der Verein *Eine Welt der Vielfalt Berlin e. V.* engagiert sich für die Verbreitung und Weiterentwicklung dieses Ansatzes in Deutschland.

¹ ADL; 1913 in den USA gegründete, inzwischen international agierende Menschenrechtsorganisation, die sich gegen Vorurteile, Diskriminierung und Fremdenhass engagiert.

2.3 Institut für berufliche Bildung im Gesundheitswesen

Das Berliner *Institut für berufliche Bildung im Gesundheitswesen* (IbBG) gehört zum *Vivantes Netzwerk für Gesundheit*, dem größten Krankenhausunternehmen und einem der größten Betreiber von Pflegeeinrichtungen in Deutschland. Zu *Vivantes* gehören neun Kliniken und fünfzehn Pflegeeinrichtungen, die für alle Berliner Regionen das gesamte Spektrum der medizinischen und pflegerischen Versorgung anbieten. Durch die vernetzte Struktur von *Vivantes* sollen jedem Patienten auf höchstem Qualitätsniveau eine Rund-um-Versorgung einschließlich medizinischer Spitzenleistungen zur Verfügung gestellt werden.

Das Berliner *Institut für berufliche Bildung im Gesundheitswesen* wurde im Frühjahr 2002 als Zusammenschluss von seit Jahrzehnten in Berlin etablierten und anerkannten Ausbildungsstätten gegründet und befindet sich auf dem Gelände des Neuköllner Krankenhauses in der Rudower Straße 48, 12351 Berlin.

Dem hauseigenen Geschäftsbericht von *Vivantes* für das Jahr 2002 zu Folge gab es in diesem Jahr insgesamt 1.400 Auszubildende. Ausbildungsziel ist die Vermittlung einer umfassenden und zukunftsorientierten pflegerischen Kompetenz. Das IbBG will im Rahmen der Ausbildung eine partnerschaftliche Lern- und Arbeitsatmosphäre sowie ein demokratisches und interkulturelles Miteinander und gestalten den Schulalltag mit vielen innovativen Ideen fördern.

Hier boten sich für das XENOS-Programm von *Eine Welt der Vielfalt Berlin e.V.* sinnvolle und konkrete Anknüpfungspunkte.

3. EWdV-Projekt am IbBG

3.1 Informationstermin

Für den 14. November 2002 war ein erster Termin mit Herrn Budde, dem stellvertretenden Institutsleiter und Koordinator der theoretischen Ausbildung, sowie mit Frau Kherraz und Frau Heimbürger, zwei Ausbilderinnen aus dem IbBG-Team anberaunt. Herr Jacob, XENOS-Projektleiter des Vereins *Eine Welt der Vielfalt Berlin e. V.*, und Herr Goosses, verantwortlicher Trainer des Vereins für das IbBG-Projekt, stellten zunächst Projekt und Programm sowie dessen Möglichkeiten vor.

Auf Seiten des IbBG bestand sofort großes Interesse, das Angebot von *Eine Welt der Vielfalt Berlin e. V.* zu nutzen. Die Pflegekräfte haben in ihrem Berufsalltag täglich mit vielen Menschen unterschiedlichster Herkunft und kulturellen Hintergründen zu tun. Des Weiteren können sie mit ihrer Ausbildung weltweit arbeiten. So wurde eine aktive Auseinandersetzung mit der eigenen und den anderen Kulturen sowie eine Thematisierung von interkulturellen Kommunikationsmöglichkeiten und Diskriminierungsgefahren etc. im Rahmen der Ausbildung als äußerst sinnvoll gesehen.

Darüber hinaus wurde über die Durchführbarkeit des Workshop-Programms in der Krankenpflegeschule diskutiert. Die Ausbildung ist zeitlich derart organisiert, dass die Auszubildenden wochenweise immer sowohl auf den Krankenstationen der angeschlossenen Krankenhäuser als auch in der Krankenpflegeschule ausgebildet werden. Eine Durchführung von Workshops außerhalb des Lehrplangerüsts ist organisatorisch nicht möglich. So könnten die Workshops nur kursweise stattfinden. In Anbetracht der besonders hohen sozialen Motivation der Auszubildenden in den Krankenpflegeberufen des IbBG wurde von *Eine Welt der Vielfalt Berlin e. V.* die Abwandlung des Konzepts für machbar gehalten.

Um eine möglichst lange Tätigkeit der Peer-TrainerInnen innerhalb der Institution IbBG zu ermöglichen, wurde überlegt, die Workshops für die Ausbildungskurse im ersten Jahr der Ausbildung anzubieten. Es wurde vereinbart, den jeweiligen KursleiterInnen das Angebot auf einer Teamsitzung zu machen, auf der die Vertreter des Vereins *Eine Welt der Vielfalt Berlin e. V.* nochmals das XENOS-Konzept und Projekt vorstellen.

3.2 Termin mit dem IbBG-Team (28. November 2002)

Am 28. November hatten Herr Jacob und Herr Goosses Gelegenheit, dem IbBG-Team das XENOS-Projekt des Vereins *Eine Welt der Vielfalt Berlin e. V.* vorzustellen. Anschließend war Zeit für Fragen zum und zum Trainings-Programm sowie zur Diskussion über Einschätzung und Durchführbarkeit im IbBG. Im Team der Ausbilderinnen und Ausbilder der Krankenpflegeschule wurde das Vorhaben im IbBG das Projekt durchzuführen sehr positiv aufgenommen.

Das XENOS-Projekt von *Eine Welt der Vielfalt Berlin e. V.* wurde neben der bereits erfolgten Integration des Themas interkulturelle Pflege in den Ausbildungsplan als weitere Möglichkeit eingeschätzt, seitens der Institution sich aktiv im Sinne eines positiven Miteinanders der Kulturen einzusetzen.

Viele AusbilderInnen zeigten Interesse, sowohl selbst an den Workshops teilzunehmen als auch diese in denen von ihnen geleiteten Ausbildungskursen anzubieten. Wir kamen überein, das Projekt gemeinsam durchzuführen und nutzten die verbleibende Zeit zur Besprechung und Planung des weiteren Vorgehens. Wegen des großen Interesses wurde vereinbart zu prüfen, in wie weit es möglich ist, mehr als die geplanten zwei Workshops mit Jugendlichen und einen Workshop mit den AusbilderInnen anzubieten.

Frau Kherraz und Frau Heimburger erklärten sich freundlicherweise bereit, als Ansprechpartnerinnen auf Seiten des IbBG zur Verfügung zu stehen.

3.3 IbBG-Bedarfsanalyse (28. November 2002)

Alle anwesenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des IbBG nahmen im Anschluss an der Erhebung der Bedarfsanalyse teil. Die Bedarfsanalyse basiert auf den dazu erarbeiteten Bögen von EINE WELT DER VIELFALT. Die Anonymität der Angaben wurde gewahrt. Auf den Bögen wurden keine Namen oder sonstige Angaben zur Person angegeben. Alle Mitwirkenden waren Ausbilder bzw. Ausbilderinnen des IbBG. Im Folgenden dokumentieren wir die Fragen und die dazu gemachten Angaben.

Bedarfsanalyse:

Welches sind die größten a) Stärken und b) Schwächen Ihrer Schule beim Umgang mit kultureller, ethnischer, geschlechtlicher und sozialer Unterschiedlichkeit und Vielfalt?

Zu den Stärken der Einrichtung wurden folgende Angaben gemacht:

- a) Ethisch-moralische Grundposition aus der Berufswahl (Krankenpflege) heraus.
- a) Offenheit
- a) Kann ich noch nicht beurteilen, da ich erst seit Kurzem im Institut tätig bin.
- a) Vertrauenslehrersystem, offenes empathisches Kollegium, vorhandene transkulturelle Kompetenzen.
- a) Offen mit Erfahrung aus der Praxis.
- a) Für die Thematik offenes Kollegium.
- a) Bereitschaft der KollegInnen, positive Grundhaltung.

Zu den Schwächen der Einrichtung wurden folgende Angaben gemacht:

- b) Kommunikationsfähigkeit
- b) Kann ich noch nicht beurteilen, da ich erst seit Kurzem im Institut tätig bin.

- b) fusionsbedingte Unruhe: Unübersichtlichkeit der Schülergruppe, Anonymität durch hohe Schülerzahlen.
- b) Das „Öffentlich-Machen“ oder „Bekannt-Machen“ dieser Möglichkeiten. Was und wie können wir das intensiver nutzen.
- b) Evtl. mangelndes Basiswissen.
- b) Merkbar zunehmender Egozentrismus der Azubi.
- b) Zeitliche Ressource.

Welches sind a) gegenwärtig und b) mittelfristig die größten Sorgen bzw. Anliegen an Ihrer Schule beim Umgang mit Unterschiedlichkeit und Vielfalt?

Zu den gegenwärtigen Anliegen wurden folgende Angaben gemacht:

- a) Umgang mit rechtsradikalen Tendenzen, mir fehlen oft Argumente
- a) Jugendliche mit rechtsradikalen Tendenzen (als Spiegelbild der Gesellschaft) und aggressiven Verhaltensmustern.
- a) Durchschnitt
- a) Verschärfung der Spannungen wegen wirtschaftlicher Gesamtsituation in der BRD, welche auch von sozialen Einrichtungen nicht halt macht.
- a) Viele Azubi durch Standortwechsel verunsichert.
- a) Zeitliche Ressource.

Zu den mittelfristigen Anliegen wurden folgende Angaben gemacht:

- b) Ich möchte adäquat auf Äußerungen und Haltungen reagieren können.
- b) Herstellung einer „Corporate identity“, um auch anderen akzeptieren zu können.
- b) Dass im Rahmen der Vereinheitlichung bzw. Größe der Einrichtung Vielfalt nur noch geringen Raum hat (auch eine Frage der Kosten bei immer mehr Einsparungszwang).
- b) Verschärfung der Spannungen wegen wirtschaftlicher Gesamtsituation in der BRD welche auch von sozialen Einrichtungen nicht halt macht.
- b) Größe der Schule verminderte Überschaubarkeit
- b) Zeitliche Ressource

Welche Themen bzw. Fragen möchten Sie gern im bevorstehenden *Eine-Welt-der-Vielfalt-Workshop* behandelt wissen?

Umgang mit Aggression, Umgang mit Rechtsradikalismus.

Toleranz, wann beginnt Diskriminierung? Was kann ich als Diskriminierter selbst tun?

Wissen über Umgang über Besonderheiten mit Menschen aus unterschiedlichen Kulturkreisen, die b.d. Pflege Berücksichtigung finden können bzw. müssen/ sollen.

Wissen über kulturelle, religiöse Unterschiede.

Wie verhalte ich mich/ gehe ich damit um, wenn „Ausländer“ sich nicht integrieren lassen wollen?

Gender, politische Verortung, Toleranz, Religionen

(Problem-) fälle aus der Praxis, Lösungseinsätze, grundsätzliche Problematik

Was sollten wir noch über Ihre Schule wissen?

- Die Schule wird gerade neu entwickelt, sie vergrößert sich. Viele müssen sich neu finden.
- In dieser Form noch recht neu, viele unterschiedliche Schulen unter einem Dach, Auszubildende, die „ihre“ Schule aufgeben mussten.
- Zusammenschluss der vorher eigenständig arbeitenden Schulen zu einem Institut in diesem Jahr (mit all seinen Problemen und Vorteilen).
- Zusammenschluss aus vielen kleinen Schulen.
- Einzelne Klassen weisen heterogene Strukturen auf.
- Nette MitarbeiterInnen!

Bitte schätzen Sie anhand der folgenden Skala Ihre Schule hinsichtlich der Kompetenz ein, sich Fragen von Unterschiedlichkeit und Vielfalt zu stellen (0%= „Wir haben noch nicht begonnen, über diese Fragen nachzudenken“ bis 100%= „Wir sind hoch sensibel für diese Fragen und widmen uns ihnen mit Kompetenz, Engagement und ausreichendem Potential“):

- 50 %
- 70 %
- 70 %
- 70-80 %
- 70-100 %
- 90 %
- 100 %

3.4 Workshop-Vorbereitung

Der Verein *Eine Welt der Vielfalt Berlin e.V.* konnte dem IbBG mehr als die ursprünglich geplanten drei Workshops anbieten, so dass für alle vier Ausbildungskurse im ersten Ausbildungsjahr Workshops geplant wurden. Die Koordination stellte sich jedoch als nicht einfach heraus. Herr Goosses gelang es aber schließlich doch, mit jeder Leiterin der Ausbildungsklassen die Termine abzustimmen.

Leider konnte der Workshop mit den Ausbilderinnen und Ausbildern nicht als erster stattfinden. Dies wäre eine Möglichkeit gewesen, den Kursleiterinnen das Programm von *Eine Welt der Vielfalt* weiter näher zu bringen und praktisch erfahrbar zu machen. So stellte sich die Vorab-Information an die Auszubildenden über Inhalte des Workshops als Schwierigkeit heraus. Bei der ersten Gruppe wurde der Workshop im Stundenplan als Workshop zur interkulturellen Pflege angekündigt. Dies führte zu Beginn des Workshops zu Irritationen sowohl auf Seiten der TeilnehmerInnen als auch auf Seiten der TrainerInnen. Daraufhin wurde für die nächsten Workshops eine schriftliche Ankündigung für die TeilnehmerInnen entworfen, die zusammen mit den Prä-Workshop-Fragebögen an die TeilnehmerInnen verteilt werden sollte. Allerdings war auch dies im Ablauf der Ausbildung nicht immer wie geplant möglich.

3.5 Prä-Workshop-Befragung

Die oben beschriebene Irritation durch die falsche Ankündigung zu Beginn des ersten Workshops spiegelt sich auch in den Äußerungen auf dem zu Anfang verteilten Prä-Workshop-Fragebögen dieser TeilnehmerInnen zu Inhalt des Workshops und der „verordneten“ Teilnahme wieder.

Diese Prä-Workshop-Befragung basiert auf den dazu erarbeiteten Prä-Workshop-Fragebogen von *Eine Welt der Vielfalt*. Die Anonymität der Angaben wurde gewahrt. Die ausgefüllten Bögen sollten eigentlich einige Tage vor dem Workshop im geschlossenen Umschlag an die TrainerInnen von *Eine Welt der Vielfalt* weitergeleitet werden. Dies war beim ersten Workshop leider nicht möglich, so dass die Bögen zu Beginn des Workshops verteilt wurden. Auf den Fragebögen wurden keine Namen oder sonstige Angaben zur Person angegeben. Im Folgenden dokumentieren wir die Fragen und die dazu gemachten Angaben des ersten Workshops vom 11./ 12. Februar 2003.

Welche Fragen würdest du gern im bevorstehenden Workshop behandeln?

- Gruppendifferenzierung, ein Muss? Hierarchie verhalten, ein Muss oder ein Machtgehabe? Integrierung der Schule in das Leben eines Auszubildenden?
- Wie verständigen wir uns mit ausländischen KrankenpflegerInnen.
- Gibt es Altenpflegeheime? Wie werden diese finanziert? Gibt's gesonderte Behindertenpflege? Wie überhaupt Pflege in anderen Kulturen?
- Welche Vorurteile haben Menschen aus anderen Ländern gegenüber den Deutschen.
- Globalisierung und Kulturen/ Rassismus in Amerika/ Rassismus auch hier.
- Wie man am besten mit den Vorurteilen anderer umgehen soll?
- Wie man mit Vorurteilen anderer umgehen sollte? Wie man sich vor Vorurteilen/ Diskriminierung schützen kann?

Welches sind deiner Meinung nach den stärksten Frustrationen von Auszubildenden/ Schülerinnen und Schülern beim Umgang mit Unterschiedlichkeiten, Vorurteilen oder Diskriminierung?

- Ältere Schwestern, die noch einem anderen Schema gelernt haben. Schüler können noch nichts.
- Auf viele Stationen wird der Schüler nicht als Hilfskraft, sondern als Ballast angesehen. Das ist wirklich frustrierend.
- Dass man den Auszubildenden nicht genug Verantwortung gegenüber bringt.
- Beachtet werden. Zuwenig Essen. Für voll genommen werden.
- Wenn erwachsenen Schülern durch den Umgang (Äußerungen/ Behandlung) die Mündigkeit aberkannt wird (Angst, der Schüler könnte besser sein).
- Wut auf die Person, die diese Vorurteile hat.
- Dass man die Sprache nicht versteht. Mut!

Gibt es aktuelle Probleme oder Vorfälle in deinem Umfeld bezüglich Diskriminierung/ Vorurteilen/ Unterschiedlichkeiten? Wenn ja, welche?

- Das Klima in der ist Klasse nicht immer super! Viele Meinungsverschiedenheiten.

- Rechtes Gedankengut nimmt zu (öffentliche Treffpunkte) und die Gesellschaft schaut mal wieder weg!!!
- Nein, es gab noch keine Vorurteile/ Vorfälle von Diskriminierung in meinem Umfeld.

Aus welchem Grund bzw. welchen Gründen hast du dich entschieden, an unserem Workshop teilzunehmen?

- Interesse an einer besseren Kommunikation, um Probleme zu bewältigen/ verschiedenen Möglichkeiten auszutauschen.
- Soziale Umfragen.
- Schulpflicht!
- Schule
- Ich habe mich nicht freiwillig dazu entschieden. Der Workshop wurde uns vorgesetzt, aber ich finde die Idee der Problembesprechung usw. nicht schlecht.
- Workshop ist interessant, aber er wurde uns leider vorgeschrieben! Finde ich gut!
- Neugier auf Lösung von Vorurteilen und Diskriminierung.
- Aus Neugier und Interesse an unterschiedlichen Kulturen!

Kommentare:

- Alles in allem finde ich gut, dass uns die Möglichkeit geboten wird, so einen Workshop zu besuchen, um zu lernen wie man Menschen in anderen Kulturkreisen oder mit anderen Nationalitäten pflegt. Es kann ja mal sein, dass man nicht immer in Deutschland bleibt.

4. Trainingsberichte

Es fanden fünf Workshops an folgenden Terminen statt:

- 1.) Zweitägiger Workshop mit den Jugendlichen des Ausbildungskurses A.2002.1 von Frau Vogler am 11. / 12. Februar 2003.**
- 2.) Zweitägiger Workshop mit Jugendlichen des Ausbildungskurses A.2002.2 von Frau Böhme am 20. / 21. Februar 2003.**
- 3.) Zweitägiger Workshop mit Jugendlichen des Ausbildungskurses A.2002.4 von Frau Schwonke und Frau Lutter am 25. / 26. Februar 2003.**
- 4.) Zweitägiger Workshop mit Jugendlichen des Ausbildungskurses A.2002.3 von Frau Hamann am 6. / 7. März 2003.**
- 5.) Zweitägiger Workshop mit Teilnehmern und Teilnehmerinnen des IbBG-Teams am 2. / 3. Juli 2003.**

Die Workshops wurden jeweils von zwei TrainerInnen von EINE WELT DER VIELFALT durchgeführt. Am Workshop mit den AusbilderInnen nahm zusätzlich noch eine weitere Trainerin, Frau Mechthild Lensing teil, die drei der vier späteren Trainerim-Berufsfeld-Ausbildungsdurchgänge zusammen mit Herrn Goosses leitete.

Alle fünf Workshops fanden jeweils an zwei aufeinander folgenden Tagen in den Räumen des IbBG auf dem Gelände des Krankenhauses Neukölln statt. Der zeitliche Rahmen orientierte sich an den Unterrichtszeiten der Krankenpflegeschule. Die Workshops mit den Auszubildenden begannen jeweils um 8 Uhr und endeten gegen 15 Uhr 20.

4.1 Workshop mit dem Ausbildungskurs A.2002.1

4.1.1 Trainingsbericht zum 11. / 12. Februar 2003

Der erste zweitägige Workshop mit den Auszubildenden des IbBG fand in der Klasse von Frau Vogler am 11. / 12. Februar 2003 statt. Trainer dieses Workshops waren Aliyeh Yegane Arani und Andreas Goosses.

Der Workshop begann mit einer Überraschung für alle Beteiligten: Im Stundenplan war nicht ein Workshop zur interkulturellen Verständigung eingetragen, sondern es war Unterricht zu „Krankenpflege – Menschen aus fremden Kulturen“ angekündigt. Dies führte zu Beginn des Workshops bei allen Anwesenden zu Irritationen und beeinflusste die Stimmung und den Ablauf des gesamten Workshops nachhaltig. Die Auszubildenden hatten sich innerlich auf das Thema Krankenpflege in fremden Kulturen eingestellt und hörten nun, dass dies nicht Inhalt der zwei Tage sei. Die TrainerInnen konnten und wollten diese Erwartungen nicht erfüllen, mussten sie enttäuschen.

So nahm die Information über die eigentlich vorgesehenen Inhalte und den Ablauf des Workshops viel Zeitraum in Anspruch. Es galt, sich auf die gegebene Situation einzustellen, damit umzugehen und das Beste daraus zu machen. Diese für diese Richtigstellung benötigte Zeit fehlte natürlich gegen Ende des Workshops. Trotzdem gelang es uns mit der Gruppe zu dem vorgesehenen Thema zu arbeiten, wenn auch bei einigen TeilnehmerInnen die durch die entstandene Irritation geförderte Anti-Haltung bestehen blieb, wie die Evaluationsbögen zeigen. Eine Enttäuschung durch die unvorhersehbaren Schwierigkeiten blieb bei den meisten Beteiligten. Sie schlug sich auch in den Evaluationsbögen nieder.

Insgesamt waren 23 TeilnehmerInnen (17 Teilnehmerinnen und 6 Teilnehmer) anwesend. Das Training mit Jugendlichen hatte vor allem Fragen beziehungsweise Übungen zur eigenen Identität, zum eigenen kulturellen Hintergrund, zu Vorurteilen, Ausgrenzungserfahrungen, zu Konflikten in und außerhalb der Einrichtung, zu Vielfalt in der Ausbildungsgruppe und Umgang miteinander etc. zum Inhalt. Nicht alle Auszubildenden kannten sich schon seit Beginn der Ausbildung. Einige waren erst gerade in die Klasse hinzugekommen. Insgesamt fand ein Gruppenprozess statt, in dessen Verlauf alle Beteiligten die Chance hatten, sich erneut selbst zu reflektieren und untereinander weiter und noch wieder anders kennen zu lernen.

Dass der Workshop trotz der zeitraubenden schwierigen Anfangssituation und den damit verbundenen enttäuschten Erwartungen in gewisser Weise erfolgreich war, zeigt sich daran, dass sich mehrere Jugendliche direkt im Anschluss oder später für die Peer-Trainer-Ausbildung ernsthaft interessiert zeigten. Obwohl die schriftliche Bewertung in den anonymen Evaluationsbögen insgesamt sehr kritisch ausfiel, meldeten sich für das Peer-Training 10 Interessentinnen und Interessenten. Einige von ihnen haben mittlerweile die sechstägige Ausbildung erfolgreich und mit viel Interesse absolviert.

4.1.2 Evaluation zum 11. / 12. Februar 2003

Welcher Aspekt war besonders wichtig oder nützlich für dich?

- Täter/Opfer Rollenspiel, neue Identität (anhand der 3 Karten)
- Ost-West Diskussion.
- Über Vorurteile und Gruppenzugehörigkeiten reden.
- Ost-West-Konflikt; Darstellung unterschiedlicher Situationen (Diskriminierung).
- Diskussionen über zeitliche Themen Ost-West „Woher kommst du?“
- Diskussion über Vorurteile und Diskriminierungen. Mehr über Mitschüler zu erfahren.
- Keiner
- Verschiedenen Diskussionsrunden und spielerischer Rollentausch für besseres Verständnis.
- Die anderen habe ich noch besser kennengelernt.
- Die anderen Kulturen noch besser kennenlernen zu können.
- Eigentlich war gar nicht so wirklich nützlich für mich.
- Die unterschiedliche Meinung zum Thema Diskriminierung.
- Individuelles umgehen mit anderen Kulturen. Rollentausch.
- Individualität eines jeden einzelnen kennen zu lernen.
- Diskussionsrunden
- Durch Rollenspiele. Situationen besser zu erkennen und nachvollziehbar machen zu können.

Welcher Aspekt war in deinen Augen am wenigstens wichtig oder nützlich?

- Eigene Zugehörigkeit zu verschiedenen Gruppen.
- Sonst alle.
- Über die Ost-West-Konflikte reden! Ist jetzt schon 13 Jahre her.
- Schon wichtig aber halt nicht so interessant in Umsetzung.
- Programme Schema: Wie läuft der Aufbau des Programms?
- Über Peer-Trainer (Da kein Interesse).
- Alle
- Ost-West Diskussion.
- Wo kommst du her Diskussion
- Irgendwie alle
- Der Rest
- Der Fragebogen zwischendurch (da er zu spät kam)
- Gruppenarbeiten, Identitätsfindung (eigene).

Was würdest du am Workshop ändern, streichen oder hinzufügen?

- Mehr Diskussionen und weniger Rollenspiele.
- Mehr interessante Themen.
- Vielleicht anschaulicher Transparente ausarbeiten
- Information, Bildmaterial
- Mehr Gruppen bezogene Themen, auf dem Bereich zugeschnittene Themen
- Mehr Aktivität.
- Mehr Aktivität.
- Ich würde es alles anders aufbauen. Eine jüngere Zielgruppe nehmen und nicht so geschwollen reden
- In der Ankündigung des Workshops fehlten genaue Infos über Themen und Inhalte

- Vieles, der Platz würde aber hier nicht ausreichen
- Die Spiele, und mehr über die einzelnen Religionen kennenlernen
- Ein paar Informationen direkt über einige Religionen zu bekommen, das Spielchen würde ich reduzieren. Etwas mehr Abwechslung reinbringen
- Diskussionen etwas kürzer fassen
- Besseres Ankündigen des Workshops
- Vorinfo sollte konkreter sein. Es sollte mehr auf das Berufsfeld eingegangen werden
- Bessere Aufklärung über das Thema. Mehr Hintergrundwissen über Religionen

Allgemeine Workshop-Bewertung

2 x Völlig misslungen

3 x Schlecht

9 x Mittelmäßig

1 x Zwischen Gut und Mittelmäßig

3 x Gut

Weitere Kommentare:

- Kein Kommentar
- Workshop-Leiter sehr kompetent und nett.
- Der Anfang war schwer, der zweite Tag war gut durchdacht und hat mehr Aufmerksamkeit erregt.
- Aber besser als Anatomie.
- Man sollte freiwillig daran teilnehmen sollen. Man sollte Themen differenzierter behandeln.
- Hatte wesentlich höhere Erwartungen, die völlig enttäuscht wurden.
- Workshop begann mit falschen Erwartungen durch Fehlinformation der Schule.

4.2 Workshop mit dem Ausbildungskurs A.2002.2

4.2.1 Trainingsbericht zum 20. / 21. Februar 2003

Der zweite Workshop mit Jugendlichen fand mit dem Ausbildungskurs A.2002.2 von Frau Böhme am 20. / 21. Februar 2003 statt. Trainer dieses zweiten Workshops waren wieder Aliyeh Yegane Arani und Andreas Goosses. Der Workshop wurde mit 20 TeilnehmerInnen durchgeführt (17 Teilnehmerinnen und 3 Teilnehmer).

Das Training mit den Jugendlichen hatte vor allem Fragen beziehungsweise Übungen zur eigenen Identität, zum eigenen kulturellen Hintergrund, zu Vorurteilen, Ausgrenzungserfahrungen, zu Konflikten und Gewaltsituationen zum Inhalt.

Spürbar war die deutlich bessere Ausgangssituation des Workshops. Dieses Mal war die Vorab-Information der TeilnehmerInnen gelungen. Wir hatten es nicht mit falschen Erwartungen an einen Kurs zu interkultureller Pflege zu tun. Die Stimmung im Kurs war offen, wenn auch teilweise Konflikte innerhalb der Gruppe zu Tage traten. Hier konnten wir mit der Arbeit ansetzen.

Die Resonanz der beiden Workshop-Tage war sehr positiv, was sich auch in der anonymen, schriftlichen Angaben zur Evaluation niederschlug. Drei Teilnehmer des Ausbildungskurses meldeten ihr Interesse an einer weiterführenden Peer-Trainer-Ausbildung an.

4.2.2 Evaluation zum 20. / 21. Februar 2003

Welcher Aspekt war besonders wichtig oder nützlich für dich?

- Zu sehen, dass jeder (unbewusst) Vorurteile hat. Nicht nur gegen Ausländer, auch gegen andere Gruppen. Andere Meinungen kennenlernen.
- Vorurteile und den Meinungen anderer dazu. Andere zum Nachdenken zu bewegen, um sichtlich der Meinung, die sie vertreten.
- Interessante Spiele/ abwechslungsreicher Unterricht.
- Runde zur Information wie sich Ausländer in einem freundlichen Land fühlen! Dass jeder seine Sichtweise sagen konnte!
- Diskriminierung.
- Verschiedene Meinungen und Kulturen kennenlernen. Verschiedene Mentalitäten und Persönlichkeit.
- Umgang mit Gewaltsituationen. Streit schlichten. Denkanstöße geben.
- Sensibilisierung gegenüber den Mitschülern, Aspekt der Diskriminierung in allen Bereichen, neue Erkenntnisse über Meinung der Mitschüler.
- Sensibilisierung für das Ausmaß der Diskriminierung in unsere Gesellschaft: Zivilcourage.
- Habe viel über Toleranz gelernt.
- Unterhaltung über die Meinung jeden einzelnen über andere Kulturen.
- Mit der Klasse zusammen zu kommen.
- Endlich seine Meinung zu sagen über bestimmte Themen. Wichtig sich in andere Rollen versetzen.
- Zu sehen wie man sich in einer Identität fühlt, die man niemals freiwillig annehmen würde.
- Einblick über die verschiedenen Meinungen, Ansichten der Mitschüler über Konflikte, Probleme usw. und dass jeder die Meinung der anderen akzeptiert hat.
- Verschiedene Meinungen/ Kulturen kennenlernen, verschiedene Mentalitäten + Persönlichkeiten.
- Sich in eine andere Person mit anderen Nationalität zu versetzen.
- Dass diese Workshops mehr angeboten werden, und zur Pflicht jeder guten Ausbildung bzw. Arbeitsplatzes gehört.

Welcher Aspekt war in deinen Augen am wenigsten wichtig oder nützlich?

- Persönliche Fragen.
- Diskussionen über Themen, die nicht mit dem eigentlichen Thema zu tun hatten.
- Die Musikkunde war total doof.
- Alles war wichtig.
- Persönliche Fragen weglassen.
- War im Prinzip alles wichtig.
- Die ersten Erfahrungen. Doppel-Sitz.
- Einige Diskussionen, die kein Ende haben.

- Alles war wichtig! Nur kann man jedes Thema individuell sehen, aber dass etwas weniger nützlicher oder wichtig war als alles andere, war mir nicht bekannt.
- Persönlich Fragen weglassen.
- Persönlicher Gegenstand fand ich unwichtig.
- Meine Probleme aus dem privaten Leben zu erzählen. Mich würde es einfach nicht interessieren, welche Probleme die Leute haben: mich geht das nicht an.

1. Was würdest du am Workshop ändern, streichen oder hinzufügen?

- Zu persönliche Fragen weglassen (z. B. Deine schlimmsten Erfahrungen).
- Nicht so lang, mehr Spiele, zu langen Diskussionen.
- Man sollte nur auf Rassenfeindlichkeit eingehen.
- Nichts.
- Mehr Übungen, weniger längere Diskussionen. Zu persönlichen Fragen weglassen: schlimme Erlebnisse.
- Mehr „Spiele“ einbringen, wo man sich körperlich bewegen muss, da das Sitzen über längere Zeit dauert.
- Ich würde durch übertriebenere Fallbeispiele (Film) den Gerechtigkeitsinn der Gruppe stärken.
- Gruppenarbeiten sollen auf beide Tage verteilt sein und nicht so viel
- Doppel-Sitz (streichen).
- Mehr Spiele. Schlimmste Erfahrung nicht abfragen.
- Mehr mischen zwischen Theorie und Spiel. Das mehr Personen sich angesprochen fühlen.
- Einige Situationen oder Stichpunkte werden leider nicht großartig vertieft, und einige die einem selber nicht „wichtig erscheinen“ zu breitgetreten.
- Noch mehr Übungen. Nicht so viel Diskussionen, die sich so in die Länge ziehen.
- Die Diskussionen sollten auch länger sein. Man sollte sich auch viel mehr Zeit lassen zu diskutieren, vielleicht mehr Filme oder mehr Spiele.
- Das Rumgerenne mit der Musik, hätte man anderes machen können. Vielleicht größerer Raum.

Allgemeine Workshop-Bewertung:

- 1 x Mittelmäßig
- 10 x Gut.
- 6 x Sehr gut.
- 1 x Herausragend.

4.3 Workshop mit dem Ausbildungskurs A.2002.4

4.3.1 Trainingsbericht zum 25. / 26. Februar 2003

Die Trainer dieses dritten Workshops mit Jugendlichen des Ausbildungskurses A.2002.4 von Frau Schwonke und Frau Lutter am 25. / 26. Februar 2003 waren Beate Holthausen und Andreas Goosses.

Von den 23 TeilnehmerInnen (TN) waren 14 weiblich und 9 männlich. 17 von ihnen kamen aus Ostdeutschland, 3 aus Westdeutschland bzw. West-Berlin sowie 3 nicht aus Deutschland.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren über Inhalt und Ziel des Programms im Vorfeld wieder nicht informiert worden, obwohl eindringlich darum gebeten wurde und Verantwortliche der Krankenpflegeschule zugesagt hatten, die Klasse dahingehend vorzubereiten. Auch die Prä-Workshop-Fragebögen wurden im Vorfeld nicht ausgeteilt.

Obwohl die Gruppe eine gänzlich andere Erwartung an das Training hatte, hat sie sich schnell und lebendig auf das Programm von Eine Welt der Vielfalt eingelassen. Dabei war es sicherlich auch für die Gruppe förderlich, dass einige neu in die Ausbildungsgruppe gekommen TeilnehmerInnen durch die Übungen, in denen man von den Identitäten der anderen einiges erfährt, näher kennen gelernt werden konnten. Auch die Diskussion über Verhalten bei Bedrohungen wurde als sehr hilfreich bewertet. Ein weiteres Highlight war die Übung „Die Karten werden neu gemischt“: Die TeilnehmerInnen haben sich intensiv und mit Spaß mit der neuen Rolle auseinandergesetzt.

Der Workshop erhielt in der mündlichen Auswertungsrunde ein mehrheitlich positives Feedback. Daneben gab es auch Kritik an Inhalten und Vorgehensweise sowie einzelne Stimmen von Auszubildenden, die fanden, dass dieses Thema nicht in ihre Ausbildung gehöre bzw. eher etwas für jüngere TeilnehmerInnen sei. Die Gesamtgruppe hatte nur wenig Interesse, sich mit der konkreten Situation in der eigenen Einrichtung auseinanderzusetzen und sich dort zu engagieren. Unabhängig von der im Workshop angewandten Methode war es während der zwei Tage häufig schwierig, die aktuelle Übung kritisch auf die reale Lebenssituation der Auszubildenden zu übertragen.

Eine Teilnehmerin zeigte starkes Interesse an einer Peer-Trainerin-Ausbildung. Nach einer erneuten Rücksprache und Schwierigkeiten wegen des begrenzten Bildungsurlaubs wurde sie für die Peer-Trainer-Ausbildung im Februar nächsten Jahres vorgemerkt.

Exemplarisch für den Ablauf aller Workshops dokumentieren wir hier den Ablaufplan des Workshops vom 25. / 26. Februar 2003:

1. Tag:

Zeit	Methode	Bemerkung
08.00 – 08.30	Vorstellung des Teams, Vorstellung des EWDV-Ansatzes	Die meisten mit der Erwartung in das Training, etwas über interkulturelle Pflege zu lernen.
08.30 – 09.10	PartnerInnen-Interview	Fragen zur Geschichte des Namens und Erwartungen an das Training waren im Interview

		integriert
09.10 – 09.25	Regeln Mosaik	stieß auf ein wenig Unwillen, „wir sind doch schon erwachsen und wissen, wie man sich benimmt“
09.25 – 09.45	Pause	
09.45 – 11.30	Die Karten werden neu gemischt (Einzelarbeit, Kleingruppe à 4-5 TN, Fernsehshow)	Übung lief sehr gut, insbesondere die Darstellungsform „Fernsehshow“ führte zur stärkeren Auseinandersetzung mit der neuen Identität
11.30 - 11.45	Pause	
11.45 – 12.30	Diskussion über „Die Karten werden neu gemischt“	starke Diskussion insbesondere über AusländerInnen in Berlin
12.30 – 12.45	Vorurteile angelehnt an „in meiner Haut stecken“	Kleingruppen zu ostdeutsch/ westdeutsch, ausländisch/ deutsch, Frau bzw. Mädchen/ Mann bzw. Junge
12.45 – 13.10	Plenum	zu ostdeutsch / westdeutsch
13.10 – 13.40	Pause	
13.40 – 14.20	Plenum	zu ausländisch / deutsch und zu Frau, Mädchen / Mann, Junge
14.20 – 14.55	Blind Date	
14.55 – 15.20	Blitzlicht	

2. Tag:

Zeit	Methode	Bemerkung
08.00 – 08.30	Rückblick auf gestern	erst Bericht durch 2 TN, dann nochmals über Ansatz und Hintergrund von EWDV gesprochen
08.30 – 09.00	Persönlicher Gegenstand	
09.00 – 09.40	Persönliches Molekül	
09.40 – 09.55	Pause	
09.55 – 10.30	Sprache	3 Kleingruppen zu Rassismus/ Fremdenfeindlichkeit; jemanden zum Sündenbock machen/ Diskriminierung, was noch?
10.30 – 11.15	Sprache	Präsentation der Kleingruppendiskussionen (s.o.) in Form von Rollenspielen
11.15 - 11.30	Pause	

11.30 – 12.00	Video „Gewalt in der U-Bahn“	vom Video konnte nur die erste Sequenz geguckt werden, da Videorekorder defekt
12.00 – 13.10	4 Felder mit Rollenspiel	im Plenum Sammeln und Diskutieren von Strategien, wie man gegen Ausgrenzung und Angreifer reagieren kann
13.10 – 13.40	Pause	
13.40 – 14.00	Pyramide des Hasses	Input und Diskussion
14.00 – 14.20	Situation in der eigenen Einrichtung – Was tun?	Diskussion im Plenum
14.20-14.40	XENOS-Programm	Infos zur Ausbildung als Peer-TrainerIn
14.40-14.55	Evaluation	Schriftliche Auswertung
14.55 – 15.20	Blitzlicht	

4.3.2 Evaluation zum 25. / 26. Februar 2003

Welcher Aspekt war besonders wichtig oder nützlich für dich?

- Man hat nützliche Hinweise bekommen, wie man sich in bestimmten Situationen verhalten kann, um sie zu entschärfen.
- Persönlicher Gegenstand, Persönlichkeitsmolekül, Video, was können wir tun.
- Besseres Kennenlernen der Klasse, Gruppenarbeiten.
- Vorurteile.
- Wie ich mich in manchen Situationen verhalten kann, war nützlich.
- Sich mit den anderen über Themen auseinander zusetzen, die man im Alltag nicht so häufig bespricht.
- Kennenlernen der Mitschüler.
- Mein persönliches Molekül.
- Sich einmal in eine andere Person zu versetzen, um dann zu verstehen warum sie so handelt. Oft vorurteilt man ja gleich.
- Wie man sich verhalten sollte in bedrohlichen Situationen.
- Die „neuen“ Mitschüler besser kennen zu lernen.
- Das es wichtig ist, sich in andere Menschen hinein zu versetzen.
- Interventionierungsmöglichkeiten bei Diskriminierung.
- Mein persönliches Molekül, Sprache, Video, außerdem sich mit der Gruppe besser kennen lernen.
- Meinen Mitschüler besser kennen zu lernen.
- Sich in andere Nationalitäten hineinzuversetzen + Deeskalation.
- Mein Persönlichkeitsmolekül, was können wir tun.
- Um so früher man bei Diskriminierung einschaltet, desto mehr Chance besteht positiv eingreifen zu können.
- Was können wir tun, 4 Felder.
- Sensibilisierung für die Situation anderer (Zeit, um sich mal hineinzudenken). Die Karten werden neu gemischt. Wie verhalte ich mich in Konfliktsituationen (4 Felder).

Welcher Aspekt war in deinen Augen am wenigsten wichtig oder nützlich?

- Das 4 Felder-Spiel - eine normale Diskussion wäre besser gewesen.
- 4 Felder, Sprache, Ausländerfeindlichkeit (ich kann es nicht mehr hören).
- Diskriminierung/ Fremdenfeindlichkeit.
- Mein persönlicher Gegenstand, 4 Felder, Blind Date.
- Die Begriffsdefinition hätte man weglassen können.
- Das 4-Felder Spiel: Diskussion
- Die ewigen Diskussionen waren zu lang; Ich bin ein politisch und historisch interessierter Mensch, aber das war zu viel!
- 4 Felder.
- Das Thema Sprache.
- Persönlicher Gegenstand. Persönliches Identitätsmolekül.
- Schlüpfen in eine andere Person.
- Sprache.
- Zusammengefasst fand ich gut.
- Rollenspielen.
- Diskriminierung, wurde bereits in der Vergangenheit oft genug behandelt.
- Mich in die Rolle einer anderen Person zu versetzen., 4 Felder, Sprache.
- Blind Date (kennen uns zu gut), persönlicher Gegenstand.
- Blind Date.

Was würdest du am Workshop ändern, streichen oder hinzufügen?

- Das 4 Felder-Spiel als normale Diskussion wäre besser gewesen. Ansonsten war es so ganz OK.
- Fällt mir jetzt momentan nix zu ein. Vielleicht bestimmte Themen nicht so in die Länge ziehen.
- Streichen: Diskriminierung/Fremdenfeindlichkeit. Hinzufügen: mehr über den Schülern zu erfahren.
- Mein persönlicher Gegenstand, 4 Felder, Blind Date.
- Die Begriffsdefinition hätte man weglassen können.
- Ich hätte mir gewünscht, das der Aspekt des „wie sehe ich mich selbst, wie werde ich wahrgenommen, weiter ausgeprüft wird.“
- Nicht so langatmig, die Kurs-/Seminar-Teilnehmer nicht wie Kinder behandeln („wir verbiegen euch“); Altersgerecht und intellektueller gestalten!
- Na ja, es wäre schön gewesen, wenn sich der Workshop mehr mit Umgang mit Patienten, Konfliktauseinandersetzung beschäftigt hätte.
- Ein genaues Thema angeben, damit man weiß, worum es sich handelt.
- Wir sind im Alter von 18 – 30 und wünschen teilweise wie Kinder behandelt, dass muss einfach nicht sein!
- Ich würde mehr in die Richtung gehen, dass man ein wenig andere Kulturen kennen lernt, um besser auf sie eingehen zu können.
- Am großen und ganzen hat es mir gefallen. Es war abwechslungsreich, informativ, locker.
- Mehr wissen über andere Kulturen anbieten. Weniger theoretische Handlungsabläufe besprechen. Lernen Vorurteile abzubauen.
- Würde das Thema des Seminars deutlicher darbieten.
- Die lange Diskussion über Vorurteile Mann/ Junge, Frau/ Mädchen. Vorurteile wird es immer geben.
- Ich würde gerne mehr über die Kultur von Ausländern wissen, so kann man leichter mit ihm umgehen.

Allgemeine Workshop-Bewertung:

- 1 x Schlecht.
- 4 x Mittelmäßig.
- 1x Gut bis mittelmäßig.
- 15 x Gut

Weitere Kommentare:

- Leider finde ich das Seminar völlig sinnlos für eine Krankenpflegeschule!
- Fühle mich total ausgebrannt, obwohl ich 2 x 8 Std. mein Hirn ausgeschaltet habe: totale geistige Unterforderung!
- Es war interessant von den Anderen aus der Klasse mehr zu erfahren.
- Ich kann zu 1,2,3 nicht viel sagen, es war alles sehr interessant, aber besonders wichtig oder nützlich war es für meine Person nicht. Es war sehr nett mit Beate und Andreas zusammen zu arbeiten. Die Beiden haben es toll rüber gebracht und auch situationsgerecht gehandelt. Vielen Dank!
- Ansonsten muss ich sagen, dass Andreas und Beate nett und locker sind.
- Habt euch Mühe gegeben.
- Vielen Dank für gute Zusammenarbeit.
- Den 2. Tag fand ich besser, mehr realistische Tipps, die man in wirklichen Leben einsetzen kann.
- Danke Steffen.
- Nur mittelmäßig, da ich nicht wirklich den Zusammenhang zwischen dem Seminar und unserem Beruf gesehen habe. Müsste deutlicher gemacht werden.
- War mal eine Abwechslung zum Schulalltag.
- Manchmal war es schwierig die Diskussionen beim Thema zu halten, oder verwendbare Aussagen herauszufiltern. Liegt sicher hauptsächlich an der Gruppe, aber vielleicht gibt es ja noch bessere Strukturierungsmöglichkeiten.

4.4 Workshop mit dem Ausbildungskurs A.2002.3**4.4.1 Trainingsbericht zum 6. / 7. März 2003**

Anfang März fand als letzter Termin mit den Auszubildenden der zweitägige Workshop mit den Jugendlichen des Ausbildungskurses A.2002.3 von Frau Hamann statt. Trainer dieses Workshops waren Katharina Oguntoye und Andreas Goosses.

In dieser Ausbildungsgruppe waren die Vorab-Informationen über den Workshop angekommen. Insgesamt fand der Workshop in sehr dichter und guter Atmosphäre statt. Die Inhalte des Trainings bestanden weitestgehend aus den bereits geschilderten Themen und Übungen.

Acht der Teilnehmer und Teilnehmerinnen meldeten sich für die Peer-Trainer-Ausbildung. Ein Auszubildender konnte bereits die erste Peer-Trainer-Ausbildung mitmachen.

4.4.2 Evaluation zum 6. / 7. März 2003

Welcher Aspekt war besonders wichtig oder nützlich für dich?

- Diskussion über Vorurteile gegen Ausländer.
- Zu sehen, was schon Vorurteile sind, viele sieht man nicht als Vorurteil.
- Aktive Teilnahme an Workshop (z. B. durch Rollenspiele und Diskussionen) verhindert Langeweile im Kurs, sehr gut.
- Ich habe die Welt der Vielfalt verstanden: welche, viele, unterschiedliche Meinungen es gibt.
- Mal die Klasse so richtig in Aktion zu sehen! Viele haben auch dabei gemerkt wo ihre Grenzen liegen!
- Dem Schritt der Bestätigung richtig gehandelt zu haben, keine Angst vor der Konfrontation.
- Diskussion.
- Persönlichen Gegenstand, vier Felder /Diskriminierung/ Gewalt.
- Vorurteile, Gewalt.
- Vier Felder: durch aktives Rollenspiel konnte man hierbei Lösungsvorschläge veranschaulichen, sich abgucken und darüber diskutieren.
- Ich fand das die Themen gut waren, und man davon sehr profitiert hat. Ich habe sehr viele neue Aspekte mitgenommen.
- Zu sehen, dass „völlig vorurteilsfreie“ Menschen, „mal so richtig loslegen“ ... Rollenspiel – Entschärfung zu erleben.
- Zu sehen, wie einige zu ihrer Meinung stehen und über die Kultur denken.
- Konfliktbewältigung, reinversetzten in andere Personen, Video

Welcher Aspekt war in deinen Augen am wenigsten wichtig oder nützlich?

- Wenn sich keiner traut seine Meinung zu sagen → besserer: Klassenverband.
- Es hat alles zueinander gepasst, so dass es nie so wirklich langweilig wurde! Manches dauerte aber zu lange.
- Reflektieren was war gut ohne genügend Zeit zu haben darüber nachzudenken.
- Rollenspiel.
- Das Persönlichkeitsmolekül: es wäre interessant gewesen, wenn es in der großen Runde ausgewertet werden würde.
- Es konnte ruhig über drei Tage gehen, da man so nicht über alle Themen richtig gesprochen werden könnte, da die Zeit zu knapp war.
- Zu sehen, dass auch junge Menschen schon voller Vorurteile sind!!! Redebedarf (was der eine oder andere schon z. B. mit Freunden/ Familie besprochen) ist enorm, Gefahr der Stereotypisierung wird beim Abbau fast aufgebaut. (Aber das ist nicht Seminarkritik).
- Identität – persönlicher Gegenstand.

Was würdest du am Workshop ändern, streichen oder hinzufügen?

- Übung persönlicher Gegenstand.
- Hinzufügen mehr Diskussionen, wo sich mehr beteiligen.
- Der Workshop ist zu lang: (1 Tag reicht auch).
- Der Workshop sollte nicht nur ein durchstrukturiertes Thema sein, sondern offen, locker und wenn ein Thema nicht gemacht wird, es nicht so schlimm ist.
- Man könnte schon drei Tage daraus machen, denn wir mussten am 2. Tag so husch-husch machen: Viele wollten pünktlich los, darum fehlte die Kommunikation an diesem Tag! Diskutieren macht einfach Spaß!
- Mehr Zeit für Diskussionen. Rollenspiel mehr ausweiten. (längere Vorbereitungszeit). Bessere Information in Voraus zum Workshop allgemein.

- Nichts.
- Mehr Übungen + Gruppenarbeit.
- Ich fände es besser, wenn man mehrere Übungen in der großen Runde besprechen würde. Streichen würde ich nichts, denn ich finde es gut, dass man dieses Thema von so vielen Seiten aufgreifen kann.
- Manche Aspekte vom „Roten Faden“, (z. B. Begrüßung), ist allerdings nicht weiter bemerkenswert.
- Soll so bleiben. Es war nicht langweilig, sondern sehr interessant.
- So insgesamt gesehen war es gut, aber trotzdem ist der Workshop zu lang denn irgendwann lässt ja bei jedem die Aufmerksamkeit nach.

Allgemeine Workshop-Bewertung:

8 x Gut

6 x Sehr gut

Weitere Kommentare:

- War locker und interessant.
- Gute Peer-Trainer (gut psychologisch geschult!).
- Ich denke schon das dieser WS sehr hilfreich war wie mit manchen Situationen umgegangen werden kann: Tolle Ideen, man lernt ganz schnell auch andere Seiten kennen, Super!!!
- Sehr nette Peer-Trainer. Andreas Goosses, Katharina Oguntoye, Danke.
- Schön wäre es, wenn man viel mehr Situationen, die selbst erlebt wurden eingebracht werden.
- Reden, bereden, diskutieren ist wichtig. Spannend, aufschlussreich, nur nicht das Handeln zerreden.

4.5 Workshop mit TeilnehmerInnen des IbBG-Teams**4.5.1 Trainingsbericht zum 2. / 3. Juli 2003**

Nachdem der Workshop-Termin für die Ausbilderinnen der IbBG zweimal verschoben werden musste, konnte er am 2./ 3. Juli 2003 endgültig stattfinden. Trainer dieses Workshops mit TeilnehmerInnen des IbBG-Teams waren Katharina Oguntoye und Andreas Goosses. Am Workshop mit den AusbilderInnen nahm zusätzlich noch eine weitere Trainerin, Frau Mechthild Lensing teil, die drei der späteren Trainer-im-Berufsfeld-Ausbildungsdurchgänge zusammen mit Herrn Goosses leitete. Insgesamt waren 11 TeilnehmerInnen, davon 10 Ausbilderinnen und ein Ausbilder, gekommen.

Das Training mit den Erwachsenen befasste sich, ähnlich wie die beiden Trainings mit den Jugendlichen, in erster Linie mit Fragen beziehungsweise Übungen zur eigenen Identität, zum eigenen kulturellen Hintergrund, zu Vorurteilen, Ausgrenzungserfahrungen, zu Konflikten in und außerhalb der Einrichtung, zu Vielfalt im Team und Umgang miteinander etc.

Wie schon aus den in der Einführungsrunde geäußerten eigenen Erwartungen und Wunschthemen erkennbar wurde, war das Interesse der Gruppe, sich mit den Themen des Workshops zu befassen, sehr hoch. Vier Personen brachten bereits

einschlägige Trainingserfahrungen mit und machten ihr Interesse an einer Weiterbildung und längerfristigen Trainertätigkeit in der Einrichtung deutlich. Die hohe Motivation der TeilnehmerInnen wirkte sich äußerst positiv auf den Gesamtverlauf des Workshops aus.

Der erste Trainingstag wurde für die Auseinandersetzung mit der eigenen kulturellen Identität und deren Ursprüngen genutzt. Bei den TeilnehmerInnen wurden Einsichten in den bisher nicht immer wahrgenommenen eigenen kulturellen Hintergrund geweckt und das Interesse an der Auseinandersetzung mit den eigenen Wurzeln angeregt. In der Folge befassten sich die TeilnehmerInnen mit konkreten Konflikt- und Diskriminierungssituationen. Gemeinsam erarbeiteten sie, welche Lösungs- und Handlungsmöglichkeiten in den verschiedenen Situationen gegeben sein könnten. Verschiedene Grundregeln für das Reaktionsverhalten wurden erörtert.

Am zweiten Tag wurden aufgrund des Zeitdrucks neben einer längeren Übung noch die am Vortag aufgeworfenen Fragen bearbeitet. Danach befasste sich die Gruppe unter Anleitung mit Möglichkeiten der Umsetzung der Workshopinhalte im Unterricht, in der Einrichtung, dem Einsatz von Peer-TrainerInnen im Lehrbetrieb und mit den Kooperationsmöglichkeiten mit EWdV.

Die Arbeit in allen Abschnitten des Workshops war außerordentlich produktiv und gekennzeichnet von hoher Motivation. Auffällig auch die hohe Sensibilität der TeilnehmerInnen, welche sicherlich auch auf ihren beruflichen Hintergrund und langjährige Erfahrungen in der Pflege zurückzuführen ist. Auch wenn die teilnehmenden IbBG-MitarbeiterInnen sich zumeist schon seit geraumer Zeit als KollegInnen kannten, fand ein intensiver Gruppenprozess statt, in dessen Verlauf sich alle Beteiligten erneut selbst reflektierten und untereinander noch wieder anders kennen lernten.

Es gelang allen TeilnehmerInnen sich trotz des stressbelasteten Hintergrunds auf den Workshop einzulassen und gute Ergebnisse für sich zu gewinnen. Allerdings mussten die meisten TeilnehmerInnen sich während der Trainingspausen mit Betreuungs- und Verwaltungsaufgaben befassen. Dies war ein offenkundiger Nachteil der Trainingsdurchführung vor Ort. Andererseits wäre ein externer Workshop für viele nicht realisierbar gewesen.

Leider war das zweitägige Training zu kurz, um all die vielen angesprochenen Thematiken ausgiebig behandeln zu können. Doch hoffen wir, den Anstoß gegeben zu haben, diese Gespräche im Team fortzuführen. Die zwei Tage boten also einen willkommenen Freiraum, um nachdenken zu können, Anregungen zu bekommen und sich gegenseitig auszutauschen. Es blieb die Erkenntnis, dass dieser Workshop vor allem ein Anfang darstellte und weitere Prozesse an anderer Stelle fortgeführt werden müssen. Hierfür konnten für die Absolventinnen der späteren TrainerInnen-im-Berufsfeld-Ausbildung auch die Coaching-Stunden im Rahmen des XENOS-Programms dienen.

Insgesamt meldeten 6 AusbilderInnen Interesse an der Ausbildung zum Trainer im Berufsfeld an.

4.5.2 Evaluation zum 2. / 3. Juli 2003

Welcher Aspekt war für Sie besonders wichtig oder nützlich?

- Gespräch und Austausch mit den KollegInnen
- in Ruhe ein Thema von allen Seiten zu beleuchten
- die KollegInnen näher kennen zu lernen
- Ablauf und methodisch-didaktische Vielfalt
- Ideen für meinen Arbeitsalltag
- offenes Ansprechen von Diskriminierung im Kollegium
- praktische Übungen
- Vermittlung von Handlungsmöglichkeiten
- Reflexionsübung zur eigenen Person
- Umgang mit Vorurteilen, negativen Gefühlen
- Das Seminar ist sehr gut gelungen! Ich kann alle Aspekte im Seminar „Interkulturelle Pflege“ verwenden.
- der persönliche Austausch und das Erkennen
- die Vielfältigkeit unter den Teilnehmerinnen
- Austausch mit den Kollegen, Ansichten der Kolleginnen kennen lernen
- Freundliches, warmherziges, offenes Umgehen miteinander
- Austausch mit den Kollegen
- Übungen/ Rollenspiele
- Methodik, ans Thema heranzuführen, war wichtig und gut
- eigene Reflektion möglich
- Die einzelnen Kollegen in ihrer Freiheit/ Offenheit kennen zu lernen, neue Gedanken, Ideen zu bekommen, mal wieder andere Gedanken zu haben

Welcher Aspekt war in deinen Augen am wenigsten wichtig oder nützlich?

- persönlicher Gegenstand
- entfällt
- Themen sammeln ohne sie zu besprechen (Zeitfaktor)
- Austausch über Erfahrungen/ Erlebnisse mit Diskriminierungen im Alltag war zu lang.
- Sachverhalte zu verschiedenen Erlebnissen standen gar nicht zur Diskussion. Fallbeispiele verschiedener Kulturen nicht erläutert.

Was würden Sie am Workshop streichen oder hinzufügen?

- Workshop sollte außerhalb der Schule stattfinden
- hinzufügen: Sachebene: Informationen, Input, Theorie zur Multikulturellen Gesellschaft – Traditionen, Gebräuche, Religionen, Kultur (als einen Teil, Bsp. 90 – 120 Min. exemplarisch)
- Zeit war zu kurz
- nichts streichen, eher erweitern!
- Es wäre sinnvoll, das Seminar auf 3 Tage zu verlängern, um mehr Raum für Diskussionen zu haben.
- Workshop nicht so gedrängt durchziehen (lag nicht am Verein)
- aus der Schule heraus nehmen – anderer Ort
- auf drei Tage verlängern
- in regelmäßigen Abständen fortsetzen

- hat mir insgesamt sehr gut gefallen, mich zum Denken angeregt. Der Austausch über die Themen setzte sich in den Pausen fort. Danke.
- Die Zeit war zu kurz.
- 3 Moderatoren, die jedoch am 2. Tag nicht so konform liefen, was bei mir auch eine gewisse Spannung auslöste. Absprache vorher wichtig.
- mehr darauf zu achten, wenn es in der Gruppe langweilig [wird], Müdigkeit auftritt → dann andere Methode wählen
- viel längere Zeit für den Workshop

Allgemeine Workshop-Bewertung

5x gut

6x sehr gut

weitere Kommentare

- sehr stark erfahrungsbezogene Gestaltung des Workshops – hinzufügen von theor. Input
- Wichtiger Aspekt war auch das persönliche Kennenlernen des Kollegiums
- gute Stimmung, lockere Atmosphäre wurden durch die Seminarleiter ermöglicht.
- Es hat Spaß gemacht, mit den Kollegen zu arbeiten. Die Trainer haben viele gute Anregungen gegeben.
- Es interessiert mich eine Weiterführung dieses Workshops.
- Erfahrungsaustausch, Interaktion im Vordergrund; bestimmte Statements der TN sollten von den Moderatoren nicht analysiert werden. Stehen lassen!

4.6 Pool-Workshop u. a. mit IbBG-Auszubildenden

Am 26. / 27. Januar 2004 fand in der Verwaltungsschule Lichtenberg ein weiterer Workshop mit dem Programm von *Eine Welt der Vielfalt* statt. Aus mehreren beteiligten Institutionen des EWdV-XENOS-Projektes hatten noch Jugendliche Interesse bekundet, an einem Workshop teilzunehmen. Da die Mittel nicht mehr ausreichten, in den jeweiligen Institutionen eigene Workshops durchzuführen, wurde ein sogenannter Pool-Workshop durchgeführt, an dem auch zwei IbBG-Auszubildende teilnahmen. Eine der IbBG-Jugendlichen absolvierte anschließend auch die Peer-TrainerInnen-Ausbildung und führte in Kooperation mit anderen Peers Workshops im IbBG durch.

5. Zwischenauswertung im IbBG

Am 27. Februar 2004 fand eine Zwischenauswertung im IbBG statt. Der Zwischenbericht lag vor und wurde diskutiert.

Insgesamt fünf Workshops konnten durchgeführt werden. In Herrn Budde, dem stellvertretenden Institutsleiter und Koordinator der theoretischen Ausbildung, sowie mit Frau Kherraz und Frau Heimburger, hatte der Verein engagierte AnsprechpartnerInnen, die die Realisierung des Programms tatkräftig unterstützten.

Insgesamt konnte davon ausgegangen werden, dass bei fast allen TeilnehmerInnen der durchgeführten Workshops ein Sensibilisierungsprozess eingeleitet und die Selbstreflexion angeregt wurde. Die Durchführung des Programms im IbBG wird als besonders sinnvoll angesehen da gerade in den Pflegeberufen (kulturelle) Sensibilität und Empathie wichtige Schlüsselqualifikationen sind.

Als Schwierigkeit im Vorfeld der Workshops stellte sich allerdings die Vermittlung der Workshop-Thematik an die TeilnehmerInnen heraus. Bei der ersten Gruppe wurde der Workshop im Stundenplan fälschlicherweise als Unterricht über „Krankenpflege in fremden Ländern“ angekündigt. Dies führte zu Irritationen sowohl auf Seiten der TeilnehmerInnen als auch auf Seiten der TrainerInnen. Daraufhin wurde vom Verein eine schriftliche Ankündigung für die TeilnehmerInnen entworfen, die zusammen mit den Prä-Workshop-Fragebögen an die TeilnehmerInnen verteilt werden sollte. Leider war auch dies im Ablauf der Ausbildung nicht immer wie geplant möglich, was zu weiteren Anfangsirritationen führte.

Viele der Auszubildenden äußerten sich positiv und zeigten Interesse an der Peer-Trainer-Ausbildung. Einige haben diese bereits absolvieren können. Jedoch war beim ersten Durchgang nicht die Berücksichtigung aller zunächst Eingeladenen möglich. Bei den weiteren Peer-Trainer-Ausbildungen ergaben sich finanzielle und organisatorische Schwierigkeiten, so dass entgegen der zunächst bekundeten Bereitschaft nur wenige Auszubildende der IbBG teilnahmen.

Auch sechs Ausbilderinnen hatten sich bis zu diesem Termin für die TrainerInnen-im-Berufsfeld-Ausbildung gemeldet. Leider konnten nicht alle interessierten Lehrkräfte, zum Teil aus innerbetrieblichen Gründen, an den Workshops teilnehmen. Für einen weiteren Kurs interessierten sich 14 AusbilderInnen. Dieser war jedoch nicht zu realisieren.

Zur weiteren Diskussion standen folgende Aspekte:

- Wie können die Schwierigkeiten der an der Peer-Trainer-Ausbildung interessierten Auszubildenden bzgl. des Bildungsurlaubs und der entstehenden Kosten gelöst werden?

Leider kann das IbBG keine Kosten übernehmen. Es wurde aber zugesichert, dass die Auszubildenden durch die Teilnahme an der Ausbildung keine Nachteile in Kauf nehmen müssen und freigestellt werden.

- Wie kann verhindert werden, dass das Engagement der Auszubildenden nicht zu Lasten ihrer Ausbildung geht?

Es wird bei der Koordination von Workshopsätzen darauf geachtet, dass die Auszubildenden möglichst bei ihren Praktikumseinsätzen angefragt werden, damit keine Lehrveranstaltungen versäumt werden.

- Wie kann die Fortführung des Projektes im IbBG gelingen?

Angedacht wurde ein Koordinationskreis für die Aktivitäten mit dem Eine-Welt-der-Vielfalt-Programm im IbBG.

- Für diejenigen, die sich für die Peer-Trainer- bzw. Trainer-im-Berufsfeld-Ausbildung gemeldet haben, besteht die Möglichkeit des Coachings (3h pro TN). Besteht bereits jetzt Coaching-Bedarf?

Bisher besteht kein akuter Coaching-Bedarf. Es sollte aber noch besser vermittelt werden, wobei die Coachings unterstützend wirksam sein können.

- Wie können von Seiten der Einrichtung die Aktivitäten der bereits ausgebildeten Peer-Trainer unterstützt und gefördert werden? Wo können sie zum Einsatz kommen?

Das Bestreben innerhalb des IbBG ist es, das Eine-Welt-der-Vielfalt-Programm in den Lehrplan aufzunehmen und im Ausbildungsanfang Workshops zu etablieren.

Insgesamt waren alle Beteiligten der Ansicht, dass das Projekt bisher positiv verlaufen ist und bereits gute Anregungen und Effekte erzielen konnte.

6. Multiplikatorinnen-Ausbildungen

Zwischen März 2003 und August 2004 wurden aus den Teilnehmenden der Workshops zehn Auszubildende und zehn AusbilderInnen im Rahmen von sechstägigen Trainings durch dafür qualifizierte AusbilderInnen von *Eine Welt der Vielfalt* und EPTO (European Peer Training Organisation) zu Peer-TrainerInnen (PT) bzw. TrainerInnen im Berufsfeld (TiB) ausgebildet. Die Trainings fanden in der Werkstatt der Kulturen in Berlin-Kreuzberg, in der ver.di-Jugendbildungsstätte Berlin-Konradshöhe, sowie im Landesinstitut für Schule und Medien Brandenburg (LISUM) in Ludwigsfelde, Brandenburg statt. Das IbBG stellte seine Auszubildenden und AusbilderInnen für diese Zeit frei. *Eine Welt der Vielfalt Berlin* stellte das Lehrpersonal und die –materialien. Die TeilnehmerInnen erhielten nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung zu PT oder TiB ein Zertifikat, das sie berechtigt, EINE-WELT-DER-VIELFALT-Trainings durchzuführen. Die Jugendlichen können nach zwei selbst durchgeführten Trainings die Aufnahme in EPTO beantragen und die dort angebotenen Weiterbildungs- und Trainingsangebote nutzen.

6.1 Ausgebildete MultiplikatorInnen des IbBG

An den sechstägigen Multiplikatorinnen-Ausbildungen zur Peer-TrainerIn oder TrainerIn-im-Berufsfeld-Ausbildung (TiB) nahmen insgesamt 20 IbBG-Angehörige teil.

Zur Peer-Trainerin, zum Peer-Trainer wurden ausgebildet: Diana Neitzel, Kay Lehmann, Sarah Korte, Stephanie Weitzmann, Markus Poser, Ramona Gudescheit,

Ron Kirsch, Janis Heinrich, Frank Plogas (alle im März 2003) und Jaqueline Kötschau (Februar 2004)

TrainerIn im Berufsfeld wurden folgende IbBG-MitarbeiterInnen:

Karin Heimbürger, Heidemarie Kherraz und Susanne Laewen (Oktober 2003)

Ruth Heinrich, Ursula Hollnagel, Ulrike Nissen, Nicole Plautz (Februar 2004)

Claudia Böhme, Helga Dorendorf, Roland Boller (August 2004).

Insgesamt wurden vom IbBG 10 TrainerInnen im Berufsfeld und 10 Peer-TrainerInnen ausgebildet. An allen Ausbildungen zum/zur TrainerInnen im Berufsfeld war der verantwortliche Trainer für das EWdV-Projekt im IbBG als Ausbilder beteiligt.

6.2 Evaluation der Ausbildungen

Exemplarisch für die Evaluation der Ausbildungen hier die Auswertung der Evaluation eines TrainerInnen-im-Berufsfeld-Ausbildungsdurchganges:

Wie würden Sie den Workshop in Bezug auf Ihre Ziele/Erwartungen bewerten?

- Praxisorientiert und voll erfüllt. Ich konnte viele Erfahrungen machen und viel ausprobieren
- Super. Viel gelernt und erfahren, ausprobiert, Anregungen bekommen
- Meine Erwartungen wurden größtenteils erfüllt. Die Praxis wurde in ausreichender Vielfalt angeboten. Dafür war der Theorieteil etwas knapper.
- XX. Sehr praxisorientiert
- Erfolgreich
- Fast vollständig erfüllt. WS ermöglichte das Kennenlernen vieler Übungen der nichttrassistischen Bildungsarbeit. Vernetzung der Multiplikatoren wurde gut unterstützt. Mehr zum Thema Gruppendynamik wäre wünschenswert.
- Hat meine Erwartungen erfüllt. Gut aufgebaut und geleitet, konzentriertes Arbeiten; angenehme Atmosphäre, gute Teamarbeit, viel Praxis mit Rückbezug zur Anwendbarkeit, Strukturierung der verschiedenen Bereiche, Inhalte gut vermittelt.
- Gut. Meine Erwartungen wurden erfüllt
- Gelungen, Erwartungen wurden erfüllt. Ich erhoffte mir, für Diskriminierungen jeglicher Art sensibilisiert zu werden. dies ist eindeutige eingetroffen. Nach diesem Seminar fühle ich mich gestärkt, selbst Workshops anbieten zu können.
- Sehr gut. Kompetente (fachlich und persönlich) Anleitung von den TrainerInnen. Genügend Theorie, Methodologie, Didaktik. Reflexion über die Ziele und den Sinn des Programms, die ich selber weiterführen kann. Dank der Mittel, die mir zur Verfügung stehen.
- wurden erfüllt. Kennenlernen der Methoden von EWdV, Möglichkeiten, die Methoden selbst anzuleiten und auszuwerten, Feedback von der Gruppe und ModeratorInnen, Möglichkeiten zur Vernetzung
- voll erfüllt. Programm Eine Welt der Vielfalt gut kennen gelernt. Gelegenheit zum Üben und Reflektieren einzelner bzw. vieler Übungen des Programms. Gute Anleitung durch die Trainer/innen. Interessante Lerngruppe.
- Überraschend, sehr gut; Erwartungen wurden erfüllt. Habe mir Seminare mit „Erwachsenen“ schwieriger vorgestellt als die Jugendseminare, die ich bisher leitete

Welche Aspekte des Workshops waren besonders überzeugend und wichtig für Sie?

- Gute Atmosphäre, gutes Zeitmanagement, professionelle Durchführung Anwendung von Methoden als Trainer
- Die praktischen Übungen
- Authentizität der TrainerInnen, Methodenvielfalt, Empathie
- Das breite Methodenrepertoire
- Kennenlernen und selbst durchführen von Übungen. Ausführliche Reflexion der Übungen
- Die praktischen Übungen
- Methodenvorstellung und Übung
- Der Austausch mit Seminarteilnehmern, welche selbst Diskriminierungserfahrungen haben, war äußerst beeindruckend und lieferte wichtige Punkte für Gruppendiskussionen. Das Verhalten der Seminarleiter war beispielgebend (z. B. in Bezug auf Einfühlungsvermögen, Ehrlichkeit etc.)
- Sich selber erfahren können als Trainerin. Erweiterung und Vertiefung der Übungen von „EWdV“. Aspekt der Gruppendynamik und der persönlichen Probleme der TN, die man in der Lage sein muss, auffangen zu können.
- Methoden, Mischung der Teilnehmenden – Betrieb, Bildungsbereich u. a.
- - alle einigermaßen in Ruhe durchgeführten und reflektierten Übungen
- die Thematisierung und Diskussion dessen, was im Prozess an Themen, Fragen und Problemen auftrat
- der Überblick über die konzeptionellen Elemente des Programms
- Methoden und das Hinführen mit verschiedenen Spielen, um Verständnis zu erzeugen

Welche Aspekte des Workshops fanden Sie weniger überzeugend?

- Die theoretischen Ansätze
- Ich hätte mir mehr Theorieanteile gewünscht
- Keine
- Identitätsmolekül

Welche Vorschläge hätten Sie, um künftige Trainings oder Workshops dieser Art Ihrer Meinung nach besser zu gestalten?

- Mehr Informationen vor Beginn des Workshops
- Gruppen bilden nach Vorerfahrungen und Schwerpunkte bilden
- Etwas mehr die eigene Rolle als TrainerIn/ModeratorIn zu reflektieren und zu thematisieren
- Mehr Zeit wäre wünschenswert, um auch inhaltliche Diskussionen führen zu können. Um allen Bereichen gerecht zu werden, ist die Zeit zu knapp.
- Nur einen Vorschlag: bessere Strukturierung/Standardisierung des Feedbacks
- Evtl. ein Vortreffen anzubieten, um im Vorfeld einige organisatorische Dinge zu klären (Mitnahme von Kaffeemaschine, besonderen Materialien etc. und um evtl. Fahrgemeinschaften bilden zu können).
- S. 3. Mehr Zeit für praktische Übungen (wenn möglich sogar zweimal eine Übung selbst anleiten).
- Training/Workshop war sehr gut, evtl. etwas mehr Theorie-Input und weniger praktische Übungen, dafür aber ausführlicher (bis zum Ende durchgeführt und reflektiert)
- - evtl. Training in zwei Teile teilen und dann für beide Teile etwas mehr Zeit nehmen oder
- die Trainingsgruppe phasenweise teilen, um parallel jeweils mit einem/r Trainer/in zu arbeiten!?

- An dem Team gibt's kaum Verbesserungspotenziale. Der Rest ist im Workshop schon ausgewertet worden

Welche Fragen bzw. welche Themen würden Sie gern in einem zukünftigen Training behandelt haben?

- Weitere Übungen für die Praxis → Vorurteil/Diskriminierung Methoden der Gruppenführung, Marketing von Trainings
- Umgang mit Konfliktsituationen im Seminar, z. B. bei Auftreten von Konflikten, die durch Auseinandersetzung mit dem Thema entstehen.
- Aktuelle gesellschaftliche Problempunkte in Bezug auf Ausgrenzung und Diskriminierung
- Sexuelle Belästigung von Frauen und Männern (als Betroffener oder Ausbilder, der über die Auszubildenden damit konfrontiert wird); evtl. Grundzüge des Islam
- Aufbau der Übungen (Reihenfolge, Klippen beim Aufbau eines vollständigen Seminars, Tipps für den Verlauf eines mehrtägigen Seminars)
- Probleme bei der Gruppendynamik: wie reagiere ich?
- Unterschied zwischen Vielfalt und Beliebigkeit – wo sind die Grenzen? – Wie gehe ich mit „Tabus“ um?
- - Kulturbegriff (theoretisch) reflektieren
- Üben schwieriger Gesprächsverläufe in der Reflektionsphase der Übungen
- Gruppendynamik erzeugen und einfangen

Wie fanden Sie die Moderation?

- Zugewandt und professionell
- Super
- Die ModeratorInnen waren kompetent, menschlich sehr zugewandt!
- XX
- Gut
- Anregend, optimal unterstützend, kompetent, gut strukturiert und vorbereitet
- Sehr gut!
- Gut
- Die Moderatoren M. Lensing und A. Goosses waren einfühlsam, gekonnt, wohlwollend und mit Freude ausgefüllt. Auf die Seminarteilnehmer wurde bei Bedarf näher eingegangen, ohne das Ganze aus dem Auge zu verlieren.
- Ausgezeichnet
- sehr gut und angenehm
- in der Zusammensetzung klasse, weil die Fähigkeiten sich sehr gut ergänzt haben
- sehr gut

Andere Anmerkungen, Kritikpunkte oder Kommentare

- Die Vielfalt der Angebote waren gut und gut umgesetzt. Danke!
- Ausgesprochen angenehme Seminargruppe
- sehr engagierte Moderatorin/Moderator
- Ich freue mich auf das Nachtreffen.

- Ich bin dankbar, am Seminar teilgenommen zu haben und möchte weiter damit arbeiten.
- Dieser Workshop ist sehr gut geeignet, um Vielfalt als Chance zu begreifen, je vielfältiger die Gruppe, um so spannender die Diskussionen. Die „Mischung“ der Teilnehmenden war sehr fruchtbar.
- danke!
- da is nicht viel los im Lisum! ne ordentliche Bedienung in der Cafeteria!

6.3 Ausbildungsnachtreffen

Alle Beteiligten der Ausbildungsdurchgänge kamen im Anschluss an ihre Ausbildung jeweils nochmals zu einer Nachbesprechung in Berlin zusammen, um das weitere Vorgehen und die Fortführung in den Institutionen zu besprechen und zu planen sowie das Coaching einzuleiten.

7. Coaching

7.1 Coaching-Termine im IbBG

Die Coaching-Termine mit den IbBG-Beteiligten waren nur schwerlich auszumachen, da die Beteiligten alle unterschiedlichen Terminabläufen unterliegen und trotzdem das Interesse bestand, möglichst in der Gruppe weitere Absprachen über den Verlauf und den Einsatz des Projektes zu treffen. So gab es nur relativ wenig extra im IbBG/ Krankenhaus Neukölln realisierte Coaching-Termine. Zumeist wurden die Termine auch genutzt, um gleich zwei Coaching-Stunden abzuhalten. Im späteren Verlauf wurden viele Fragen bei einem extra dazu eingerichteten monatlichen Coaching-Termin besprochen.

Einzel- und Gruppen-Coaching im IbBG waren:

10.9.03 Coaching mit IbBG-Vertreterinnen im KKH Neukölln

30.9.03 Peer-Treffen mit IbBG-Vertreterinnen im KKH Neukölln

24.10.03 Coaching/ Koordination mit Peer-TrainerInnen vom IbBG im KKH Neukölln

28.10.03 Coaching-Termin im IbBG.

5.11.03 Besprechung/ Coaching mit IbBG-Vertreterinnen im KKH Neukölln

23.3.04 Vorbereitungstreffen IbBG

23.9.04 Coaching Claudia Böhme/ Helga Dorendorf

Beispielhaft für den Ablauf der Coaching-Termine wird im Folgenden der Termin am 23.März 2004 dokumentiert:

Coaching-Termin: 23.3.04, Ort: IbBG/ Vivantes

Anwesend: Karin Heimburger, Ruth Heinrich, Heidemarie Kherraz, Ulrike Nissen

Coach: Andreas Goosses

Situation am lbBG: Durch die drohende Insolvenz von Vivantes ist es sehr schwierig, Zeit für die Umsetzung des Programms von EWdV zu erübrigen. Trotzdem sind einige erfolgreiche Punkte anzumerken:

- Zwei weitere Ausbilderinnen am lbBG haben Interesse an der TrainerIn-im-Berufsfeld-Ausbildung im August: Frau Helga Dorendorf und Frau Böhme.
- Mittlerweile ist im Einführungsblock der neuen SchülerInnen-Jahrgänge ein Tag für das Programm von EWdV reserviert.
- Die Peer-Trainer Frank und Diana haben bereits zweimal erfolgreich einen solchen Tag mit neuen SchülerInnen gestaltet.
- Im Unterricht finden Elemente aus dem EWdV-Programm Anwendung in den Fächern Transkulturelle Pflege, Soziales Lernen und Menschen aus fremden Kulturen. Heidemarie hat bspw. die Übungen „Zitronenland“ und „Vier Felder“ eingesetzt.

Darüber hinaus wurden folgende Überlegungen für die Zukunft besprochen:

- Coaching ist in der augenblicklichen Situation eher schwierig zu realisieren. Trotzdem besteht Interesse, in Kontakt zu bleiben und sich weiter auszutauschen. Ein Coaching in andere Form, z. B. als Angebot für alle ausgebildeten TrainerInnen im Berufsfeld bei Andreas wäre wünschenswert. Zunächst, um sich kennen zu lernen. Daran anschließend könnten sich monatliche Treffen mit thematischen Angeboten, wie z. B. neue Übungen, Gruppendynamik, etc. anschließen.
- Insgesamt wird ein Nachtreffen für alle Peer-TrainerInnen für wichtig erachtet, um sie erneut zu motivieren. Bisher haben nur Frank und Diana aktiv sich am lbBG eingebracht.
- Die TrainerInnen im Berufsfeld würden sich freuen, wenn doch noch einmal weitere Peer-TrainerInnen ausgebildet würden. Denn leider werden alle ausgebildeten Peer-TrainerInnen nicht mehr lange am lbBG sein, bzw. kurz vor ihren Abschlussprüfungen wahrscheinlich nicht für Trainings zu motivieren sein.

7.2 Monatliches MultiplikatorInnen-Coaching

Ein regelmäßiges Coaching vor Ort im lbBG war in der damaligen durch die drohende Insolvenz von Vivantes und die bestehende Arbeitsbelastung der beteiligten geprägte Situation nur schwierig zu realisieren. Trotz dessen bestand großes Interesse, in Kontakt zu bleiben, sich weiter auszutauschen und die Möglichkeiten der Umsetzung des Programms im lbBG zu nutzen. So wurde die Überlegung umgesetzt, ein Coaching in andere Form, als Angebot für alle ausgebildeten TrainerInnen im Berufsfeld und Peers einzurichten.

Daran Im Folgenden wurde ein regelmäßiger, monatlich stattfindender Coaching-Termin als MultiplikatorInnen-Treffen eingerichtet, der für alle AbsolventInnen der TrainerInnen-im-Berufsfeld-Ausbildung und der Peer-TrainerInnen-Ausbildung offen war. Dieses Coaching war

- als „Jour Fixe“ ein offenes, niedrighschwelliges Angebot für die Beteiligten,
- mit einem festen Termin, jeweils am letzten Donnerstag des Monats

- um den Stand des Projekts in ihrem Bereich und konkrete Fragen auch relativ kurzfristig mit anderen Peers, TiBs und dem Coach besprechen zu können, ohne einen eigenen Coaching-Termin auszumachen.
- Gleichzeitig bot der „Jour-Fixe“-Termin die Möglichkeit, auch mit den Projektbeteiligten aus anderen beteiligten Institution als der eigenen im Sinn von Networking und Erfahrungsaustausch in Verbindung zu bleiben.
- Jedes dieser Treffen hatte darüber hinaus einen vorher festgelegten thematischen Schwerpunkt, wie z. B. das Vorstellen neuer Übungen, Aspekte der Gruppendynamik bei der Durchführung eines Trainings/ Workshops oder Fragen der Umsetzung/ Akquise in den beteiligten Institutionen/ Organisationen, etc. zu vertiefen.

Exemplarisch für dieses monatlich stattfindende Gruppen-Coaching/ MultiplikatorInnen-Treffen dokumentieren wir im Folgenden das Protokoll des Termins vom 29. Juli 2004:

MultiplikatorInnen-Coaching Termin: 29.7.04, Ort: Sonnenallee 65

Anwesend: Karin Heimbürger (IbBG), Heidemarie Kherraz (IbBG), Leann Medina (EWdV), Gabriele Saure (Arte-Global), Peter Eickhoff (Telekom)

Coach: Andreas Goosses

- Situation am IbBG: IbBG wurde erweitert und bietet jetzt auch den Ausbildungsgang Altenpflege an: Neuer Themenschwerpunkt Alter als Diversity-Aspekt für EWdV-Trainings angedacht. Des Weiteren haben von den Peers Jaqueline und Diana erstmals zusammen gearbeitet und erfolgreich einen neuen Jahrgang in den Einführungswochen trainiert. Ramona und Frank sind ein weiteres eingespieltes Team, das zur Verfügung steht. Die beiden sind allerdings im Frühjahr mit ihrer Ausbildung fertig, würden aber eventuell weiter trainieren.
- Möglichkeiten EWdV in einem östlichen Stadtteil anzuwenden wurden besprochen.
- Konkrete Schwierigkeiten mit rassistischen Äußerungen während eines Workshops wurden als weiteres Thema für ein thematisches Gruppen-Coaching vorgeschlagen.
- Bei der Telekom ist die Möglichkeit gegeben, EWdV im Rahmen der Einführungswochen für neue Auszubildende unter dem Aspekt Werteorientierung anzuwenden. Peter plant konkrete Umsetzung.
- Zusammen mit den beiden anderen TiBs Sylvia und Marko hat Peter erfolgreich ein Training im Bezirksamt Neukölln durchgeführt.
- Peter regte ein einheitliches Zertifikat für Workshop-TN an.

Akquise

Im Rahmen des Themenschwerpunktes Akquise wurden grundsätzliche Vorgehensweisen und praktische Erfahrungen der Trainingsakquise erörtert. Um das von den MultiplikatorInnen erlernte Trainingskonzept im eigenen Betrieb und auch über das eigene Berufsfeld hinaus anwenden zu können, bedarf es einer genauen Strategie zur Kontaktaufnahme mit den richtigen Entscheidungsträgern, der Präsentation/ Vorstellung des Programms etc., auf die im Einzelnen eingegangen wurde.

Neben dem 29.7.04 fanden weitere monatliche Gruppen-Coaching-Termine, an denen IbBG-Beteiligte teilnahmen, am 27. 05. 04, 24. 06. 04, 26. 08. 04, 30. 09. 04 und 21. 10. 04 statt. Die Themen der einzelnen Treffen waren:

MultiplikatorInnen-Coaching Termin: 27. 05. 04, Ort: Sonnenallee 65:

- Sinn dieser MultiplikatorInnen-Treffen: Vernetzung, Kennenlernen der anderen TrainerInnen aus den anderen TrainerInnen im Berufsfeld- und Peer-Ausbildungen
- Bearbeitung der aktuellen Situation der beteiligten Einrichtungen. Welche Workshops sind gelaufen? Welche Probleme sind entstanden? Was steht an?

MultiplikatorInnen-Coaching Termin: 24. 06. 04, Ort: Sonnenallee 65:

- Nachbereitung: Bei Vivantes haben Ramona und Frank mit gutem Erfolg erstmals einen Workshop zusammen gemacht.
- Diana thematisiert den am 5.7. anstehenden weiteren Workshop. Besprechung des Vorgehens und des Programms.

MultiplikatorInnen-Coaching Termin: 26. 08. 04, Ort: Sonnenallee 65:

- Besprechung der anstehenden aktuellen Themen in Bezug auf die Umsetzung des Programms in den Einrichtungen
- Themenschwerpunkt: Strukturelle Diskriminierung. Vorstellung und Diskussion des Anti-bias-Trainingsansatzes durch den eingeladenen Anti-bias-Trainer Axel Bremermann. Axel Bremermann stellt die theoretischen Grundlagen, die Geschichte des Programms und einige Übungen aus dem Programm vor. Wir diskutieren Unterschiede zu Eine-Welt-der-Vielfalt und die Thematisierung struktureller Unterdrückung. Der Fortbildungscharakter des Coachings wird allgemein als sehr gut bewertet.

MultiplikatorInnen-Coaching Termin: 30. 09. 04, Ort: Sonnenallee 65:

- Karin Heimbürger berichtete von dem ZAFI-Abschlusstreffen der beteiligten XENOS-Projekte am 28. September 2004. Dort ist ihr deutlich geworden, dass die Vernetzung zu den anderen Projekten besser hätte laufen sollen.
- Andreas Goosses berichtete über das Perspektivtreffen zum EWdV-XENOS-Projekt. Dort wurde die Evaluation vorgestellt und überlegt, wie der weitere Transfer von den Beteiligten weiter gewährleistet werden kann.
- Im weiteren Verlauf diente das Gruppen-Coaching-Treffen dazu, über die zukünftige Form der Kommunikation zu sprechen. Die Idee ist, sich in anderem Rahmen weiter zu treffen.
- Welche Programme könnten wir zusammen auf die Beine stellen, um die Arbeit weiter zu tragen?

MultiplikatorInnen-Coaching Termin: 21. 10. 04, Ort: Sonnenallee 65:

- Das letzte Gruppen-Coaching war Anlass, Bilanz zu ziehen, sich bei allen Beteiligten für ihr Engagement zu bedanken und auf die gute Zusammenarbeit mit einem Glas Sekt anzustoßen.

8. Gesamtevaluation

Im Rahmen des XENOS-Projektes des Vereins *Eine Welt der Vielfalt Berlin e. V.* konnten am Berliner *Institut für berufliche Bildung im Gesundheitswesen (IbBG)* insgesamt fünf Workshops durchgeführt werden. In Herrn Budde, dem stellvertretenden Institutsleiter und Koordinator der theoretischen Ausbildung, sowie mit Frau Kherraz und Frau Heimbürger, hatte der Verein engagierte AnsprechpartnerInnen, die die Realisierung des Programms tatkräftig unterstützten. Es zeigte sich immer wieder, dass ohne deren Engagement das Projekt nicht durchführbar gewesen wäre.

Insgesamt kann davon ausgegangen werden, dass bei fast allen TeilnehmerInnen der durchgeführten Workshops ein Sensibilisierungsprozess eingeleitet und die Selbstreflexion angeregt wurde. Die Durchführung des Programms im IbBG wurde als besonders sinnvoll angesehen, da gerade in den Pflegeberufen (kulturelle) Sensibilität und Empathie wichtige Schlüsselqualifikationen sind:

- Die zu pflegenden Patientinnen und Patienten der Vivantes-Kliniken haben eine Vielzahl unterschiedlichster kultureller, sozialer Hintergründe
- Auch die Pflegeteams spiegeln die kulturelle Vielfalt der Berliner Bevölkerung wieder
- Die Pflegerinnen und Pfleger können überall auf der Welt arbeiten.

Als Schwierigkeit im Vorfeld der Workshops stellte sich allerdings die Vermittlung der Workshop-Thematik an die TeilnehmerInnen heraus. Bei der ersten Gruppe wurde der Workshop im Stundenplan fälschlicherweise als Unterricht über „Krankenpflege in fremden Ländern“ angekündigt. Dies führte zu Irritationen sowohl auf Seiten der TeilnehmerInnen als auch auf Seiten der TrainerInnen. Daraufhin wurde vom Verein eine schriftliche Ankündigung für die TeilnehmerInnen entworfen, die zusammen mit den Prä-Workshop-Fragebögen an die TeilnehmerInnen verteilt werden sollte. Leider war auch dies im Ablauf der Ausbildung nicht immer wie geplant möglich, was zu weiteren Anfangsirritationen führte.

Viele der Auszubildenden äußerten sich positiv und zeigten Interesse an der Peer-Trainer-Ausbildung, die von insgesamt zehn Jugendlichen absolviert wurde. Jedoch war beim ersten Durchgang der Peer-Trainer-Ausbildung nicht die Berücksichtigung aller zunächst Eingeladenen möglich. Dies war für manch InteressierteN ein Motivationsdämpfer. Bei den weiteren Peer-Trainer-Ausbildungen ergaben sich finanzielle und organisatorische Schwierigkeiten, so dass entgegen der weitaus höheren Anzahl derjenigen, die Interesse bekundet hatten, nicht alle teilnehmen konnten. Trotzdem ließen sich mit insgesamt zehn Auszubildenden des IbBG eine stattliche Anzahl Interessierter erfolgreich zu Peer-Trainer/innen ausbilden.

Der Workshop für Lehrende fand aus organisatorischen Gründen erst nach den Workshops für Jugendliche statt. Die Teilnehmenden empfanden den Workshop als willkommene Gelegenheit, zusammen mit KollegInnen die Diversity-Thematik zu

diskutieren und Übungen selbst miterleben zu können. Leider konnten nicht alle interessierten Lehrkräfte, zum Teil aus innerbetrieblichen Gründen, an dem Workshop teilnehmen. Für einen weiteren Kurs interessierten sich 14 AusbilderInnen. Dieser war jedoch nicht zu realisieren. Dennoch nahmen viele Lehrkräfte des IbBG die Möglichkeit wahr, sich zum TiB ausbilden zu lassen. Die Anzahl der ausgebildeten Trainer/innen im Berufsfeld aus dem Team der Ausbilder und Ausbilderinnen im IbBG ist mit zehn KollegInnen sehr hoch.

Vor allem durch diese Lehrkräfte wird eine nachhaltige Präsenz des Programms von Eine-Welt-der-Vielfalt am IbBG gewährleistet, die die Jugendlichen nach Beendigung ihrer Ausbildung nicht mehr leisten werden können.

Gleichzeitig ist die Aufnahme des Programms von Eine-Welt-der-Vielfalt in den Lehrplan und damit die Verankerung des Ansatzes auch für die Ausbildung zukünftiger Auszubildenden ein großer Erfolg für das Projekt mit nachhaltiger Wirkung, der sehr erfreulich ist.

Trotz (oder vielleicht gerade angesichts) so mancher zu überwindenden Schwierigkeit kann die Durchführung des Projekts am IbBG insgesamt als sehr erfolgreich angesehen werden.

Wir bedanken uns herzlich beim IbBG für die engagierte und freundliche Zusammenarbeit und hoffen auf eine nachhaltige Fortführung auch ohne weitere Begleitung im Rahmen des XENOS-Projektes. Vielen Dank!