

Deutsch-spanischer Fachkräfteaustausch 2005-2008 - Bericht der wissenschaftlichen Begleitung -

Text: Stefan Thimmel, Freier Journalist / Gutachter

Dipl.-Päd. Katrin Riß

Koordination: Prof. Dr. Andreas Thimmel

FH Köln

Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften

Institut für Kindheit, Jugend, Familie und Erwachsene (KJFE)

8.06.09



1	Einleitung	1
2	Themenzyklus „Migration“	4
3	Konzeptionelle Umsetzung des Austauschs	5
4	Allgemeine Lernfelder	7
5	Lernfelder im Themenbereich Migration	8
6	Transfer in die Praxis	11
7	Fazit	13

1 Einleitung

Der vorliegende Bericht gibt die Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung des deutsch-spanischen Fachkräfteaustauschs in den Jahren 2005 bis 2008 zum Themenbereich Migration wieder.

Der Bericht basiert auf leitfadengestützten Interviews mit den Teilnehmer/-innen des Seminars im Mai 2008 in Sevilla, des Auswertungsseminars im November 2008 in Bonn sowie teilnehmenden Beobachtungen im genannten Zeitraum. Interviews und teilnehmende Beobachtungen wurden von den Mitgliedern des Projektteams durchgeführt.

Die interviewten deutschen und spanischen Teilnehmer/-innen waren sehr unterschiedlich in das dreieinhalb Jahre währende Programm „Deutsch-Spanischer Austausch von Fachkräften in der Jugendhilfe“ eingebunden. Neben Teilnehmer/-innen, die an allen Maßnahmen des Programms beteiligt waren, wurden auch Fachkräfte interviewt, die nur an einer oder an zwei Maßnahmen teilgenommen haben. Die Aufgabenstellung der Evaluation bezog sich auf den deutsch-spanischen Fachkräfteaustausch zum Themenbereich Migration im engeren Sinne, d.h. es ging um eine quellengestützte, wissenschaftliche Beschreibung, Evaluation und Analyse der genannten Instrumente, also der pädagogischen bzw. organisatorischen Praxis des Fachkräfteaustauschs aus deutscher und spanischer Sicht. Dabei wurden

auch weiterführende Fragestellungen berührt wie: Kommt es zu einer Weiterentwicklung der Professionalität und Fachlichkeit der teilnehmenden Fachkräfte im Themenbereich Migration/Integration? Ist der binationale Fachkräfteaustausch zwischen Spanien und Deutschland grundsätzlich dazu geeignet, die Anforderungen eines nachhaltigen und effektiven Fachkräfteaustauschs zu erfüllen (in Bezug auf Sprache, die Vergleichbarkeit des Jugendhilfesystems, Organisationsformen, Partnerschaften usw.)?

Darüber hinausgehend haben die Autoren und die Autorin Fragestellungen auf einer übergeordneten Perspektive mitberücksichtigt, die den Zusammenhang zwischen Fachkräfteaustausch und Kinder- und Jugendhilfe in den Blick nehmen. In welcher Weise ist der themenorientierte Fachkräfteaustausch ein geeignetes Format der Fort- und Weiterbildung für Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe? Kann die systematische Beschäftigung mit der Kinder- und Jugendhilfe in einem anderen Land das Verständnis über die Kinder- und Jugendhilfe im eigenen Land verbessern? Beziehen sich die Lerneffekte neben den Teilnehmenden auch auf deren entsendende Träger und gibt es Hinweise darauf, dass durch den Fachkräfteaustausch Impulse zur Weiterentwicklung der jeweiligen Praxis gegeben werden? Inwiefern besitzt der Fachkräfteaustausch ein Innovationspotenzial für die Praxisentwicklung der deutschen Kinder- und Jugendhilfe?

Neben der Dokumentation und Reflexion über den deutsch-spanischen Fachkräfteaustausch zum Themenbereich Migration finden sich im vorliegenden Bericht somit zusätzlich Hinweise auf allgemeine Fragen des binationalen Fachkräfteaustauschs als Instrument der Fort- und Weiterbildung sowie Anhaltspunkte für den Beitrag des Fachkräfteaustauschs zur Weiterentwicklung der nationalen Kinder- und Jugendhilfe. Dabei ist allerdings eine Überfrachtung und Überforderung dieses Formats und eine eventuelle Indienstnahme für schnelle Lösungen von Detailfragen der deutschen Kinder- und Jugendhilfe zurückzuweisen.

Modell des Fachkräfteaustauschs

Das folgende Modell beschreibt den binationalen Fachkräfteaustausch als relevantes Lernfeld im Rahmen der Fort- und Weiterbildung von Fachkräften der Sozialen Arbeit. Dabei ist Kinder- und Jugendhilfe auf der Ebene der Praxis ein Teil der Sozialen Arbeit bzw. Sozialpädagogik (social work). Die dazu entsprechende Wissenschaft bzw. Disziplin ist die Jugendhilfeforschung, die wiederum Teil der wissenschaftlichen Sozialpädagogik bzw. Wissenschaft der Sozialen Arbeit ist.

Die Fachkraft FA aus dem Land A arbeitet im Themengebiet / Praxisfeld TP. Sie nimmt an einen binationalen Fachkräfteaustausch teil. FA erfährt in einem seminaristischen Lern-, Exkursions- und Diskussions-Setting neue Informationen über das Themengebiet / Praxisfeld TP im Land B. Dabei trifft sie auf die Fachkraft FB aus dem Land B. Diese ist sowohl Informationsquelle über das Themengebiet / Praxisfeld TP im Land B als auch Diskussionspartner über die Zielgruppe und das Themengebiet allgemein. Das Gleiche gilt umgekehrt für Fachkraft B. Es handelt sich um einen reziproken Prozess zwischen FA und FB und damit um einen gegenseitigen Lernprozess. Die Strukturierung des Themengebietes / Praxisfeldes ist in Land A und B unterschiedlich, so dass die Einigung über die Grenzen und die Breite des zu bearbeitenden Themengebietes / der Praxisfelder erst im Austauschprozess vonstatten geht.

In einer bestimmten Zeiteinheit (Binationales Austauschseminar bzw. längerer Zyklus) werden Lernprozesse auf der Ebene der Akteur/-innen in Gang gesetzt und Bildungsmöglichkeiten geschaffen. Es kommt zu einem interkulturellen und fachlichen Lerngewinn für Einzelne. Die fachlichen Lerngewinne der Fachkräfte können potenziell als „Erfahrungs-

schatz“ Auswirkungen auf die Diskussion innerhalb der entsendenden Träger (und in der Folge auch Auswirkungen auf die Strukturen) und schließlich auf die nationale Jugendhilfe haben. Dazu bedarf es des Transfers des individuellen Lerngewinns auf die Ebene der Strukturen und Träger der Jugendhilfe. Zusätzlich kann die Erfahrung des binationalen Fachkräfteaustauschs die Information über, aber auch die Empathie für das jeweils beteiligte Land im Sinne interkulturellen Lernens erhöhen.

Der binationale Fachkräfteaustausch ist seinem Anspruch nach ein innovatives Instrument der Fort- und Weiterbildung – sowohl in Bezug auf die einzelnen Professionellen sowie auf die Träger und Strukturen. Er ist ein Instrument der systematischen Weiterentwicklung durch Modellcharakter und mit dem Ansatz der best-practice-Dokumentationen, mit Ergebnissen wissenschaftlicher Studien und systematischem wissenschaftlichen Wissen im Bereich der Jugendhilfeforschung vergleichbar.

Individuelle Bedeutung

Aus der Fülle der Originalbeiträge, hier einige Stimmen zur Veranschaulichung der individuellen Bedeutung des Fachkräfteaustauschs.

- Fortbildung für Nachwuchsfachkräfte:

„Das hat eine Stimulierung auch für Leute gebracht, die erst seit kurzem in diesem Feld arbeiten. Diese Herausforderung, die eigenen Konzepte vor Leuten aus dem Ausland darzustellen, ist wichtig für den eigenen persönlichen Weg. Ich habe sehr viel gelernt.“ [4]

- von der Erfahrung der Anderen lernen:

„Für mich persönlich war es eine wichtige Erfahrung, die Realität in Deutschland kennen zu lernen, weil es viel mehr Erfahrungen in Deutschland gibt, das hat mir geholfen, Fehler zu vermeiden. Für mich waren die Projektbesuche ein „Bano de Realidad“. [1]

- aus den Fehlern der Anderen lernen:

„Wir haben hier auch Sachen gesehen, die wir nicht haben wollen.“ [5]

- Reflexion und Sensibilisierung in Gang bringen:

„Nur wer sich andere Sachen anguckt und auch mal hinterfragt und nicht immer nur von sich ausgeht, kann sich auch weiterentwickeln. Und gerade in unserem Bereich ist das extrem wichtig, weil wir arbeiten halt mit Menschen. Wenn man mit Menschen arbeitet hat das sehr viel mit Persönlichem oder halt auch mit Sensibilisierung zu tun. Dafür ist es halt extrem wichtig, dass man auch andere Sachen sieht und mitbekommt und nicht nur in seiner eigenen kleinen Welt rumwurschtelt, weil dann kann man seine Arbeit auch nicht weiterentwickeln oder weiterbringen.“ [10]

Im Themenfeld Migration/Integration ist die Situation der „Begegnung“ im „fremden Land“ im Rahmen des Fachkräfteaustauschs noch zusätzlich als eine wichtige „Fremdheits“-Erfahrung der Fachkraft anzusehen. Aus Sicht einiger Teilnehmer/-innen erleben sie sich im jeweils anderen Land wegen ihres fehlenden Wissens, ihrer mangelnden Sprachkompetenz etc. selbst zeitweise als „Fremde“ / „Migrant/-innen“ und können auf dieser Erfahrung aufbauend, später ihre eigene Praxis anders gestalten.

Organisatorische Voraussetzungen im nationalen Fachkräfteaustausch

Bestimmte organisatorische und personelle Voraussetzungen müssen erfüllt sein, um das Potenzial des Fachkräfteaustauschs abrufen zu können: Auf der Ebene der konkreten Durchführung des binationalen Fachkräfteaustauschs sind organisatorische Aspekte zu beachten. (Deren Analyse im Rahmen einer Organisationsentwicklung bzw. Organisationsbera-

tung ist nicht Gegenstand des vorliegenden Berichts). Hier soll nur in allgemeiner Form auf einige Rahmenbedingungen hingewiesen werden.

1. Motivation der Fachkraft / der Teilnehmenden

Diese Variable ist von zentraler Bedeutung und bezieht sich auf die institutionelle und die persönliche, intrinsische Motivation.

2. Die Fachkraft bzw. der/die TeilnehmerIn braucht ein thematisches/inhaltliches Grundgerüst und/oder sprachliche Grundvoraussetzungen, an der die Erfahrung (z.B. der Exkursion und des Austauschs) anknüpfen können.

3. Organisation des ganz konkreten Austauschs. Dies bezieht sich auf die

- Zusammensetzung der nationalen Gruppe bzw. Gesamtgruppe (Berücksichtigt werden sollte die unterschiedliche regionale Herkunft der Fachkräfte, die berufliche Heterogenität im Praxisfeld und die Pluralität der Träger);
- die Kontinuität der Gruppe in einem längeren Zyklus. Ständige Veränderung der Teilnehmerzusammensetzung ist wenig hilfreich, aber oft organisatorische Realität;
- Grundlagen der Seminarorganisation in der internationalen Jugendarbeit sind zu beachten: Qualitätsmerkmale der Gruppenorganisation wie Methodenwechsel, Wechsel zwischen Input und Diskussion, hohe Relevanz der nicht verplanten Zeit, Standards der Unterbringung, Verpflegung, Konzept der gegenseitigen sprachlichen und kulturellen Anerkennung, einschließlich verschiedener Zeitrhythmen und beruflicher Hierarchiestufen, gleichberechtigte Sprachregelung, demokratische Kommunikationskultur, ohne Ängste vor administrativen Folgen kritischer Beiträge, gemischtes Team usw. Diese Qualitätsmerkmale werden als notwendige Rahmenbedingungen selbstverständlich angestrebt.

2 Themenzyklus „Migration“

Die Wahl eines Schwerpunktthemas, das für die Jugendhilfe in beiden Ländern von Bedeutung ist, hat sich bewährt. Für den deutsch-spanischen Fachkräfteaustausch wurde der Bereich Migration gewählt, der in beiden Ländern politisch und fachwissenschaftlich aktuell von Bedeutung ist. Das Thema wird in beiden Ländern bzw. den jeweiligen Praxen der Sozialen Arbeit unterschiedlich bearbeitet. Die gegenseitigen Schnittmengen sind aber groß genug, um die erhofften gegenseitigen Lernprozesse anzustoßen und zu ermöglichen. Aus deutscher Sicht ist anzumerken, dass die Integrations- und Migrationsthematik seit 2006 im bundesdeutschen Diskurs einen großen Bedeutungszuwachs erfahren hat (vgl. Integrationsberichte der Bundesregierung und Verankerung der interkulturellen Öffnungsthematik / Migration / Integration in der Kinder- und Jugendhilfe). Weniger öffentliche Beachtung findet dagegen die Thematik der Flüchtlinge, die in Spanien jedoch aktuell eine starke Bedeutung (und Brisanz) hat.

Bei der Wahl des Bereiches ist zu beachten, dass Begrifflichkeit und Trennschärfe des jeweiligen Bereichs / der jeweiligen Praxisfelder in den beteiligten Ländern in der Regel unterschiedlich sind. In der stark differenzierten deutschen Jugendhilfe finden sich eine Vielzahl von unterschiedlichen Subbereichen unter den Stichworten Migration und Jugend. Die Differenzierung geschieht über die jeweilige Zuständigkeit, die sich einer rechtlichen und finanziellen Steuerung verdankt. Das Themenfeld Migration und Jugendliche ist sowohl der Jugendhilfe als auch der Ausländerarbeit / Flüchtlingsarbeit zuzurechnen. Für die genannten Zielgruppen, nämlich Migrant/-innen, Jugendliche mit Migrationshintergrund und Flüchtlinge

sind verschiedene Akteure bzw. Träger zuständig. So z.B.: Flüchtlingsberatung, Flüchtlingsarbeit / Betreuung von Asylbewerber/-innen, Jugendmigrationsdienste, Interkulturelle Jugendarbeit im Bereich der Jugendarbeit, Interkulturelle Jugendverbandsarbeit, Interkulturalität im Kontext von Schule, Jugendsozialarbeit, Jugendberufshilfe, Hilfen zur Erziehung. Es handelt sich um Bereiche mit hauptamtlichen Strukturen und Personal. Nur in sehr wenigen dieser genannten Bereiche finden sich ehrenamtliche Strukturen. In der spanischen Jugendhilfe bzw. Migrationsarbeit findet sich diese Differenzierung nach Subbereichen der Sozialen Arbeit nicht in vergleichbarer Weise, insbesondere wird Soziale Arbeit mit Migrant/-innen hier stärker von Vereinen und ehrenamtlichen Strukturen und engagierten Personen getragen.

Sowohl aus den vielen Gemeinsamkeiten als auch aus diesen Unterschieden heraus ergibt sich, dass das Thema Migration sehr sinnvoll und gewinnbringend im Sinne der Ziele des binationalen Fachkräfteaustauschs gewählt wurde.

3 Konzeptionelle Umsetzung des Austauschs

Auswahl der Teilnehmenden

Im deutsch-spanischen Austausch der Jahre 2005-2008 nahmen von deutscher Seite vor allem Fachkräfte aus dem Bundesprogramm der Jugendmigrationsdienste sowie vereinzelt Personen aus der kommunalen Migrationsarbeit teil. Auf spanischer Seite waren Vertreter/-innen von regionalen und lokalen Jugendbehörden, Vorsorgeeinrichtungen für unbegleitete jugendliche Migrant/-innen und Nichtregierungsorganisationen (NRO) beteiligt.

Ein positiver, d.h. produktiver und nachhaltiger Verlauf der Austausche ist maßgeblich von der Zusammenstellung der Teilnehmenden abhängig.

„Im Vorfeld müssten die Interessen der Träger abgefragt werden und dann ein Pool von Leuten geschaffen werden, die für den Austausch zur Verfügung stehen. Die Internationale Jugendarbeit hat keine Macht, die Träger haben die Macht. Die müssen ihre Leute entsenden, der Träger entscheidet, wer teilnimmt. Dafür müssten Netzwerke gebildet werden. Es werden jedoch Entscheidungen ad hoc getroffen, es gibt keine systematische Vorbereitung, keine Strukturen. Es ist alles sehr unprofessionell, das muss verbessert werden, es darf nicht Zufallsprinzip bleiben.“ [9]

In Bezug auf die ausgewählte Teilnehmer/-innengruppe am gesamten Seminarzyklus ist auffällig, dass die fehlende Einbeziehung von Migrant/-innen als Defizit empfunden wird. Obwohl dies die Realität in den Jugendmigrationsdiensten und in anderen Trägergruppen der deutschen Jugendhilfe weitgehend realistisch widerspiegelt, wurde gefordert, mehr für die Integration von Fachkräften mit Migrationshintergrund in die Programme des Fachkräfteaustauschs zu tun.

Ein in Zukunft stärker zu beachtendes Problem ist die Unterschiedlichkeit von ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeiter/-innen. Darauf sollte auch in der Vorbereitung und bei der Durchführung der Seminare geachtet werden. Dies betrifft die Praxis der Sozialen Hilfe im jeweiligen Land und die Stellung der Fachkräfte / Helfer/-innen, aber auch die Konzeption des Austauschs in Bezug auf die Zusammensetzung der gesamten Lerngruppe aus Ehrenamtler/-innen, Freiwilligen, Honorarmitarbeiter/-innen und Hauptamtler/-innen.

Vorbereitung

Generell wurde die Vorbereitung der Teilnehmer/-innen im Vorfeld des Fachkräfteaustauschs als nicht ausreichend eingeschätzt. Mehr Informationsangebote und ein längerer Vorlauf zur Vorbereitung werden gewünscht. Dies betrifft vor allem strukturierte, standardisierte, schriftliche, am Forschungsstand orientierte Vorabinformationen über die jeweiligen

Strukturen, die sozialpolitischen, jugendhilfespezifischen, rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen, Zuständigkeiten, das Professionalitätsverständnis, die migrationspolitische Ausrichtung und die Voraussetzungen der lokalen Arbeit in den Partnerländern, um Arbeitszusammenhänge besser verstehen zu können und auch Spielräume der Zusammenarbeit besser und realistischer einschätzen zu können.

Neben diesen wissenschaftlich fundierten Grundlageninformationen im Vorfeld könnten nach Aussagen der Teilnehmer/-innen auch Informationsseminare und das konsequente Einbeziehen von Praktiker/-innen in die Vorbereitung ein Weg sein, die Verständigung zu erleichtern und den Austausch zu fördern. Einen leichteren Einstieg würden zudem vorbereitete Präsentationen der einzelnen Teilnehmer/-innen zu ihrem jeweiligen Arbeitsfeld bieten. Die unzureichende Vorbereitung durch z.B. fehlenden Materialversand vor den Seminaren wurde jedoch nach Ansicht einiger Teilnehmer/-innen durch die Seminare selbst wieder kompensiert. Grundsätzlich wurde das Kennen lernen der nationalen Besonderheiten und Zuständigkeiten während der Seminare dennoch als unzureichend und zu wenig systematisch eingeschätzt.

Eine weitere Anregung bezieht sich auf die Vernetzung der Teilnehmer/-innen eines Landes im Vorfeld, so dass eine inhaltliche Vorbereitung sowie Absprachen innerhalb der nationalen Gruppe möglich sind.

Methodisches Setting

Der intensive persönliche, fachliche und dialogische Austausch während der Seminare in Arbeitsgruppen, Gruppendiskussionen und Workshops wurde als sehr produktiv bewertet. Dabei kommt der professionellen Moderation eine Schlüsselstellung zu.

Allerdings wurde die durch Zeitknappheit fehlende Möglichkeit zur Vertiefung einzelner Aspekte bemängelt und der verstärkte Einsatz alternativer und neuer Methoden des Lernens angeregt. Schwierig war aus Sicht der Teilnehmenden zudem, dass Lernerfahrungen nicht ausreichend systematisch aufgearbeitet wurden.

„Es gab zudem nicht ausreichend Gelegenheit, die Unterschiede zu vertiefen und ausgehend von gemeinsamen Erfahrungen wiederum die Gemeinsamkeiten zu finden. (...) Hier in den AGs ist es gelungen, ein Stück weiterzukommen. Die zwei Tage hier waren sehr produktiv und wichtig, um das nachzuarbeiten. Aber leider haben wir es auch hier nicht geschafft, in die Tiefe zu gehen und herauszuarbeiten, wo und wie man die Unterschiede konstruktiv bearbeiten kann.“ [9]

Die ausführliche, moderierte Auswertung als Teil der Seminare innerhalb des Fachkräfteaustausches wurde sehr begrüßt. Die Projektbesuche als spezifische Lernorte wurden von allen Teilnehmer/-innen als sehr hilfreich und lehrreich eingeschätzt. Dies spiegelt sich auch in der großen Anzahl und der Vielfalt der Aussagen der Teilnehmer/-innen zu den Projektbesuchen wieder und sollte unbedingt in Zukunft weiter fortgeführt, ausgebaut aber auch systematisch vor- und nachbereitet werden. Hervorgehoben wurde von den Teilnehmer/-innen, dass es durch die Projektbesuche möglich wird, die inhaltliche Diskussion der Seminare auf die konkrete Arbeitsebene herunter zu brechen. Grundsätzlich sollte für die einzelnen Projektbesuche mehr Zeit eingeplant werden, so dass beispielsweise auch die Bearbeitung von Einzelthemen mit Mitarbeiter/-innen in Kleingruppen und ein stärkerer individueller Austausch unter Praktiker/-innen möglich werden.

Themen

Die Auswahl der Themen während des Austausches beurteilen die Teilnehmer/-innen als positiv. Hervorzuheben ist die große Bedeutung des Themas Netzwerkarbeit. Hier gibt es in beiden Ländern enorme Unterschiede und damit ein großes Lernpotenzial. Durch die struktu-

rierte Moderation gelang es, gerade diese Unterschiedlichkeit als Bildungsanlass zu entwickeln, die Lernen und Erkenntnisgewinn nach sich zog.

Aus Sicht der Teilnehmer/-innen ist es zentral, dass das gewählte Themenfeld, hier „Migration und Jugend“, zunächst in seiner gesamten Breite in den Blick genommen und auch auf Grundlage fachwissenschaftlicher Analysen erschlossen wird.

„Der wissenschaftliche Diskurs ist wichtig. Bisher wird jedoch mehr im Nebel gestochert. Wenn man die Bedeutung des Themas in seiner ganzen Breite im Vorfeld untersucht hätte, wäre auch die Frage aufgetaucht, warum der Flüchtlingsbereich nicht präsent ist. Das ist ein Organisationsfehler, das muss geändert werden.“ [9]

4 Allgemeine Lernfelder

Theorie-Praxis-Erfahrungs-Lernen

Lernen – im Rahmen des Fachkräfteaustauschs - ist eine Kombination von positivem persönlichem Erleben, der Verunsicherung durch Neues, dem Anknüpfen an eigene Arbeits- und Lebenserfahrungen, dem Gefühl der Notwendigkeit von Weiterentwicklung sowie die Erweiterung des Wissens durch Fachinformationen und die gemeinsame Reflexion dieser Erfahrungen. Dies formulierten alle interviewten Teilnehmer/-innen gleichermaßen. Allerdings verbleiben die Teilnehmenden auch sehr stark in der Polarität von Theorie-Praxis-Lernen und betonen je nach eigenem Arbeitsfeld und Lerntyp die Notwendigkeit zu stärker praktischem oder theoretischem Austausch.

Ein ausgewogenes Verhältnis von theoretischen wie praktischen Reflektionsmöglichkeiten ist der Schlüssel zum effektiven Lernerfolg. Die Notwendigkeit der wissenschaftlichen Begleitung, um die eigene Reflexionsfähigkeit auf einer Metaebene zu ermöglichen, wird einhellig betont:

„Es ist sehr hilfreich, dass es diese wissenschaftliche Begleitung gibt. (...). Das ist sehr wichtig und gut, weil wir teilweise in unseren Mustern verhaftet sind, keinen freien Blick haben, diese Erkenntnisse zu dokumentieren. Erkenntnisse müssen auch gefiltert werden und die Praktiker müssen daran weiterarbeiten.“ [6]

Kennen lernen der Unterschiede in den Arbeitsgrundlagen

Als wichtige Lernerfahrung wurde von allen Teilnehmer/-innen das Kennenlernen der offensichtlichen Unterschiede bei den Arbeitsgrundlagen, den Konzepten des methodischen Handelns, den Zuständigkeiten, den politischen und administrativen Strukturen und Kompetenzen benannt.

„In Spanien gibt es viele Organisationen, aber auch viel Eifersucht. Viele Organisationen arbeiten nicht zusammen, es gibt keine Ausbildung und eine enorme Ausdifferenzierung. Ich sehe mit sehr viel Neid auf die Netzwerkfähigkeit in Deutschland und auch darauf, dass die Administration mehr macht, als nur Geld zu geben. Die Behörde weiß immer, was passiert. In Spanien gibt es Geld, aber keine Evaluation, keine Begleitung des Prozesses.“ [4]

„Eine Erkenntnis war, dass das staatliche System nicht so ausgefeilt ist wie bei uns, dass es die Trennung zwischen der politisierten Flüchtlingsarbeit hier in Deutschland und den Jugendmigrationsdiensten und der Migrations-Erstberatung, die im staatlichen Programm der Ausländerarbeit verankert ist, nicht gibt. Das sind zwei Kulturen, die bis heute nicht zusammengewachsen sind. Das ist in Spanien überhaupt nicht so. Diesen Punkt müssen wir in den Jugendmigrationsdiensten auch aufgreifen [...] Man müsste mehr die zivilgesellschaftliche Ebene fördern.“ [9]

Good-Practice-Beispiele als Anregungen für die eigene Arbeit

Wichtiges Lernfeld war für die Teilnehmer/-innen das Kennen lernen und die Auseinandersetzung mit Good-Practice-Beispielen, da sie jenseits unterschiedlicher Rahmenbedingungen Anregungen für die eigene Arbeit bieten können. Dies bezieht sich zumeist auf die konkrete Interaktion, Intervention, das methodische Handeln in der Jugendhilfe / Sozialen Arbeit.

„Ich habe Anregungen durch die spanische Praxis bekommen und entdeckt, dass es mehr Gemeinsamkeiten gibt, dass ähnlich reagiert wird, auch durch konkrete Maßnahmen. [9]

Reflexion der eigenen Professionalität

Relativ allgemein wurde von der Mehrheit der Teilnehmer/-innen geäußert, dass sich ihr eigenes Professionalitätsverständnis durch den internationalen Aspekt des Austauschs verändert hat.

„Die bilaterale Arbeit mit Spanien war sehr positiv, weil die Strukturen sehr unterschiedlich sind und diese Erkenntnisse haben meine Fachkompetenz erweitert, also wie ich meine Praxis reflektiere und erde. Die Probleme sind sehr ähnlich, die Herangehensweise ist jedoch eine andere.“ [6]

Der externe Blick auf eine andere Praxis der Migrationsarbeit / Jugendhilfe mit Migranten führte bei den Teilnehmer/-innen nicht nur zu einem Motivationsschub für die eigene Arbeit, sondern es wurde auch ein Reflexionsprozess über die Rahmenbedingungen auf Makro-, Meso- und Mikroebene sowie die Konzepte und Vorannahmen über Zielgruppe und Ziele von Migrationsarbeit / Sozialer Arbeit eingeleitet.

Der Lernprozess auf der Ebene der Fachlichkeit und Professionalität gelingt aber nur, wenn eine höhere Abstraktionsebene in den fachlichen Diskussionen erreicht wird, d.h. die Praktiker/-innen angeregt und angeleitet werden, ihre eigene Fachlichkeit nicht nur immanent, also z.B. in Bezug auf den eigenen Rechtsrahmen in der deutschen oder spanischen Jugendhilfe zu sehen und zu interpretieren.

5 Lernfelder im Themenbereich Migration

Politische Dimension: Migrationsdebatte und -politik in Deutschland und Spanien

Die Reflexion der Bedingungen ihrer eigenen Arbeit veranlasste die Teilnehmenden, über die gesellschaftlichen Bedingungen von Migration in ihrem eigenen bzw. dem Partnerland nachzudenken. Ein spanischer Teilnehmer:

Es muss auch über die politische Konzeption geredet werden: Es kann nicht sein, dass die beste Migrationspolitik die ist, über die nicht geredet wird.“ [1]

Mehrfach wurde geäußert, dass in Spanien stärker der politische Aspekt des Themas Migration diskutiert wird als in Deutschland. Unterschiede werden unter anderem darin gesehen, dass in Spanien die Regierung sich in der Verantwortung für eine erfolgreiche Integration sieht, während in Deutschland die Impulse vor allem von den Verbänden und zivilgesellschaftlichen Organisationen an die Regierung herangetragen werden. Aus der Perspektive der deutschen Teilnehmer/-innen erscheint es besonderes bemerkenswert, dass spanische Behörden zuerst einmal grundsätzlich davon ausgehen, Migrant/-innen aufzunehmen und nicht auszuweisen.

„Interessant war für mich die Umgehensweise mit Zuwanderern in Spanien, die grundsätzlich offener ist. In Deutschland erschweren die Strukturen den Zugang.“ [8]

Interessant ist, dass von Seiten der spanischen Teilnehmer/-innen angemerkt wird, dass in Deutschland Debatten schon geführt wurden, die auf Spanien mit seiner Geschichte als relativ junges Einwanderungsland noch zukommen werden:

„Mit Deutschland zusammen zu arbeiten bedeutet, Dinge vorwegzunehmen, die bei uns dann auch passieren werden. Wir haben unterschiedliche Migrationsgeschichten. Nach Deutschland kamen die Migranten viel geordneter als heute nach Spanien. Die Erfahrungen Deutschlands in den 1950er Jahren hatten wir nicht. In Spanien gibt es heute mehr Leute, die vor etwas flüchten und weniger, die etwas suchen. Das, was in Spanien passiert, ist normal. Das ist eine wichtige Erkenntnis aus dem Austausch mit Deutschland und auch dass wir logisch und rational herangehen müssen. Das ist wichtig dafür, unsere Zukunft vorweg zu nehmen.“ [4]

Unterschiede werden ebenfalls deutlich in Bezug auf den Bereich der Flüchtlingsarbeit. Für Spanien analysieren die Teilnehmer/-innen einen „deutlich unaufgeregteren Umgang“ mit so genannten „Illegalen“ sowie eine sensible, solidarischere und „menschlichere“ Herangehensweise.

Ein spanischer Teilnehmer fasste seinen eigenen Lernprozess kurz und präzise zusammen:

„Ich habe Antworten auf die Schlüsselfrage erhalten: Wie die Integration erreicht werden kann, sowohl bei den Migranten als auch bei der Aufnahmegesellschaft.“ [2]

Strukturdimension: Zuständigkeiten und Strukturen der Migrationspolitik

Der Vergleich zwischen den beiden Ländern ermöglicht den Teilnehmer/-innen die Reflexion und Neubewertung von Strukturen und Zuständigkeiten in der Migrationspolitik des eigenen und des Partnerlandes. Dieser einsetzende Reflektionsprozess zeigte sich auf verschiedenen Ebenen. So sieht ein Teilnehmer aus Spanien die deutschen Strukturen als ein Vorbild für die eigene Entwicklung:

„In Deutschland sind sie an einem ganz anderen Punkt. Die Strukturen in Deutschland kommen mir sehr adäquat vor. Und gerade weil es bei uns in Zukunft viel schwieriger und problematischer werden wird, brauchen wir diese Strukturen. Wir sind dabei erst in einer ersten Phase.“ [5]

Deutlich wurde in erster Linie, dass in Spanien Migration mehr als eine Querschnittsaufgabe gedacht wird, während sich die Arbeit in Deutschland sehr stark in Teilbereiche ausdifferenziert, was das Verständnis für den Gesamtzusammenhang beeinträchtigt.

„Eine Erkenntnis war, dass das staatliche System nicht so ausgefeilt ist wie bei uns, dass es die Trennung zwischen der politisierten Flüchtlingsarbeit hier in Deutschland und den Jugendmigrationsdiensten und der Migrations-Erstberatung, die im staatlichen Programm der Ausländerarbeit verankert ist, nicht gibt. Das sind zwei Kulturen, die bis heute nicht zusammengewachsen sind. Das ist in Spanien überhaupt nicht so. Diesen Punkt müssen wir in den Jugendmigrationsdiensten auch aufgreifen [...] Man müsste mehr die zivilgesellschaftliche Ebene fördern.“ [9]

Im Abgleich mit dem Partnerland werden auch Spielräume in der eigenen Arbeit deutlich und Voraussetzungen der eigenen Arbeit neu bewertet. Eine Teilnehmerin aus Spanien:

„Dass es weniger Strukturen in Spanien gibt, eröffnet auch Chancen. Unsere Arbeit ist auch ein Vehikel, damit die Menschen den Kampf um die Legalität aufnehmen können, wir können Wege aufzeigen, auch über die sozialen Netzwerke, die wir haben. Mir ist es z.B. möglich, dass Frauen ohne Gesundheitsabsicherung meine Dokumente benutzen, um eine Behandlung zu bekommen. Auch viel Überzeugungsarbeit zu leisten ist wichtig, weil nicht alle so denken, für mich ist das Verpflichtung. Weil wir die Strukturen nicht haben, sind wir auch freier und haben mehr Spielraum.“ [3]

Auch die deutschen Teilnehmer/-innen werten die Erkenntnis zum Teil positiv, dass z. B. in Spanien vieles nicht so stark geregelt ist. Damit entstehen größere Spielräume und mit den sozialen Problemen werde sehr kreativ, sehr empathisch und gleichzeitig sehr professionell umgegangen. Es wird kritisiert, dass in Deutschland oftmals ein sehr starkes „Schubladendenken“ vorherrscht, das effektive soziale Arbeit verhindert.

Die Teilnehmer/-innen geben ebenfalls an, dass durch den Vergleich mit Spanien die Strukturen außerhalb der Sozialen Arbeit im engeren Sinne (so z.B. Ärzte- und Rechtshilfenetzwerke, Asylarbeitsgruppen, Solidaritätsgruppen) neu und stärker gewichtet werden. Ohne zivilgesellschaftliche Netzwerke dieser Art und zumeist ehrenamtliche Arbeit im Vorfeld, wäre aus Sicht der Teilnehmer/-innen die praktische Arbeit z.B. bei Jugendmigrationsdiensten deutlich weniger effektiv.

Von der Mehrheit der Teilnehmer/-innen wurde das Bedürfnis geäußert, den Austausch als politische Plattform zu begreifen, um die Unterschiede produktiv zu wenden und die Erfahrungen in neue, alternative Konzepte einfließen zu lassen.

Es zeigt sich, dass der Fachkräfteaustausch eine wichtige Informationsquelle und Hintergrundfolie für die in der Migrationspolitik Tätigen darstellt. Der Austausch bietet die Möglichkeit, die eigenen Erfahrungen in Beziehung zu setzen und Alternativen zu formulieren.

Zielgruppendimension: Begriffe und Ansätze

In der Bewertung der eigenen Lernerfahrungen spielte für die Teilnehmer/-innen die Reflexion über die „eingespielte und als normal angesehene“ Begrifflichkeit zur Benennung und Konstruktion der Zielgruppen und über Konzepte / Ansätze / Methoden eine wichtige Rolle. Die offensichtlich deutlich unterschiedliche Wahrnehmung, Behandlung und sprachliche Benennung von Migrant/-innen wurde von allen Teilnehmer/-innen hervorgehoben. Sprache wird als ein Indiz für den Umgang mit den Betroffenen benannt. Insbesondere auch in Bezug auf die Verwendung des Begriffs Migration fand ein Reflexionsprozess statt:

„Ein Beispiel: In Spanien gibt es nicht das Problem Migration, sondern das Phänomen Migration. Das wird auch in der alltäglichen Arbeit benutzt, es wird anders darauf reagiert, wenn man die Terminologie wechselt.“ [6]

„In Spanien, (Anm. der Aut.) wird von Menschen mit Migrationsprojekt gesprochen. Es existiert eine gewisse Unaufgeregtheit.“ [9]

Aus deutscher Perspektive wurde deutlich, dass in Spanien mit einer anderen Haltung gegenüber Migrant/-innen gearbeitet wird, so z.B. dass verstärkt das Verbindende, nicht das Trennende betont wird, dass mit einer anderen Wertschätzung Migrant/-innen gegenüber gearbeitet wird, dass immer auch berufliche Qualifizierung angestrebt wird, es also auch darum geht, konkret Zukunftsperspektiven anzubieten, dass Migrant/-innen gesellschaftlich nicht vorrangig als Bedrohung, sondern als Bereicherung wahrgenommen werden.

Auch wurde beobachtet und benannt, dass Mitarbeiter/-innen und Praktiker/-innen in Spanien sich tendenziell sehr stark auf die Kultur der Flüchtlinge und Migrant/-innen einlassen (z.B. die Sprache erlernen) und generell eine offene Haltung existiert. Hier ist aus Sicht der Teilnehmer/-innen ein starker Unterschied zu Deutschland festzustellen, wo beispielsweise – so die deutschen Teilnehmer/-innen - erwartet wird, dass Migrant/-innen die deutsche Sprache beherrschen müssen und nur selten eine Ansprache in der Muttersprache der Menschen erfolgt.

Dies wirkt sich insbesondere auch auf die Beteiligungsmöglichkeiten von Migrant/-innen an der Migrationsarbeit selbst aus und beeinflusst die Besetzung von beruflichen Positionen und bzw. Leitungspositionen. Diese sind in Deutschland zumeist an den Abschluss einer akademischen Ausbildung als SozialpädagogeIn / SozialarbeiterIn gekoppelt. Während es in

Deutschland bislang zu wenig gelungen ist, Migrant/-innen bzw. Menschen mit Migrationshintergrund akademisch auszubilden und bei den relevanten Trägern einzustellen, (eine interkulturelle Öffnung existiert maximal auf lokaler Ebene), hat Spanien diesbezüglich einen anderen Umgang gefunden.

„Die Spanier gehen auf der Basisebene partizipatorischer mit den Zielgruppen um, viel selbstverständlicher werden Menschen als Key-Persons eingesetzt. In Deutschland sind wegen struktureller Benachteiligung von Zuwander/-innen nur wenige Mitarbeiter/-innen bei den Jugendmigrationsdiensten Migrant/-innen. Es gibt z.B. nur einen sehr geringen Anteil russischer Herkunft. Und diese werden oft auch nur für Gruppenangebote eingesetzt.“ [7]

Die deutschen Teilnehmer/-innen empfinden dabei den „Defizitansatz“, dem sie sowohl auf der politischen Ebene als auch auf der praktischen Ebene der Fachlichkeit begegnen, für ihre Praxis als hinderlich und plädieren für einen offeneren Umgang, auch um mehr die Potenziale ausschöpfen zu können.

„Man erlebt weitere Facetten der sozialen Fachlichkeit, auf die man sich einlassen kann. Konkret wurde das beim politischen Nachdenken über die Zielgruppe der Migranten. Hier existiert bei den Sozialpädagogen eher ein Defizitansatz. In Spanien gibt es, obwohl es auch dort Defizite gibt, mehr die Herangehensweise, nicht alles als Problem zu sehen. Das hat mir sehr geholfen, auch dass man mit Vokabeln und Zuschreibungen anders umgeht. Hier sind auch einzelne Wörter sehr entscheidend.“ [6]

6 Transfer in die Praxis

Grundsätzlich wird es von den Teilnehmer/-innen als sehr wichtig eingeschätzt, die konkreten Erfahrungen und das erlebte Engagement in die eigenen Trägerstrukturen weiterzugeben.

Darüber, ob und wie diese Erfahrungen und Selbstbeschreibungen der eigenen Professionalisierung sich allerdings in die alltägliche Berufspraxis übertragen lassen, existieren sehr unterschiedliche Einschätzungen. In der Regel wurde der Austausch bzw. die Teilnahme am Fachkräfteaustausch durch die eigene Institution unterstützt. Die Träger haben als Funktionen des Austauschs die Fortbildung der Fachkräfte, die Impulsgebung und Motivation für die eigene Institution, eine reputationsförderliche Außenwirkung sowie die Austausch- und Vernetzungsmöglichkeiten mit anderen Akteur/-innen im eigenen sowie im Partnerland benannt. Die Interviews zeigten aber auch, dass die Zielsetzung der fördernden Institutionen (BMFSFJ und INJUVE) nur begrenzt ersichtlich waren und in erster Linie im Sinne einer Netzwerkbildung verstanden wurden.

„Und natürlich darüber hinaus dann in Austausch zu kommen. Und das nicht nur mit den spanischen Partnern, sondern auch mit den anderen deutschen Partnern. Das ist ja auch immer spannend, denn dadurch dass das ja eine relativ inhomogene Gruppe ist, obwohl sie alle irgendwo im Bereich Migration und Jugendarbeit tätig sind, trotzdem haben sie natürlich unterschiedliche Schwerpunkte und kommen aus unterschiedlichen Behörden, hat man natürlich auch da relativ gut Ansatzpunkte, um sich Informationen zu holen oder Netzwerke zu knüpfen.“ [10]

Die Möglichkeiten des Transfers in die eigene Organisation werden von vielen Befragten als grundsätzlich positiv eingeschätzt. Einige Teilnehmer/-innen gaben an, dass die Diskussionsthemen und Good-Practice-Beispiele als Anregung für die eigene Arbeit dienen konnten. Insgesamt wird aus den Interviews jedoch deutlich, dass sich die größten Lerneffekte des Fachkräfteaustauschs auf der Ebene der persönlichen Fachlichkeit erzielen lassen und Transferprozesse im Sinne einer Veränderung der Arbeitspraxis äußerst voraussetzungsvoll sind.

„Die Begegnungen lösen kleinere Prozesse aus, durch die Begegnung wird ein Stück vom anderen aufgenommen und in die eigene Arbeit transformiert.“ [8]

Formuliert wird allerdings auch die Erfahrung, dass dem Fachkräfteaustausch durch die Leitungsebenen bei den entsendenden Trägern, Desinteresse bis hin zu Geringschätzung entgegengebracht und die Sinnhaftigkeit von Fachkräfteaustauschen generell in Frage gestellt wird, so dass das gewonnene Wissen innerhalb des Trägers nicht weitertransportiert werden kann.

„Der Fachkräfteaustausch hat eine sehr geringe Stellung in meiner Organisation. Das Wissen wird nicht abgefordert, zumindest von den verschiedenen Hierarchieebenen, auf kollegialer Ebene schon.“

Um dieser Argumentation entgegenzutreten, ist ein gut formuliertes Konzept des Fachkräfteaustauschs und seiner Potenziale sowie die Unterstützung dieses Fortbildungsformats auf fachpädagogischer und jugendhilfepolitischer Ebene nötig. Dazu gehört auch eine stärkere Präsenz in der wissenschaftlichen / sozialpädagogischen Fachöffentlichkeit, die wiederum Praxis beeinflusst. Eine Institutionalisierung der Austausche auf einer übergeordneten Ebene, eine verbesserte strategische Öffentlichkeitsarbeit ist notwendig, weil viele TeilnehmerInnen sich nicht in der Lage sehen, neben ihrer alltäglichen Arbeitspraxis auch noch das Interesse an internationalen Fachaustauschen zu fördern bzw. die Qualitäten eines solchen Austausches darzustellen und zu vermitteln.

„Es sind Rahmenbedingungen da, auf deutscher Seite müsste IJAB auch strukturierter organisieren und begleiten, sonst bleiben die Erfahrungen individuelle und verhaften nicht.“ [6]

Der angestrebte und prinzipiell sinnvolle Multiplikationseffekt ist oft mühsam zu erreichen und vielfach von der Eigeninitiative Einzelner abhängig. Positive Erfahrungen gab es bei einer intensiven Pressearbeit und einem kontinuierlichen multinationalem Austausch, um sich durch gemeinsame Erfahrungen gegenseitig unterstützen zu können:

„Es gab z.B. auch einen Multiplikationseffekt durch lokale Pressearbeit nach einer Maßnahme in Spanien. Daraus folgend konnten eigene Projektansätze auch im Bundestag vorgestellt werden. Der Austausch von >guten Beispielen< kann eine enorme Verstärkerrolle spielen für die guten Beispiele im eigenen Land. Es gibt also einen doppelten Effekt, mit dem man hausieren gehen kann...“ [9]

Der Transfer der Ergebnisse in die Organisationen könne – so der Vorschlag der Teilnehmer/-innen – verbessert werden, wenn Ergebnisse der Zusammenarbeit auf entsprechenden Plattformen, wie z.B. auf der Homepage der Jugendmigrationsdienste veröffentlicht werden, die wissenschaftliche Fachöffentlichkeit besser eingebunden wird und die Informationen in weiter reichende Konzeptionen auf europäischer Ebene einfließen.

„Auf der europäischen Ebene wird im Moment das Migrationshandbuch geschrieben. Wir könnten da einiges mit einfließen lassen, aber es darf nicht auf administrativer Ebene bleiben. Die Erkenntnisse des Fachaustausches wären Gold wert für einen solchen Konsultationsprozess. Da verpassen wir Möglichkeiten.“ [6]

7 Fazit

1. Der binationale Fachkräfteaustausch zwischen Spanien und Deutschland ist geeignet, die **Anforderungen eines nachhaltigen und effektiven Fachkräfteaustauschs zu erfüllen**. Dies ergibt sich aus dem wechselseitigen Anregungspotenzial der Jugendhilfesysteme, d.h. der Balance zwischen Gemeinsamkeiten und Unterschieden, der gemeinsamen Kommunikations- und Diskurskultur der beteiligten Akteur/-innen, der Anzahl der potenziell Interessierten, der sprachlichen Verständigung, dem Interesse an institutionellen Partnerschaften und der Perspektive für langfristige Netzwerke.
2. **Die systematische und praxisorientierte Beschäftigung mit der Jugendhilfe in einem anderen Land verbessert das Verständnis für die Jugendhilfe in diesem – am Austausch - beteiligten Land und führt gleichzeitig zu einer Reflexion über Praxis und Jugendhilfe im eigenen Land**. Binationaler Fachkräfteaustausch ist ein relevantes Lernfeld und ein spezielles Format der Fort- und Weiterbildung von Fachkräften der Sozialen Arbeit. Er kann unter bestimmten Bedingungen auch nachhaltige Wirkung auf die jeweiligen nationalen Jugendhilfestrukturen haben. Die Lerneffekte beziehen sich auf individuelle und fachliche Kompetenzerweiterung sowie auf Innovationspotenzial bezüglich der Strukturen.
3. Der evaluierte deutsch-spanische Fachkräfteaustausch in den Jahren 2005 bis 2008 zum Themenbereich Migration war erfolgreich. Die genannten Qualitätsmerkmale wurden in dem evaluierten Projekt zum großen Teil erfüllt. Der mehrjährige Zyklus hat sich bewährt, ein hohes Lern- und Anregungs- und Bildungspotenzial auf individueller und struktureller Ebene kann belegt werden. Die Lern- und Bildungseffekte beziehen sich sowohl auf die Teilnehmenden als auch – in geringerem Maße - auf deren Träger, die sie entsandt haben. Dies gilt für die spanischen und deutschen Teilnehmer/-innen gleichermaßen. **In den Interviews ist die persönliche sowie fachliche Weiterentwicklung der Teilnehmer/-innen aus beiden Ländern nachweisbar**. Stichworte sind: „von den Erfahrungen der Anderen lernen, Fortbildung für Nachwuchskräfte, aus den Fehlern der Anderen Lernen, Reflexion, Sensibilisierung“. Die Teilnehmer/-innen wünschen sich eine Weiterführung der Austausche zum Thema „Migration“ und zum Thema „Netzwerkbildung“. Als wichtige Lernerfahrung wurde von allen Teilnehmer/-innen das Kennen lernen der offensichtlichen Unterschiede bei den Arbeitsgrundlagen, den Konzepten des methodischen Handelns, den Zuständigkeiten sowie den politischen und administrativen Strukturen und Kompetenzen benannt
4. **Die Eingrenzung des binationalen Fachkräfteaustauschs auf ein Thema hat sich bewährt**. Die Themenwahl hat die Struktur des Praxisfeldes / der Praxisfelder in beiden Ländern / Jugendhilfen zu berücksichtigen. Das gewählte Thema als Oberbegriff darf allerdings nicht zu eng gefasst sein. Die Abstimmung darüber, was mit dem Thema jeweils in den Ländern gemeint ist, ist vor Beginn des Austausches systematisch zu analysieren und entsprechend zu planen, dennoch ergeben sich immer auch neue Aspekte im Prozessverlauf. Diese Unsicherheit in der Planungsgrundlage ist zu berücksichtigen und wenn nötig ist die Planung – z.B. im Hinblick auf die Zusammensetzung der Teilnehmer/-innen - nach einer Zwischenbilanz zu korrigieren.
5. **Die Zusammensetzung der nationalen Gruppe bzw. der Gesamtgruppe sollte sich nach systematischen Kriterien richten, um den Gesamtdiskurs und die Heterogenität des Praxisfeldes bzw. Themas zu berücksichtigen**. Dies bezieht sich auf das Trägerspektrum, ehrenamtliche und hauptamtliche Strukturen sowie regionale Unterschiede. Die Beschränkung auf eine Trägergruppe – auf der deutschen Seite die Jugendmigrationsdienste – kann sich organisatorisch begründen lassen - hat sich aber in-

haltlich nicht bewährt, da die Jugendmigrationsdienste nicht die Breite des Themas auf der deutschen Seite abdecken und es auf der spanischen Seite keine Entsprechung zu den JMD gibt. Zudem wird bei einem eingeschränkten Trägerspektrum die Chance vertan, auch die Vernetzung der jeweiligen nationalen Akteursgruppen durch den Austausch voranzutreiben und so mit einem Beitrag zur Weiterentwicklung der nationalen Jugendhilfe zu leisten.

6. Die **Vorbereitung der Teilnehmer/-innen im Vorfeld des Fachkräfteaustauschs** wurde als verbesserungswürdig eingeschätzt. Mehr Angebote und ein längerer Vorlauf zur Vorbereitung werden gewünscht. Dies betrifft vor allem strukturierte, standardisierte, schriftliche, am Forschungsstand orientierte Vorabinformationen über die jeweiligen Strukturen, die sozialpolitischen, rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen, Zuständigkeiten, das Professionalitätsverständnis, die migrationspolitische Ausrichtung und die Voraussetzungen der lokalen Arbeit in den Partnerländern, um Arbeitszusammenhänge besser verstehen zu können und auch Spielräume der Zusammenarbeit besser und realistischer einschätzen zu können. **Diese Vorbereitung sollte sich auch wissenschaftlicher Expertise bedienen.** Eine weitere Anregung bezieht sich auf die Vernetzung der Teilnehmer/-innen eines Landes im Vorfeld, so dass eine inhaltliche Vorbereitung sowie Absprachen innerhalb der nationalen Gruppe möglich sind.
7. Die Beachtung der **Grundlagen der Seminarorganisation in der internationalen Jugendarbeit** ist ein Schlüssel für den Erfolg des binationalen Fachkräfteaustauschs. Folgendes ist zu beachten: Qualitätsmerkmale der Gruppenorganisation / Gruppenpädagogik wie Methodenwechsel, Wechsel zwischen Input und Diskussion, hohe Relevanz der nicht verplanten Zeit, Standards der Unterbringung, Verpflegung, gegenseitige sprachliche und kulturelle Anerkennung, einvernehmliche Sprachregelung (Verkehrssprachen im Seminar), Beachtung verschiedener kultureller Zeitrhythmen, dialogischer Umgang mit unterschiedlichen beruflichen Hierarchiestufen, Differenz von Hauptamtlichkeit und Ehrenamtlichkeit, Differenz von administrativen und intervenierenden Tätigkeiten, eine kritische, offene und demokratische Sprech- und Kommunikationskultur, die eventuelle Ängste vor administrativen Folgen kritischer Beiträge ausschließt, gemischtes Team. **Eine professionelle externe, unabhängige Moderation hat sich bewährt.**
8. Die ausführliche, moderierte Auswertung als Teil der Seminare innerhalb des Fachkräfteaustausches wurde sehr begrüßt. Projektbesuche wurde von allen Teilnehmer/-innen als sehr hilfreich und lehrreich eingeschätzt. Ein ausgewogenes Verhältnis von theoretischen wie praktischen Reflektionsmöglichkeiten wird als Schlüssel zum effektiven Lernerfolg benannt. **Die Notwendigkeit der wissenschaftlichen Begleitung, um die eigene Reflexionsfähigkeit auf einer Metaebene zu ermöglichen, wird einhellig betont.**
9. **Bei den deutschen Teilnehmer/-innen wurde ein sehr starker Reflexionsprozess über die eigene Arbeit, Begrifflichkeit, Haltung bis hin zur Politisierung angestoßen.** Eine vorher unhinterfragte kulturelle und professionelle „Dominanz“ aufgrund des differenzierten und rechtlich geregelten Jugendhilfesystems wurde im Gruppenprozess mit den spanischen Teilnehmer/-innen in Frage gestellt. Die deutschen Teilnehmer/-innen lernten die Rolle, Präsenz, methodische Vielfalt, ethische Haltung und Relevanz von ehrenamtlichen / zivilgesellschaftlichen Akteuren in der spanischen Migrationsarbeit kennen. Dies bezog sich auch auf den hohen Wert der Flüchtlingsarbeit. Die Summe der Anregungen kann zu einer Weiterentwicklung der nationalen Jugendhilfe / Migrationspolitik führen.
10. Die spanischen Teilnehmer/-innen lernten das differenzierte professionelle deutsche Hilfesystem in Bezug auf Migrant/-innen als Teil der Migrationsarbeit und der Jugendhil-

fe kennen. **Aus der unterschiedlichen Dauer der Migrationspolitik in beiden Ländern ergaben sich wichtige Hypothesen über den weiteren migrationspolitischen Verlauf in Spanien und entsprechende Reaktionen der Sozialen Arbeit.** Es wurden Vorteile und unbeabsichtigte Nebenfolgen einer zu starken Differenzierung und Fragmentierung der Diskurse und Praxen diskutiert. Die Summe der Anregungen kann zu einer Weiterentwicklung der nationalen Jugendhilfe / Migrationsarbeit führen.

11. In der Bewertung der eigenen Lernerfahrungen spielte für die Teilnehmer/-innen die **Reflexion über die „eingespielte und als normal angesehen“ Begrifflichkeit zur Benennung und Konstruktion der Zielgruppen** und über Konzepte / Ansätze / Methoden eine wichtige Rolle. Die offensichtlich deutlich unterschiedliche Wahrnehmung, Behandlung und sprachliche Benennung von Migrant/-innen wurde von allen Teilnehmer/-innen hervorgehoben. Sprache wird als ein Indiz für den Umgang mit den Betroffenen benannt. Der eigene Sprachgebrauch wird im Austausch in Frage gestellt und begründungspflichtig.
12. Die Teilnehmer/-innen wollen die erworbenen Kompetenzen und ihr Wissen auf die strukturelle Ebene im Sinne des Praxis-Transfers an ihre Träger weitergeben und somit **zur Weiterentwicklung der jeweiligen nationalen Jugendhilfe / Migrationsarbeit beitragen.** Sie unterliegen aber Beschränkungen, die sie allein nicht überwinden können. Es bedarf einer verbesserten Öffentlichkeitsarbeit über den Fachkräfteaustausch allgemein sowie einer besseren Platzierung des Potenzials / der wissenschaftlichen Ergebnisse des binationalen Fachkräfteaustauschs in die wissenschaftliche Jugendhilfe / Sozialpädagogik / Soziale Arbeit. Hierbei handelt es sich um einen längerfristigen Prozess.
13. **In der Regel wird der Austausch bzw. die Teilnahme am Fachkräfteaustausch durch die eigene (Entsende-)Institution unterstützt.** Die Möglichkeiten des Transfers in die eigene Organisation werden von vielen Befragten als grundsätzlich positiv eingeschätzt. Allerdings wird dem Fachkräfteaustausch in einigen Fällen durch die Leitungsebenen bei den entsendenden Trägern Desinteresse bis hin zu Geringschätzung entgegengebracht und die Sinnhaftigkeit von Fachkräfteaustauschen generell in Frage gestellt. Trifft dies zu, kann das gewonnene Wissen innerhalb des Trägers nicht weitertransportiert werden..
14. **Von der Mehrheit der Teilnehmer/-innen wurde das Bedürfnis geäußert, den Austausch als politische Plattform zu begreifen, um die Unterschiede produktiv zu wenden und die Erfahrungen in neue, alternative Konzepte einfließen zu lassen.** Notwendig ist ein formuliertes Konzept des Fachkräfteaustauschs und seiner Potenziale sowie die Unterstützung dieses Fortbildungsformats auf fachpädagogischer und politischer Ebene. Dazu gehört auch eine stärkere Präsenz in der wissenschaftlichen / sozialpädagogischen Fachöffentlichkeit, die wiederum Praxis und Administration beeinflusst. **Eine Institutionalisierung der Austausche auf einer übergeordneten Ebene ist notwendig,** weil viele Teilnehmer/-innen sich nicht in der Lage sehen, neben ihrer alltäglichen Arbeitspraxis auch noch das Interesse an internationalen Fachaustauschen zu fördern bzw. die Qualitäten eines solchen Austausches darzustellen und zu vermitteln.