

SOZIALE BERATUNG IM EHRENAMT



IKW

Islamisches Kompetenzzentrum
für Wohlfahrtswesen e.V.

Impressum / Kontakt

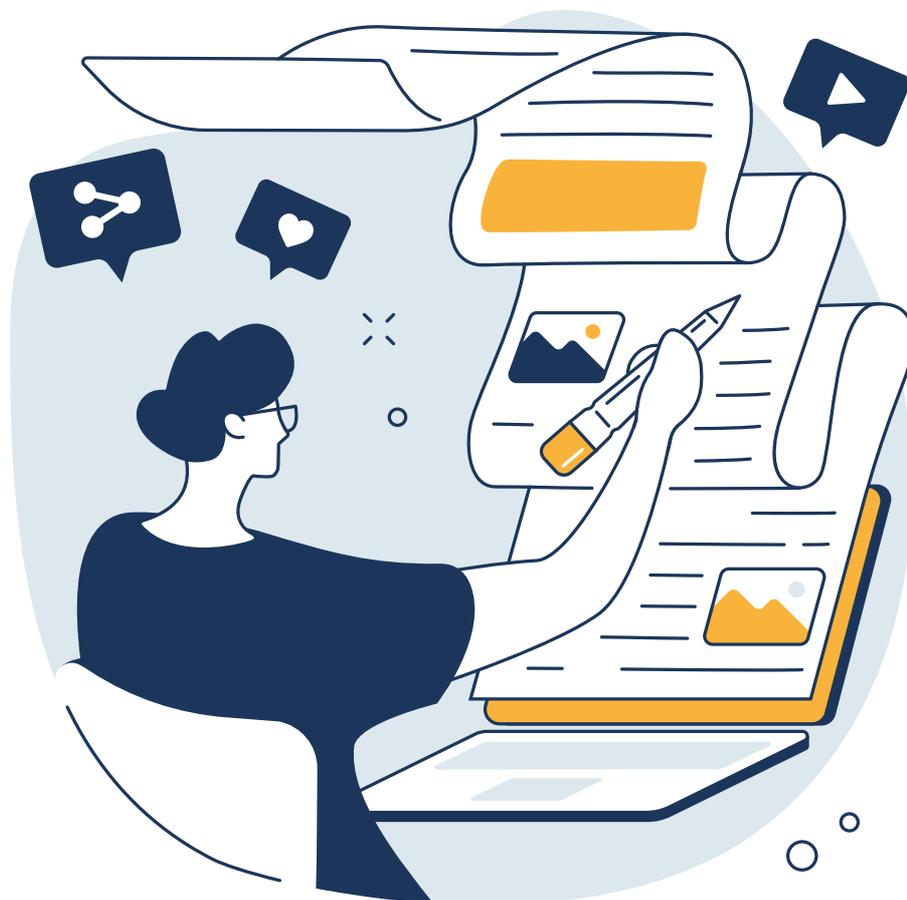
Islamisches Kompetenzzentrum für Wohlfahrtswesen e.V.

Maarweg 139 • 50825 Köln • E-Mail: info@ikwev.org

Telefon: 0221 298 48 089 • www.ikwev.org • VR 19155

Inhaltsverzeichnis

Rahmenbedingungen der sozialen Beratung	4
Kenntnisse des Sozialsystems	12
Netzwerkarbeit / Verweisberatung	14
Gesprächsführung und Kommunikation	20
Diskriminierungsfreie Sozialberatung	34
Literaturverzeichnis	46



Rahmenbedingungen der sozialen Beratung

Die soziale Beratung ist eine Dienstleistung und eine Fertigkeit zugleich. Um eine vertrauensvolle Beratungsatmosphäre anzubieten, sollten gewisse Rahmenbedingungen erfüllt sein. Der räumliche und zeitliche Rahmen für die Beratung müssen klar sein. Der erste und wichtigste Schritt im Beratungssetting ist die Auftragsklärung. Die Berater:innen verfügen über fundierte Kenntnisse in dem Themenfeld, in dem sie beraten.

Notwendige Ressourcen und Ausstattung

- Qualifiziertes Personal
- Geeigneter Raum für die Beratung
- Materialien
- Technische Ausstattung
- Zeit

Gesetzliche Rahmenbedingungen der Beratung



- Art. 1 Grundgesetz: Schutz der Menschenwürde
- § 1 SGB I: Förderung sozialer Gerechtigkeit und sozialer Sicherheit
- § 8a Abs. 2 SGB VIII : Schutzauftrag Kindeswohl
- § 8 Rechtsdienstleistungsgesetz: Außergerichtliche Rechtsdienstleistung
- Die Befugnis ist gebunden an eine nach § 8 Rechtsdienstleistungsgesetz anerkannte regelmäßige Fortbildungsteilnahme der Mitarbeiter:innen
- § 5 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG): Für alle Mitarbeiter:innen gilt das Datengeheimnis nach § 5 BDSG. Es ist untersagt, personenbezogene Daten unbefugt zu erheben, zu verarbeiten oder zu nutzen

Was kann als „Erste Hilfe“ geleistet werden?



Die erste Beratung kann mit einer Erste-Hilfe Situation verglichen werden. In einer Notsituation ist es wichtig handlungsfähig zu bleiben, verantwortungsbewusst zu handeln, den eigenen „Ressourcen-Koffer“ dabei zu haben und zu verwenden.

Das sollst du tun! 	Das sollst du lassen! 
<ul style="list-style-type: none">• Zuhören!• Übersetzen• Auf die Lösung fokussieren• Eine Beratungsstelle vorschlagen• Termin mit der Beratungsstelle vereinbaren, wenn gewünscht	<ul style="list-style-type: none">• „Ich bin nicht zuständig!“• „Bringen Sie einen Dolmetscher mit!“• „Sie haben ein Problem.“• „Ich weiß nicht, wer helfen kann.“• „Ich gebe Ihnen eine Adresse. Sie müssen dort anrufen.“



TIPP:

- > Reparieren Sie nicht, was nicht kaputt ist!
- > Was funktioniert gut? - Mehr davon!
- > Was funktioniert nicht gut? - Aufhören damit!



Theorie	Methoden	Haltung
<ul style="list-style-type: none">• Kein System kann die Wirkung eines anderen Systems steuern• Lebende Systeme erzeugen sich immer wieder selbst aus eigenen Bestandteilen heraus• Jedes System hat seine eigene Wirklichkeit	<ul style="list-style-type: none">• Auftragsklärung• Systematisches Fragen• Kreative Methoden	<ul style="list-style-type: none">• Wertschätzung• Neugierde• Neutralität• Lösungsoptimismus• Ergebnisoffenheit• Humor• Respekt• Selbstfürsorge



Kontextebene

- Eigener Arbeitsplatz + geeignete Arbeitsmittel
- Möglichkeit der Aktenverwaltung
- Fachliteratur
- Supervision
- Fortbildung
- Mitwirkung an der Definition des Arbeitsauftrages
- Vertretung in politischen Gremien
- Konzept
- Eine Stellenbeschreibung liegt vor
- Beschäftigung mindestens auf Basis der tariflichen Bestimmungen

Kompetenzebene

- Qualifizierter Abschluss (Abschluss Soziale Arbeit, Diplom Pädagog:in, Diplom Sozialpädagog:in; Erzieher:innen nach mehrjähriger Berufserfahrung...)
- Selbstverpflichtung zur Fortbildung (mindestens 5 Tage im Jahr)
- Supervision (zur Selbstreflexion)
- Fachberatung (Netzwerke, Kollegiale Beratung)
- Strukturelle und strategische Kompetenz
- Soziale und kommunikative Kompetenz
- Dienstleistung (Auftrag, Zielvereinbarung)

Klientenebene

- Die Leistung wird auf ein Konzept zurückgeführt
- Die Qualität der Leistungen ist transparent
- Eine Zielvereinbarung mit dem/der Klient:in ist vorhanden
- Die Verantwortlichkeiten sind geklärt
- Berufliche Schweigepflicht
- Empowerment und Stärkung der Selbsthilfe



Das Herdplattenmodell

Probleplatte	Zielplatte	Ressourcenplatte
<ul style="list-style-type: none">• Wann tritt das Problem auf?• Haben Sie Ähnliches schon erlebt?• Wann war es am Schlimmsten?• Gab es bereits ähnliche Schwierigkeiten?	<ul style="list-style-type: none">• Können Sie ein mögliches Ziel genauer beschreiben?• Was möchten Sie erreichen?• Wer kann Sie unterstützen?• Wie werden Sie erkennen, dass Sie das Ziel erreicht haben?	<ul style="list-style-type: none">• Welche Fähigkeiten halten Sie zur Zielerreichung für wichtig?• Kennen Sie Menschen mit diesen Fähigkeiten?• Haben Sie in ähnlichen Situationen bereits Lösungen gefunden?

Das Herdplattenmodell wurde von Martina Schmidt-Tanger entwickelt. Es geht darum, die drei Platten im Beratungsprozess so zu regulieren, dass keine Platte zu heiß oder zu kalt wird.



TIPP: Berater:innen sind Moderator:innen von Veränderungsprozessen !



Bearbeitungs- und Lösungsorientierte Fragen

Problemerkörterungsfragen	→	Was ist aus Ihrer Sicht schwierig?
Ressourcenorientierte Fragen	→	Was soll so bleiben, wie es ist?
Skalierungsfragen	→	„Ich mache alles, um die Situation zu verbessern? Wo stehen Sie von 1 bis 10?“
Ausnahmefragen	→	Wann war es schon mal besser?
Bewältigungsfragen	→	Wie haben Sie es bis jetzt ausgehalten?
Zirkuläre Fragen	→	Was würden Ihre Kolleg:innen dazu sagen?
Lösungsorientierte Fragen	→	Woran würden Sie erkennen, dass das Problem gelöst ist?
Verschlimmerungsfragen	→	Wenn die Situation bleibt, wie sie ist, wie wäre sie dann in 5 Jahren?



TIPP: Impulse geben!

„Was halten Sie von...?“

„Könnten Sie sich vorstellen...?“

Beratungsmethoden

Diese Methode umfasst die Problemdefinition, Problembearbeitung und die Lösungsfindung.

Das PELZ Modell	
P ROBLEM	Was ist das Problem? Wer ist daran beteiligt?
E RKLÄRUNG	Wie ist das Problem entstanden? Wie erklären Andere das Problem?
L ÖSUNG	Welche Lösung haben Sie schon versucht? Was davon war gut? Mehr davon!
Z IELE	Was ist das konkrete Ziel? Woran erkennen Sie, dass das Ziel erreicht ist?

Welche Vorteile bietet die PELZ-Methode?

- Keine Vorbereitung nötig
- Dauer ca. 10-15 min
- Keine theoretischen Modelle, die erklärungsbedürftig sind
- Allgemein verständliche Fragen

Gespräch abschließen

Eine gute Beratung braucht einen guten Abschluss. Um ein Beratungsgespräch nicht hektisch zu beenden, ist es wichtig von Beginn an die Dauer der Beratung anzukündigen, einen Zeitpuffer zwischen den Beratungsgesprächen zu planen und nicht auffällig auf die Uhr zu schauen! Hier sind eine gute Zeitplanung und Empathie gefragt.

Der/die Beratende kann nach Veränderungen fragen, eine Strategie für die weitere Beratung vorschlagen und Vereinbarungen mit den Klient:innen treffen.

Abschied / Ende

Am Ende der Beratung erfolgt der Abschied.

Nach einer längeren Beratungsphase ist es wichtig dem Abschied ausreichend Raum zu geben, um die Systemgrenzen wiederherzustellen und den Beratungsprozess zu beenden.

In dieser Phase ist es besonders ratsam über die Perspektiven zu sprechen.

Nicht jede Beratungssituation endet mit einem Abschied, da es dazu kommen kann, dass sich der/die Klient:in nicht verabschieden möchte, um sich ggf. die Tür offen zu halten. Hier ist es für die Berater:innen empfehlenswert, einen Abschluss der Beratung für sich zu dokumentieren, damit der Prozess beendet wird.



Kenntnisse des Sozialsystems

Sozialstaat

Der Sozialstaat gehört neben dem Rechtsstaat und der Demokratie zu den Staatsstrukturprinzipien, die in Art. 20 Abs. 1 GG erwähnt sind und damit der Ewigkeitsklausel des Art. 79 Abs. 3 GG unterliegen und nicht aufgehoben werden können.

Das Bundesverfassungsgericht hat eine Untergrenze für den Sozialstaat gezogen und das »soziokulturelle Existenzminimum« bestimmt, das für jeden Bürger und jede Bürgerin garantiert sein müsste.

Das soziokulturelle Existenzminimum beinhaltet mehr als das zum sicheren Überleben Notwendige. Es umfasst eine Teilhabe am gesellschaftlichen und kulturellen Leben der Bundesrepublik auf bescheidenem Niveau. Dazu gehört auch die Möglichkeit Zeitungen zu lesen, ins Kino zu gehen oder an Bildungs- oder Tanzveranstaltungen teilnehmen zu können.



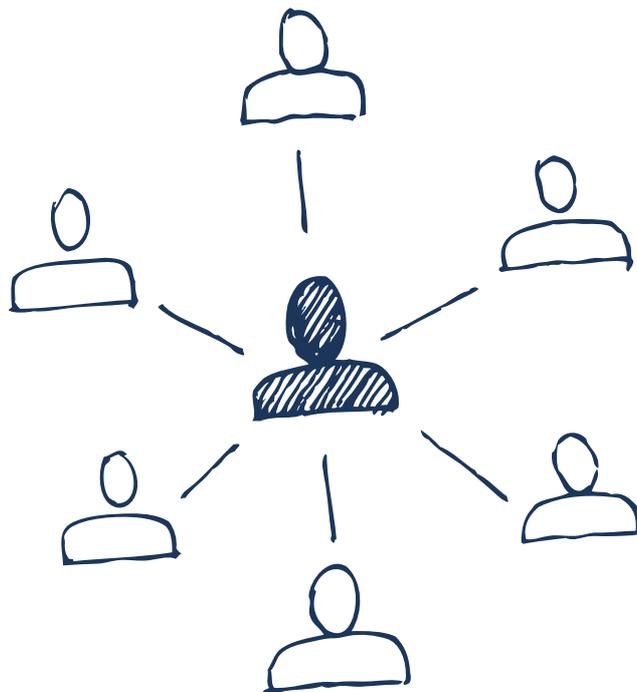
Sozialstaatsprinzip

Die Prinzipien des Rechtsstaates sind unveränderlich und zeitlos gültig. Die Soziale Gerechtigkeit und zentrale Zielsetzung des Sozialstaates lassen sich nicht ein für alle Mal verbindlich definieren. Ihre Ausgestaltung hängt von der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung sowie dem gesellschaftlichen Bewusstsein ab. Das Sozialstaatsprinzip ist somit ein dynamisches Prinzip, das den Gesetzgeber verpflichtet, die sozialen Verhältnisse immer wieder neu zu regulieren.

Soziales Handeln

Diverse Grundrechtsartikel fordern vom Staat soziales Handeln:

- Aus der Verpflichtung der staatlichen Gewalt, die Menschenwürde zu achten und zu schützen (Art. 1), folgt, dass der Staat allen seinen Bürgern das materielle Existenzminimum sichern muss.
- Die Gleichberechtigung von Mann und Frau und das Diskriminierungsverbot, also das Verbot Jemanden aus irgendwelchen Gründen zu benachteiligen (Art. 3 Abs. 2 und 3), verpflichten dazu soziale Ungleichheiten zu beseitigen und für Gleichbehandlung zu sorgen.
- Der Schutz von Ehe und Familie (Art. 6) erlegt dem Staat auf die finanziellen Belastungen durch Kindergeld und Steuervergünstigungen zu reduzieren und Mütter durch Kündigungsschutz und Mutterschaftsgeld abzusichern.
- Die Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3) garantiert Arbeitnehmer:innen, dass sie ihre Stellung im Arbeitsleben durch Bildung von Gewerkschaften verbessern können.
- Die Sozialbindung des Eigentums (Art. 14 Abs. 2) ist ein Teil des Sozialstaatsgebots.



Netzwerkarbeit / Verweisberatung

Was ist niederschwellige Beratung?

Niedrigschwelligkeit oder Niederschwelligkeit bezeichnet die Eigenschaft eines Dienstes oder Angebots, das von den Nutzenden nur geringen Aufwand zu seiner Inanspruchnahme erfordert.

Chancen	Nachteile
<ul style="list-style-type: none">• Einfacher Zugang• Vertrauensvorschuss• Informell• Früh genug Schwierigkeiten erkennen• Prävention• Kein Beratungssetting	<ul style="list-style-type: none">• Kontakt eher zufällig• Regellosigkeit• Kein Schutz vorhanden• Vertrauensmissbrauch• Fehlende Aktenführung

Mein Platz als Berater:in

- Wer bin ich? Wo stehe ich?
- Habe ich eine klare Aufgabe?
- Wie fühlt sich meine Position an?
- Was will ich beibehalten?
- Was will ich verändern?
- Was kann mir dabei helfen?



Grenzen erkennen

- Was kann ich, was nicht?
- Was darf ich (Befugnis), was nicht?
- Was will ich, was nicht?
- Habe ich Zeit dafür? Wie viel Zeit habe ich?
- Was, wenn ich nicht mehr kann?

Verweisberatung



Verweisberatung ist die niedrigschwellige Einstiegsunterstützung. Sie klärt Beratungsanliegen und -bedarf so weit, dass an eine spezialisierte Beratungsstelle weitervermittelt werden kann.

- Wer verweist wohin?
- Warum ist das notwendig?
- Wer ist zuständig?
- Wer kann die Beratung übernehmen?
- Wie suche ich die richtige Stelle aus?

Antidiskriminierungsberatung



Was ist Antidiskriminierungsberatung?

- Qualifiziertes Unterstützungsangebot für Betroffene
- Impulsgeber für Veränderungen
- Fachstelle für Diskriminierung als Querschnittsthema
- Wie arbeitet Antidiskriminierungsberatung?
- Parteilichkeit
- Vertraulichkeit
- Fachlichkeit
- Unabhängigkeit
- Mehrsprachigkeit
- Anonymität
- Kostenfreiheit

Vernetzung bundesweit:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin

ADVD = Dachverband unabhängiger AD Büros und Beratungsstellen

Was ist eine Kooperation?

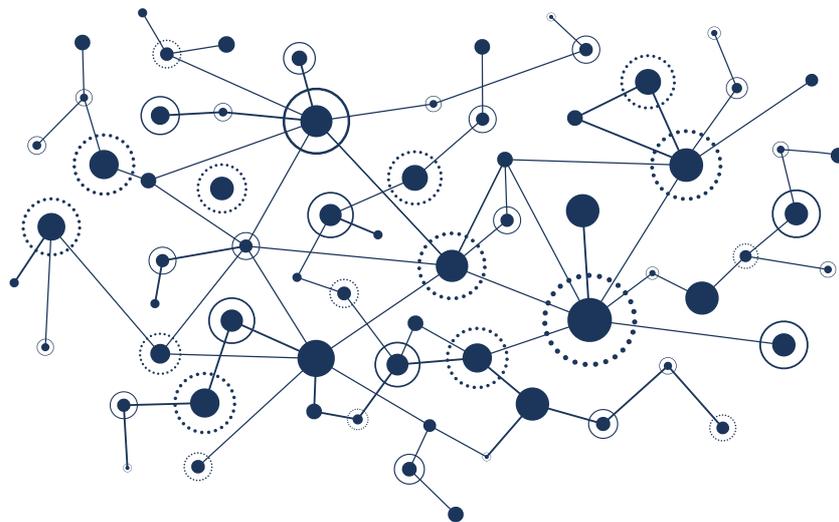
„...die freiwillige Zusammenarbeit von Unternehmen, die ihre rechtliche Selbstständigkeit behalten, sich aber vertraglich zur Zusammenarbeit in bestimmten Bereichen verpflichten.“

Was ist ein Netzwerk?

Netzwerke werden als eine Art „Möglichkeitsraum“ angesehen, der die Grundlage für eine verbindliche Kooperation zwischen Akteuren bildet: „Kooperation“ bezeichnet nach dieser Auffassung ein gemeinsames Handeln organisationaler Akteure, während „Netzwerk“ einen Strukturbegriff darstellt.

Kooperationen sind...

- Voraussetzung und Bestandteil von Netzwerken
- weniger komplex als Netzwerke
- höher formalisiert
- formal nach außen geschlossen





Ziele von Kooperationen

- Verringerung der Kosten
- Erweiterung der Infrastruktur
- Zugang zu Ressourcen (Wissen, Fördergelder...)
- Verbesserung der Qualität
- Verbesserung der Flexibilität

Ziele von Netzwerken

- Ausbau bestehender oder Zugang zu zusätzlichen Ressourcen
- Erschließen neuer Zielgruppen und Kontakte
- Verbessern der Bekanntheit, Öffentlichkeit
- Wissenserweiterung
- Impulse für neue Ideen und neue Kooperationen

Leitfragen für die eigene Netzwerkkarte

- Mit welchen Akteuren stehe ich / meine Gemeinde / meine Organisation in Verbindung?
- Stehen diese Akteure auch untereinander in Verbindung?
- Welches Netzwerk wäre noch interessant für uns?



In drei Schritten zum "Netzwerken"

ERSTER SCHRITT

Stakeholder Analyse

- Stakeholder = andere Organisationen oder Menschen im Umfeld, die ähnliche Interessen haben
- „Wichtige“ Akteure
- Tabelle mit: Name der Person / Organisation / Ansprechpartner:innen / Stichworte zur Person oder Organisation / Wie kann man Kontakt aufnehmen?

ZWEITER SCHRITT

Strategie bei der Auswahl der Netzwerke

- Zeitaufwand bedenken
- Schwerpunkte bestimmen
- Es ist ein Prozess – Termine, Sitzungen, Zeitaufwand, Gespräche etc.
- Mit Ehrenamtlichen sorgsam umgehen

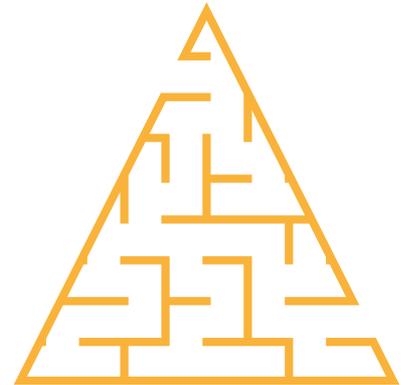
DRITTER SCHRITT

Netzwerk-Kontakte aufbauen

- Behörden, Ämter, Politiker:innen, Organisationen kontaktieren, um in den Austausch zu kommen
- Veranstaltungen, Treffen oder Podiumsdiskussionen, um sich bei Anderen kurz vorzustellen
- Eine Form des Austausches finden

Netzwerke - Herausforderungen

- Thema des Netzwerks genau definieren
- Gemeinsamkeiten finden
- Ressourcenungleichheit
- Keine Beständigkeit
- In der Regel offene Struktur
- Unterschied in den Beziehungen zueinander
- Transparenz der Rollen und Zuständigkeiten
- Transfer in die eigene Organisation



Ideen für die Netzwerkarbeit



- Netzwerk gut recherchieren
- Teilnahmebedingungen vorab klären
- Eigenes Leitbild überprüfen
- Kosten und Nutzenfaktor
- Wer nimmt von der Organisation teil?
- Man kann nicht auf jeder Hochzeit tanzen
- Weniger ist mehr

Gesprächsführung und Kommunikation

Paul Watzlawik

Verbale und nonverbale Kommunikation

„Man kann nicht nicht kommunizieren, denn jede Kommunikation (nicht nur mit Worten) ist Verhalten und genauso wie man sich nicht nicht verhalten kann, kann man nicht nicht kommunizieren.“

„Jede Kommunikation hat einen Inhalts- und einen Beziehungsaspekt, wobei letzterer den ersten bestimmt.“

„Kommunikation ist immer Ursache und Wirkung - Die Natur einer Beziehung ist durch die Interpunktion der Kommunikationsabläufe seitens der Partner bedingt.“

„Menschliche Kommunikation bedient sich analoger und digitaler Modalitäten. Die analoge Kommunikation drückt den Beziehungsaspekt aus. Die digitale Kommunikation beinhaltet den Inhaltsaspekt.“

„Kommunikation ist symmetrisch oder komplementär - "Zwischenmenschliche Kommunikationsabläufe sind entweder symmetrisch oder komplementär, je nachdem ob die Beziehung zwischen den Partnern auf Gleichgewicht oder Unterschiedlichkeit beruht.“

**„MAN KANN NICHT NICHT
KOMMUNIZIEREN“**

- PAUL WATZLAWIK -



Carl Rogers Die Grundhaltung der Berater:innen

Sei der, der du bist – **authentisch** sein

Selbstreflexion

Grenzen erkennen und sich der persönlichen Unvollkommenheit bewusst sein

Andere Menschen verstehen-
Einsicht

Empathie – die Bedürfnisse und Gefühle anderer Menschen verstehen

Die Gefühle der anderen Menschen **akzeptieren**

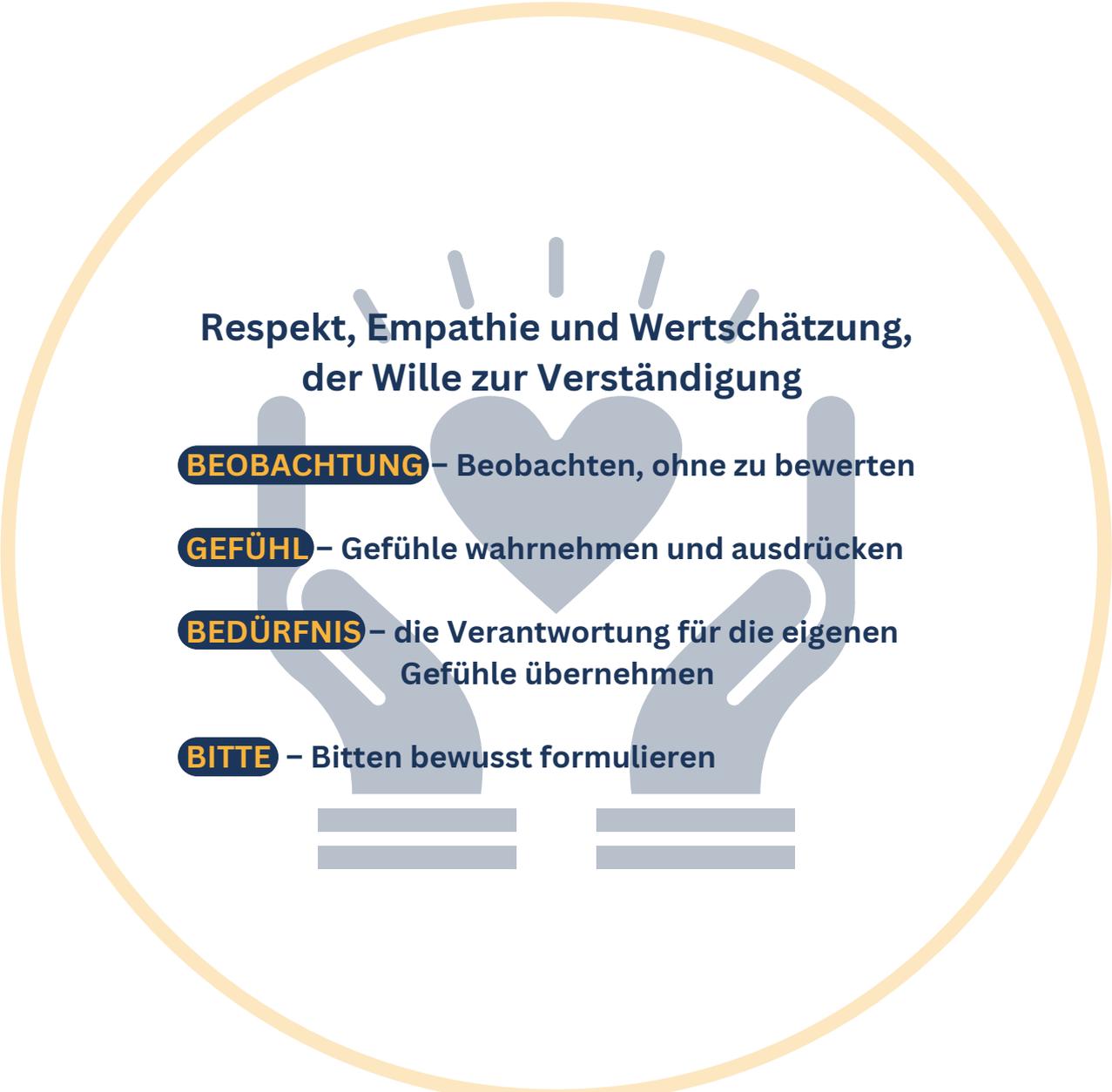
Der Erfahrung trauen – das erste „**Bauchgefühl**“ stimmt meistens

Neugierig sein - Bedeutung, Regelmäßigkeit oder Gesetzmäßigkeit entdecken



„IN MEINEN BEZIEHUNGEN ZU MENSCHEN HABE ICH HERAUSGEFUNDEN, DASS ES AUF LANGE SICHT NICHT HILFT SO ZU TUN, ALS WÄRE ICH JEMAND, DER ICH NICHT BIN.“

- CARL ROGERS -



Respekt, Empathie und Wertschätzung,
der Wille zur Verständigung

BEOBACHTUNG – Beobachten, ohne zu bewerten

GEFÜHL – Gefühle wahrnehmen und ausdrücken

BEDÜRFNIS – die Verantwortung für die eigenen
Gefühle übernehmen

BITTE – Bitten bewusst formulieren

„ICH BIN O.K. – DU BIST O.K.“

- MARSCHALL ROSENBERG -

Der Beratungsprozess



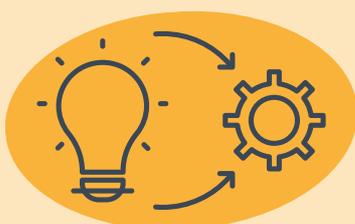
Kontaktaufnahme
Terminvereinbarung
Auftraggeber:in, Klient:innen Hintergrund
Qualifikation der Berater:in
Kostentransparenz
Rahmenbedingungen – Ort, Zeit, Häufigkeit
Verabschiedung



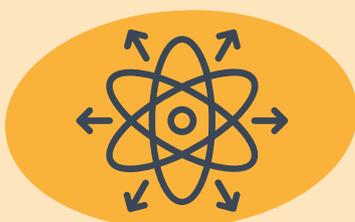
Istzustand
Kontext
Was ist problematisch?
Wer ist daran beteiligt?



Bedarfe und Wünsche
Anforderungen
Ziele definieren



Umsetzung
Konkretisieren
Anwenden
Verantwortung zurückgeben
Abschluss



Lösungsmöglichkeiten erarbeiten
Interventionen auswählen
Übungen / Hausaufgaben



Terminvereinbarung
Feedback
Nacharbeiten



Wertfreie Beschreibung

1

Halte inne. Schau dich um. Was siehst du? Wo befindest du dich? Wer ist mit dir an diesem Ort? Welche Gegenstände kannst du sehen? Wie sind sie angeordnet?

2

Höre dir und deinen Gedanken zu. Was denkst du, wenn du dich umsiehst? Welche Worte, Assoziationen, Gedanken tauchen auf? Gibt es eine Bewertung oder ein Urteil, die dir deutlich werden?

3

Wie kannst du diesen Gedanken in eine moralisch wertfreie Beobachtung umformulieren? Probiere es aus. Orientiere dich dabei an Zahlen, Daten oder Fakten.

BEISPIEL:

Bewertende Betrachtung

Ich schaue mich in meinem Arbeitszimmer um. Auf meinem Schreibtisch herrscht Unordnung – typisch. Ich müsste mal wieder putzen und aufräumen, denn es ist total dreckig. Da liegt alles durcheinander und nichts an seinem Platz.

Moralisch wertfreie Beobachtung

Auf meinem Schreibtisch liegen drei Bücher an unterschiedlichen Stellen. Ein Buch ist aufgeklappt, die beiden anderen liegen versetzt übereinander. Außerdem steht links von mir mein Laptop und vor mir die Tastatur und der Monitor. Die Kabel des Rechners und des Monitors schlängeln sich über den Schreibtisch.

Rechts neben mir liegen Bedürfniskarten auf einem Stapel – auf der Obersten steht: Entspannung.

Bitte oder Forderung?

1

Erinnere dich jetzt an eine Situation, in der du um etwas gebeten hast und die andere Person mit „Nein“ oder auf andere Weise ablehnend reagiert hat.

2

Was hast du in diesem Moment gedacht? Gibt es eine Bewertung, die dir durch den Kopf gegangen ist? Notiere deine Bewertung/deine Gedanken.

3

Wie hast du dich gefühlt? Notiere dein Gefühl.

4

Welches Bedürfnis war bei dir in diesem Moment der Ablehnung nicht erfüllt? Notiere dein unerfülltes Bedürfnis zum Moment.

5

Welches Bedürfnis wolltest du dir mit deiner Bitte erfüllen? Notiere dein unerfülltes Bedürfnis zu deiner Bitte.

BEISPIEL:

Im Flur liegen Schultasche und Kleidungsstücke eines meiner Kinder verstreut auf dem Boden.

Ich frage meinen Sohn: "Kannst du bitte deine Sachen aufheben und wegräumen?"

Antwort: "Nö, hab jetzt keinen Bock dazu!"

Ich: *grrr* genervt und wütend. Mein Bedürfnis nach Gesehen-Werden wird in diesem Moment nicht erfüllt. Und Verbindung auch nicht. Das Wegräumen hätte mir Ordnung und Unterstützung erfüllt. Okay, also nochmal von vorne:

Ich: "Kannst du bitte deine Sachen aufheben, damit der Flur wieder ordentlich ist?"

Er: "Nee, hab keinen Bock."

Ich: "Okay, du hast keinen Bock. Kannst du mir gerade sagen, was du gehört hast?"

Er: "Dass ich den Flur aufräumen soll."

Ich: "Nein, mir geht es darum, dass du deine Sachen wegräumst, damit der Flur ordentlich ist. Mir würde das übrigens helfen, dass ich danach auch im Flur saugen kann. Es wäre eine prima Unterstützung für mich."

Er: "Okay, wenn es dir hilft. Dann gehe ich nochmal auf Toilette und dann räume ich die Sachen weg."

Lösungsorientierte Gesprächsführung

Bisherige Lösungsversuche

Was haben Sie bisher getan, um das Problem zu lösen?

Kriterien einer guten Lösung

Woran würden Sie erkennen, dass Sie eine passende Lösung gefunden haben?

GEDULD – Wer fragt, muss keine Antwort geben

Der Fokus liegt auf:

- Ausnahmen von geschilderten Problemen
- bisher erfolgreichen Strategien
- guten Erfahrungen und Erfolgen
- Fähigkeiten und Stärken
- hilfreichen Personen
- Wünschen und Visionen

Das vier-Schritte-Modell

Mut zum Bewahren

Mut zur Veränderung

Mut zur Kombination aus dem Guten am Alten und dem Guten an den gewünschten neuen Elementen des Verhaltens

Mut zu ganz Neuem

Fragen, die den Klient:innen helfen, ihre Probleme besser zu verstehen

Fragemöglichkeiten	Ziel der jeweiligen Fragen
Woran würden Sie merken, dass das Problem gelöst ist?	Unterschiede zwischen Problem- und Lösungssituation erarbeiten
Wer würde sich dann anders verhalten? Wie würde sich jeder einzelne Beteiligte dann anders verhalten?	Unterschiede zwischen Problem- und Lösungsverhalten erarbeiten
Was könnten Sie tun, damit es noch schlimmer wird?	Erarbeiten des eigenen Verhaltens, das zur Problemsituation beiträgt
Was könnten (die jeweils anderen „Beteiligten“) tun, damit die Situation noch schlimmer wird? Wie können Sie erreichen, dass die anderen alles dazu tun, dass es schlimmer wird?	Herausarbeiten der Verhalten aller Beteiligten, die die Problemsituation mit herbeiführen und des eigenen Verhaltens, das das Verhalten der jeweils anderen erst bewirkt
Was sind erste Anzeichen des Problems? Woran merken Sie, dass das Problem wieder am Kommen ist?	Erarbeitung der „Problemanzeichen“ zur „Früherkennung“
Was tun Sie meistens, wenn Sie merken, dass das Problem wieder am Kommen ist?	Erarbeitung typischer Muster der Reaktion auf Frühwarnzeichen, die genau zum Problem führen

Fragemöglichkeiten	Ziel der jeweiligen Fragen
Was tun Sie in der Problemsituation, was Sie sonst nicht tun?	Entwicklung typischer Merkmale und Charakteristika des Problems
Was ist allen Problemsituationen, in denen Sie die Ergebnisse bemerken gemeinsam? Was tun Sie da immer gleich? Was machen andere immer gleich? Welche Situationen entstehen da in einer ähnlichen Weise?	Schließen von verschiedenen Problemsituationen auf Problem-Verhaltensmuster, die in allen Situationen und immer wieder angewandt werden
Wer hat etwas davon, dass das Problem aufrechterhalten bleibt? Wem nutzt das Problem?	Erarbeiten, wer mit dem Kunden „in einem Boot“ sitzt und wer gegen ihn arbeitet
Wenn wir davon ausgehen, dass alles Sinn macht, was ein Mensch tut, welchen Sinn könnte es für Sie haben, das Problem aufrechtzuerhalten?	Gründe für das fortwährende Bestehen des Problems finden
Wer müsste was tun, damit Sie das von Ihnen als problemhaft bezeichnete Verhalten nicht mehr anwenden müssten?	Wechselbeziehungen zwischen Problem und Ziel herausarbeiten

Radatz: Beratung ohne Ratschlag. Systematisches Coaching für Führungskräfte und BeraterInnen (2018), S. 125.



Klientenzentrierte Gesprächsführung

Bei der klientenzentrierten Gesprächsführung stehen die Klient:innen und ihre Potenziale im Mittelpunkt. Sie werden als Mensch gesehen und nicht nur als Klient:innen. Die Berater:innen sollen beachten keine Ratschläge, Ermahnungen, Deutungen oder Interpretationen zu machen. Sie sollen keine passive Rolle einnehmen. Im Gespräch schaffen sie die Voraussetzungen für eine Selbstanalyse des/der Klient:in und hören ihnen aktiv zu.



Unbedingte Wertschätzung - eine Person unabhängig von ihrem Verhalten schätzen

Authentizität - sich der eigenen Empfindungen bewusst sein

Empathie - den inneren Bezugsrahmen des/der Klient:in mit allen emotionalen Bedeutungen genau wahrnehmen.

GRUNDLAGEN

- Jeder Mensch ist einzigartig
- Jeder Mensch hat ein Bedürfnis nach konstruktiver Veränderung und Wachstum
- Ressourcenorientierung



TIPP:

aktives Zuhören
auf nonverbale Signale achten
kein Ausfragen!

Kollegiale Beratung

Bei der kollegialen Beratung handelt es sich um ein strukturiertes Beratungsgespräch mit dem Fokus auf berufliche Themen, in dem nach Lösungen für fachliche Fragen gesucht werden.

Die Beratung findet in einer Gruppenarbeit mit Menschen aus ähnlichen Arbeitsfeldern statt und erfolgt selbststeuernd ohne Experten. Ein fester Ablauf und bestimmte Arbeits- und Rollenverteilungen sind vorgegeben.

Gesprächsablauf

1 Casting – Rollen besetzen

- ▶ Fallerzähler:in | Moderator:in | Berater:in

2 Spontanbericht des Fallerzählers

- ▶ Fall bezieht sich auf einen aktuellen Anlass und/oder auf eine konkrete Situation mit konkreten Interaktionspartner:innen.
- ▶ Interaktionspartner:innen und Problemfeld liegen außerhalb der Beratungsgruppe. Außer dem/der Fallerzähler:in ist niemand aus der Gruppe beteiligt.
- ▶ Fallerzähler:in beschäftigt sich noch mit der Frage. Er/sie wünscht sich die Reflexion einer offenen Frage auf die er noch keine Antwort gefunden hat.

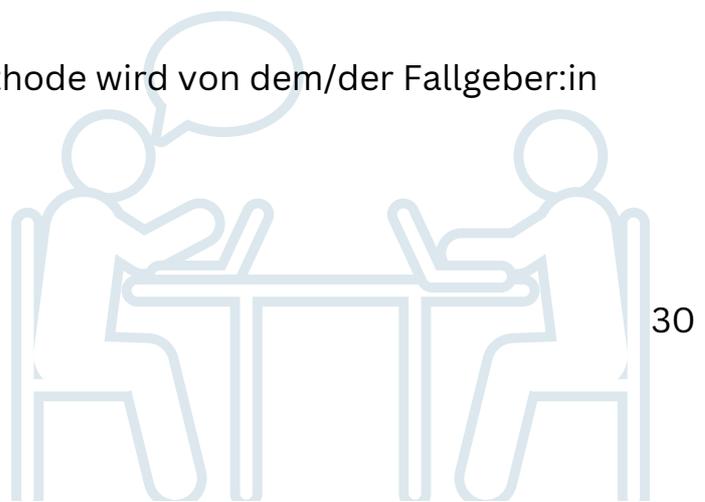
3 Schlüsselfrage

4 Methodenwahl

- ▶ Die angewendete Methode wird von dem/der Fallgeber:in bestimmt.

5 Beratung

6 Abschluss



Methoden

BRAINSTORMING

Indikation: Der/die Fallenzähler:in möchte erste Ideen und konkrete Handlungsvorschläge haben, die ihm/ihr helfen können sein/ihr Problem zu lösen.

Leitfrage: Was könnte man alles in solchen Fällen oder Situationen tun?

Regeln: Möglichst viele Ideen; jegliche Ideen; Ideen weiterentwickeln; Kritik ist verboten!

Zu Beginn: Es wird jemand ausgesucht, der die Ideen aufschreibt.

ABLAUF

1. Der/die Moderator:in skizziert die Regeln.
2. Die Berater:innen tragen 10 Minuten lang ihre Ideen zusammen.
3. Der /die Fallenzähler:in kann am Ende Verständnisfragen stellen.

KOPFSTAND BRAINSTORMING

Indikation: Der/die Fallenzähler:in hat schon viele erfolglose Versuche, die sogar womöglich Teil des Problems geworden sind.

Leitfrage: Was kann der/die Fallenzähler:in tun, um das Gegenteil dessen zu erreichen, was er/sie laut seiner/ihrer Frage eigentlich möchte? Wie kann er/sie die problematische Situation verschlimmern?

Zu Beginn: Es wird jemand ausgesucht, der die Ideen aufschreibt.

ABLAUF:

1. Der/die Moderator:in skizziert die Regeln.
2. Die Schlüsselfrage wird in ihr inhaltliches Gegenteil verändert.
3. Die Berater:innen tragen 10 Minuten lang ihre Ideen zusammen.
4. Optional: die gesammelten Vorschläge werden wieder umgekehrt gestellt.

EIN ERSTER KLEINER SCHRITT



Indikation: Die Situation des Fallers/der Fallerin erscheint sehr komplex und unübersichtlich, er/sie weiß nicht, wo er/sie anfangen soll.

Leitfrage: Was könnte der nächste kleine Schritt für den Faller/ die Fallerin sein, um weiterzukommen?

Zu Beginn: Es wird jemand ausgesucht, der die Ideen aufschreibt.

ABLAUF:

1. Der/die Moderator:in betont, dass ein erster KLEINER Schritt gesucht wird.
2. Die Berater:innen schlagen verschiedene erste Schritte vor, die zur Lösung führen könnten.

Vorsicht! Keine großen Schritte und keine Komplettlösungen!

SHARING – ALS ES MIR EINMAL ÄHNLICH GING...

Indikation: Der/die Faller:in schildert sein/ihr Verhalten als persönliches Missgeschick. Das Thema ist emotional aufgeladen.

Leitfrage: An welche eigene Erfahrung erinnert mich die Falldarstellung? Welche Gefühle und Gedanken erkenne ich von mir selbst?

ABLAUF:

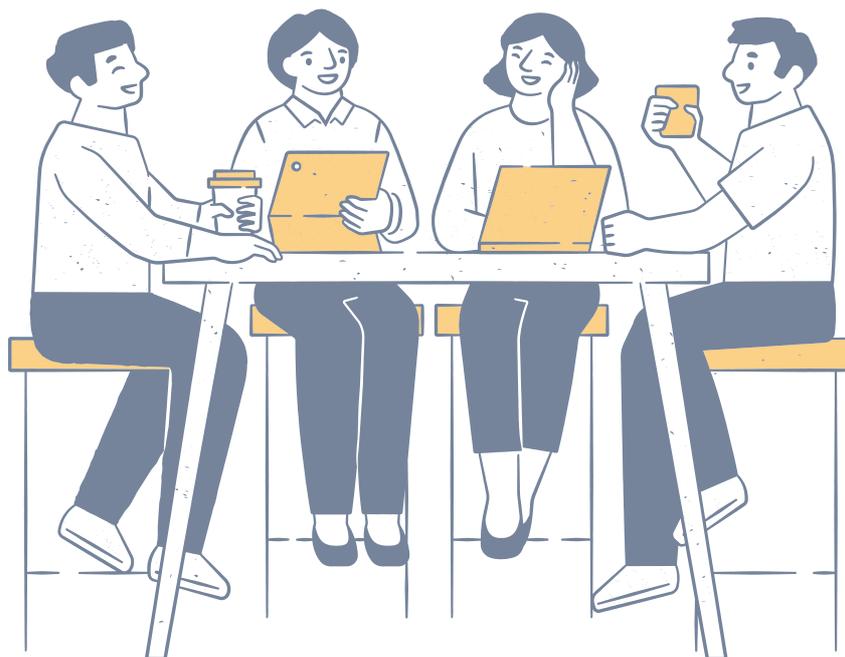
1. Der/die Moderator:in gibt die Regeln und den Fokus des Sharing bekannt.
2. Die Berater:innen berichten von eigenen Erlebnissen, die sie in Verbindung mit der Fallerschilderung bringen.

Indikation: Die Fall Erzählung beinhaltet viel Klagen über die Umstände und Kritik am Verhalten der Beteiligten.

Leitfrage: Wie könnte man die Problemsituation, Teilaspekte davon oder die Absichten und das Handeln der Beteiligten positiv bewerten und damit umdeuten?

ABLAUF:

1. Der/die Moderator:in beschreibt die Methode.
2. Fall erzähler:in formuliert 5 bis 8 Sätze, die das Problem zusammenfassen.
3. Die Sätze werden von jemandem am Flipchart notiert.
4. Die Berater:innen schreiben in Stillarbeit zu jedem Satz eine positive Umdeutung.
5. Der/die Moderator:in liest den Ursprungssatz vor, die Berater:innen lesen die umgedeuteten Sätze vor.



Diskriminierungsfreie Sozialberatung

Diskriminierungsfreie Beratung bezieht sich auf einen Beratungsansatz, der darauf abzielt diskriminierende Verhaltensweisen und Vorurteile zu vermeiden und sicherzustellen, dass alle Ratsuchenden gleichberechtigt und respektvoll behandelt werden. Bei einer diskriminierungsfreien Beratung wird darauf geachtet, dass keine Form der Diskriminierung, sei es aufgrund von Geschlecht, Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Identität, Religion, Behinderung oder anderen Merkmalen stattfindet. Diskriminierungsfreie Beratung beinhaltet die Schaffung einer offenen, unterstützenden und sicheren Umgebung für die Ratsuchenden, in der sie frei von Vorurteilen sprechen können.

KULTURSENSIBLE BERATUNG

- Die Anerkennung und Berücksichtigung der kulturellen Hintergründe, Werte und Normen der Ratsuchenden
- Ziel: kulturelle Unterschiede verstehen und in die Beratung einbeziehen = effektive Unterstützung

INTERSECTIONAL APPROACH

- Diskriminierung wird nicht isoliert betrachtet
- Menschen können oft aufgrund mehrerer Merkmale (z.B. Geschlecht, Rasse, Klasse, sexuelle Orientierung) gleichzeitig diskriminiert werden
- Die Wechselwirkung dieser verschiedenen Merkmale wird berücksichtigt, um eine umfassende Unterstützung zu gewährleisten



FEMINISTISCHE BERATUNG

- Bezieht feministische Theorien und Konzepte in die Beratung ein
- Ziel: Geschlechterungleichheiten anerkennen, die Auswirkungen von Geschlecht auf das Leben der Ratsuchenden verstehen und die Ermächtigung und Selbstbestimmung von Frauen und anderen marginalisierten Geschlechtern fördern

LGBTQ+-FREUNDLICHE BERATUNG

- Richtet sich speziell an Menschen aus der LGBTQ+-Community
- Berücksichtigt deren einzigartigen Erfahrungen und Herausforderungen
- LGBTQ+-freundliche Beratung fördert ein unterstützendes und sicheres Umfeld für Ratsuchende



Was ist eine Sozialberatung?

Die Sozialberatung ist ein professioneller Beratungsdienst, der Menschen in unterschiedlichen sozialen Lebenslagen unterstützt. Ziel der Sozialberatung ist es individuelle und soziale Probleme zu bewältigen, Ressourcen zu stärken und eine verbesserte Lebensqualität zu ermöglichen.

In Deutschland gibt es verschiedene Themenbereiche, die in der Sozialberatung behandelt werden.

Soziale Unterstützung

- bei der Bewältigung von finanziellen Schwierigkeiten, Arbeitslosigkeit, Schulden, Wohnungslosigkeit oder sozialer Isolation
- hilft den Ratsuchenden ihre Rechte und Ansprüche zu verstehen und Zugang zu Unterstützungsleistungen zu erhalten

Familienberatung

- kann sich mit Themen wie Erziehung, familiären Konflikten, Trennung und Scheidung, Kinderbetreuung, Adoption oder Pflege von Angehörigen befassen
- unterstützt bei der Entwicklung von Lösungsstrategien und der Stärkung der familiären Beziehungen

Bildungs- und Ausbildungsberatung

- Fragen rund um Bildung und Ausbildung
- Unterstützung bei der Schulwahl, schulischen Schwierigkeiten, Berufsorientierung, Studienfinanzierung, Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse

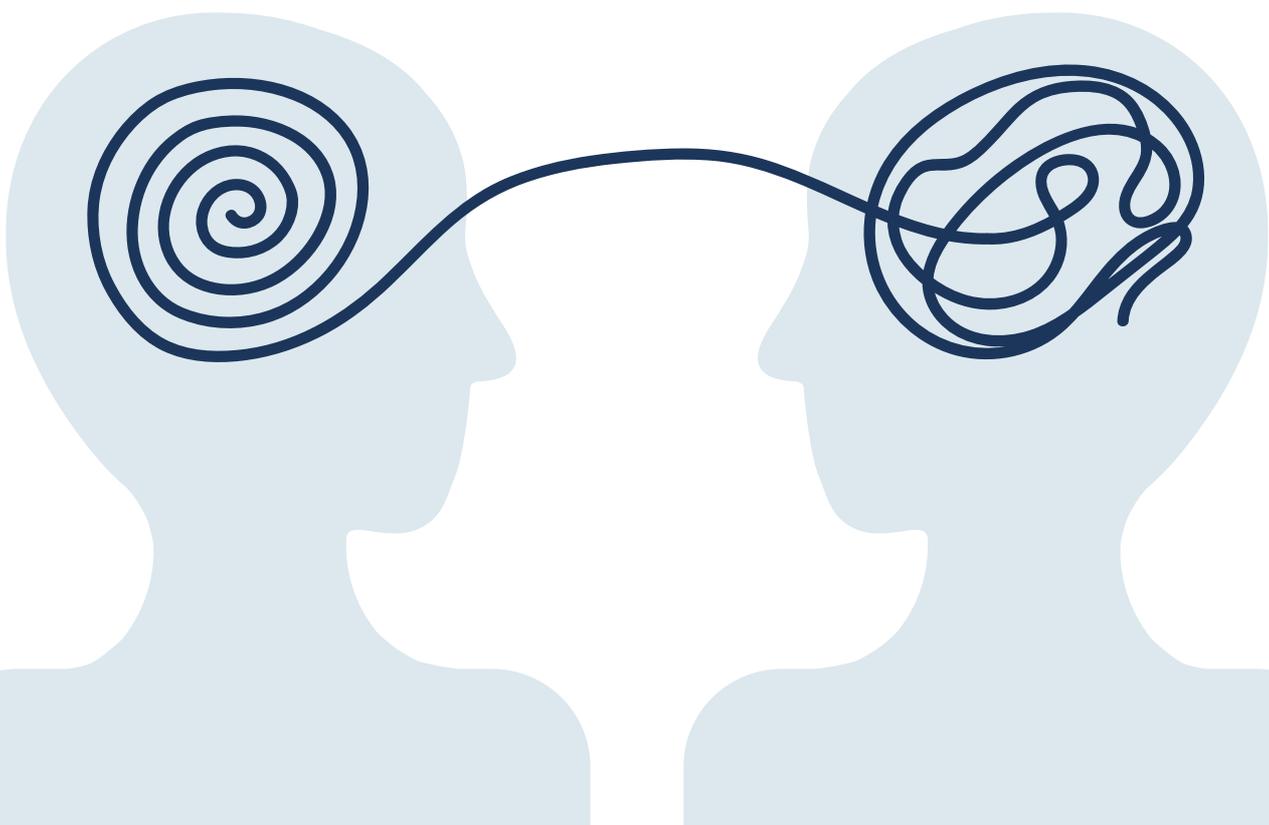


Migrationsberatung

- Unterstützung bei Integration, Sprachkursen, Arbeitsplatzsuche, Aufenthaltsgenehmigungen, interkultureller Kommunikation oder Fragen zum Asylverfahren

Gesundheits- und Suchtberatung

- Informationen und Unterstützung im Bereich der Gesundheit und Suchtprävention
- Krankenversicherung, medizinische Versorgung, psychische Gesundheit, Suchtprävention, Rehabilitation

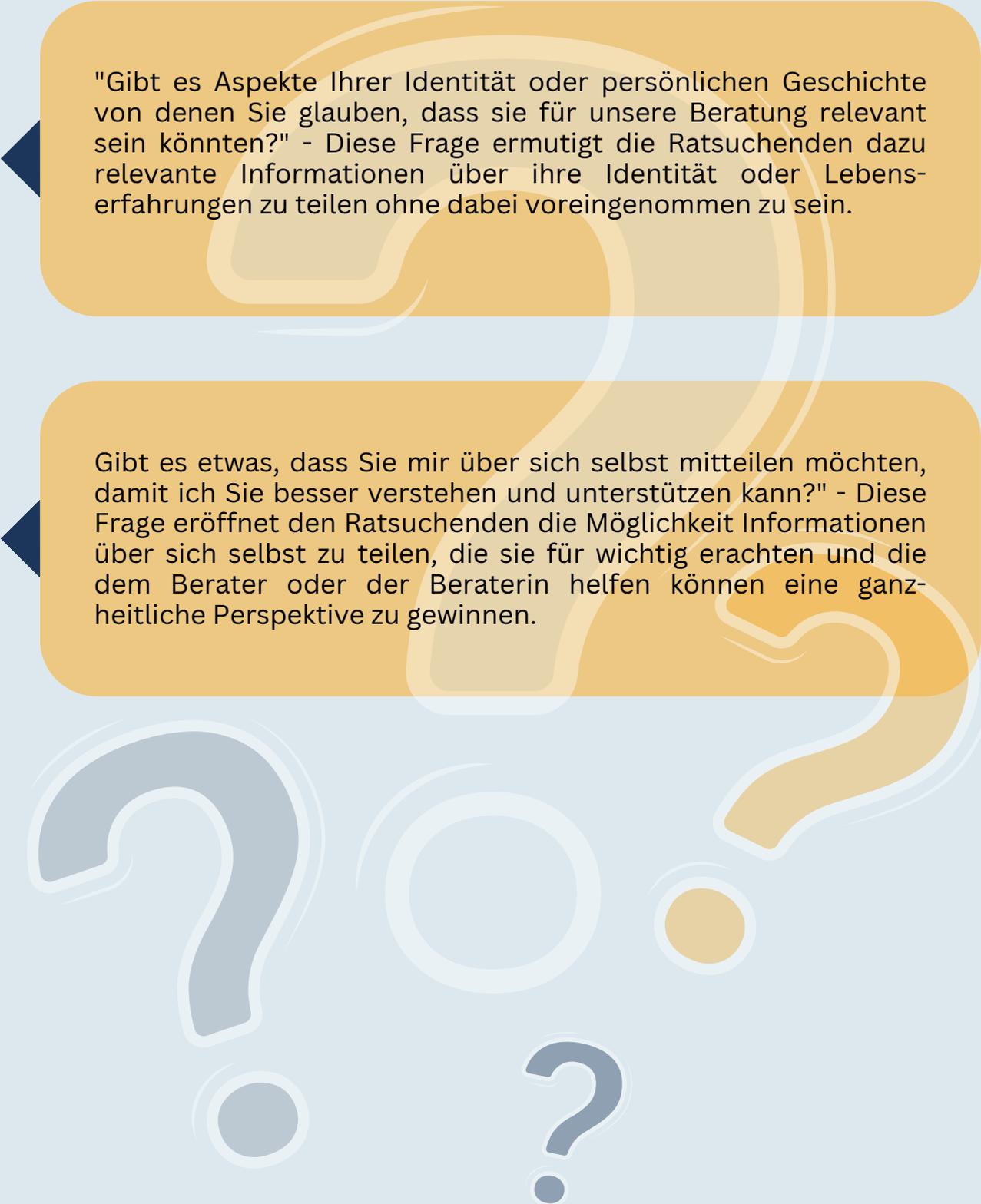


Wie erkenne ich eine diskriminierungsfreie Anlaufstelle/-Beratung? Wie steige ich in das Gespräch ein?

"Wie möchten Sie angesprochen werden?" - Diese Frage eröffnet den Raum für die Ratsuchenden ihre bevorzugte Anrede, Pronomen oder andere spezifische Präferenzen in Bezug auf ihre Identität mitzuteilen.

"Gibt es kulturelle oder religiöse Aspekte, die für Sie wichtig sind und die ich in unserer Beratung berücksichtigen sollte?" - Diese Frage ermöglicht es den Ratsuchenden ihre kulturellen oder religiösen Hintergründe zu teilen und sicherzustellen, dass die Beratung ihre individuellen Bedürfnisse und Werte berücksichtigt.

"Haben Sie spezielle Anforderungen oder Bedürfnisse, die ich bei unserer Beratung berücksichtigen sollte, um sicherzustellen, dass Sie sich wohl fühlen?" - Diese Frage eröffnet den Raum für Ratsuchende ihre individuellen Bedürfnisse, wie zum Beispiel Zugänglichkeitsanforderungen aufgrund von Behinderungen anzusprechen.



"Gibt es Aspekte Ihrer Identität oder persönlichen Geschichte von denen Sie glauben, dass sie für unsere Beratung relevant sein könnten?" - Diese Frage ermutigt die Ratsuchenden dazu relevante Informationen über ihre Identität oder Lebenserfahrungen zu teilen ohne dabei voreingenommen zu sein.

Gibt es etwas, dass Sie mir über sich selbst mitteilen möchten, damit ich Sie besser verstehen und unterstützen kann?" - Diese Frage eröffnet den Ratsuchenden die Möglichkeit Informationen über sich selbst zu teilen, die sie für wichtig erachten und die dem Berater oder der Beraterin helfen können eine ganzheitliche Perspektive zu gewinnen.

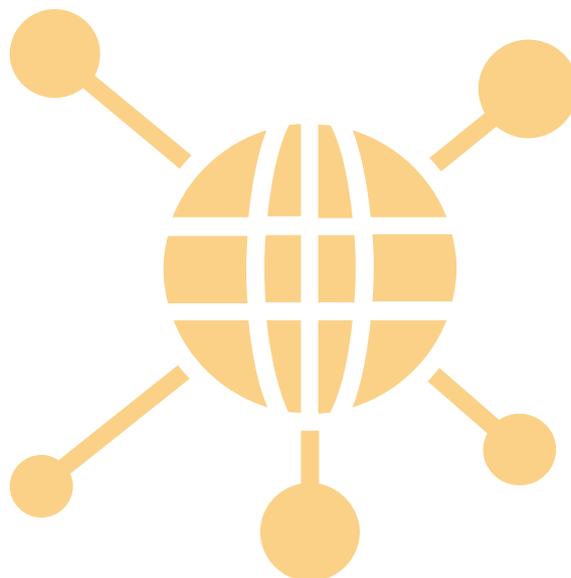
Bedeutung der interkulturellen Kompetenz in der Beratung:

Interkulturelle Kompetenz hilft Berater:innen ein positives Arbeitsbündnis mit ihren Klient:innen aufzubauen.

Durch das Verständnis der kulturellen Hintergründe können Berater:innen eine Atmosphäre des Vertrauens schaffen und die Klient:innen ermutigen ihre Bedürfnisse und Ziele offener zu teilen.

Kulturelle Unterschiede können zu Missverständnissen führen, die die Effektivität der Beratung beeinträchtigen können. Interkulturelle Kompetenz ermöglicht es Berater:innen kulturell bedingte Verhaltensweisen und Kommunikationsstile zu erkennen und angemessen darauf zu reagieren, um Missverständnisse zu minimieren.

Kultursensibilität bei der Lösungsfindung: Interkulturelle Kompetenz befähigt Berater:innen Lösungen zu entwickeln, die den kulturellen Kontext ihrer Klient:innen berücksichtigen. Indem sie ihre eigenen kulturellen Perspektiven hinterfragen und sich in die Lage der Klient:innen versetzen, können Berater:innen maßgeschneiderte und effektive Lösungen anbieten (z.B. Krisenberatung).



Ansätze zur Entwicklung interkultureller Kompetenz

1

Bildung und Training

- Weiterentwicklung der interkulturellen Kompetenz durch formale Bildung und spezialisierte Trainingsprogramme
- Das Verständnis für kulturelle Unterschiede, Stereotypen und Vorurteile kann verbessert werden. Praktische Werkzeuge und Strategien zur interkulturellen Kommunikation, können erlernt werden



2

Persönliche Reflexion und Selbstbewusstsein

- Bewusstsein der eigenen kulturellen Hintergründe, Vorurteile und Wertvorstellungen
- Persönliche Reflexion > eigene Annahmen überdenken und interkulturelle Kompetenz stärken
- Auseinandersetzung mit den eigenen kulturellen Prägungen, Vorurteilen und Stereotypen = offene Haltung gegenüber anderen Kulturen



3

Empathie und interkulturelles Verständnis

- Empathie für die Erfahrungen und Perspektiven entwickeln
- Interkulturelles Verständnis vertiefen und Fähigkeit zur Perspektivenübernahme verbessern > durch Austausch mit Menschen aus verschiedenen Kulturen, das Lesen interkultureller Literatur oder das Anhören von Erfahrungsberichten



4

Interkulturelle Zusammenarbeit

- Interkulturelle Kompetenz stärken durch Zusammenarbeit mit Kolleg:innen oder Expert:innen aus anderen Kulturen
- Durch den Austausch von Best Practices, das Teilen von Erfahrungen und das Lernen voneinander



Die Notwendigkeit einer rassismuskritischen Beratung



Die Beratungsstelle soll ein sicherer Ort sein, gerade für Menschen mit Ausgrenzungserfahrungen.

BPoC verschweigen häufig Rassismuserfahrungen, da sie erleben, dass diese verharmlost, relativiert, individualisiert oder in Frage gestellt werden.

Gesellschaftliche Veränderung geschieht nur, wenn Menschen, die nicht nachteilig von Rassismus betroffen sind, sich auch damit auseinandersetzen und Verantwortung übernehmen.

Schutz vor Rassismus ist Menschenrecht



Deutschland hat zahlreiche internationale Konventionen gegen Rassismus unterschrieben (ICERD, UN-Aktionsprogramm, Europäische Konvention, ECRI etc.).

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz in Deutschland (seit 2006):
Rechtlicher Schutz für „alle Menschen in Deutschland, die aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt werden.“

Grundgesetz, Art. 3: „Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner „Rasse“, seiner Sprache, seiner Heimat oder Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden.“



Offene und wertschätzende Haltung

- Atmosphäre des Vertrauens und der Offenheit schaffen, in der sich Klientinnen und Klienten sicher fühlen können
- Ihnen gegenüber Respekt zeigen, unabhängig von ihrer kulturellen oder sozialen Zugehörigkeit
- Aufmerksam zuhören und ihre Erfahrungen ernst nehmen

Individualität betonen

- Jede Person wird als Individuum behandelt und es wird vermieden, sie aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe zu generalisieren
- Die Vielfalt innerhalb einer Kultur oder Gruppe wird anerkannt > es wird nicht davon ausgegangen, dass alle Mitglieder:innen die gleichen Erfahrungen oder Ansichten haben

Kontinuierliches Lernen

- Fortlaufend weiterbilden und lernen
- Über neue Erkenntnisse und Entwicklungen in Bezug auf kulturelle Sensibilität, Diskriminierung und Gleichstellung auf dem Laufenden halten
- An Schulungen, Workshops oder Fortbildungen teilnehmen, um die Fähigkeiten in der Beratung zu verbessern

Feedback einholen

- Klientinnen und Klienten die Möglichkeit bieten Feedback zu geben
- Sie dazu ermutigen ehrlich über ihre Erfahrungen in der Beratung zu sprechen und Verbesserungsvorschläge zu machen
- Dieses Feedback konstruktiv nutzen, um die Fähigkeiten und Praktiken kontinuierlich anzupassen und zu verbessern



Literaturverzeichnis

BMFSFJ: Bildung und Teilhabe. Familienportal des Bundes.
<http://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/bildung-und-teilhabe>

Bundeszentrale für politische Bildung: Das Lexikon der Wirtschaft. Kooperation. 2016. <https://m.bpb.de/nachschlagen/lexika/lexikon-der-wirtschaft/19883/kooperation>

Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e.V.: Qualitätskriterien.
<http://www.dbsh.de/profession/haltung-der-profession/qualitaetskriterien.html>.

Deutsche Islam Konferenz: Studie im Auftrag der Deutschen Islam Konferenz. Soziale Dienstleistungen der in der Deutschen Islam Konferenz vertretenen religiösen Dachverbände und ihrer Gemeinden. 2015. http://www.deutsche-islam-konferenz.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Ergebnisse-Empfehlungen/soziale-dienstleistungen-gemeinden.pdf;jsessionid=DA0257BF5FBF6032CDE1B97A1683090D.intranet262?__blob=publicationFile&v=7.

Gräber, Hovermann: Ressourcenübungen für Erwachsene, BELZ Verlag, 2019.

Killersreiter, Brigitt; Rottlaender, Eva-Maria: Beratung-Begleitung-Empowerment. Kommunikationsgrundlagen für Sozial- und Gesundheitsberufe. wbvPublikation, 2021.

Lindemann; Mayer; Osterfeld: Systemisch-lösungsorientierte Mediation und Konfliktklärung. Vandenhoe & Ruprecht | Brill Deutschland GmbH, 2022.

MHKBD: Wohngeldrechner.
<http://www.wohngeldrechner.nrw.de/wg/wgrbhtml/WGRBSTRT>

Microsoft: So erstellen Sie das beste Organigramm für Ihr Unternehmen. 2019. <http://www.microsoft.com/de-de/microsoft-365/business-insights-ideas/resources/make-org-charts-for-your-business>.

pflege.de: Pflegegerade im Überblick. Pflegegradrechner, Geld & Leistungen. o.J. www.pflege.de/pflegekasse-pflegerecht/pflegegrade

Radatz, Sonja: Beratung ohne Ratschlag. Systemisches Coaching für Führungskräfte und BeraterInnen. Literatur-VSM e.U., 2018.

Reis, Claus: Netzwerke verstehen – theoretische und praktische Zugänge. 2013. http://www.dgcc.de/wp-content/uploads/2013/02/intern_2013_Reis.pdf

Rosenberg, Marshall B.: Gewaltfreie Kommunikation. Eine Sprache des Lebens. JunfermannVerlag, 2016.

Schulze, Brigitt: Die 10 hilfreichsten Übungen zu gewaltfreien Kommunikation. <https://www.birgitschulze.com/2021/10/15/die-10-hilfreichsten-%C3%BCbungen-zur-gewaltfreien-kommunikation/>
Tietze, Kim-Oliver: Kollegiale Beratung. Problemlösungen gemeinsam entwickeln. Rowohlt Taschenbuch Verlag, 2021.

Völkner, Barbara: Lebenskarten.
<http://www.lebenskarten.de/galerie/>

Wehrle, Martin: Die 100 besten Coaching-Übungen: Das große Workbook für Einsteiger und Profis zur Entwicklung der eigenen Coaching-Fähigkeiten

Youtube: Die Brücke-Psychosoziale Beratung für traumatisierte Menschen mit Migrationshintergrund. 2021.
http://www.youtube.com/watch?v=jnW4O_ECOC0

Youtube: Zeig mir deinen Schlüsselbund und ich sag dir, wer du bist | SAT. 1 Frühstücksfernsehen. 2022. https://www.youtube.com/watch?v=IE2i6KGD7eQ&ab_channel=Fr%C3%BChst%C3%BCcksfernsehen

ZAEP Zentrum für angewandte Erlebnispädagogik:
Methodenhandbuch. System und- lösungsorientierter interventionen. o.J.
zaep.org/tl_files/erlebniswelten/downloads/Methodenhandbuch_zaep.pdf

Gefördert durch:



Bundesministerium
des Innern
und für Heimat

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



im Rahmen der

Deutsche
Islam
Konferenz



IKW Islamisches Kompetenzzentrum
für Wohlfahrtswesen e.V.