

Statistische Auswertung des Fragebogens für Hauptamtliche

1.1 Persönliche Angaben: Hauptamtliche Altersstruktur gesamt 34 Rückmeldungen

| Altersgruppe | 34 Rückmeldungen | |
|--------------|------------------|--|
| 75 – 80 | 0 Pers. | |
| 60 – 75 | 1 Pers. | |
| 50 – 60 | 14 Pers. | |
| 40- 50 | 13 Pers. | |
| 30 – 40 | 2 Pers. | |
| 20 – 30 | 2 Pers. | |
| ohne Angabe | 0 Pers. | |

Die Auswertung der Altersangaben belegt, dass der überwiegende Teil der hauptamtlich Tätigen in der Flüchtlingsarbeit in die Alterskategorie 50 bis 60 Jahre und 40 – 50 Jahre liegt.

Jüngere hauptamtlich Tätige im Landkreis Kassel sind laut den Umfrageergebnissen eher selten.

Dies lässt den Schluss zu, dass sich der überwiegende Teil der Hauptamtlichen aus Mitarbeiter/Innen zusammensetzt die schon früher in der Verwaltung tätig waren und nun in der Flüchtlingsarbeit eingesetzt werden.

Frage 2. Geschlecht

Mit einem Anteil von 52,94 % stellen die Frauen unter den Mitarbeitern einen leicht höheren Anteil der Hauptamtlichen dar. 47,1 % der Mitarbeiter sind Männer. Das Verhältnis der Geschlechterverteilung ist im Gegensatz zu den ehrenamtlich Tätigen in der Flüchtlingshilfe eher ausgeglichen.

Frage 3. Familienstand

52,94 % der hauptamtlich Tätigen sind verheiratet, 23,53 % sind alleinstehend und 23,53,65 % leben in Partnerschaft. Diese Zahlen belegen, dass wie auch im Ehrenamt der überwiegende Teil der hauptamtlich Tätigen aus stabilen partnerschaftlicher Beziehungen kommt.

Frage 4. Bildungsstatus

Die Auswertung des Bildungsstatus der hauptamtlich Tätigen ergab dass 54,55 % der Befragten über eine Ausbildung und 36,36 % über ein abgeschlossenes Studium verfügen.

Die vergleichsweise hohe Zahl der Ausbildungen lässt sich auf die Tätigkeitsbereiche in der Sozialarbeit zurückführen. Viele Tätigkeiten in der hauptamtlichen Flüchtlingshilfe sind im Verwaltungsbereich angesiedelt und verfügen über eine kaufmännische Ausbildung. In der zukünftigen Integrationsarbeit werden voll ausgebildete Sozialpädagogen und Sozialarbeiter immer wichtiger, die Kommunen stehen hier vor einer weiteren personellen Herausforderungen in der Zukunft.

Frage 5. Erwerbsstatus

In Bezug auf den ermittelten Erwerbsstatus spiegelt sich ebenfalls die Altersstruktur der hauptamtlich Tätigen wider, 71,88 % der Befragten sind voll erwerbstätig und 15,63 % sind in einer Ausbildung nur 9,38 % sind noch im Studium. Ein(e) Teilnehmer/Inn befindet sich in der Weiterbildung zum Fachwirt für Gesundheits- und Sozialwesen.

Frage 6. Religionszugehörigkeit

Der Anteil der Befragten, die eine Religionszugehörigkeit angeben, liegt bei den Hauptamtlichen bei 69,7 %. 30,3 % der Befragten gehören keiner Religiösen Gemeinschaft an.

Frage 08. Grund des Engagements

Als Grund für das hauptamtliche Engagement in der Flüchtlingshilfe geben 78,6 % der Befragten an, durch Eigeninitiative zum Einsatz in der hauptamtlichen Flüchtlingshilfe gekommen zu sein. Nur einer der Hauptamtlichen ist im Sportverein tätig. 28,6 % nennen andere Gründe. Motive bei den Hauptamtlichen sind ziemlich gleichberechtigt der Wunsch nach Veränderung im Job, Interesse an Projektarbeit, neue Berufserfahrungen und der Wunsch nach einer geregelten Berufstätigkeit.

Im Gegensatz zu den ehrenamtlich Aktiven ist die Motivation der Hauptamtlichen eher aus eigenem praktischem und finanziellem Nutzen zu erklären. Das hauptamtliche Engagement scheint überwiegend in der Eigenwelt der Arbeit verankert zu sein.

Frage 09 Beginn des hauptamtlichen Engagements

| Jahr | 31 Rückmeldungen | |
|-------------|------------------|--|
| 2003 | 1 Pers. | |
| 2012 | 1 Pers. | |
| 2013 | 5 Pers. | |
| 2014 | 0 Pers. | |
| 2015 | 10 Pers. | |
| 2016 | 13 Pers. | |
| 2017 | 1 Pers. | |
| ohne Angabe | Pers. | |

Der Beginn der Arbeitsaufnahme der hauptamtlichen Tätigkeit von 10 Personen in 2015 fällt in in die Zeit der ungehinderten Einreise der Flüchtlinge nach Europa. Die Verwaltung reagiert darauf und die hauptamtlich Tätigen werden im Sozialamt des Landkreises aufgestockt. In 2016

werden nochmals 16 Hauptamtliche im Landkreis eingestellt. Im Projektzeitraum 2017 kommt nur noch eine zusätzliche Mitarbeiterin dazu. Das große Engagement des Landkreises in 2015 ist ebenfalls Ausdruck des damaligen akuten Betreuungsbedarfes als die Flüchtlinge über die Balkanroute ungehindert eingereist sind. Zum jetzigen Zeitpunkt 2017 scheint sich ähnlich wie im Bereich des ehrenamtlichen Engagements ein reduzierter Betreuungsbedarf einzupendeln.

Frage 10 In welcher Organisation erfolgt das Engagement

Der überwiegende Teil der Hauptamtlichen 80,6 % engagieren sich in einer staatlich kommunalen Einrichtung. Nur 9,7 % sind in Flüchtlingsorganisationen und 6,5 % in Sportvereinen tätig. Ebenfalls nur eine Person ist in einer kirchlichen religiösen Vereinigung tätig.

Frage 11. Wie viele Stunden pro Woche haben Sie sich engagiert?

Die Auswertung dieser Fragestellung ergab dass sich die zeitliche Belastung der Hauptamtlichen bei 18,8 % zwischen 3 Std. bis 5 Std., bei 43,8 % bei 11 Std. bis 15 Std. pro Woche liegt. 12,5 % engagieren sich 6 Std. bis- 11 Std. und unregelmäßig engagieren sich hauptamtlich 31,3 % der Befragten.

Frage 12. Für welche Zielgruppe engagieren Sie sich?

Der überwiegende Teil der Hauptamtlichen in der Umfrage engagieren sich in Flüchtlingsfamilien 93,1 %, dicht gefolgt vom Engagement im Bereich der Kinder /Jugendlichen mit 79,3 %, 82,8 % Befragten betreuen Frauen und 86,2 % betreuen Männer. Der erhöhte Betreuungsanteil der Männer ist durch den höheren Anteil der Männer in den Gemeinschaftsunterkünften im Landkreis zu erklären.

Frage 13. In welchen Handlungsfeldern engagieren Sie sich?

Die Handlungsfelder in denen sich die Hauptamtlichen in die Flüchtlingsarbeit einbringen sind ebenfalls breit gefächert, an erster Stelle wurde mit 100,0% die Hilfe bei Behörden, mit 76,0 % Fahrdienste, 64,0 % widmen sich der Sprachförderung und mit 56,0% den Übersetzungen genannt. Das Handlungsfeld Sport ist mit 36,0 % genannt und 28,0% betätigen sich in der Organisation und der Koordination im Sport. 24,0% der Hauptamtlichen sind mit Fragen der Freizeitgestaltung der Flüchtlinge beschäftigt, 20% der Hauptamtlichen haben eine Patenschaft übernommen. Dies zeigt dass die Hauptamtlichen im Bereich der Flüchtlingshilfe in den Grundfragen der direkten Lebensbewältigung engagiert sind und neben Ihrer hauptberuflichen Tätigkeit auch noch ehrenamtlich arbeiten.

Frage 14: Einsatzort

Der überwiegende Teil der Hauptamtlichen 82,1% engagieren sich in einer Gemeinschaftsunterkunft. 28,6 % arbeiten direkt am Wohnort eines Asylsuchenden und 17,9% sind an anderen Orten (LRA Außenstelle Wolfhagen, Mobil und Krankenhilfeberatung) tätig. Die Frage nach dem Einsatzort bestätigt den Eindruck dass die Gemeinschaftsunterkünfte immer noch die wichtigsten Einsatzorte der Kommunalen Verwaltung sind. Der geringe Anteil der am Wohnort der Asylsuchenden tätigen Hauptamtlichen belegt dass die hauptamtlichen Hilfen der Kommune in der Fläche noch nicht angekommen sind. Hier zeichnet sich mit dem weiteren Auszug der Flüchtlinge in eigene Wohnungen ein erhöhter Handlungsbedarf der Kommunen ab.

Frage 15. (Gruppen-) Zusammensetzung.

Nach der Zusammensetzung der Flüchtlingsgruppen gefragt antworteten 83,8% der Hauptamtlichen, dass sie ausschließlich in oder mit reinen Flüchtlingsgruppen arbeiten, 25,0 % der Befragten führen eine Einzelbetreuung durch und nur ein geringer Teil ebenfalls 25,0 % betätigt sich in gemischten Gruppen.

Die Ergebnisse zeigen, dass der überwiegende Teil der hauptamtlichen Flüchtlingsarbeit in reinen Flüchtlingsgruppen stattfindet, dies ist vor dem Hintergrund der überwiegenden Arbeit der Hauptamtlichen in Gemeinschaftsunterkünften nachvollziehbar und wird sich aber in der Zukunft durch den Auszug der Asylbewerber in eigene Wohnungen verändern.

Die Fragen 16 bis einschließlich Frage 27 beschäftigen sich direkt oder indirekt mit den Wünschen und dem Fortbildungsbedarf der Hauptamtlichen und benennen eventuelle Fortbildungsversäumnisse und zusätzliche Qualifizierungsbedarfe.

Frage 16. Welche persönlichen Kompetenzen helfen Ihnen bei der Arbeit?

Die hilfreichen persönlichen Kompetenzen der Hauptamtlichen sind mit 82,8 %, die eigene Motivation, 79,3 % benennen die Toleranz als wesentliche Hilfe, Klarheit und das Einhalten einer professionellen Distanz ist für 65,5% der Befragten wichtig.

62,1% der Hauptamtlichen halten eine Empathie und 48,3 % eine gewisse Frustrationstoleranz als hilfreich für ihre Arbeit an. Bei der hauptamtlichen Arbeit mit Flüchtlingen sind persönliche Kompetenzen zur Hilfe eindeutig im Vordergrund. Die Vielfalt der eher emotionalen Kompetenzen untermauert eindrücklich, dass hier Phänomene wie Miterleben, Mitfühlen oder Nachempfinden eine wesentliche Rolle für die soziale hauptamtliche Arbeit sind. Durchsetzungsvermögen und Resilienz werden als persönliche Kompetenz im Zusatzfeld genannt. Um das Engagement über einen längeren Zeitraum aufrechtzuerhalten erscheint es 47,7% der Hauptamtlichen notwendig, neben der angesprochenen hohen Emotionalität der Arbeit auch eine persönliche Distanz zur Arbeit aufrecht zu erhalten, um handlungsfähig zu bleiben. 20,5 % der Befragten sehen in der eigenen Geduld und Konfliktfähigkeit eine wesentliche persönliche Komponente für das Gelingen der Arbeit mit Flüchtlingen.

Da die Arbeit mit Flüchtlingen in hohem Maße eine persönliche Kompetenzen einfordert und oft mit einer hohen emotionalen Belastung auf beiden Seiten einher geht, wäre eine regelmäßige Supervision der Hauptamtlichen wünschenswert, um eine emotionale Stabilität der Mitarbeiter/innen zu gewährleisten. Der Landkreis Kassel wird durch ein Angebot welches die persönlichen Kompetenzen fördert die Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen aufnehmen.

Frage 17. Sind Ihrer Meinung nach besondere Sprachkenntnisse erforderlich?

Die überwältigende Mehrheit der hauptamtlichen Helfer sieht für die erfolgreiche Arbeit englische Sprachkenntnisse 93,1% als besonders wichtig an. Arabisch Kenntnisse erachten 37,9 % der Helfer als notwendig. Von einigen Helfern wird im Zusatzfeld unter Bemerkungen sowohl auf Kenntnisse in Persisch und auf die große Bedeutung die Flüchtlinge frühzeitig und intensiv mit der deutschen Sprache vertraut zu machen hingewiesen.

Aufgrund des hohen Fortbildungsbedarfes in der englischen Sprache wird innerhalb der Qualifizierungsreihe ebenfalls eine Fortbildung für die hauptamtlichen Flüchtlingshelfer in 2017 mit insgesamt 10 aufeinander folgenden Terminen abgeleitet.

3. 3. In welchen Bereichen möchten Sie sich gerne fortbilden?

Frage 18. Persönliche Kompetenz

In dem Anforderungsprofil der persönlichen Kompetenzen konnten die hauptamtlichen Mitarbeiter/innen aus insgesamt 8 Themenblöcken ihre favorisierten Fortbildungsangebote auswählen.

Mit jeweils 60,00 % der Befragten steht das Thema Umgang mit Traumatisierten und Umgang mit erhöhtem fremden Aggressionspotential an erster Stelle, gefolgt von 52,0% die sich für eine Fortbildung mit dem Thema Stressbewältigung und 48,0 % mit dem Thema Umgang mit Konflikten. Eine Sensibilisierung und Betrachtung möglicher Fluchtursachen wünschen sich 48,0 % der Befragten, 24,0 % wünschen sich Hilfen bei dem Umgang mit eigenen Frustrationen.

Die Auswertung der Fortbildungsbedarfe zeigt, dass den Hauptamtlichen überwiegend das Wissen zum Thema Flucht und Trauma und dem Umgang mit fremden Aggressionspotential fehlen. Eine hauptamtliche Schulung in diesen beiden Bereichen führt für die Mitarbeiter/innen zu vermehrter Sicherheit im Umgang mit den Flüchtlingen. Dadurch würden sich wahrscheinlich viele Flüchtlinge besser verstanden fühlen und eine Akzeptanz und Annäherung der unterschiedlichen Kulturen könnte effektiver gelingen. Dies hätte auch eine positive Auswirkung auf das beschriebene Aggressionspotenzial der Flüchtlinge.

Im dem Zusatzfeld gaben 12, % der Mitarbeiter/innen an, sich näher mit den Themen Empathie, Sprache und berufliches Durchsetzungsvermögen auseinander setzen zu wollen.

Die Bildungsakademie wird in der Qualifizierungsreihe das Thema „Flucht und Trauma- Inner Safety“ aufgrund des hohen Bedarfes aufnehmen.

Frage 19. Regionales Netzwerk

Das Kennenlernen von regionalen Netzwerken zur Unterstützung der eigenen hauptamtlichen Flüchtlingsarbeit stellt für 91,7 % der hauptamtlichen Mitarbeiter/innen eine große zukünftige Herausforderung dar. 41,7 % der Befragten wünschen sich eine Vernetzung mit weiteren hauptamtlichen und ehrenamtlichen Strukturen.

Der Wunsch regionale Netzwerke in der Flüchtlingsarbeit kennen zu lernen unterstreicht die Bedeutung einer funktionierenden regionalen Netzwerkarbeit in der Region auch für die hauptamtlichen Mitarbeiter/innen. Für die Hauptamtlichen in der Flüchtlingshilfe erscheint möglicherweise eine intensivere Vernetzung sozialer Hilfsangebote der ehrenamtlich Tätigen vor Ort als verlängerter Arm der Kommunen besonders wichtig..

Um eine größtmögliche politische Wirkung zu entfalten, erscheint es notwendig zusammen mit anderen sozialen Organisationen, hauptamtliche Mitarbeiter/innen und ehrenamtliche Tätige in den regionalen Unterstützernetzen in einem gemeinsamen Netzwerk zu vereinigen. Diese Zusammenarbeit in der Interessensvertretung ist der klassische Fall der Netzwerkarbeit und bündelt Interaktion zwischen einzelnen Akteuren und Organisationen. Das gemeinsame Handlungsziel sollte auf einer dezentralen nicht hierarchischen Ebene liegen.

Frage 20 Fachwissen im Bereich

Im Bereich Fachwissens liegt mit 69,6% der Wunsch der Hauptamtlichen nach dem Thema Grundlagen des Asyl- und Ausländerrechts in der Flüchtlingsarbeit an erster Stelle. Hilfen bei Antragwesen wünschen sich 56,5% der Befragten und gleichberechtigt liegen mit 43,5 % Interkulturelle Kompetenz und eine Fortbildung über rechtliche Aspekte in der Flüchtlingsarbeit gleichberechtigt nebeneinander. Den Platz vier und fünf in den Fortbildungsbedarfen nehmen Fragen der Aufwandsentschädigungen 39,1% und der Versicherungsschutz 13,00% der Hauptamtlichen ein.

Im Zusatzfeld dieser Frage würde das Thema Krankenhilfe genannt.

In der Bewertung der Frage wird deutlich sichtbar, dass die hauptamtlichen Mitarbeiter/innen trotz ihrer professionellen Arbeit einen hohen Bedarf an Rechtlichen Fragen haben. Entsprechende Fortbildungen könnten als Inhouse -Schulungen während der Arbeitszeit der Mitarbeiter/innen vom Landkreis angeboten werden.

Frage 21 praktische Kompetenzen

Die Frage nach notwendigen praktischen Kompetenzen in der Flüchtlingsarbeit wurde von den Hauptamtlichen ebenfalls sehr eindeutig beantwortet. 83,3% der Befragten wünschen sich eine Fortbildung im Bereich des Team Building, 72,2 % sprechen sich für eine Fortbildung mit dem Schwerpunkt Körpersprache und Nonverbale Kommunikation aus, ein erstaunlich hoher Anteil der Hauptamtlichen 50,0 % wünschen sich eine Fortbildung in dem Kennlernen von Flüchtlingsbezogenen Sportangeboten.

Der große Wunsch nach Kenntniserwerb in Bereich der Team Building Maßnahmen lässt sich mit der innerbetrieblichen Situation verbunden mit dem Wunsch nach vermehrter

Netzwerkarbeit nach Innen und Außen erklären. Dieser Fortbildungsbedarf sollte ebenfalls als Inhouse - Schulung im Landkreis Kassel geleistet werden.

Nonverbale Kommunikation und Körpersprache als Fortbildungsthema ist bei Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen fast gleichbedeutend. Sprachbarrieren erschweren in beiden Zielgruppen die alltägliche Arbeit. Die Steuerungsgruppe entschließt sich in das Qualifizierungsangebot das Thema „Interkulturelle Kommunikation in der Flüchtlingsarbeit- Körpersprache und Nonverbale Kommunikation“ für Hauptamtliche und Ehrenamtliche aufzunehmen.

4. Erfahrungen

Frage 22 Was hat Ihnen zu Beginn Ihrer Tätigkeit gefehlt?

Aus dem Gesamtbild der in dieser offenen Frage formulierten Antworten lassen sich nachfolgende Schlussvollgerungen und Anmerkungen ableiten.

Neben einer fehlenden Einarbeitungszeit und dem Fehlen eines konkreten Leitfadens für die Arbeit in der hauptamtlichen Flüchtlingshilfe wurde das Fehlen einer klaren Stellenbeschreibung und eine gezieltere Kommunikation mit Vorgesetzten bemängelt. Unterstützungsbedarfe wünschen sich die Hauptamtlichen aus den Reihen der nationalen und kommunalen Politik hinsichtlich eines vermehrten Integrationswillens.

Diese innerbetrieblichen Fragestellungen werden vom Landkreis Kassel aufgegriffen und in der weiteren hauptamtlichen Arbeit berücksichtigt.

Frage 22 Welche Unterstützung hätten Sie sich gewünscht?

Eine erweiterte Unterstützung im Bereich der eigenen Sprachkompetenz und dem Verarbeiten von psychischen Belastungen durch Entspannungspraktiken wird ebenfalls gewünscht.

Ein weiterer Weiterbildungsbedarf besteht bei den Hauptamtlichen ebenfalls im Bereich der sozialpädagogischen Handlungsmaßnahmen der Hausleitungen.

Eine Lösung für die aufgezeigten Probleme wäre durch eine Verbesserung der betrieblichen Kommunikationsstruktur und die Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch (Mitarbeiterkaffee/Stammtisch/Supervision) der Hauptamtlichen zu erreichen.

Frage 23 Haben Sie bereits an Fortbildungen teilgenommen?

66,7 % der Hauptamtlichen haben laut Umfrage bisher an einer Fortbildung teilgenommen, 33,3 % haben bisher noch keine Fortbildung besucht.

Der überwiegende Teil der Hauptamtlichen hat laut Befragung schon an einer Fortbildung teilgenommen, im Gesamtbild sind die Fortbildungsbedarfe jedoch höher als die bisherigen Angebote einzuschätzen.

Frage 24. Aus welchem Grund haben sie keine Fortbildung besucht?

Als mögliche Gründe bisher keine Fortbildungen besucht zu haben wurde bei den Hauptamtlichen mit überwältigender Mehrheit das fehlende Zeitbudget und die fehlenden Weiterbildungsangebote genannt.

Um dem fehlenden Zeitbudget der Hauptamtlichen entgegenzukommen wären z. B. Inhouse Schulungen zu ausgewählten Weiterbildungsveranstaltungen Ortsnah und während der regulären Arbeitszeit denkbar.

Der von der BA geplante Bildungsurlaub in der Flüchtlingshilfe der ebenfalls die Weiterbildungsbedarfe der Hauptamtlichen aufnimmt und berücksichtigt könnte ebenfalls die Belastungssituation entschärfen.

Frage 25. Welches Thema hatte die Fortbildung?

Die Themen der Fortbildungen der Hauptamtlichen reichen von Krankenhilfe bei Asyl, Sprachunterricht, Umgang mit Traumatisierten Menschen, Kultursensible Arbeit mit Geflüchteten bis hin zu Deeskalationstraining, Brandschutz und erste Hilfe Maßnahmen.

Frage 26 Was hat Ihnen an der Fortbildung besonders gefallen?

Was war besonders effektiv?

Neben dem Erwerb von Fachwissen wurden fast alle besuchten Fortbildungen der Hauptamtlichen als positiv bewertet. Der Erfahrungsaustausch mit anderen Mitarbeiter/innen von Städten und Landkreisen und auch Bundesweit wurde als besonders effektiv bewertet.

Problemlösungen anhand von praktischen Beispielen wurden als sehr förderlich genannt.

Diese Wünsche sollten sich ebenfalls in der methodischen Konzeption der Fortbildungen widerspiegeln und den Hauptamtlichen genügend Raum und Zeit für Gespräche, und einen Erfahrungsaustausch, Diskussion und zwangloses Zusammensein vorhanden sein.

Frage 27 Was hat Ihnen an der Fortbildung gefehlt? Was hätten Sie sich anders gewünscht?

In der letzten Frage wurde von den Hauptamtlichen die zu kurze Fortbildungszeit kritisiert die nur eine Betrachtung der Problemlagen an der Oberfläche zulässt.

Der in dem Folgeprojekt des HCK geplante Bildungsurlaub stellt sich auch diesen Bedürfnissen und Anregungen der Hauptamtlichen und wird versuchen kompakt in einer Woche fast alle wichtigen Fragen der Hauptamtlichen aufgreifen.