

Praxisleitfaden für NGOs „Wege zur Integration:  
Kreative Werkzeuge für NGOs und Migranten“



# Teil 2

# Handbuch

Kreative Strategien zur  
Überwindung kultureller Barrieren  
für Fachkräfte im Bereich  
Migration und Migrant:innen



Basierend auf dem innovativen  
Training „Creative Pathways:  
Navigating a New Reality“

Project: “Empowering Voices: Ukrainian  
Refugees and Social Co-creation”

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert.  
Project No: 2024-2-PL01-KA210-ADU-000279674

## Autoren des Leitfadens:

Viktoriia von Rosen, PhD in Finanzen

Klyzhenko Yana, Spezialistin für Psychologie

Maksym Aristov, Master in Psychologie (M.Sc.)

Yuliia Lux, Journalistin, Dozentin für Trainings, Workshops, Seminare und Vorlesungen zu Bildung, Migration, Integration und Demokratieförderung, PhD in Politikwissenschaft

Yelyzaveta Werner, Grafikdesignerin

### Mitwirkung von:

Ivan Petkanych – Trainer, Coach, transsystemischer Analyst, Gründer des TSA-Instituts

Iryna Zubets – Psychotherapeutin, Master der Sozialwissenschaften

Liubov Ivanoshchuk – Psychologin, Master in Psychologie und Management internationaler Unternehmen

Tetiana Moiseieva – Psychologin, PhD in Sozialkommunikation

Liudmyla Huliaieva — Doktor der Wirtschaftswissenschaften

Design und Layout: Daria Shestak

# Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
Theoretische Grundlagen	2
Methodologische Grundsätze der Facilitation	3
Instrument 1	4
Instrument 2	5
Instrument 3	6
Evidenzbasierte Strategien zur Überwindung kultureller Barrieren	7
Praktische Materialien	12
Ethische Richtlinien	13
Wissenschaftliche und praxisorientierte Quellen	13

# Einleitung

Kulturelle Barrieren zählen zu den zentralen Herausforderungen, die während der Integration von Migrantinnen auftreten. Diese Barrieren können sich als Missverständnisse, unterschiedliche Verhaltensnormen, Erwartungen, emotionale Ausdrucksformen oder unterschiedliche Interaktionsmuster mit Institutionen zeigen. Sowohl Fachkräfte im Migrationsbereich als auch die Migrantinnen selbst benötigen praktische Instrumente, um diese Barrieren zu überwinden – Instrumente, die auf modernen Ansätzen interkultureller Kommunikation, Kreativität und psychologischer Unterstützung basieren.

Dieser methodische Leitfaden bietet eine strukturierte Darstellung von drei kreativen Instrumenten, die im Training Creative Pathways eingesetzt wurden, und erweitert sie um evidenzbasierte Strategien aus der wissenschaftlichen Literatur. Diese Ansätze können in der Gemeinwesenarbeit, in sozialen Diensten, im Bildungsbereich sowie in Integrationsprogrammen angewendet werden.



# 1. Theoretische Grundlagen

## 1.1 Theorie des intergruppalen Kontakts



Positiver Kontakt zwischen Mitgliedern unterschiedlicher kultureller Gruppen reduziert Vorurteile, normalisiert Unterschiede und fördert gegenseitiges Verständnis. Forschungen zeigen, dass ein effektiver interkultureller Kontakt folgende Bedingungen benötigt:

- Relativ gleichwertiger Status;
- Gemeinsame Ziele;
- Institutionelle oder organisatorische Unterstützung;
- Einen sicheren Raum für Interaktion



## 1.2 Mitgestaltung (Co-Creation)



Die Einbindung von Migrant:innen in die Entwicklung von Lösungen stärkt Vertrauen, erhöht die Relevanz von Integrationsprogrammen und fördert das Gefühl von Eigenverantwortung und Mitgestaltung unter den Teilnehmenden.

## 1.3 Peer-Unterstützung (Peer Support)



Treffen mit Menschen, die ähnliche Migrationserfahrungen gemacht haben, helfen, Emotionen zu normalisieren, Isolation zu verringern und das Zugehörigkeits- und Verbindungsempfinden zu stärken.

## 1.4 Kulturelle Demut (Cultural Humility)



Ein methodischer Ansatz, der Gleichheit im Dialog betont. Die Fachperson ist nicht „Expert:in im Leben einer anderen Person“, sondern Partner:in, die gemeinsam mit den Migrant:innen lernt.



# 2. Methodologische Prinzipien der Moderation

## 2.1. Schaffung eines sicheren Raums

- Respekt vor persönlichen Geschichten;
- Freiwillige Teilnahme;
- Vertraulichkeit;
- Recht, zu schweigen oder Details nicht zu teilen.



## 2.2. Gleichwertigkeit der Stimmen

Moderator:innen sorgen dafür, dass jede:r die Möglichkeit hat, sich zu äußern, und dass niemand die Diskussion dominiert.

## 2.3. Stärkenorientierter Ansatz (Ressourcenorientiert)

Ukrainische Migrant:innen verfügen über viele verborgene Kompetenzen, die ihre Anpassung unterstützen. Die Aufgabe der Moderator:innen besteht darin, den Teilnehmenden zu helfen, diese Stärken zu erkennen und aktiv zu nutzen.

## 2.4. Reflexion und Integration des Lernens

Nach jeder Aktivität führt die Gruppe eine kurze Reflexion durch:

- Was war neu?
- Was nehme ich aus dieser Erfahrung mit?
- Welchen nächsten Schritt kann ich gehen?

# 3. Instrument 1:

## Beschreibung des Instruments



Für die Sitzung wird eine:n Vertreter:in des Aufnahmelandes eingeladen – in diesem Fall ein:e deutsche:r Journalist:in, der/die zu Migrationsthemen arbeitet und mit den Geschichten ukrainischer Geflüchteter vertraut ist.

Das Format umfasst einen zweiseitigen Dialog und Erfahrungsaustausch:

- Der/die Journalist:in teilt Beobachtungen zu deutschen kulturellen Normen, erklärt, wie bestimmtes Verhalten von den Einheimischen wahrgenommen wird, liefert Kontext und beantwortet Fragen der Teilnehmenden.
- Gleichzeitig fragt er/sie die ukrainischen Teilnehmenden nach ihren Erfahrungen, Erfolgen und Herausforderungen – wodurch ein ausgewogener gegenseitiger Austausch entsteht.

## Warum es wirkt



- Reduziert Ängste, indem direkte Antworten auf die Frage „Warum funktioniert in Deutschland alles so?“ gegeben werden.
- Verbessert die Kommunikationsgenauigkeit durch Erläuterung kultureller Unterschiede und Normen.
- Schafft einen Raum für gleichberechtigten Dialog: Die Teilnehmenden erleben, dass ihre Geschichten wertgeschätzt werden.
- Fördert gegenseitigen Respekt: Der/die lokale Experte:in zeigt Offenheit und Bereitschaft zuzuhören.

Dialog und Erfahrungsaustausch mit einer Vertreter:in der lokalen Kultur (deutsche:r Journalist:in)



## Empfehlungen für Moderator:innen



- Stellen Sie die:n Gast vor und skizzieren Sie die Rahmenbedingungen der Sitzung.
- Sammeln Sie die Fragen der Teilnehmenden im Voraus.
- Sorgen Sie für ausgewogene Beteiligung, damit der/die Journalist:in nicht die einzige Stimme ist.
- Vermeiden Sie Verallgemeinerungen wie „alle Deutschen...“ oder „alle Ukrainer...“.

# 4. Instrument 2

## Beschreibung des Instruments



Treffen mit einer Migrantin aus Afghanistan (Peer-Testimonial / Zeugnis auf Augenhöhe)

Für das Training wurde eine Migrantin aus Afghanistan eingeladen. Sie teilte ihre persönliche Anpassungsgeschichte: Herausforderungen, Stärken, Fehler, Unterstützungsquellen und Erfahrungen bei der Integration in die lokale Gemeinschaft.

## Warum es wirkt



- Normalisiert emotionale Erfahrungen.
- Macht den Integrationsweg verständlicher und realistischer.
- Hilft den Teilnehmenden zu spüren: „Ich bin in diesem Prozess nicht allein.“
- Schafft ein horizontales Modell der Peer-Unterstützung.



## Aufgaben der Moderator:inne



- Psychologische und emotionale Sicherheit gewährleisten.
- Invasive oder unangemessene Fragen verhindern.
- Die Sitzung mit der Frage abschließen: „Was nehme ich aus dieser Geschichte für mich mit?“

# 5. Instrument 3

## Beschreibung des Instruments



Einladung eines erfahrenen Migranten aus dem Herkunftsland (Kultureller Broker)

Ein kultureller Broker ist eine Person, die vor einigen Jahren migriert ist, sich erfolgreich angepasst hat und sowohl die ukrainischen kulturellen Codes als auch die des Aufnahmelandes versteht. Diese Person fungiert als „Brücke“ zwischen den Kulturen.



## Warum es wirkt



- Erklärt, warum bestimmtes Verhalten in Deutschland auf eine bestimmte Weise wahrgenommen wird.
- Baut natürliche Vertrauensbeziehungen auf: „Er/Sie war in meiner Situation.“
- Versteht reale Barrieren und realistische Lösungen.
- Gibt praktische Ratschläge zum Alltag, zur Kommunikation, zur Arbeitssuche und zum Umgang mit Institutionen.

## Aufgaben des kulturellen Brokers



- Deutsches Verhalten und Erwartungen anhand von nahbaren und verständlichen Beispielen erklären.
- Orientierung in zentralen Lebensbereichen bieten (Arbeit, Gesundheit, öffentliche Dienste).
- Eine realistische Vorstellung des Integrationsprozesses vermitteln.
- Motivation durch das persönliche Beispiel stärken.

# 6. Evidenzbasierte Strategien zur Überwindung kultureller Barrieren

Nachfolgend sind wissenschaftlich fundierte Strategien für die Integrationsarbeit mit Migrant:innen aufgeführt. Jede Strategie enthält:

- ✓ Was es ist
- ✓ Warum es wirkt
- ✓ Wie es angewendet wird
- ✓ Beispiele für praktische Aktivitäten

## 6.1. Co-Creation-Workshops

### Was es ist

Ein Prozess, bei dem Migrant:innen und Fachkräfte gemeinsam Programme, Regeln oder Initiativen für die Gemeinschaft entwickeln. Dies ersetzt traditionelle Beratungsmodelle durch eine echte Partnerschaft.

### Warum es wirkt

- Migrant:innen verfügen über direktes Wissen über ihre Bedürfnisse.
- Die Beteiligung verringert institutionelles Misstrauen und stärkt die Eigenverantwortung.
- Hohe Beteiligung korreliert mit besseren Integrationsresultaten.

### Wie es angewendet wird

- Regelmäßige Bedarfsanalyse-Sitzungen durchführen.
- Migrant:innen in die Testung neuer Dienstleistungen einbeziehen.
- Design-Thinking-Schritte nutzen: Empathie → Problemdefinition → Ideenfindung → Prototyping

**Beispiel**  
Eine Gruppe von Migrant:innen und Sozialarbeiter:innen erstellt gemeinsam eine „Karte der Herausforderungen des ersten Monats“, die zur Entwicklung eines Leitfadens für Neuankommende führt.

(Vernetzung neuer Migrant:innen mit erfahrenen Migrant:innen oder lokalen Freiwilligen)

## 6.2. Buddy-/Mentoring-Programme

### Was es ist

Ein:e freiwillige:r Mentor:in unterstützt Neuankommende während der ersten Monate der Anpassung.

### Warum es wirkt

- Beschleunigt die Sozialisation.
- Reduziert Einsamkeit.
- Hilft bei der Lösung praktischer Alltagsaufgaben.
- Fördert Vertrauen in die aufnehmende Gemeinschaft.

### Wie es angewendet wird

- Paare nach Interessen, Alter oder Kontext zusammenstellen.
- Einen flexiblen Zeitplan festlegen (z. B. wöchentliche Treffen).
- Mentor:innen kurz in Ethik und Grenzen einweisen.

**Beispiel: Buddy-Karte**

1. Treffen: Kennenlernen, Bedürfnisse besprechen.
2. Treffen: Orientierung in der Stadt.
3. Treffen: Berufliche Ziele.
4. Treffen: Soziale Integration.
5. Treffen: Zusammenfassung und Abschluss.

## 6.3. Interkulturelle Interventionen auf Kontaktbasis



### Was es ist



Strukturierte Interaktionen zwischen Migrant:innen und Einheimischen, wie z. B.:

- Gemeinnützige Freiwilligenarbeit
- Clubs und Interessengruppen
- Kulinarische Abende
- Sportliche Aktivitäten
- Projekte zur Verbesserung der Gemeinschaft

### Warum es wirkt



Qualitativer Kontakt reduziert Vorurteile, insbesondere wenn:

- alle Teilnehmenden eine gleichwertige Stimme haben,
- die Teilnahme freiwillig ist,
- die Aufgaben strukturiert, aber flexibel sind,
- echte Interaktion stattfindet.

### Wie es angewendet wird



- Gruppen nach Interessen bilden.
- Gemeinsame Projekte für die Gemeinschaft initiieren.
- „Einheimisch + Migrant:in“-Paare für gemeinsame Aufgaben einsetzen.

### Was es ist



Die Teilnehmenden teilen ihre Migrationserfahrungen durch:

- Mündliche Erzählungen
- Erstellung von Collagen
- Kreative Impulse („Meine zukünftige Geschichte“)
- Kurze schriftliche Reflexionen

## 6.4. Storytelling und narrative Methoden



### Warum es wirkt



- Integriert komplexe Erfahrungen in eine kohärente Erzählung.
- Schafft das Gefühl, gehört zu werden.
- Unterstützt die Rekonstruktion von Identität.
- Hilft, Veränderungen neu zu reflektieren.

### Wie es angewendet wird



- In kleinen Gruppen arbeiten.
- Leitfragen bereitstellen.
- Freiwilliges und trauma-sensibles Teilen fördern.

## 6.5. Praktiken der kulturellen Demut (Cultural Humility)

### Was es ist



Nicht kulturelle Kompetenz (Faktenwissen über Kulturen), sondern ständige Reflexion:

- Welche Vorurteile habe ich?
- Wie kann ich urteilsfrei zuhören?
- Wie kann ich im Dialog bleiben, anstatt belehrend zu sein?

### Warum es wirkt



- Reduziert die Asymmetrie „Expert:in – Klient:in“.
- Verhindert Eskalationen von Konflikten.
- Erhöht Vertrauen.

### Wie es angewendet wird



- Reflexionsrunden für das Personal durchführen.
- Die „10-Sekunden-Pause“-Regel nutzen.
- Feedback von Migrant:innen zu Interaktionen einholen.

### Was es ist



Szenarien zum Üben, wie z. B.:

- Kontaktaufnahme mit Institutionen
- Arztbesuche
- Missverständnisse am Arbeitsplatz
- Konflikte mit Nachbar:innen

### Warum es wirkt



- Bietet Lernen in einer risikoarmen Umgebung.
- Fördert Empathie für alle Beteiligten.
- Entwickelt praktische Kommunikationsfähigkeiten.

### Wie es angewendet wird



- 3–5 Szenarien vorbereiten.
- Rollen verteilen.
- Anschließend ein strukturiertes Debriefing durchführen.

## 6.6. Interkulturelle Rollenspiele und Simulationen



## 6.7. Kreative kollektive Projekte (künstlerische Projekte in der Gemeinschaft)

Was es ist



Gemeinsames Schaffen von etwas Greifbarem:

- Fotoausstellungen
- Wandbilder (Murals)
- Installationen
- Story-Galerien
- Musik- oder Theaterprojekte

Warum es wirkt



- Reduziert Sprachbarrieren.
- Fördert emotionale Bindungen.
- Hilft, Identität auszudrücken und Unsichtbarkeit zu überwinden.

Wie es angewendet wird



- Eine kleine Gruppe bilden.
- Gemeinsam ein Thema auswählen.
- Ergebnisse der Gemeinschaft präsentieren.



Was es ist



Kurze instruktionale Sitzungen, die erklären, wie:

- das Gesundheitssystem funktioniert
- Dokumentenprozesse ablaufen
- Anmeldungen durchgeführt werden
- Kommunikationsnormen in Institutionen gelten

Warum es wirkt



- Reduziert Angst vor Institutionen.
- Verhindert kulturelle Missverständnisse.
- Stärkt Autonomie.

## 6.8. Sessions zur Orientierung im System

## 6.9. Kulturelles Mapping

### Was es ist



Ein visuelles Instrument zum Vergleich von Kulturen entlang von Achsen wie:

- Direktheit vs. Indirektheit
- Machtdistanz
- Regelorientierung vs. Flexibilität
- Persönliche Grenzen
- Zeitorientierung

### Warum es wirkt



- Rahmt Unterschiede als Wissen statt als Konflikt.
- Reduziert die Personalisierung von Missverständnissen.
- Hilft, Kulturschock zu erklären.



## 6.10. Mikro-Handlungen für Integration

### Was es ist



Kleine Schritte, die sich im Laufe der Zeit zu bedeutendem Fortschritt summieren.

Beispiele

- Ein neuer Kontakt pro Woche
- Einen neuen Ort besuchen
- Fünf neue Wörter lernen
- Eine Anfrage oder Kontaktaufnahme mit einer Institution

### Warum es wirkt



- Vermeidet den Druck, „schnell erfolgreich sein zu müssen“.
- Reduziert die Angst vor Misserfolg.
- Fördert stabile Gewohnheiten der Teilhabe und Integration.



# 7. Praktische Materialien

## 7.1. Vorlage für Gruppenregeln

- Hören Sie einander zu.
- Sprechen Sie aus persönlicher Erfahrung.
- Geben Sie keine ungefragten Ratschläge.
- Wahren Sie Vertraulichkeit.

## 7.2. Diskussionsfragen

- Was war für mich am hilfreichsten?
- Was hat sich in meinem Verständnis von Integration verändert?
- Welchen Rat werde ich diese Woche umsetzen?

## 7.3. Evaluationsfragen

- Fühlen Sie sich sicherer im Verständnis der lokalen Kultur?
- Welche Instrumente waren für Sie am wertvollsten?
- Welche Themen benötigen weitere Aufmerksamkeit?



# 8. Ethische Leitlinien

Teilnehmende können entscheiden, auf Fragen nicht zu antworten.



Vermeiden Sie Verallgemeinerungen über ethnische oder kulturelle



Persönliche Geschichten dürfen nicht außerhalb der Gruppe weitergegeben werden.



Bieten Sie Unterstützung in emotional herausfordernden Momenten an.



## Wissenschaftliche und praxisbezogene Quellen

- De Coninck, D. et al. (2021). The Contact Hypothesis during the European Refugee Crisis. SAGE Journals.
- Co-Creation in Migration Studies: REBUILD, MICADO (JSTOR, Forschungsinitiativen).
- Studien und Scoping Reviews zu Peer-Support für Migrant:innen und Geflüchtete (ResearchGate).
- Rambaldini-Gooding, D. (2024). Cultural Humility in Action. PMC.
- Implementierungsstudien zu Mentoring- und Community-Programmen (ScienceDirect).



Co-funded by  
the European Union



Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen der Autor:innen und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.