



Fachstelle

Interkulturelle Kompetenzentwicklung
und Antidiskriminierung



Qualitätsmerkmale für interkulturelle Fort- und Weiterbildungen unter dem Vielfaltsaspekt

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

www.vielfalt-gestalten.de

www.netzwerk-iq.de

Inhalt

1. Einführung	3
2. Definitionen	4
3. Qualitätsmerkmale	7
Ziele – Was wird erreicht?	8
Inhalte – Was wird vermittelt?	9
Methoden – Wie werden die Inhalte vermittelt und die Ziele erreicht?	10
Anforderungen an Referent_innen – Welche Voraussetzungen und Kompetenzen werden erwartet?	11
Rahmen – Was muss noch berücksichtigt werden?	12
Evaluation	13
Impressum	14



1. Einführung

Interkulturelle Kompetenz und Kompetenz im Umgang mit Vielfalt gilt mittlerweile als eine der Schlüsselqualifikationen auf dem Arbeitsmarkt. Damit reagieren die Verantwortlichen in Wirtschaft und Kommunen auf zunehmende Globalisierungsprozesse sowie die seit Jahrzehnten wachsende Internationalisierung und Heterogenität in der Gesellschaft.

Der Arbeitsalltag ist in vielen Unternehmen/Organisationen/Kommunen geprägt von unterschiedlichen Kommunikationsformen, Wertehaltungen und Identitätskonzepten. Dies gilt innerhalb des Teams wie im Kontakt mit Kund_innen und Partner_innen. Es ist daher grundlegend, die Belegschaft durch Schulungen in ihrer Kommunikations-, Handlungs- und Konfliktfähigkeit zu stärken und ihnen damit mehr Sicherheit im Arbeitsalltag zu geben sowie für Ausgrenzungsmechanismen und diskriminierendes Verhalten zu sensibilisieren. Effektiv und nachhaltig sind solche Schulungen v.a. dann, wenn sie in einen Organisationsentwicklungsprozess eingebunden sind. Interkulturelle Öffnung und Di-

versity Management verbunden mit Antidiskriminierungsmaßnahmen sind dabei die zentralen Strategien, um Partizipationsmöglichkeiten zu bewirken sowie Benachteiligungen und Diskriminierungen zu verhindern.

Die Erfahrungen der Akteur_innen im IQ-Förderprogramm zeigen, dass interkulturelle/Diversity Fort- und Weiterbildungen in ihrer Ausrichtung, Durchführung und damit auch die Qualität am Markt sehr heterogen sind. Durch die bedarfsgerechte Entwicklung und Durchführung vor Ort variieren die Schulungen bzw. die Formate und Inhalte der Angebote je nach Zielgruppen und Themenschwerpunkten.

Die vorliegenden Qualitätsmerkmale für interkulturelle Fort- und Weiterbildungen sollen in Verbindung mit den nachfolgenden Definitionen interessierte Personal-, Aus- und Weiterbildungsverantwortliche in Betrieben, öffentlichen Verwaltungen, Jobcentern und allen weiteren Organisationen bei der Auswahl von interkulturellen Fort- und Weiterbildungsangeboten unterstützen.

2. Definitionen

Den Qualitätsmerkmalen liegen folgende Begriffsdefinitionen zugrunde:

Interkulturelle Kompetenz

Interkulturelle Kompetenz ist Kommunikations- und Handlungskompetenz. Sie beschreibt zunächst die Fähigkeit, das eigene Empfinden und Handeln im Kontext der eigenen „kulturellen“ Prägung zu erkennen und zu überdenken und das Verhalten Anderer entsprechend zu reflektieren. Vielfalt und Unterschiedlichkeit werden anerkannt, wertgeschätzt und respektiert und können ggf. auch ausgehalten werden. Empathie, Anerkennung und Konfliktfähigkeit gehören dabei ebenso zur Kompetenzbeschreibung wie das Vermögen, unterschiedliche Bedürfnisse wahrnehmen und berücksichtigen zu können. Interkulturelle Kompetenz beschränkt sich aber nicht auf die Sensibilisierung für und Umgang mit Differenzen, sondern berücksichtigt auch andere Faktoren, z.B. Machtasymmetrien. Kultur wird in diesem Sinne nicht als etwas Statisches oder als geschlossene Einheit begriffen sondern hat situativen, temporären und diskursiven Charakter. Damit werden der permanente Wandel von Kultur und die ständigen Aushandlungsprozesse der unterschiedlichen Akteur_innen in einer Gesellschaft betont.

Interkulturelle Öffnung

Das Konzept der Interkulturellen Öffnung wurzelt in der kritischen Reflexion der Ausländerpädagogik und -sozialarbeit der 80er Jahre in Deutschland. Es basiert auf einem weiten Verständnis von Kultur und Interkulturalität, bezieht sich aber weitestgehend auf die Zielgruppe Menschen mit Migrationsgeschichte. Ziel ist, einen gleichberechtigten Zugang aller Kund_innen zu den Angeboten sowie aller Mitarbeitenden zu Stellen und Hierarchieebenen der Organisation/Kommune etc. zu schaffen. Der gesteuerte Organisationsentwicklungsprozess geht von einem ressourcen- und chancenorientierten Ansatz aus. Die vorhandenen Strukturen werden im Rahmen einer Ist-Analyse auf Zugangsbarrieren, Ausgrenzungsmechanismen und Machtverhältnisse hinterfragt. Anschließend werden Leitbild und Ziele überarbeitet sowie konkrete Maßnahmen wie z.B. interkulturellen Fort- und Weiterbildungen durchgeführt und alternative Handlungsansätze entwickelt, die die Mitarbeiter_innen unterstützen, in ihrer täglichen Arbeit professionell zu agieren.

Diversity Management

Diversity Management ist ein Organisationsentwicklungsansatz, der seinen Ursprung in der Bürgerrechtsbewegung der 1960er/70er Jahre in den USA hat. In Deutschland wurde es zunächst v.a. als Managementkonzept von internationalen Wirtschaftsunternehmen bekannt, findet aber seit einigen Jahren auch in anderen Bereichen Umsetzung. Diversity Management liegt eine wertschätzende Haltung gegenüber individueller Vielfalt in Bezug auf Alter, Geschlecht, ethnischer oder sozialer Herkunft, Religion/Weltanschauung, sexueller Orientierung und vieler weiterer Dimensionen¹ zugrunde. Unterschiede und Gemeinsamkeiten werden als Chance und Potenzial für die Organisation/das Unternehmen wertgeschätzt, die Verschiedenheit der Beschäftigten wird zum bewusst positiven Merkmal. In einem strategischen Personal-, Organisations- und Qualitätsentwicklungsprozess werden die Organisationsstrukturen und -ziele kritisch analysiert, überarbeitet und mit konkreten Maßnahmen umgesetzt. Ziel ist es, eine Chancengleichheit für alle Beschäftigten zu erreichen und damit

deren Zufriedenheit und Arbeitsengagement zu steigern. Erreicht wird dies v.a. durch die gezielte Förderung und Gestaltung individueller Vielfalt sowie den Abbau struktureller Barrieren und Diskriminierungen.

Interkulturelle Fort- und Weiterbildungen unter dem Vielfaltsaspekt

Unter interkulturellen Fort- und Weiterbildungen werden hier alle Schulungs-Angebote des Marktes verstanden, die zum Ziel haben, die Mitarbeitenden einer Organisation, Verwaltung oder eines Unternehmens in Bezug auf das eigene Handeln und dessen Wirkungen bei anderen zu sensibilisieren, das Verständnis und die Wertschätzung von Vielfalt zu fördern sowie gemeinsam eine interkulturelle Kompetenz zu entwickeln.

Die Erfahrungen der IQ-Akteur_innen zeigen, dass die Arbeitsmarkttakteur_innen derzeit v.a. interkulturelle Schulungen und weniger Diversity-Angebote anfragen. Das Interesse des IQ-Förderprogramms liegt aber auch darin, den Blick von Interkultur zu Diversity zu erweitern. In dieser Broschüre findet sich daher der Zusatz „unter

¹ Mehr Informationen unter: <http://www.vielfalt-gestalten.de/inhalte/diversity-dimensionen.html>
(Stand: 15.07.2015)

dem Vielfaltsaspekt“. Die genannten Merkmale wurden entsprechend in dem Verständnis entwickelt, dass die „Kultur“ eines Menschen nicht allein von seiner ethnischen oder sozialen Herkunft, sondern auch von allen Vielfalts-Dimensionen wie Alter, Geschlecht, religiöser Zugehörigkeit, sexueller Identität, Arbeitsweisen und Lebensstil etc. geprägt ist.

Qualitätsmerkmal

Der Begriff Qualität stammt aus dem Lateinischen und bedeutet Beschaffenheit, Güte, Wert. Qualität beschreibt die Übereinstimmung zwischen vorgegebener bzw. vereinbarter und tat-

sächlicher Beschaffenheit z.B. einer (Dienst-)Leistung. Dabei wird zwischen verschiedenen Qualitätsebenen unterschieden: Strukturqualität (Kompetenz der Referent_innen, räumlicher und organisatorischer Rahmen, etc.), Prozessqualität (struktureller Ablauf, Maßnahmen, etc.), Ergebnisqualität (Zustand durch erbrachte Leistung). Unter Merkmal wird hier eine charakteristische Eigenschaft verstanden.

Ein Qualitätsmerkmal beschreibt in diesem Fall also eine Eigenschaft einer Fort- und Weiterbildung, die dazu beiträgt, deren gewünschten Anforderungen zu erfüllen.



3. Qualitätsmerkmale

Bereits in der vergangenen IQ-Förderphase wurden Qualitätsmerkmale für interkulturelle Schulungen entwickelt.² Diese wurden nun von Fach-Kolleg_innen verschiedener IQ-Landesnetzwerke gemeinsam mit der IQ-Fachstelle Diversity Management und der fachlichen Unterstützung von Dr. Sabine Handschuck unter Einbezug der aktuellen Diskussionen und unter dem Aspekt „Diversity/Vielfalt“ überarbeitet und weiterentwickelt.

Die Reihenfolge der genannten Merkmale innerhalb der Unterpunkte entspricht keiner Gewichtung.

² Integration durch Qualifizierung (IQ): Qualitätsmerkmale der interkulturellen Fort- und Weiterbildung. Zwischenbericht. Düsseldorf 2010. URL: http://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/03_Diversity_Management/2010_Qualitaetsmerkmale_Interkulturelle-FuW_Zwischenbericht.pdf (Stand: 15.07.2015)

Ziele

Was wird erreicht?

Die Teilnehmenden

- haben die Vielschichtigkeit eigener Identitätsbildungsprozesse und Gruppenzugehörigkeiten reflektiert.
- haben sich mit Begriffsdefinitionen und Konzepten zu Interkulturalität und Diversity/Vielfalt auseinandergesetzt.
- ist der Zusammenhang zwischen individueller Kompetenzentwicklung und Interkultureller Öffnung/Diversity Management als Organisationsentwicklung bekannt.
- wissen um den Einfluss von Machtstrukturen in personalen Begegnungen, strukturellen Bezügen und in der öffentlichen Meinungsbildung.
- sind für Kulturalisierungen sensibilisiert.
- haben die Möglichkeit eines Perspektivenwechsels erhalten.
- haben sich mit Diskriminierung und Alltagsrassismus auseinandergesetzt.
- haben Ausgrenzungsmechanismen kennengelernt und in Bezug auf das alltägliche Miteinander und die eigene berufliche Praxis reflektiert.
- haben Handlungsoptionen im Umgang mit Diversity/Vielfalt erarbeitet.
- können gegensätzliche Erwartungshaltungen und Mehrdeutigkeiten aushalten und ihre professionelle Handlungsfähigkeit erhalten („Ambiguitätstoleranz“).
- konnten ihre Erfahrungen einbringen, sich in der Gruppe austauschen und ihre berufliche Praxis reflektieren.
- verstehen sich und andere als handelnde Subjekte mit Gestaltungs- und Handlungsspielräumen.

Inhalte

Was wird vermittelt?

- gesellschaftliche, politische und rechtliche Rahmenbedingungen und Fakten.
- Definition und Reflexion relevanter Arbeitsbegriffe (z.B. Kultur, Diversity, Intersektionalität, Rassismus, Diskriminierung).
- Wahrnehmung, Interaktion, Sprache, Kommunikation.
- Einfluss von Biografie und Identität auf Denk- und Verhaltensmuster.
- Interkulturelle Öffnung und Diversity Management als Instrumente der Personal- und Organisationsentwicklung.
- Wertorientierungen, Haltungen, Regeln, Normen.
- Erscheinungsformen und Auswirkungen von Diskriminierung und Rassismus.
- Konstruktion und Dekonstruktion von Differenz (Typisierung, gender-doing, Fremdzuschreibung).
- diskriminierungssensibles und -vermeidendes Handeln.
- Praxistransfer anhand von Beispielen aus dem Berufsalltag.



Methoden

Wie werden die Inhalte vermittelt und die Ziele erreicht?

Das Spektrum umfasst kognitive, emotionale, konkret handlungsorientierte und erfahrungsbezogene Methoden:

- Fallbeispiele / Fallbearbeitung
- Impulsreferate, theoretische Inputs, Präsentationen
- Bilderorientierte Methoden
- Diskussionen im Plenum
- Kleingruppenarbeit
- Partner_inneninterviews
- Biographiearbeit
- Simulations- und Planspiele
- Rollenspiele
- Handouts
- Medieneinsatz und -analyse

Die Methoden

- sind zielgerichtet, zielgruppen- und arbeitsfeldspezifisch.
- sind auf Dialog und (Selbst-)Reflexion ausgerichtet.
- bauen Vertrauen und Beziehungen auf.
- ermöglichen einen Transfer in das Arbeitsfeld.



Anforderungen an Referent_innen

Welche Voraussetzungen und Kompetenzen werden erwartet?

Die Referent_innen arbeiten in einem möglichst heterogen zusammengesetzten Team, um vielfältige Differenzlinien der Gesellschaft abzubilden und mehrere Sichtweisen aufzeigen zu können.

Die Referent_innen

<ul style="list-style-type: none">▪ kennen theoretische Ansätze der interkulturellen Kommunikation, der Lebensweltorientierung und der Antidiskriminierungsarbeit.▪ kennen Strategien und Gesetze gegen Diskriminierung und für Gleichstellung (z.B. AGG).▪ haben Grundkenntnisse von Organisationsentwicklungsprozessen.▪ verfügen über differenzierte und aktuelle Kenntnisse zu gesellschaftlichen, politischen und rechtlichen Themen.	Wissen
<ul style="list-style-type: none">▪ verfügen über Erfahrungen in der Erwachsenenbildung.▪ sind in der Lage, methodisch vielfältig zu arbeiten.▪ sind mit Ansätzen der Mediation vertraut und kennen Konfliktlösungsstrategien.	Methoden/Didaktik
<ul style="list-style-type: none">▪ kommunizieren wertschätzend und sprachsensibel.▪ schätzen die Kompetenz der Teilnehmenden und wissen diese einzubinden.▪ sind empathiefähig und selbstreflexiv.	Haltung

Rahmen

Was muss noch berücksichtigt werden?

Transparenz

- für die Teilnehmenden in Bezug auf Inhalte, Methoden, Ziele und Kontexteinbindung vor und während der Fort- bzw. Weiterbildung.
- für Referent_innen in Bezug auf Zusammensetzung der Gruppe vorab (Teilnahme freiwillig oder verpflichtend? Teilnehmende Hierarchieebenen? etc.).
- durch Vorstellung des Weiterbildungspersonals und seiner/ihrer Qualifikationen.

Vielfaltsbewusstsein

- durch entsprechende Vorabfrage, um Bedürfnisse ggf. bei der Auswahl von Speisen, Räumlichkeiten, Methoden und Materialien zu berücksichtigen.
- durch Berücksichtigung verschiedener Bedürfnisse bei der Formulierung der Ausschreibung/des Flyers (einfache, nicht-diskriminierende Sprache).



Evaluation

Ein wichtiger Bestandteil zur Sicherung und Weiterentwicklung von Qualität ist die Evaluation, also die Bewertung oder Beurteilung der Angebote.

Neben einer Dokumentation der Maßnahme kann es Ziel der Evaluation sein, deren Nutzen zu ermitteln. Gleichzeitig kann überprüft werden, ob die gesetzten Ziele erreicht wurden und wie durch die gewonnenen Erfahrungen weitere Angebote optimiert werden. Dies kann durch unterschiedliche Formen der Evaluation erfolgen. Teil- oder Gesamtevaluationen ermöglichen z.B. die Beurteilung einer Maß-

nahme unter dem Gesichtspunkt einzelner Aspekte oder im Gesamten. Bei der Selbst- bzw.-Fremdevaluation erhalten die Teilnehmenden selbst die Möglichkeit der Bewertung oder es werden alternativ Außenstehende über die Verhaltensbeobachtungen der Teilnehmenden nach einer Weiterbildung befragt. Entsprechend der Ziele und Formen der Evaluation werden auch die Methoden und die gestellten Fragen gewählt, z.B. offene Feedbackrunde im Seminar oder schriftlicher Evaluationsbogen mit quantitativen und qualitativen Fragestellungen.

Impressum

Die vorliegenden Merkmale wurden in Kooperation entwickelt mit:

- Deniz Ağdaş, Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen/ Beauftragte des Senats von Berlin für Integration und Migration, Landesnetzwerk Berlin
- Anja Kallabis von Salzen, Verein für Kultur und Bildung (KUBI) e.V., Landesnetzwerk Hessen
- Nina Kuznik, AWO Kreisverband Jena-Weimar e.V., Fachstelle für IKÖ, Projekt „VielfältiCare“, Landesnetzwerk Thüringen
- Brigitte Lawson, Auslandsgesellschaft Sachsen-Anhalt e.V., Landesnetzwerk Sachsen-Anhalt
- Christiane Lembert, VIA Bayern – Verband für interkulturelle Arbeit e.V., Fachstelle Diversity Management
- Dr. Asmus Nitschke, Wirtschafts- und Sozialakademie der Arbeitnehmerkammer, Landesnetzwerk Bremen
- Ulrike Pingel, Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V., Landesnetzwerk Rheinland-Pfalz
- Steffen Rink, Arbeit und Bildung e.V., Landesnetzwerk Hessen
- Yvonne Szukitsch, VIA Bayern – Verband für interkulturelle Arbeit e.V., Fachstelle Diversity Management
- Cristina Torres Mendes, migration works - basis und woge e.V., Landesnetzwerk Hamburg

Unter fachlicher Begleitung von Dr. Sabine Handschuck,
Institut - Interkulturelle Qualitätsentwicklung München

Herausgeber:



IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung

VIA Bayern

Verband für interkulturelle Arbeit e.V.

Landwehrstr. 22

80336 München

Tel.: 089 – 4190 27 28

Fax: 089 – 4190 27 27

www.via-bayern.de

Redaktion:

Yvonne Szukitsch, Christiane Lembert,
IQ-Fachstelle Diversity Management

Layout:

Bertram Sturm, www.bertramsturm.de

Fotos:

istockphoto

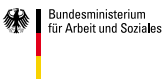
Alle Rechte vorbehalten

© 2015

Stand Juli 2015

Die vorliegende Broschüre wurde während der Förderperiode 2011–2014 im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ entwickelt. Die damalige IQ Fachstelle „Diversity Management“ wurde für die darauffolgende Förderperiode (2015–2018) umbenannt zu IQ Fachstelle „Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung“.

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.



In Kooperation mit:



Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Das Programm wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBWF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.



In Kooperation mit:



www.vielfalt-gestalten.de
www.netzwerk-iq.de

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“