

Interkulturelle Öffnung in interkulturellen Trainings

Eine nachhaltige Wirkung von interkulturellen Trainings bzw. Schulungen ist vor allem dann möglich, wenn diese selbst wie auch die darin bearbeiteten Themen (z. B. Antidiskriminierung) strukturell verankert sind. Ziel sollte es daher sein, in allen interkulturellen Schulungen strukturelle Veränderungsmöglichkeiten und -ansätze zu thematisieren. Je nach Rahmen, Dauer und Zielgruppe kann dies unterschiedlich gestaltet werden. Im Folgenden sind Möglichkeiten der Thematisierung von „Interkultureller Öffnung“ dargestellt, die einzeln oder in Kombination genutzt werden können.

Methoden explizit zum Thema einplanen

Eine vertiefte Thematisierung oder Bearbeitung bietet sich vor allem dann an, wenn das Seminar im Rahmen eines Interkulturellen Öffnungsprozesses stattfindet oder ein solcher angestrebt wird.

- **Erklärfilm:** Der Erklärfilm „Interkulturelle Öffnung“ der IQ Fachstelle IKA informiert kurz über die wichtigsten Aspekte eines Interkulturellen Öffnungsprozesses. Er kann für sich alleine stehen oder auch als Einstieg in eine vertiefte Bearbeitung des Themas dienen.
>> IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung. URL: www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/fachstellen/fachstelle-interkulturelle-kompetenzentwicklung/angebote/materialien/arbeitsmaterialien
- **Input:** Mit Hilfe von Flipchart, Pinnwand oder PowerPoint können Hintergründe, Zielsetzungen und Abläufe von interkulturellen Öffnungsprozessen dargestellt und diskutiert werden.
- **Standpunkt und Bewegung:** Anhand von vorgegebenen Fragen tauschen sich die Teilnehmenden im Seminar zum Thema aus. Interkulturelle Öffnung kann dabei aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet und diskutiert werden.
>> Handschuck, Sabine / Schröer, Hubertus (2011): *Interkulturelle Orientierung und Öffnung – Theoretische Grundlagen und 50 Aktivitäten zur Umsetzung*, ZIEL Verlag, Augsburg, S.153.
- **Transfer z. B. durch Geordnete Themensammlung oder 4 Felder Tafel:** Ist das Training in einen Interkulturellen Öffnungsprozess eingebunden kann ein Transfer am Ende des Trainings erste Ideen und Gedankenanstöße für eine mögliche Zielfindung geben (nur in Absprache mit den Auftraggebenden).
Mögliche Leitfragen: Worauf bauen wir auf? Welche Verbesserungen wären nötig, um gut interkulturell agieren zu können? Was wäre nötig, um die Inhalte des Trainings gut im Arbeitsalltag umzusetzen? Welche ersten Ideen gibt es für einen IKÖ Prozess?

Materialien auslegen / aufhängen

Bei kurzen Schulungsformaten oder Workshops kann es ausreichend sein, Materialien zum Thema „Interkulturelle Öffnung“ auszulegen bzw. aufzuhängen und entsprechend darauf zu verweisen. Interessierte Teilnehmende haben so die Möglichkeit sich zu informieren und nachzufragen.

- **Infotisch:** Broschüren, Bücher und / oder Flyer werden auf einem extra Tisch ausgelegt. Interessierte können sich informieren und bei Bedarf die Referent*innen ansprechen.
- **Plakat:** Ein vorbereitetes Plakat mit den wichtigsten Fakten zum Thema „Interkulturelle Öffnung“ kann im Raum aufgehängt und an relevanten Stellen benannt werden.
- **Themen-Pinnwand:** Auf einer Pinnwand werden Infos, Zeitungsartikel und Bilder für eine differenzierte Darstellung des Themas aufgehängt. In den Pausen können sich die Teilnehmenden informieren.

In geplanten Methoden „mitthematisieren“

Bei verschiedenen klassischen Methoden in interkulturellen Trainings besteht die Möglichkeit diese um das Thema strukturelle Verankerung zu erweitern oder dahingehend auszuwerten. Beispiele sind:

- **Geschichte meines Namens:** In dieser Übung wird der Umgang mit Namen als Schlüsselprozess in interkulturellen Verständigungssituationen thematisiert. Dafür erzählen die Teilnehmenden eines Seminars die Geschichten zu ihren Namen. Zusammenfassend geben die Trainer*innen einen Input zu kulturell unterschiedlichen Verständnissen von Namen. Im Anschluss können zwei ergänzende Methoden angeschlossen werden, um die strukturelle Verankerung des Themas in den Organisationen zu besprechen.

Kleingruppenarbeit: Die TN überlegen, wo das Thema „Umgang mit Namen“ Relevanz in ihrem Arbeitsalltag hat und wie in der Organisation / Verwaltung ein interkulturell sensibler Umgang damit möglich ist.

>> u. a. IQ Fachstelle Diversity Management (2014): „Grundlagen interkultureller Kompetenz“ für Jobcenter und Arbeitshandbuch – Modulhandbuch von Sabine Handschuck. URL: https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publikationen/Thema_Vielfalt_gestalten/2014_Grundlagen_IK.pdf

Servicekategorien: Die Teilnehmenden lernen Erwartungen von Ratsuchenden in Beratungsorganisationen kennen und überlegen sich mögliche Servicekategorien, die sich für den Arbeitsalltag ableiten lassen.

>> Handschuck, Sabine / Schröder, Hubertus (2010): *Eigennamen in der interkulturellen Verständigung – Handbuch für die Praxis.* ZIEL Verlag, Augsburg. S.73
- **Mitte der Gesellschaft:** Die Übung sensibilisiert mit Hilfe von Rollenkarten und Situationsbeschreibungen für Diskriminierung und Ausgrenzungsmechanismen in der Gesellschaft. In der Auswertung kann auf die verschiedenen Ebenen (vier I's) von Diskriminierung eingegangen werden, wobei auch die strukturelle Verankerung von Ausgrenzung benannt wird. Entsprechende Gegenmaßnahmen wie Interkulturelle Öffnung können beschrieben werden.

>> Handschuck, Sabine / Klawe, Willy (2011): *Interkulturelle Verständigung in der Sozialen Arbeit – Ein Erfahrungs-, Lern- und Übungsprogramm zum Erwerb interkultureller Kompetenz.* Beltz Juventa Verlag, Weinheim. S.308
- **Umläufe und Vorgänge:** Die Teilnehmenden erleben anhand eines Ballspiels, wie zeitlicher Druck alltägliche Abläufe erschweren kann, und wie abwehrend Systeme auf Veränderungen reagieren. Eine Auswertung im Hinblick auf Veränderungsprozesse und deren Herausforderungen, aber auch auf die Einarbeitung von neuen Mitarbeitenden in funktionierende aber überlastete Systeme ist anschließbar.

>> Handschuck, Sabine / Klawe, Willy (2011): *Interkulturelle Verständigung in der Sozialen Arbeit – Ein Erfahrungs-, Lern- und Übungsprogramm zum Erwerb interkultureller Kompetenz.* Beltz Juventa Verlag, Weinheim. S.325
- **Interkulturelle Kompetenz im eigenen Arbeitsalltag:** Die Teilnehmenden werden angeregt, das theoretische Konzept der Interkulturellen Kompetenz auf Basis der Aspekte „Haltung“, „Wissen“ und „Handlung“ auf ihren Arbeitsalltag anzuwenden. Damit ist auch die Frage nach strukturellen Verankerungen von Maßnahmen, Vorgaben etc. verbunden.

>> IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung (2018): *Interkulturelle Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht – Vertiefende Materialien Schwerpunkt Antidiskriminierung und Sprache,* S. 16.