

Kinder und Migration / *Herausforderungen für die berufliche Praxis*

Interkulturelle Öffnung von Einrichtungen

Dr. Mohammad Heidari



Interkulturelle Öffnung ist die Umsetzung einer vielfaltsfördernden und diversitätsgerechten Ausrichtung im Migrationskontext.

Es geht dabei um Optimierung von Personal-, Struktur- und Prozessqualität in den Einrichtungen zur nachhaltigen Sicherung der Chancengerechtigkeit.



Zentrale Aufgaben insbesondere der Leitungsebene:

- Förderung der Willkommenskultur
- Sicherstellung interkultureller Handlungskompetenz des Personals



Förderung der Willkommenskultur

Schaffung und kontinuierliche Pflege einer Begegnungsatmosphäre, in der sich Menschen (unterschiedlicher Herkunft, Hautfarbe, Glaubenszugehörigkeit, kultureller Prägung etc.) mit oder ohne Migrationshintergrund sicher, frei, verstanden, respektiert und wohl fühlen.



Zentrale Aufgaben insbesondere der Leitungsebene:

- Festigung einer Willkommenskultur
- **Sicherstellung interkultureller Handlungskompetenz des Personals**



Interkulturelle Handlungskompetenz

Sie ist die konstruktive Handlungsfähigkeit in der Arbeit bzw. Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Menschen im Kontext von Vielfalt und Diversität.

Sie wird im [WaiK®](#)- Konzept als Querschnittskompetenz verstanden.



Anforderungen interkultureller Kompetenzschulungen:

Gesellschaft/Politik: Menschenrechte als Wertebasis

Organisation: Gestaltung struktureller Veränderungsprozesse

Interaktion: Handlungskompetenzen im Umgang mit **vielfältigen Zielgruppen**

Person:

Reflexive Haltung



„Mit vier Augen betrachten“

- *Menschliche Grundbedürfnisse*
- *Individuelle Eigenheit (persönliche Eigenschaften, Handlungskapazitäten, Veranlagungen, Handicaps...)*
- *Lebenssituation/ Situativer Druck*
- *Kulturelles Gepäck*



Anforderungen interkultureller Kompetenzschulungen:

- ◆ *Erhöhung der Sensibilität für migrationsspezifische Aspekte*
- ◆ *Vermittlung kulturell bedingter Differenzen auf der Grundlage eines förderlichen Kulturbegriffes*
- ◆ *Stärkung Interkultureller Interaktionskompetenz*
- ◆ *Stärkung Interkultureller Prozessoptimierungskompetenz*



Erkennen und Nutzen von Ressourcen im Migrationskontext:

- *Vielfalt formeller und informeller Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse*
- *Vielfalt der Herkunftsländer und der ethnischen Zugehörigkeiten*
- *Fülle unterschiedlicher Sprachen*
- *unzählige Religionen und Konfessionen*
- *verschiedene alltagskulturelle Orientierungen*
- *kulinarische Vielfältigkeit*
- *Fülle von Festen, Bräuchen, Spielen...*
- *musikalische Vielfalt*
- *literarische Vielfalt...*



Erkennen und Berücksichtigen von Belastungsfaktoren im Migrationskontext:

- Sprachbarrieren
- Informationsdefizite und Orientierungsprobleme
- belastende Migrationserfahrungen
- Unsicherheiten im Umgang mit kulturellen Differenzen in der Aufnahmegesellschaft
- rechtliche, berufliche und soziale Integration
- emotionale Anerkennungsfindung in der Aufnahmegesellschaft



Anforderungen an Interkulturelle Kompetenzschulungen:

- ◆ *Erhöhung der Sensibilität für migrationsspezifische Aspekte*
- ◆ ***Vermittlung kulturell bedingter Differenzen auf der Grundlage eines förderlichen Kulturbegriffes***
- ◆ *Stärkung Interkultureller Interaktionskompetenz*
- ◆ *Stärkung Interkultureller Prozessoptimierungskompetenz*



Differenzen in Bezug auf unterschiedliche ↓

- Kommunikationskonzepte (*Sprache, Benimmregeln, Diskursverhalten etc.*)
- Zeitorientierungen
- Rollenbilder (z.B. Erzieherbilder und *diesbezügliche Erwartungshaltungen*)
- Erziehungsvorstellungen
- Familien- und Rollenkonzepte von Mann und Frau
- Glaubenskonzepte
- Bildungsideale
- Gemeinschaftsbegriffe
- Hygienevorstellungen
- Speisegebote , etc.

Nicht die Unterschiede sind das Problem sondern der Umgang mit ihnen.



Welches Kulturverständnis ist im interkulturellen Kontext förderlich?

Hermetischer Kulturbegriff



in sich homogen

(ethnische Fundierung, soziale Homogenisierung)

Mensch als Kulturtragender

Kultur als starre Größe



Leitkultureller Führungsanspruch

Dynamisch-offener Kulturbegriff



in sich heterogen

Mensch als Kulturschaffender

Kultur als veränderbare Größe

Kultur ist lernbar



Streben nach einem für alle tragbaren Konsens



Anforderungen an Interkulturelle Kompetenzschulungen:

- ◆ *Erhöhung der Sensibilität für migrationsspezifische Aspekte*
- ◆ *Vermittlung kulturell bedingter Differenzen auf der Grundlage eines förderlichen Kulturbegriffes*
- ◆ **Stärkung Interkultureller Interaktionskompetenz**
- ◆ **Stärkung Interkultureller Prozessoptimierungskompetenz**



Stärkung Interkultureller Interaktionskompetenz

Sie umfasst :

- ◆ *Fähigkeit zum Erkennen von Knackpunkten und Vorbeugen von Störungen der interkulturellen Kommunikation*
- ◆ *Befähigung zur vertrauensbildenden Gesprächsführung*
- ◆ *Konstruktive Konfliktfähigkeit im interkulturellen Kontext*



Anforderungen an interkulturelle Kompetenzschulungen:

- ◆ *Erhöhung der Sensibilität für migrationsspezifische Aspekte*
- ◆ *Vermittlung kulturell bedingter Differenzen auf der Grundlage eines förderlichen Kulturbegriffes*
- ◆ *Stärkung Interkultureller Interaktionskompetenz*
- ◆ **Stärkung Interkultureller Prozessoptimierungskompetenz**



Stärkung *Interkultureller Prozessoptimierungskompetenz*

Es geht hier um die Fähigkeit zur Überprüfung und Optimierung von (eigenen) Arbeitsprozessen unter der aktiven Berücksichtigung interkulturell relevanter Diversitätsmerkmale.



Diversitätsmerkmale und interkulturelle Relevanz

Diversitätsmerkmale	Sprache	Kulturelle Orientierung	Glaubenszugehörigkeit	Herkunft/Hautfarbe	Migrationshintergrund	Rechtsstatus
Geschlecht						
Alter						
Gesundheitszustand						
Sexuelle Orientierung						
Aszendenz						
Wirtschaftlicher Stand						
Bildungsstand						
Familienstand						



WaiK®- ICM- Verfahren zur Prozessüberprüfung

WaiK®- Einrichtungsscheck zur Erfassung der interkulturell relevanten Stärken sowie des Handlungsbedarfs







Auswertung des Einrichtungsschecks

Aufgabe: Beantworten Sie folgende Fragen:

Was ist da? Was sind die interkulturell relevanten Stärken Ihrer Einrichtung?

Was fehlt? Was kann/muss optimiert werden?

Erstellen Sie eine Liste der Stärken sowie notwendigen und erwünschten Optimierungs- bzw. Veränderungsziele!

Sammeln Sie Ideen, mit welchen geeigneten Maßnahmen man die notwendigen Optimierungs- bzw. Veränderungsziele in Ihrer Einrichtung erreichen kann!



Erstellung eines einrichtungsbezogenen IKÖ-Umsetzungsplans:

Ausgangsfragen:

Was wollen wir genau erreichen?

Was können wir tun?

Clustern und überprüfen Sie Ihre gesammelten Maßnahmenideen in Bezug auf die Realisierbarkeit in Ihrer Einrichtung.

Wie sollen wir vorgehen?

(Wie soll die Umsetzung der Maßnahmen organisiert werden?)

Was müssen wir einsetzen?

