

**Dokumentation
Auftaktworkshops**

**„Interkulturelle Orientierung,
Interkulturelle Öffnung und
Diversity“**

02.05.17	Halle (Saale)
03.05.17	Hagen
04.05.17	Dortmund
08.05.17	Regensburg
09.05.17	Schwerin
15.05.17	Frankfurt (Main)
16.05.17	Köln
18.05.17	Lübeck
24.05.17	Freiburg

**Diakonie Deutschland –
Evangelischer Bundesverband**

**Projekt: Interkulturelle Öffnung –
Führungsaufgabe in einer
Diakonie der Vielfalt**

Inhalt der Dokumentation

- Tagesordnung der Workshops
- Die Dozentinnen
- Erwartungen an den Workshop und an das Projekt
- Zusammenfassung der Gruppenarbeiten und Impressionen
- Das Projekt-Team
- Anhang:
 - Präsentation: Projektvorstellung und Wissensportal
 - Präsentation: Theoretischer Input der Dozentinnen

Tagesordnung der Workshops

Uhrzeit	Tagesordnungspunkt
09:00 – 09:30	Anmeldung
09:30 – 09:45	Begrüßung (Landesreferent*innen)
09:45 – 10:15	Projektvorstellung (Heike Timmen)
10:15 – 10:30	Wissensportal (Pia Maria Biskup)
10:30 – 12:30	Einführung in den Workshop (Referentinnen)
12:30 – 13:30	Mittagessen
13:30 – 17:30	Weiterführung des Workshops (Referentinnen)
17:30	Ende des Workshops

Die Dozentinnen

Nuran Joerißen



www.nuran-joerissen.de

Elena Lazaridou



www.elena-lazaridou.de

Antje Schwarze



www.condimento.net

Erwartungen der Teilnehmer*innen an den Workshop

- Begriff „Interkulturelle Öffnung (IKÖ)“: Definition, Chancen und Risiken, Praxis und Theorie
- Hintergrundwissen und Orientierung durch IKÖ → Wissensmanagement für Mitarbeiter
- Empfehlungen für methodisches Handeln und vorhandenes Know how smart anwenden
- Inspiration, Reflexion, Impulse und Orientierung zur praktischen Umsetzung
- Perspektivenwechsel
- Netzwerken und trägerübergreifender Austausch



„Wir erhoffen uns »Rückenwind« von diesem Projekt“

„Wo will die Diakonie in 20 Jahren stehen?“



Zusammenfassung der Gruppenarbeiten

- Interkulturelle Öffnung in der Organisationsentwicklung -

- Sensibilisierung in allen Strukturen und auf allen Ebenen
- Erarbeitung und Weiterentwicklung des Leitbildes
- Strategieplanung
- Jahresziele
- Öffentlichkeitsarbeit und Verbesserung des Marketings
 - mehrsprachige Flyer
 - Beschilderung der Beratungsstelle z.B. durch Farben und Fotos von Mitarbeiter*innen
- Klausurtagung im Fachbereich/Fachreferat zu IKÖ und Diversity



„Beteiligungsprozesse sind notwendig,
wenn es um Interkulturelle Öffnung geht“



„Es gibt kein Land
»Migration und Flucht«“

Zusammenfassung der Gruppenarbeiten

- good practice Angebote -

- Zielgruppenspezifische Angebote
 - Ehrenamtscafé
 - Frauenprojekte
 - Projektgruppen
 - interkulturelle Gottesdienste
 - Informationsveranstaltungen in der Nachbarschaft/dem Bezirk
 - Stärkung der Kitas durch interreligiöse Bildungsangebote
 - Willkommensteams
- regionales Networking
- Multiplikatoren-Schulungen
- Unterstützung von Flüchtlingsinitiativen (Hilfe zur Selbsthilfe)



„Interkulturelle Öffnung sollte ein Markenzeichen der Diakonie sein!“



„Interreligiosität ist notwendig, damit auch Interkulturalität gelingen kann“

Zusammenfassung der Gruppenarbeiten

- Personalentwicklung -

- Ressourcengewinnung und -orientierung
- Personalgewinnung interkulturell orientiert
 - Mitarbeiter*innen mit und ohne Migrationshintergrund
 - Mitarbeiter*innen mit und ohne Fluchterfahrungen
 - Mitarbeiter*innen mit verschiedenen Kultur- und Sprachkenntnissen
- Mehrsprachigen Mitarbeiter*innen neutrales, sensibles und professionelles Auftreten ermöglichen
- Team Building als Voraussetzung für eine gute Zusammenarbeit
 - Klausurtagungen
 - Exkursionen
- Fachbereichsübergreifende Schulungen zu IKÖ und Diversity auf allen Ebenen
 - Verwaltung
 - Fachbereiche

Zusammenfassung der Gruppenarbeiten

- Weiterentwicklung der Angebote -

- Identifizierung und Definition der Zielgrupp(en)
- Identifizierung und Einbeziehung bisher unbekannter Netzwerkpartner*innen
 - Vereine
 - Migrantenorganisationen
 - Flüchtlingskirchen
- Verbesserung der Zusammenarbeit mit den regionalen Migrationsbeiräten
- Nachhaltige Beratung durch:
 - offene Sprechstunden
 - Ehrenamt
- Sensibilisierung der Bürger*innen und Migrant*innen vor Ort
- Qualifizierung und adäquate Vergütung von (ehrenamtlichen) Dolmetscher*innen
- Ausbau der Psychosozialen Zentren

Rückmeldungen der Teilnehmer*innen zum Workshop

„Interkulturelle Öffnung ist Führungs- bzw. Leitungsaufgabe“

„mehr Theorie“

„Ich freue mich auf den nächsten Workshop + Supervision“

„mehr Praxisbezug“

„8 Stunden waren zu lang“

„guter Methodenmix und Aufbereitung der Inhalte“

„Offene und gute Atmosphäre und Austausch mit Anderen“

„Die Gruppe war sehr interessant zusammengesetzt.
Die Diskussionen waren sehr spannend und anregend“

„positiv war die Zusammenarbeit von Fach- und Führungskräften“

Das Projekt-Team

Heike Timmen



Projektleitung

Pia Maria Biskup



Projektkoordination

Erwartungen der Teilnehmer*innen an den Projektverlauf

- Mehr Klarheit in der Umsetzung von Interkultureller Öffnung
- Das Thema Interkulturelle Öffnung sollte in der Diakonie ein Schwerpunktthema sein
- Interkulturelle Öffnung ist kein Sonderthema mehr sondern Querschnittsaufgabe in allen Fachbereichen
- Supervision für Migrationsfachdienste – Sensibilisierung auf allen Ebenen
- Definition der eigenen Rolle im Unternehmen
- Handlungsempfehlungen bei belastenden Situationen

Unser Dank für die Unterstützung gilt:

- Antonia Annoussi, Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe e.V.
- Jürgen Blechinger, Diakonisches Werk der Ev. Landeskirche in Baden e.V.
- Kerstin Böttger, Diakonisches Werk der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens e.V.
- Bettina Clemens, Diakonisches Werk Hamburg
- Manfred Hoffmann, Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe e.V.
- Ingrid Lühr, Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V.
- Martha Prassiadou-Kara, Diakonie Hessen e.V.
- Grit Schäfer, Diakonisches Werk Mecklenburg-Vorpommern e.V.
- Lisa Scholz, Diakonisches Werk Bayern der. Ev.-Luth. Kirche in Bayern
- Reinhard Schott, Diakonisches Werk Pfalz e.V.
- Michaela Seitz, Diakonisches Werk Ev. Kirchen in Mitteldeutschland e.V.
- Dr. Jürgen Stein, Diakonisches Werk Bremen e.V.
- Wolfgang Reiter, Diakonisches Werk ev. Kirchen in Niedersachsen e.V.
- Renate Wegner, Diakonisches Werk Schleswig Holstein

**Dokumentation
Auftaktworkshops**

**„Interkulturelle Orientierung,
Interkulturelle Öffnung und
Diversity“**

Anhang 1

**Präsentation: Projektvorstellung und
Wissensportal**

Projektvorstellung: Gliederung

1. Rahmenbedingungen
2. Übersichtskarte
3. Ausgangssituation in den Migrationsfachdiensten
4. Projektziele
5. Angebote

Projektvorstellung

1. Rahmenbedingungen

- Förderung im Rahmen des ESF-Programms „rückenwind – Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ (kurz: *rückenwind⁺*)
- Ziel ist die Verbesserung der Anpassungs- und Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten in der Sozialwirtschaft in Verbindung mit einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Organisationsstrukturen in den Einrichtungen, Diensten und Verbänden
- Projektlaufzeit: 01.11.2016 – 31.10.2019
- Zielgruppe im Projekt: Fach- und Führungskräfte in den diakonischen Migrationsfachdiensten

**Beteiligte
Landesverbände: 11**

**Beteiligte Träger/
Einrichtungen: 53**



Workshops: 48

Supervisionen: 156

Teilnehmende:
190 (Zielgebiet 1)
49 (Zielgebiet 2)

Projektvorstellung

3. Ausgangslage in den Migrationsfachdiensten



Projektvorstellung

4. Ziele

- Stärkung der Mitarbeiter*innen im Umgang mit Belastungs- und Bedrohungssituationen
- Interkulturelle Öffnungsprozesse befördern und weiterentwickeln
- Etablierung und Nutzung von Diversity Management in der Personal- und Organisationsentwicklung
- Sensibilisierung und Qualifizierung der Mitarbeiter*innen für Diversity

Projektvorstellung

5. Angebote (Übersicht)

Workshops / Supervisionen	Thematische Ausrichtung	Teilnehmende	Anzahl der Termine und Umfang in Std.
WS 1	Interkulturelle Orientierung, Interkulturelle Öffnung und Diversity	Fach- und Führungskräfte	1 Termine á 8h – 9 Durchführungsstandorte
WS 2	Rassistische Diskriminierung / Rassismus	Fach- und Führungskräfte	1 Termine á 7 h – 9 Durchführungsstandorte
WS 3	Rechtsextremismus und Rechtspopulismus	Fach- und Führungskräfte	1 Termine á 7 h– 9 Durchführungsstandorte
Supervisionen	Umgang mit Belastungen; Stärkung und Entwicklung der beruflichen Rolle	Fachkräfte	Diverse Gruppen mit 13 Terminen á 3 Stunden
WS 4	Basisqualifizierung Interkulturelle Personal- und Organisationsentwicklung	Führungskräfte	1 Termine á 8 h – 4 Durchführungsstandorte

Projektvorstellung

5. Angebote (Übersicht)

Workshops / Supervisionen	Thematische Ausrichtung	Teilnehmende	Anzahl der Termine und Umfang in Std.
WS 5	Vertiefung: IKÖ / Diversity I	Führungskräfte	1 Termine á 6h – 4 Durchführungsstandorte
WS 6	Personalentwicklung: Gesundheitsmanagement I	Führungskräfte	1 Termine á 6h– 4 Durchführungsstandorte
WS 7	Vertiefung: IKÖ / Diversity II	Führungskräfte	1 Termine á 6h– 4 Durchführungsstandorte
WS 8	Personalentwicklung: Gesundheitsmanagement II	Führungskräfte	1 Termine á 6h– 4 Durchführungsstandorte
WS 9	Verstetigung	Führungskräfte	1 Termine á 4h – 4 Durchführungsstandorte
WS 10 (Beratung Coaching)	Einzelcoaching / Beratung	Führungskräfte	(nach Bedarf)

Projektvorstellung

5. Angebote (Workshops 1-3)

Workshops 1-3: Einführung Interkulturelle Orientierung und Öffnung, Rassistische Diskriminierung und Rechtsextremismus (für Fach- und Führungskräfte)

Ziel: Teilnehmer*innen fühlen sich informiert, sensibilisiert und in die Lage versetzt, angemessen mit rassistischen und rechtsextremen Anfeindungen gegenüber ihnen selbst und ihren Klient*innen umgehen zu können.

Schwerpunkte:

- Interkulturelle Sensibilisierung und Kompetenz
- Diversity
- Rassistische Diskriminierung und Rassismus
- Rechtsextremismus und Rechtspopulismus
- Informationen zu Handlungsoptionen bei Bedrohungssituationen und Gewalt

Projektvorstellung

5. Angebote (Supervisionen)

Gruppen- und Fallsupervisionen (ausschließlich für Fachkräfte)

Ziel: Stärkung der beruflichen Rolle und der Entwicklung der Mitarbeiter*innen

Schwerpunkte:

- Burn-Out-Prophylaxe
- Umgang mit gesundheitlichen Belastungen und Stress
- Umgang mit Bedrohungen (rechtsextremistische oder rassistische Anfeindungen)
- Sonstige Themen zur Entlastung der Teilnehmer*innen)

Projektvorstellung:

5. Angebote (Workshops 4-10)

Workshops 4-10: Organisationsberatung für Leitungen (ausschließlich für Führungskräfte)

Ziel: Die Teilnehmer*innen können in ihren Einrichtungen Veränderungen anstoßen und ggf. umsetzen. Interkulturelle Öffnung ist als Querschnitt im QM implementiert. Aufgaben, Zuständigkeiten und Abläufe sind neu regeln. Personalpolitik und -entwicklung ist interkulturell ausgerichtet

Schwerpunkte:

- Umgestaltung der Arbeitsabläufe und -inhalte der Einrichtungen
- Gesundheitsmanagement in der Personal- und Organisationsentwicklung
- Kollegiale Beratung
- Umgang mit Bedrohungssituationen und bei akuten Vorfällen

Projektvorstellung

6. Wissensportal

- www.Diakonie-Wissen.de
- Extranet für interne und angegliederte Externe
- Geschlossener Kommunikationsraum
- Offener Bereich mit Informationen für alle Nutzer*innen und geschlossene Teambereiche
- Dokumente, Informationen und Veranstaltungshinweise zu Flucht, Asyl, Migration, MBE, JMD, Gemeinwesenorientierte Projekte etc.
- Registrieren und die Mitgliedschaft in einem Teambereich beantragen

Projektvorstellung

6. Wissensportal

Meine Teambereiche ▾  Pia Maria Biskup ▾
  diese Site ▾

Diakonie  Wissensportal

Fachinformationen ▾ Veröffentlichungen **Teambereiche** Veranstaltungen Redaktion ▾ Über das Wissensportal ▾

Wissensportal > Teambereiche

Teambereiche

Alle Teambereiche ▾ 🔍

20 Elemente pro Seite ▾
Seite 1 von 15 ▾
Zeige 1 - 20 von 298 Ergebnissen.

← Erste
Zurück
Weiter
Letzte →

<input type="checkbox"/>	Name	Leitung	Kategorie	Aktionen
<input type="checkbox"/>	ACT CoP on DRR and CCA Community of Practice of ACT Alliance on disaster risk reduction, climate change adaptation and sustainable development Ansprechpartner: Peter Rottach/ Kerstin Beger Organisation: Brot für die Welt Erstellt: 2014-05-19	Kerstin Beger		 Aktionen
<input type="checkbox"/>	AG Fachtag IV/IT Antragsteller: Markus Schick, markus.schick@paulinenpflege.de Verantwortliche Organisation : Bundesverband evangelische Behindertenhilfe e.V. Beschreibung des Teambereichs : Arbeitsgruppe zur Planung und Durchführung des IV/IT-Fachtages Datum des Antrags : 23.09.2014	Markus Schick		 Aktionen

Kontaktformular

Antrag für einen neuen Teambereich

Beantragen Sie einen neuen Teambereich über dies Formular!

Name des Teambereichs

Beschreibung des Teambereichs

Ansprechpartner: Vorname Nachname

Einstellungen
Zurzeit online (1)

Projektvorstellung

6. Wissensportal

Meine Teambereiche ▾ 
Pia Maria Biskup ▾

Diakonie  Wissensportal
  diese Site ▾

Fachinformationen ▾
Veröffentlichungen
Teambereiche
Veranstaltungen
Redaktion ▾
Über das Wissensportal ▾

Wissensportal > Teambereiche

Teambereiche

Alle Teambereiche ▾ 

<input type="checkbox"/>	<u>Name</u>	<u>Leitung</u>	Kategorie	Aktionen
<input type="checkbox"/>	Diakonie-Siegel - Migrationfachdienste <small>Ansprechpartnerin: Annette Klede Organisation: Diakonie Deutschland Projekt zur Erstellung des Bundesverzeichnisses Diakonie Siegel Migrationsfachdienste</small>	Annette Klede		 Aktionen
<input type="checkbox"/>	Migrationsfachdienste - Diakonie <small>Antragstellerin: Pia Maria Biskup, pia.biskup@diakonie.de Verantwortliche Organisation : Zentrum Migration und Soziales Diakonie Deutschland – Evangelischer Bundesverband Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. Datum des Antrags : 24.09.2014</small>	Anke Soll-Paschen		 Aktionen

20 Elemente pro Seite ▾ Seite 1 von 1 ▾ Zeige 2 Ergebnisse. ← Erste Zurück Weiter Letzte →

Kontaktformular

Antrag für einen neuen Teambereich

Beantragen Sie einen neuen Teambereich über dies Formular!

Name des Teambereichs

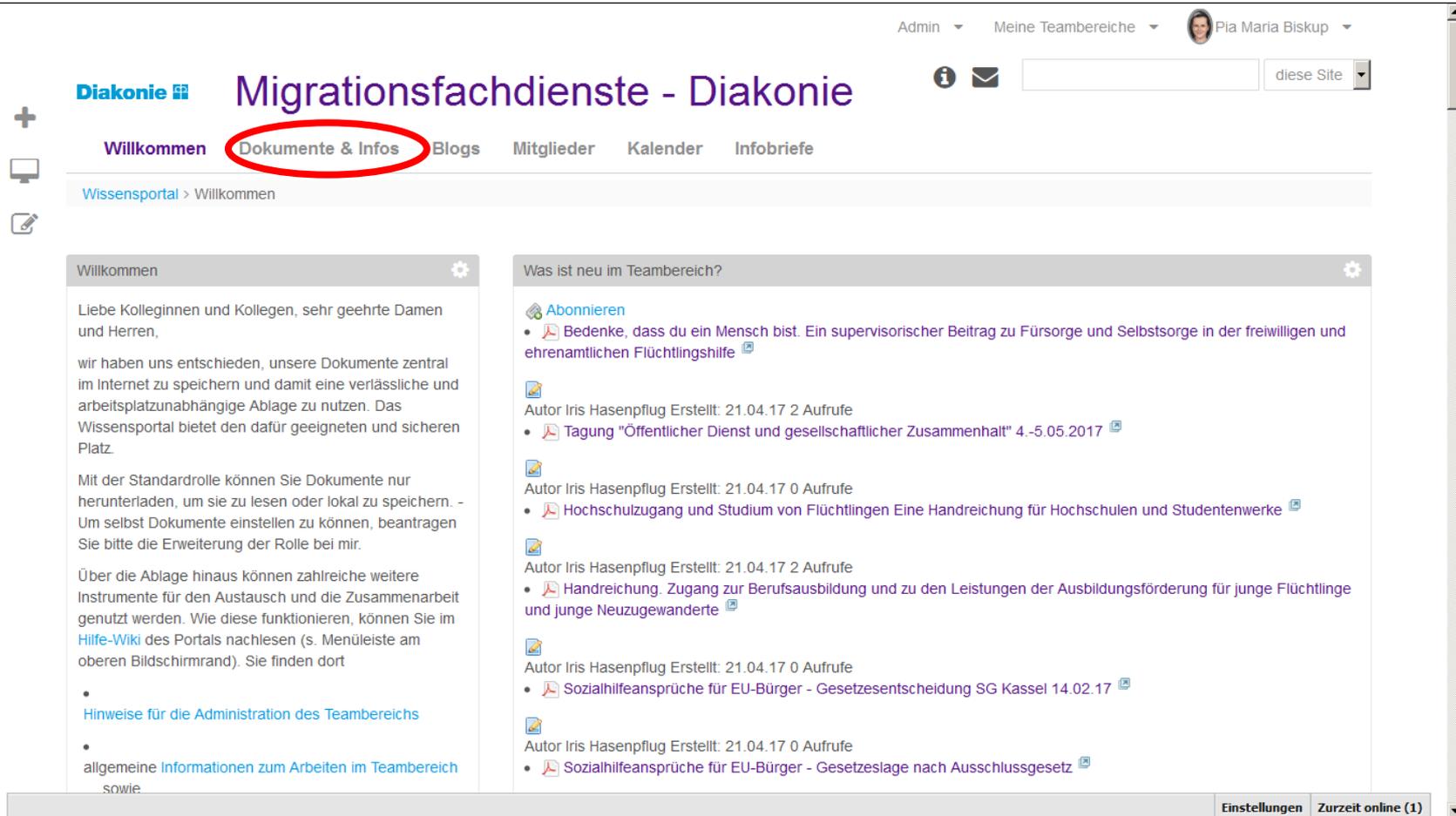
Beschreibung des Teambereichs

Ansprechpartner: Vorname Nachname

<https://www.diakonie-wissen.de/group/migrationsfachdienste-diakonie/home>
[Einstellungen](#) [Zurzeit online \(1\)](#)

Projektvorstellung

6. Wissensportal



The screenshot shows the user interface of the 'Migrationsfachdienste - Diakonie' website. At the top right, there is a navigation bar with 'Admin', 'Meine Teambereiche', and a user profile for 'Pia Maria Biskup'. Below this is a search bar and a dropdown menu for 'diese Site'. The main header features the 'Diakonie' logo and the title 'Migrationsfachdienste - Diakonie'. A horizontal menu contains 'Willkommen', 'Dokumente & Infos' (circled in red), 'Blogs', 'Mitglieder', 'Kalender', and 'Infobriefe'. Below the menu, a breadcrumb trail reads 'Wissensportal > Willkommen'. The main content area is divided into two columns. The left column, titled 'Willkommen', contains a welcome message and information about the portal's purpose and document access. The right column, titled 'Was ist neu im Teambereich?', lists recent updates with titles like 'Bedenke, dass du ein Mensch bist' and 'Tagung "Öffentlicher Dienst und gesellschaftlicher Zusammenhalt"', along with their creation dates and view counts. At the bottom right, there are buttons for 'Einstellungen' and 'Zurzeit online (1)'.

Projektvorstellung

6. Wissensportal

Admin ▾ Meine Teambereiche ▾  Pia Maria Biskup ▾

  diese Site ▾

Diakonie  **Migrationsfachdienste - Diakonie**

Willkommen **Dokumente & Infos** Blogs Mitglieder Kalender Infobriefe

Wissensportal > Migrationsfachdienste - Diakonie > Übersicht

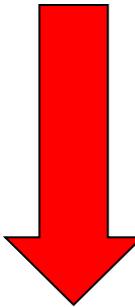
Dokumente 

- Übersicht
- Zuletzt ...
- Meine ...

Hinzufügen ▾ Sortieren nach ▾ Verwalten ▾

Übersicht  Abonnieren

	Titel	Datei	eingestellt am	von	Klicks	
<input type="checkbox"/>	 01_Allgemein	--	Vor 3 Jahre		--	
<input type="checkbox"/>	 02_Migration	--	Vor 3 Jahre		--	
<input type="checkbox"/>	 03_Integration	--	Vor 3 Jahre		--	
<input type="checkbox"/>	 04_MBE	--	Vor 2 Jahre		--	



Projektvorstellung

6. Wissensportal



<input type="checkbox"/>	 08_Qualitätsentwicklung	--	Vor 2 Jahre	--		
<input type="checkbox"/>	 09_Interkulturelle Öffnung	--	Vor 2 Jahre	--		
<input type="checkbox"/>	 10_Fachtagungen	--	Vor 2 Jahre	--		
<input type="checkbox"/>	 11_Termine	--	Vor 2 Jahre	--		
<input type="checkbox"/>	 12_Resettlement	--	Vor 1 Jahr	--		
<input type="checkbox"/>	 13_Rassistische Diskriminierung	--	Vor 1 Jahr	--		
<input type="checkbox"/>	 14_Flucht	--	Vor 1 Jahr	--		
<input type="checkbox"/>	 15_Spätaussiedler	--	Vor 1 Jahr	--		
<input type="checkbox"/>	 16_Interkulturelle Öffnung - Führungsaufgabe in einer Diakonie der Vielfalt	--	Vor 5 Monate		Pia Maria Biskup	

Admin ▾ Meine Teambereiche ▾  Pia Maria Biskup ▾

 Weitere Webangebote, die Sie interessieren könnten

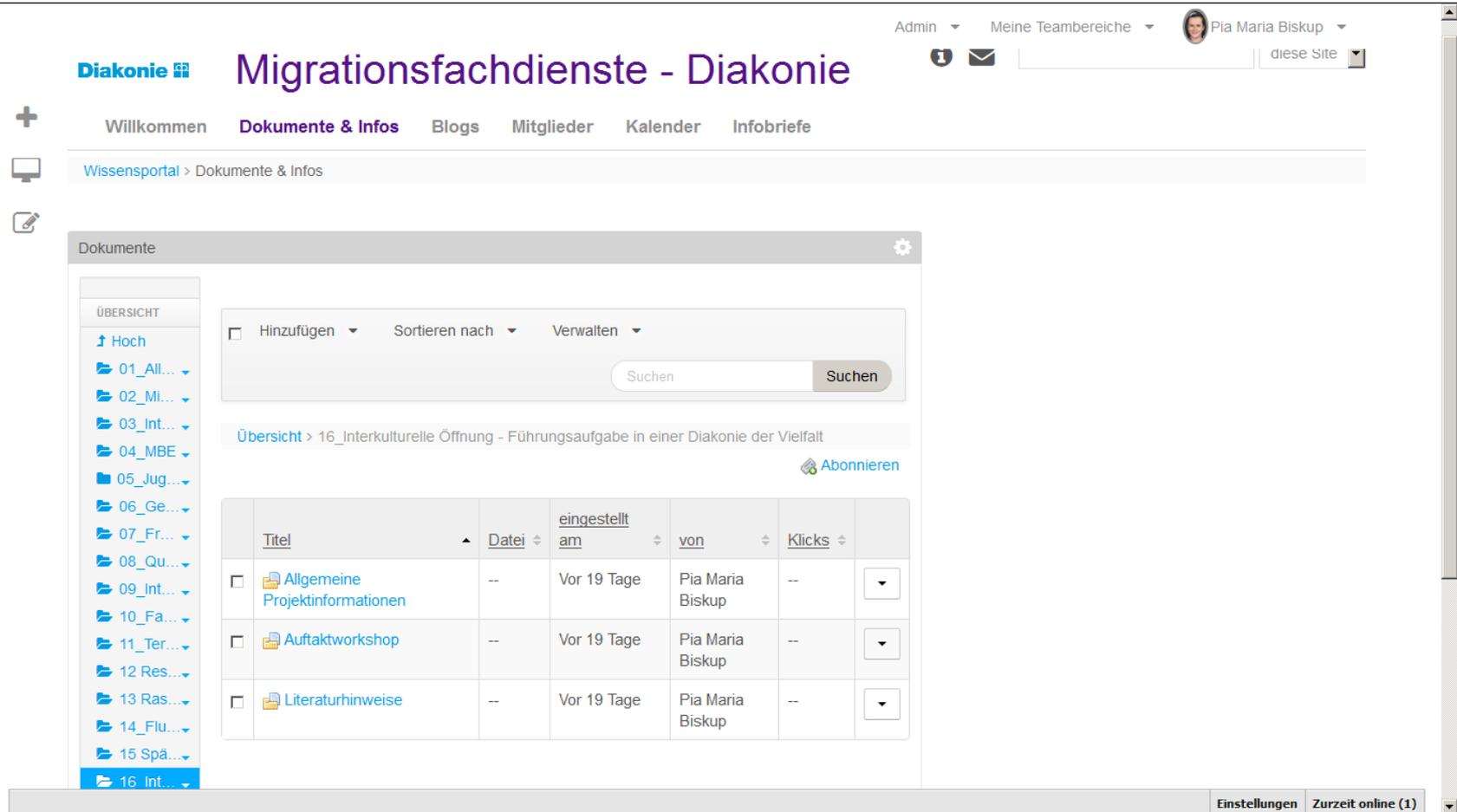
- [Infoportal](#)
- [Hilfeportal](#)
- [Newsletter Sozialpolitik \(Abonnement\)](#)
- [Ulrich Lillie bloggt - Auf ein Wort: Der Präsident der Diakonie](#)
- [Soziale Berufe kann nicht jeder](#)
- [Corporate Design Online-Manual](#)

Service

- [Kontakt](#)
- [Sitemap](#)
- [Nutzungsbedingungen](#)
- [Impressum](#)

Projektvorstellung

6. Wissensportal



The screenshot shows a web portal interface. At the top right, there are navigation elements: 'Admin', 'Meine Teambereiche', a user profile for 'Pia Maria Biskup', and a search box for 'diese Site'. The main header features the 'Diakonie' logo and the title 'Migrationsfachdienste - Diakonie'. Below this is a navigation menu with 'Willkommen', 'Dokumente & Infos' (highlighted), 'Blogs', 'Mitglieder', 'Kalender', and 'Infobriefe'. A breadcrumb trail shows 'Wissensportal > Dokumente & Infos'. The main content area is titled 'Dokumente' and includes a sidebar with a folder tree under 'ÜBERSICHT', listing folders from '01_All...' to '16 Int...'. The main area has a search bar with 'Suchen' buttons and a list of documents. The document list has columns for 'Titel', 'Datei', 'eingestellt am', 'von', and 'Klicks'. Three documents are listed: 'Allgemeine Projektinformationen', 'Aufaktworkshop', and 'Literaturhinweise', all by 'Pia Maria Biskup' and dated 'Vor 19 Tage'. At the bottom right, there are buttons for 'Einstellungen' and 'Zurzeit online (1)'.

**Dokumentation
Auftaktworkshops**

**„Interkulturelle Orientierung,
Interkulturelle Öffnung und
Diversity“**

Anhang 2

**Präsentation: Theoretischer Input der
Dozentinnen**

Interkulturelle Öffnung & Co. - Grundlagen

- Bundesdeutsche Bevölkerung ist vielfältiger und vielschichtiger (bundesweit 19% Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund, Mikrozensus 2015)
- Veränderte gesellschaftliche, demografische und wirtschaftliche Strukturen führen zu immer größerer Heterogenität der Lebenslagen und Lebensentwürfe
- Bedarf an passgenauen und bedürfnisorientierten Leistungen bezogen auf diese heterogene Zielgruppe
 - als Einrichtung gesellschaftliche Vielfalt aktiv mitgestalten: Für die Mitarbeiter*innen, für die jeweiligen Zielgruppen. Durch Angebote und Beratung, durch Öffentlichkeitsarbeit nach innen und nach Außen
 - Es braucht interkulturelle und diversityorientierte Konzepte der Organisations- und Personalentwicklung

Interkulturelle Öffnung & Co. – Grundlagen

Interkulturelle Öffnung

Interkulturelle Orientierung

Diversity Management

Managing Diversity Plus

Integration

Inklusion

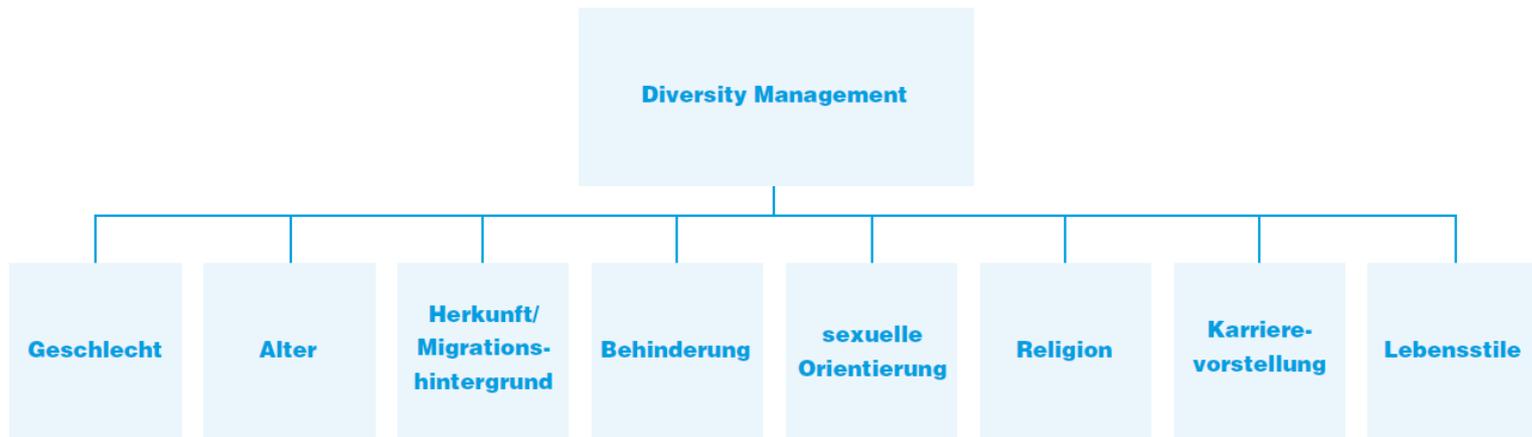
Interkulturelle Öffnung & Co. - Grundlagen

- ist die Ausrichtung der Organisation auf die Anforderungen der Einwanderungsgesellschaft
- bedeutet das Wahrnehmen der Realitäten von Migranten auf allen Ebenen (gesellschaftlich, kulturell, rechtlich, ...) und deren Berücksichtigung bei der Definition, Ausgestaltung und Durchführung von Aufgaben, Angeboten und Dienstleistungen
(Quelle: nach Schröder 2007)
- Interkulturelle Öffnung ist eine Querschnittaufgabe...
- Umsetzung einer strategischen Ausrichtung - zielgerichteter Prozess der Organisationsentwicklung, der sowohl auf der strukturellen als auch auf der individuellen Ebene stattfindet

Interkulturelle Öffnung & Co. - Grundlagen

Aufgabe von Diversity Management

Soziale, kulturelle und sonstige Unterschiede von Menschen produktiv als strategische Organisationsressourcen zu nutzen, in Bezug auf ...



(Quelle: Leitfaden „Interkulturelle Öffnung – Was ist das? Diakonische Werke Hamburg/ Berlin-Brandenburg 2014)

Interkulturelle Öffnung & Co. - Grundlagen

Ziele von Diversity Management

- Nutzung von Vielfalt, Förderung einer produktiven Arbeitsatmosphäre
- Innovationsförderung
- Bindung von Personal
- Steigerung der Arbeitsqualität
- Verbesserung von Chancengleichheit
- Entwicklung von Strategien gegen Diskriminierung

(Quelle: Leitfaden „Interkulturelle Öffnung – Was ist das? Diakonische Werke Hamburg/ Berlin-Brandenburg 2014)

Interkulturelle Öffnung & Co. - Grundlagen

Interkulturelle Öffnung

- legt innerhalb des Diversity Ansatzes speziell den Fokus auf die Menschen mit Migrationshintergrund
- dabei steht die gesellschaftliche und wirtschaftliche Anerkennung, sowie Wertschätzung der Potentiale dieser Zielgruppe im Vordergrund.
- Diese Grundhaltung wird durch den Ansatz der Interkulturellen Öffnung umgesetzt

Konkret:

...ist die Ausrichtung der Organisation auf die Anforderungen der Einwanderungsgesellschaft

...bedeutet das Wahrnehmen der Realitäten von Migranten auf allen Ebenen (gesellschaftlich, kulturell, rechtlich, ...) und deren Berücksichtigung bei der Definition, Ausgestaltung und Durchführung von Aufgaben, Angeboten und Dienstleistungen

(Quelle: nach Schröer 2007)

Interkulturelle Öffnung

Interkulturelle Öffnung...

wird (...) verstanden als ein bewusst gestalteter Prozess,

- der Lern- und Veränderungsprozesse von und zwischen unterschiedlichen Menschen (...) und Organisationsformen ermöglicht,
- durch den Zugangsbarrieren und Abgrenzungsmechanismen in Organisationen abgebaut werden und Anerkennung ermöglicht wird.

will:

- Zugangs- und Kommunikationsbarrieren (Schrift/Sprache) beseitigen und einen chancengleichen Zugang zu Dienstleistungen gewährleisten.
- Konflikte und Verzögerungen (in Nachfrage und Erbringung von Dienstleistung) vermeiden
- Dienstleistungen bedarfs- und zielgruppengerecht ausrichten

(nach Schröder 2007)

Interkulturelle Öffnung – Grundlagen

- IKÖ als Personal- & Organisationsentwicklung -

Durch IKÖ tangierte Bereiche der Organisationsentwicklung	Durch IKÖ tangierte Bereiche der Personalentwicklung
<ul style="list-style-type: none"> • Strategische Entwicklungsziele • Konzepte und Dienstleistungen • Kommunikation nach außen (Beziehungen zu Partnern, Öffentlichkeitsarbeit . . .) • Kundenorientierung • Qualitätsstandards • Arbeitszufriedenheit • Abläufe / Prozesse • Führungsverständnis 	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung von Kompetenzen (interkulturelle, soziale, Konfliktklärungs-/ Problemlösekompetenz) • Personalauswahl und –einsatz • Eingang der Ergebnisse in MAG und Zielvereinbarungen • Stellenbeschreibungen und Stellenausschreibungen • Umgang mit Konflikten (intern/mit dritten)

Interkulturelle Öffnung – Grundlagen

- Gemeinsames Verständnis schaffen -

Integration (Definition)

„Integration ist ein langfristiger Prozess mit dem Ziel, alle dauerhaft und rechtmäßig in Deutschland lebenden Menschen in die Gesellschaft einzubeziehen. Zuwanderern soll eine umfassende und gleichberechtigte Teilhabe in allen gesellschaftlichen Bereichen ermöglicht werden. Dafür haben Sie Pflichten: Deutsch lernen, die Verfassung und die Gesetze kennen und respektieren und befolgen.“

(Quelle: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, www.bamf.de;

Hinweis: Die verwendete Definition entspricht nicht der Meinung der Diakonie Deutschland - Evangelischer Bundesverband Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.)

Interkulturelle Öffnung – Grundlagen

- Gemeinsames Verständnis schaffen -

Migrationshintergrund (Definition)

Menschen mit Migrationshintergrund (im weiteren Sinn) sind "alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der BRD Zugewanderten & alle in Deutschland geborenen Ausländer & in Deutschland als Deutsche Geborene mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil".

(Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 1, Reihe 2.2 Bevölkerung und Erwerbstätigkeit (...), Wiesbaden 2010)

Interkulturelle Öffnung – Grundlagen

- Zugangshindernisse überwinden -

Zugangshindernisse: zur Inanspruchnahme von Beratungsleistungen (auf Seiten der Dienste und auf Seiten des Klientels)

- Informationsdefizite auf beiden Seiten (z. B. über Institutionen, Bildungssysteme und Verwaltungsstrukturen)
- Sprachschwierigkeiten, die die Verständigung behindern
- „Bürokratische“ Beratungsstruktur / „Komm-Struktur“
- Unterschiedliches Kommunikationsverhalten
- Erfahrungen von Diskriminierungen / Vorurteile
- Ängste vor ausländerrechtlichen Konsequenzen
- . . .

**„Wir sind verantwortlich für das, was wir tun, aber
auch für das was wir nicht tun.“**

(Voltaire)

Interkulturelle Öffnung

- Schritte zur Interkulturellen Öffnung-

In einem Prozess zur Interkulturellen Öffnung werden Wissen und Bewusstsein geschaffen.

1. In der Organisationsstruktur bzw. der Ausrichtung der Organisation
 - über Bedarfe der Menschen mit Migrationsgeschichte,
 - Zugangsmöglichkeiten zur Organisation,
 - ggfs. über kulturelle Hintergründe und besondere Lebenssituationen.

Interkulturelle Öffnung

- Schritte zur Interkulturellen Öffnung-

In einem Prozess zur Interkulturellen Öffnung werden Wissen und Bewusstsein geschaffen.

2. Bei den Menschen mit Migrationsgeschichte:

- Über Informationsstand, Schwellenängste, Rechte & Pflichten etc. bei den Angeboten / Inhalten,
- Strukturen und Prozessen vorhandene Zugangsbarrieren abgebaut bzw. auf ein Minimum reduziert.

Interkulturelle Öffnung

- Schritte zur Interkulturellen Öffnung -

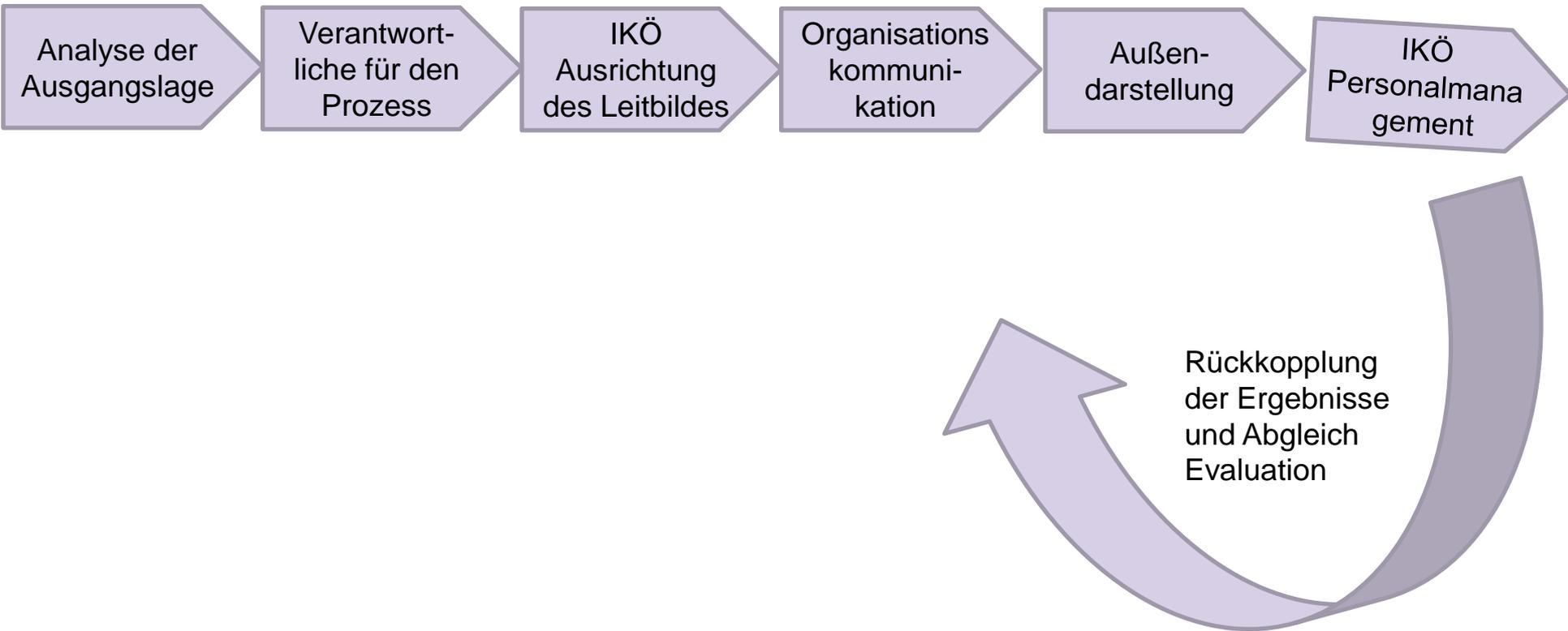
In einem Prozess zur Interkulturellen Öffnung werden Wissen und Bewusstsein geschaffen.

3. Auf allen Ebenen der Organisation: (Führungskräfte, Mitarbeiter*innen)

- handlungsleitende Ziele (Verhalten) formuliert
- auf allen betroffenen Ebenen der Organisation
- eine Haltung der interkulturellen Orientierung verankert
- Führungskräfte: im Rahmen der Steuerungsverantwortung
- Mitarbeiter*innen: für Kundenkontakt bzw. Klientenkontakt; im Team

Interkulturelle Öffnung

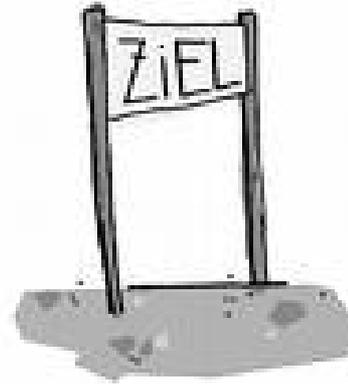
- Innerhalb der Organisationsentwicklung -



Ziele klar definieren

Wichtig!

- Es ist sinniger kleinere Schritte vorzunehmen, anstatt große Sprünge machen zu wollen.
- Wie lautet das nächste Ziel, das wir **gemeinsam** definiert haben.
- Implementierung einer Beteiligungskultur, ohne dass die federführende Verantwortlichkeit untergeht.



Die größten Herausforderungen im Entwicklungsprozess

- a.) Da soziale Systeme aus Menschen bestehen, sind Verhalten und Reaktionen nicht kausal berechenbar. Die Reaktionen der einzelnen Teammitglieder werden sehr schwer voraussehbar sein. Das erhöht die Komplexität, erschwert die Planbarkeit.
- b.) In jedem Veränderungsprozess gibt es Emotionen, mit denen so umgegangen werden muss, dass sie den Veränderungsprozess nicht blockiert, aber die Beteiligten auch nicht innerlich aussteigen.
- c.) Gründe in den Widerstand zu gehen sind
- Verteidigung des „alten Systems“ Identität
 - Das Neue passt nicht zur bisherigen Kultur
 - Das Neue wird als Abwertung des Bisherigen verstanden
 - Angst um „Machtverlust“
 - Angst, dass bereits vorhandene Konflikte sichtbar werden
 - Tabubrüche

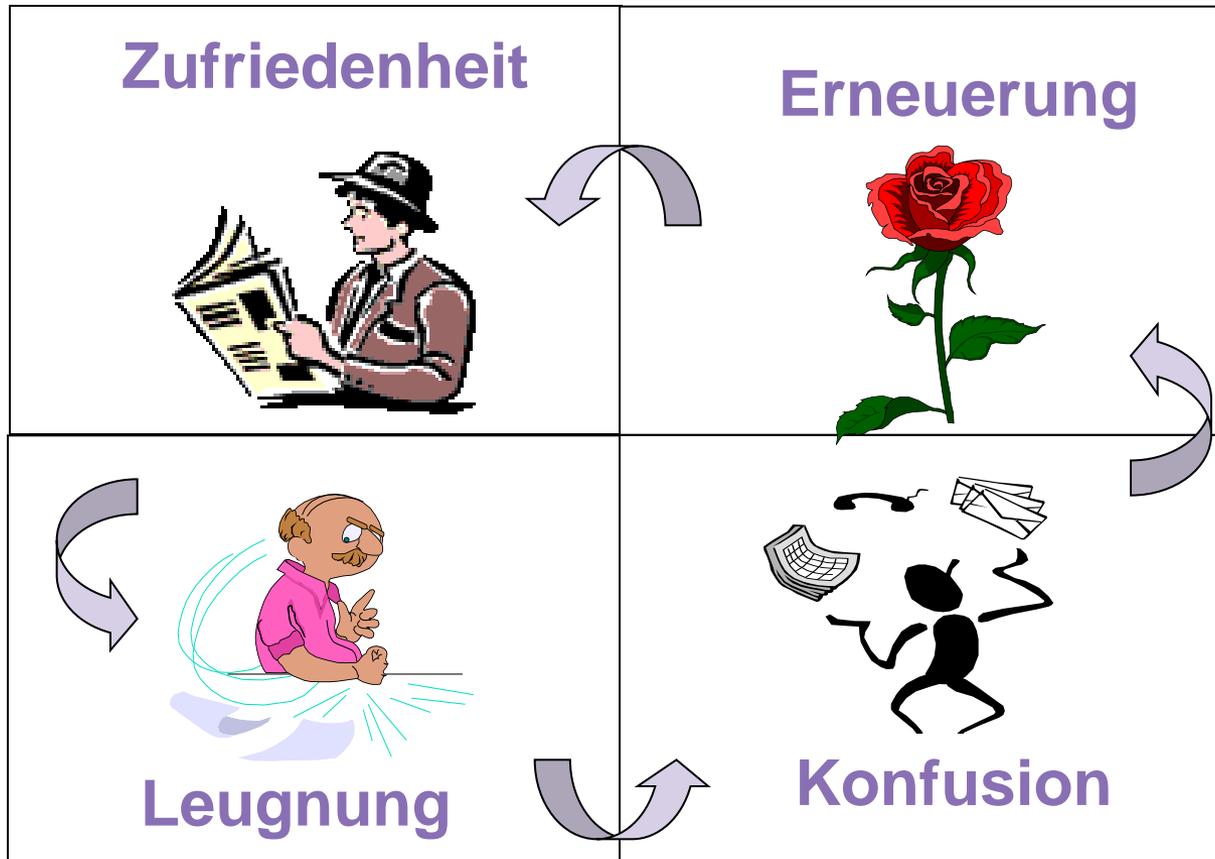
Veränderungsprozess

- Mitarbeiter/Innen, die gemeinsam wirklich etwas Neues entwickeln sollen, benötigen Einladungen zum Tabubruch sowie geschützte Räume, in denen sie miteinander kreativ denken und neue Umgangsweisen und Muster ausprobieren können.

Unabdingbare Voraussetzungen, um die Sicherheit für die Beteiligten im Prozess zu sichern

- ✓ Veränderungen sind durch die Führung klar definiert
- ✓ Wesentliche Orientierungspunkte der Strategie sind festgelegt
- ✓ Räume für die Arbeitsgruppen sind klar festgelegt und definiert
- ✓ Die Vereinbarung (das Commitment) der Führung ist durch Verhalten sichtbar

Interkulturelle Öffnung als längerer Prozess



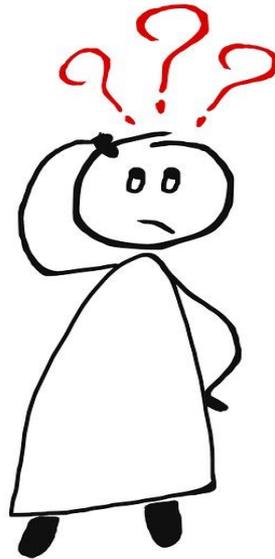
Worum geht es?

- Es geht nicht um eine große Lösung
„Wir sind doch schon bedient... das jetzt auch noch?“
- Es geht nicht darum etwas völlig Neues zu gestalten
„Bisher ist es doch gut gewesen.“

Es geht darum, etwas weiterzuentwickeln.

Das, was bereits da ist, durch die kultursensible Brille zu betrachten...

Fragen und Anregungen?



Wie geht es weiter?

- Nehmen Sie die Bestandsaufnahme mit in Ihre Einrichtung (Weiter ausfüllen, diskutieren)
- Für die Führungskräfte: Suchen Sie sich zum 4. Workshop ein Projekt / einen Bereich aus, den Sie in Ihrer Organisation während der Qualifizierungsmodule bearbeiten wollen

Denken Sie dran:

Es geht darum, etwas weiterzuentwickeln.

Das, was bereits da ist, durch die kultursensible Brille zu betrachten...

Literaturverzeichnis

- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Glossar: Integration (abrufbar unter URL <https://www.bamf.de/DE/Service/Left/Glossary/function/glossar.html?lv3=1504494>, zuletzt eingesehen 18.07.2017).
- Diakonische Werke Hamburg / Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V. (Hrsg.): Leitfaden „Interkulturelle Öffnung – Was ist das? Wem bringt es was? Wie geht das?, Hamburg/Berlin 2014.
- Handschuck, Sabine / Schröer, Hubertus: Interkulturelle Orientierung und Öffnung von Organisationen. Strategische Ansätze und Beispiele der Umsetzung. In: neue praxis, 5/2002, S. 511-521, (abrufbar unter URL: http://www.i-igm.de/dokus/interkulturelle_orientierung_oeffnung.pdf, zuletzt eingesehen am 18.07.2017).
- LIDIA - interkulturelle Bildung und Beratung (Träger: VIA Bayern - Verband für interkulturelle Arbeit e.V.) (Hrsg.): Interkulturelle Öffnung - warum eigentlich? (abrufbar unter URL: http://www.migranet.org/images/Publikationen/lidia_ikoe_broschuere.pdf, zuletzt eingesehen am 18.07.2017).
- Statistisches Bundesamt: Fachserie 1, Reihe 2.2 Bevölkerung und Erwerbstätigkeit (...), Wiesbaden 2010.
- Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 327 vom 16.09.2016.

Literaturhinweis

- Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland e. V. (Hrsg.): Diakonie Texte Handreichung „Interkulturelle Öffnung in den Arbeitsfeldern der Diakonie, Stuttgart, 2008.



**Vielen Dank für Ihre Teilnahme und Beteiligung an
den Auftaktworkshops „Interkulturelle
Orientierung, Interkulturelle Öffnung und
Diversity“!**

Gefördert durch:

