

„Interkulturelle Öffnung“

Ein Überblick zum Stand der Forschung und der Umsetzung

1. Definition(en)
2. Handlungsfelder
3. Forschungsstand
4. Konsequenzen
5. Folgerungen für den Aktionsplan Integration des Landes Schleswig-Holstein
6. Literaturempfehlungen

Was bedeutet Interkulturelle Öffnung?

„Die **interkulturelle Öffnung** ist ein bewusst gestalteter Prozess, der selbst-reflexive Lern- und Veränderungsprozesse von und zwischen unterschiedlichen Menschen, Lebensweisen und Organisationsformen ermöglicht, wodurch Zugangsbarrieren und Abgrenzungsmechanismen in den öffnenden Organisationen abgebaut werden und Anerkennung ermöglicht wird.“ (Schröer 2007: ?)

„**Interkulturelle Kompetenz** zeigt sich in der Fähigkeit, kulturelle Bedingungen und Einflussfaktoren im Wahrnehmen, Urteilen, Empfinden und Handeln bei sich selbst und bei anderen Personen zu erfassen, zu respektieren, zu würdigen und produktiv zu nutzen im Sinne einer wechselseitigen Anpassung, von Toleranz gegenüber Inkompatibilitäten und einer Entwicklung hin zu synergeträchtigen Formen der Zusammenarbeit, des Zusammenlebens und handlungswirksamer Orientierungsmuster in Bezug auf Weltinterpretation und Weltgestaltung“ (Thomas 2003: § 39, zitiert nach Straub / Nothnagel / Weidemann 2010: 18)

„Ein wesentlicher Beitrag zum Erfolg kommunaler Integrationspolitik ist die **interkulturelle Öffnung der Verwaltung**. Sie hat zum Ziel, den gleichberechtigten und ungehinderten Zugang aller Einwohner, unabhängig von ihrer ethnischen oder kulturellen Zugehörigkeit, zu den Dienstleistungen der Kommune sicherzustellen. Interkulturelle Öffnung ist damit eine notwendige Voraussetzung für eine erfolgreiche Kundenorientierung aller kommunalen Dienstleistungen in Zeiten, in denen sich die Zusammensetzung der Einwohnerschaft einer Kommune wegen Wanderung und demografischer Entwicklung grundlegend verändert.“ (KGSt 2008)

Ziele:

- Chancengerechtigkeit
- Partizipation
- Erkennen von Vielfalt und Individualität
- Überwindung von Diskriminierung und Rassismus
- Abbau von Zugangsbarrieren

Handlungsfelder

Interkulturelle Personalentwicklung

Persönliche Qualifizierung der
Mitarbeiter/innen

Gewinnung von Personal mit
Migrationshintergrund

Interkulturelle Organisationsentwicklung

Führungsverantwortung
(Leitungsaufgabe)

Querschnittsaufgabe

Leitbildentwicklung

Ziele und Zielüberprüfung

Kultursensible

Auswertungsverfahren

Interkulturelle Qualitätsentwicklung

Servicequalität

Qualitätszirkel

Aufbau- und
Ablauforganisation

Stand der Forschung

➤ **Eine Theorie Interkultureller Kompetenz gibt es (noch) nicht**

„Interkulturelle Handlungskompetenz nicht als eine einzige Fähigkeit zu sehen, sondern als ein erfolgreiches ganzheitliches Zusammenspiel von „individuellem, sozialem, fachlichem und strategischem Handeln in interkulturellen Kontexten.“ (Bolten 2007: 87)

➤ **Kulturbegriff**

Den Konzepten liegen unterschiedliche Verständnisse von „Kultur“ zugrunde interkulturelle Öffnung zugrunde und wird vermittelt?

Unidimensionale Ansätze/ Mehrdimensionale Ansätze (doppelte Identität; Hybrididentität)

➤ **Es besteht die Gefahr der Ethnisierung**

Konsequenzen

Beispiel: Leitlinien der Wiener Integrations- und Diversitätspolitik [Auszug]

Zielgruppen- und bedarfsbezogener Ansatz – keine Ethnizitätsfokussierung

„Hiermit wird auch deutlich, dass Integration als eine Daueraufgabe zu verstehen ist, welche die gesamte Stadt betrifft. Ihr Ausgangspunkt ist die Analyse migrationsbedingter, gesellschaftlicher und struktureller Chancen, Potenziale und Herausforderungen. Mit diesem Ansatz werden die Zielgruppen nicht mehr über ethnische, sondern über soziale und strukturelle Kriterien wie z.B. soziale Benachteiligung oder Desintegration bestimmt

Dadurch rückt immer auch die gesamte Gesellschaft ins Zentrum der Beobachtung und nicht ein ethnisierender Klientelismus in Sonderschienen.

Durch Fokussierung auf die sozialen und strukturellen Hemmnisse lässt sich der integrationsrelevante Handlungsbedarf klar wie auch nachvollziehbar aufzeigen und kommunizieren.“



Magistrat der Stadt Wien

MA 17- Integrations- und Diversitätsangelegenheiten

Friedrich-Schmidt-Platz 3, A-1080 Wien

Tel: +43-1-4000-81510, post@ma17.wien.gv.at

www.integration.wien.at

Strategien zur Umsetzung

Die **Initiierung**, **Umsetzung** und **Begleitung** der interkulturellen Öffnung in den jeweiligen Arbeitsfeldern kann mit abgestimmten strategischen Schritten erfolgen.

Diese können umfassen:

- Bestandsaufnahme
- Entwicklung von Positionspapieren
- Organisation und Durchführung von Fortbildungen
- Entwicklung von Handreichungen und Praxishilfen
- Initiierung von Modellprojekten

Unsere Aufgaben

- ➔ „Begleitung der Umsetzung des Aktionsplans“ (Auftrag)
... unter der Perspektive „Interkulturelle Öffnung“
- ➔ Klärung: Übertragung der IÖ auf die einzelnen Handlungsfelder (Maßnahmen)
- ➔ Klärung: Wie ist IÖ in den einzelnen Handlungsfeldern sicher zu stellen? (Instrumente)
- ➔ „...Empfehlung an die Landesregierung“ (Auftrag)

Literaturempfehlungen

- Bolten, Jürgen (2007): Interkulturelle Kompetenz. Erfurt: Landeszentrale für politische Bildung Thüringen.
- Fischer, Veronika et al (2005): Kompetenzentwicklung und Transfer. Ausgewählte Ergebnisse der wissenschaftlichen Evaluation des Zertifikatkurses 'Interkulturelle Kompetenz für BeraterInnen und PädagogInnen im Bereich Berufsorientierung' In: Fischer, Veronika et al (Hg.): Interkulturelle Kompetenz. Fortbildung- Transfer-Organisationsentwicklung. Schwalbach, S. 82-133.
- Gaitanides, Stefan (2006): Interkulturelle Öffnung der sozialen Dienste. In: Otto, Hans-Uwe; Schrödter, Mark (Hg.): Soziale Arbeit in der Einwanderungsgesellschaft. Multikulturalismus - Neo-Assimilation - Transnationalität. neue praxis, Sonderheft 8, S. 222-234, hier S. 225f.
- Handschuck, Sabine; Schröer, Hubertus (2001): Interkulturelle Orientierung als Qualitätsstandard Sozialer Arbeit. In: Auernheimer, Georg (Hg.): Migration als Herausforderung für pädagogische Institutionen. Opladen, S. 150 ff.
- Hartmann, Hauke; Pröhl, Marga: Interkulturelle Stadtpolitik - Handlungsansätze und gute Beispiele. In: Journal der Regiestelle E&C. Nummer 10, S. 8f. Aus: <http://eundc.de/pdf/09300.pdf>
- Hatzer, Barbara; Layes, Gabriel (2005): Interkulturelle Handlungskompetenz. In: Thomas, Alexander; Kinast, Eva-Ulrike; Schroll-Machl, Sylvia (Hg.): Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation – Band 1: Grundlagen und Praxisfelder. 2. Überarbeitete Auflage. Göttingen:, S.138-148.
- Jungk, Sabine (2001): Interkulturelle Öffnung sozialer Dienste und Ämter – Eine Herausforderung für die Einwanderungsgesellschaft. In: Riehle, Eckart (Hg.): Interkulturelle Kompetenz in der Verwaltung? Wiesbaden, S. 95-115.
- Interkulturelle Öffnung. In sieben Schritten zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung (KGSt 2008)
- Mecheril, Paul (2008): "Kompetenzlosigkeitskompetenz". Pädagogisches Handeln unter Einwanderungsbedingungen. In: Auernheimer, Georg (Hg.): Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. Opladen (2. aktualisierte und erweiterte Auflage), S. 15-34.
- Schröer, Hubertus: Interkulturelle Orientierung und Öffnung. Ein neues Paradigma für die Soziale Arbeit. O.J.: www.iqim.de/dokus/Interkulturelle_Orientierung%20oeffnung.pdf
- Schröer, Hubertus (2007): Interkulturelle Öffnung und Diversity Management. Eine Expertise im Auftrag von anakonde GbR. München.
- Simon-Hohm, Hildegart (2004): Interkulturelle Öffnung Sozialer Dienste und interkulturelle Kompetenz. In: Treichler, Andreas; Cyrus, Norbert (Hg.): Handbuch Soziale Arbeit in der Einwanderungsgesellschaft. Frankfurt, S. 231-252.
- Straub, Jürgen; Nothnagel, Steffi; Weidemann, Arne (2010): Interkulturelle Kompetenz lehren: Begriffliche und theoretische Voraussetzungen. In: Wiedemann, Arne; Straub, Jürgen; Nothnagel, Steffi (Hg.). Wie lehrt man interkulturelle Kompetenz? Theorien, Methoden und Praxis in der Hochschulausbildung – Ein Handbuch. Bielefeld, S.15-27.