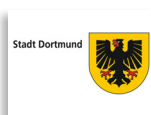




Basismodul
zur interkulturellen Sensibilisierung
Umgang mit Vielfalt

Juli 2011





Inhalt

	Einleitung	3
1.	Zielsetzung	5
2.	Methoden	6
3.	Inhalte	6
3.1	Grundsätzliches.....	6
3.2	Seminar-Bausteine.....	8
	<i>Grafik Seminar-Bausteine</i>	10
4.	Praktische Übungen / Tamarbeit	11
	Impressum	12



■ Einleitung

Pluralität ist Kennzeichen einer jeden modernen Stadtgesellschaft. Vor diesem Hintergrund wächst das Bewusstsein für die Herausforderungen und die Chancen eines von kultureller Diversität ("Vielfalt") gekennzeichneten beruflichen Umfeldes.

Zukunftsorientierte Unternehmen und Verwaltungen werden sich auf Kundinnen und Kunden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer individuellen Verschiedenheit (kultureller und sprachlicher Hintergrund, Alter, Geschlecht, Verhaltensweisen, Einstellungen etc.) einstellen und eine Diversität berücksichtigende Kunden- und Personalpolitik entwickeln.

Der konstruktive Umgang mit Verschiedenheit (Diversity management) in der eigenen Organisation und die interkulturelle Öffnung von Dienstleistungsangeboten sind ein wesentlicher Ausdruck der Anerkennung und Nutzung von Vielfalt.

Die Oberbürgermeister/-innen der kreisfreien Städte Bochum, Dortmund, Duisburg, Essen, Mülheim an der Ruhr und Oberhausen haben als Städtekooperation nach einem intensiven interkommunalen und interdisziplinären Austausch eine angestrebte interkulturelle Ausrichtung der Verwaltung durch gemeinsame Vereinbarungen in dem Kontrakt „Interkulturelle Städteregion Ruhr“ vom 28.05.2010 bekräftigt. Die Stadt Gelsenkirchen ist im Oktober 2010 diesem Kontrakt beigetreten.

Angestrebt ist die Etablierung einer auf Vielfalt ausgerichteten Unternehmenskultur mit interkultureller Kompetenz als einem wesentlichen Qualitätsmerkmal.

Aufbauend auf einem schon definierten, gemeinsamen Verständnis von „Interkultureller Kompetenz“¹ hat sich die Städtekooperation in 2011 der Standardisierung eines Basismoduls als gemeinsame Grundlage für Fort- und Weiterbildungen gewidmet. Über die praktische und theoretische Aus-

¹ siehe Handlungsbuch „Vielfalt schafft Zukunft“, Heft 2 Handreichung „Qualitätsmerkmal Interkulturelle Kompetenz“, Städtekooperation Integration. Interkommunal, Mai 2010

einandersetzung mit Modellen zur interkulturellen Sensibilisierung sind von den an diesem Prozess beteiligten Akteuren der Städtekooperation aus den Bereichen Personal und Integration wesentliche Aspekte herausgestellt und in diesem Heft als Basismodul zusammengefasst worden.

Die nachstehende Beschreibung dient als Rahmen für die Ausgestaltung in den jeweiligen Kommunen/ Unternehmen und als Entscheidungshilfe für die Auswahl adäquater Trainingsmodule, auf denen Fachbereichs-, Produktbereichs,- oder Zielgruppen bezogen weiterführende interkulturelle Kompetenz-Trainings aufbauen können.

Für die Städtekooperation ist ein gemeinsamer Grundstandard definiert, der sich perspektivisch auch in interkommunal vergleichbaren Leistungsbeurteilungen und im Personaltransfer wiederfinden soll.

Besonderer Dank gilt Frau Ioanna Zacharaki für die konzeptionelle Einführung und Begleitung.

Die Städtekooperation
Integration.Interkommunal

Juli 2011

1. Zielsetzung

Rund um den Globus sind Menschen in Bewegung, Entfernungen spielen keine Rolle mehr und Grenzen der Nationalstaaten verlieren an Bedeutung. Die enorme Mobilität der pluralen, globalen und sich ständig wandelnden Gesellschaft verändert das Bild der Metropolen wie der kleinen Städte. Alle Bürgerinnen und Bürger stehen vor der vergleichbaren Aufgabe, heute und zukünftig mit der gewachsenen kulturellen Vielfalt im Lebens- und Arbeitsalltag umzugehen.

Interkulturell intelligente Verwaltungen und Unternehmen erkennen Kulturunterschiede und eigene Verhaltensmuster und wenden ihr Wissen im Sinne von Bürger- bzw. Kundenorientierung, Ausgleich und Vermeidung von Konflikten an. Im Idealfall führt die Integration der Vielfalt und Nutzung der vorhandenen Kompetenzen zu mehr Attraktivität und Wettbewerbsvorteilen. Dieses Basismodul ist eine Einführung in die Thematik der Interkulturalität und des konstruktiven Umgangs mit Vielfalt.

Die Schulung eignet sich für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Führungsebenen und Fachbereiche. Sie vermittelt keine Kulturspezifika, sondern im Vordergrund steht der persönliche Umgang mit Menschen anderer Kulturen. Der Zeitrahmen umfasst ein Tagesseminar.

Im Mittelpunkt der Schulung stehen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer unter Einbeziehung persönlicher Sichtweisen und beruflicher Zusammenhänge.

Zielsetzung ist

- die Teilnehmenden für die Auseinandersetzung mit kulturellen Unterschieden und daraus resultierenden Arbeits- und Verhaltensweisen zu gewinnen (sensibilisieren),
- Erkennen der eigenen und der anderen Verhaltensweisen,
- Entwicklung neuer Handlungsalternativen und Prävention von Missverständnissen im interkulturellen Miteinander.

■ 2. Methoden

Im Wechsel von Inputs durch den/die Referent/in und selbständiger Entwicklungsarbeit der Teilnehmenden sollen gleichberechtigt Praxisreflexion, Theoriereflexion und Selbstreflexion ermöglicht werden.

Das methodische Spektrum umfasst

Das methodische Spektrum umfasst

- Kurzvorträge
- angeleitete Teamarbeit
- Diskussionen
- praktische Übungen

■ 3. Inhalte

3.1 Grundsätzliches

Zukunftsgerichtet gilt es, Kompetenzen im Umgang mit Vielfalt zu stärken, auszubauen und diese im Alltag bei jeder Begegnung im privaten Lebens- oder im Berufsalltag umzusetzen.

Grundlage ist eine persönliche Haltung, die uns offen (emphatisch) sein lässt, in einen Aushandlungsprozess Wege zu finden, um mit der existierenden interkulturellen Wirklichkeit konstruktiv umzugehen.

Im Mittelpunkt der Fortbildung stehen folgende Inhalte:

- Interkulturelle Wirklichkeit als Chance und zentrale Herausforderung begreifen
- Sensibilität und Reflexion über das eigene Handeln
- Wege und Nutzen interkultureller Arbeits- und Verhaltensweisen aufzeigen
- Verantwortung übernehmen für ein respektvolles menschliches Miteinander in der modernen Gesellschaft

Dabei sind folgende Fragenstellungen maßgeblich:

- Wie kann auf dem Weg der Kundenorientierung Bürgern und Bürgerinnen unabhängig von Herkunft, Alter, Geschlecht, Bildung und finanzieller Situation in ihrer Einzigartigkeit begegnet werden, um Zugänge für Dienstleistungen zu ermöglichen?
- Warum ist es wichtig, die jeweiligen Erwartungshaltungen der Beteiligten im Blick zu haben und ressourcen- sowie bedarfsorientiert vorzugehen?
- Wie wirken sich Erfahrungen der eigenen Sozialisation bezogen auf die verinnerlichten kulturellen Skripten auf unser Denken und Verhalten aus?
- Wie nehmen wir Situationen im Privaten oder im Berufsalltag wahr?
- Wie halten wir Widersprüche aus und welche Haltung entwickeln wir gegenüber anderen Erfahrungen und Wertemustern?
- Wodurch kommen bei Interaktionen Fehlinterpretationen zustande?
- Wie sind positive Kommunikationszirkel aufzubauen und welche Steuerungsmechanismen gibt es dazu?
- Warum sind Strategien wichtig zum Umgang mit anderen Rollenverständnissen sowie im Umgang mit anderen Zeitkonzepten und anderen Kommunikationsstilen?

3.2 Seminar-Bausteine

Einstieg

Baustein 1 - Die interkulturelle Herausforderung

Wissensinput: Was meint, will und soll die Rede von der interkulturellen Ausrichtung und Kompetenz?

Kulturstandards, Kommunikationsstile, persönliche und soziale Identität, Weltbilder

Diskussion und Übungen

Sie erhalten Einblicke und Erklärungen

- in der vergleichenden Kulturforschung sowie
- in der Sinus-Milieu-Studie.

Beides ist mit gebotener Vorsicht anzuwenden, denn es besteht die Gefahr der Stereotypenbildung und Pauschalisierung. Die Ergebnisse der vergleichenden Kulturforschung dienen jedoch als Interpretationshilfen bei (kritischen) interkulturellen Begegnungen. Die Sinus-Milieu Studie weist auf gesellschaftliche Trends hin und verbindet demografische Eigenschaften wie Bildung, Beruf oder Einkommen mit der Alltagswelt und den unterschiedlichen Lebensauffassungen und Lebensweisen.

Übungen:

„Die Acht“

„In der Mitte der Gesellschaft“

Baustein 2 - Lokale Aspekte

Überblick: Wo stehen wir an diesem Standort?

Demografie, Personalmanagement, Konzepte

In der Fortbildung bekommen die Teilnehmenden Einblicke in Daten und Fakten der lokalen demografischen Lage und Entwicklungen. Daraus werden die aktuellen Notwendigkeiten und die zukünftigen Rollen der jeweiligen Arbeitsfelder im Berufsalltag angesichts der interkulturellen Wirklichkeit und Herausforderung verdeutlicht.

Baustein 3 - Handlungsalternativen

Arbeitseinheit:

Wege zur interkulturellen Kompetenz und Kulturverständnisse

Interkulturelle Sensibilisierung und Kompetenz wird in der globalisierten Gesellschaft als berufliche Schlüsselqualifikation erwartet, um auf alle gesellschaftlichen Ebenen eine gelingende interkulturelle Interaktion zu gestalten.

Die Teilnehmenden haben die Möglichkeit, das eigene Bedingungs-, Bezugs- und Wertesystem zu betrachten und eigene Einstellungen, eigenes Verhalten und Handeln kritisch zu reflektieren.

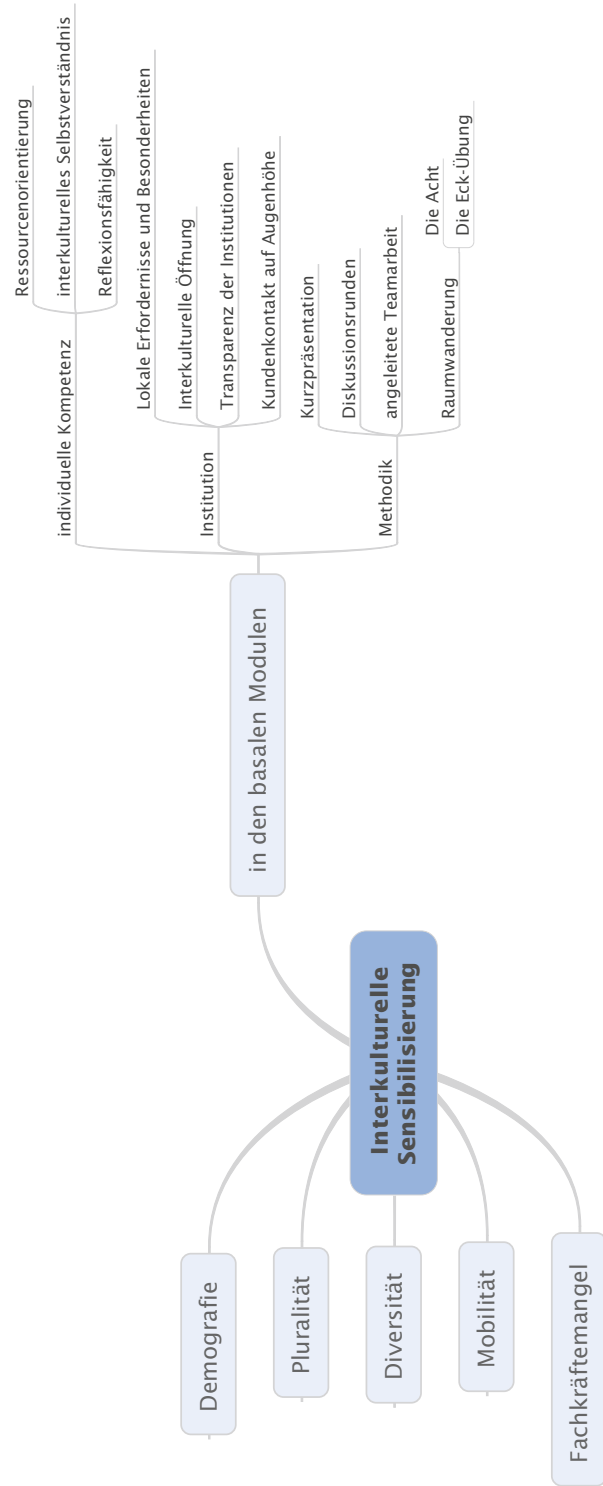
Durch Übungen werden die theoretischen Aspekte praxisnah erlebt und auf den Lebens- und Arbeitsalltag transferiert:

„Albatros“

„Barnga“

Seminarbewertung

Grafik Seminarbausteine



■ 4. Praktische Übungen / Teamarbeit

Die Raumwanderung

ermöglicht zu Beginn des Seminars den Teilnehmenden den Einstieg in die Thematik. Auch bei Teamschulungen, obwohl sich die Teilnehmenden gut kennen, schafft die Übung eine lockere Atmosphäre sowie ein besseres Kennenlernen. Außerdem wird den Teilnehmenden bewusst, wie Erfahrungen von Wanderungen, Mobilität und gegenseitigen Kultureinflüssen im eigenen Familienleben bereits praktiziert werden.

In der Mitte der Gesellschaft

lässt die Teilnehmenden ihre gesellschaftliche Verankerung reflektieren. Sie erkennen die ungleiche Verteilung von Zugängen zu Ressourcen und richten ihr Augenmerk auf Exklusionsmechanismen der Stadtgesellschaft. Sie reflektieren unterschiedliche Möglichkeiten von Einflussnahme und die Definitionsmacht der Mehrheitsgesellschaft.

Die Acht

setzt auf die Verdeutlichung der Voraussetzungen, die für ein wertschätzendes und respektvolles Miteinander in der Familie, der Arbeit und in der Gesellschaft wichtig sind.

Die Eck-Übung

verdeutlicht, wie der Einzelne zuerst bestrebt ist, nur sich selbst zu sehen und das zu bewahren, was er hat. Dabei kann er viel weiter kommen, wenn er die Fähigkeiten anderer mit einbezieht.

Albatross

hebt hervor, welche Kompetenzen benötigt werden, um interkulturelle Alltagssituationen deuten zu können.

Die Barnaga-Übung

lässt erkennen, warum der Aushandlungsprozess sowie die gemeinsam akzeptierten Regeln für das gelingende Miteinander notwendig sind.

Kontakt zur Städtekooperation Integration. Interkommunal

Weitere Informationen erhalten Sie über folgende Kontaktpersonen:

Stadt Bochum, Ulrich Schmitz, 0234/ 910-1859

Stadt Dortmund, Reyhan Güntürk, 0231 / 50-27247

Stadt Duisburg, Jutta Wagner, 0203 / 283-6920

Stadt Essen, Iris Kaplan-Meys, 0201 / 8328-406

Stadt Gelsenkirchen, Dagmar Eckart, 0209 / 169 8562

Stadt Mülheim an der Ruhr, Iris Hofmann, 02 08 / 45 51 531

Stadt Oberhausen, Jeldrik Stein, 02 08 / 82 59 042



Impressum

Städtekooperation Integration.Interkommunal

Bochum, Dortmund, Duisburg, Essen,
Gelsenkirchen, Mülheim an der Ruhr, Oberhausen

Redaktionelle Mitarbeit und Gestaltung:

Dagmar Eckart, Ziad Abdul-Halim, Iris Kaplan-Meys

Konzeptionelle Begleitung:

Ioanna Zacharaki, Germanistin, Soziologin M.A., Solingen

Layout: Ulrike Busch

Druck: Druckhaus Duisburg OMD GmbH, Juli 2011

Weitere Informationen unter
www.integration-interkommunal.net

