

Leitbild des Facharbeitskreises Interkulturelle Öffnung

Ausgangssituation

In der Bundesrepublik Deutschland leben etwa 15 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund. Dies entspricht fast einem Fünftel der Gesamtbevölkerung. Dieser Anteil wird sich aufgrund der demographischen Entwicklung in den kommenden Jahren und Jahrzehnten noch steigern.

Wie viele andere Einwanderungsländer ist auch die Bundesrepublik Deutschland – mit all ihren gesellschaftlichen Institutionen – vor die Aufgabe gestellt, Strategien und Konzepte zu entwickeln um den Umgang mit Vielfalt zum Standard des Zusammenlebens und -arbeitens zu machen. Wichtige Fragen hierbei sind: Wie kann eine Politik der Ankererkennung aussehen, die Migrantinnen und Migranten als gleichberechtigte Mitglieder dieser Gesellschaft wahrnimmt und ihre gesellschaftliche, politische und wirtschaftliche Teilhabe fördert? Wie können Institutionen und Organisationen den unterschiedlichen individuellen sowie kollektiven Bedarfen gerecht werden? Was bedarf es, um Migrantinnen und Migranten sowie Minderheitenangehörigen vor den verschiedenen Formen von Diskriminierung zu schützen?

Neues Verständnis der Integrationsarbeit im Nationalen Integrationsplan- strukturell-strategisches Herangehen

Als eine wirkungsvolle Strategie auf dem Weg zu einer gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund hat sich in den letzten Jahren „die Interkulturelle Öffnung“ von Institutionen und Organisationen gezeigt.

Interkulturelle Öffnung bedeutet – allgemein formuliert – ein professioneller Umgang mit Vielfalt und den Abbau von Barrieren, um Migrantinnen und Migranten die gleichberechtigte Teilhabe an den gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Prozessen zu ermöglichen.

Ein zentraler Bereich, wo Migrantinnen und Migranten benachteiligt werden, ist der Arbeitsmarkt. Sie sind stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Mehrheitsangehörige, nehmen seltener an Weiterbildungsangeboten teil, finden oft keine migrationssensible Beratung oder müssen sich angesichts fehlender Anerkennungsmöglichkeiten ihrer im Herkunftsland erworbenen Abschlüsse hier mit Arbeiten zufrieden geben, die unter ihrem Qualifikationsniveau sind. Zudem sind Migrantinnen und Migranten in vielen Bereichen des Arbeitsmarktes wie etwa in den Verwaltungen unterrepräsentiert. Vor diesem Hintergrund erscheint die interkulturelle Öffnung von Arbeitsmarkakteuren, Bildungsreinrichtungen, Kommunen und auch Unternehmen umso dringlicher.

Interkulturelle Öffnung als Gesamtstrategie

Interkulturelle Öffnung ist ein bewusst gestalteter und zielgerichteter Prozess. Sie ist eine strategische Entscheidung, sich den Herausforderungen einer globalisierten und durch Migration geprägten Gesellschaft zu stellen.

Um erfolgreich zu sein, muss die Durchführung des interkulturellen Öffnungsprozesses auf individueller Ebene die Wertvorstellungen, die Reflexions- und Handlungsfähigkeit und das Fachwissen, auf institutioneller Ebene die Unternehmens- und Personalpolitik und deren finanzielle Rahmenbedingungen umfassen.

Interkulturelle Öffnung betrifft alle Bereiche einer Organisation im Sinne einer Organisations-, Personal- und Qualitätsentwicklung. Sie ist Querschnittsaufgabe und Gesamtstrategie, die in einem Prozess mit allen Beteiligten gestaltet werden und zu verbindlichen Regeln führen sollte.

So vollzieht sich der Prozess der interkulturellen Öffnung auf den Ebenen:

- der **Organisation** - Implementierung der strategischen Ausrichtung, strukturelle Verankerung als Querschnittsaufgabe
- des **Personals** - in Personalauswahl und Personalentwicklung
- der **Fort- und Weiterbildung**
- des **Qualitätsmanagements**
der **Dienstleistungen und Produkte** sowie
- der **Kooperationen und Vernetzung** mit Organisationen - öffentlichen Verwaltungen, kirchlichen und freien Trägern, Gewerkschaften, mittleren und großen Unternehmen, kleineren Betrieben, sowie Netzwerken und Vereinen von Migrantinnen und Migranten

Notwendige Voraussetzungen und strategische Herausforderungen

Impulse entfalten meist keine langfristige Wirkung, wenn sie punktuell und sporadisch erfolgen, so reicht allein die Durchführung interkultureller Fortbildungen meist nicht aus, weil sich Strukturen dadurch nicht nachhaltig verändern. Um Prozesse der Interkulturellen Öffnung initiieren und nachhaltig verankern zu können, bedarf es einer längeren zeitlichen und inhaltlichen Auseinandersetzung mit den vorhandenen Strukturen.

Strukturelle Veränderungen brauchen Zeit und machen Arbeit. Trotz aller Beteuerungen, man müsse das Interkulturelle einfach nur mitdenken“, zeigt sich in der Praxis ein anderes Bild. Die Thematik ist sperrig;

sie fügt sich nicht bruchlos in den Alltag ein – und verlangt dadurch ein Mehr an Reflexion und Auseinandersetzung. Insbesondere braucht es auch den Willen aller Beteiligten, sich auf den Prozess einzulassen und mitzuwirken. Es ist nicht reine Chefsache (top-down), sondern es gilt, ein Zusammenspiel von „top-down“ und „bottom –up“ zu erzielen.

Daher sind eine Reihe von Voraussetzungen bedeutsam: Es müssen politische Grundlagen gelegt werden, die den Organisationen die Entwicklung und Umsetzung geeigneter Maßnahmen ermöglichen.

Die Entscheidungsebenen müssen entsprechende Rahmenbedingungen gewährleisten, zeitliche und finanzielle Ressourcen bereitstellen, damit die Beschäftigten den Bedürfnissen von Menschen mit Migrationshintergrund Rechnung tragen können. Die Mitarbeitenden müssen die Herausforderungen ihres Arbeitsalltags den „Cheftagen“ rückspiegeln, damit geeignete Instrumente entwickelt und eingesetzt werden können.

Der Auftrag, die Aufgaben und das Selbstverständnis

Im Nationalen Integrationsplan (NIP) verpflichtet sich die Bundesregierung: „Das Beratungs- und Informationsnetzwerk IQ entwickelt im Auftrag der Bundesregierung und in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit und nicht staatlichen Trägern neue Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von Migranten, Aussiedlern und anerkannten Flüchtlingen.“

Der bundesweite Facharbeitskreis „Interkulturelle Öffnung“ ist vor dieser Ausgangslage im Rahmen des Netzwerkes „Integration durch Qualifizierung“ gegründet worden und ist im Kompetenzzentrum Pro Qualifizierung angesiedelt. Er hat den Auftrag Handlungsansätze und Strategien für einen professionellen Umgang mit kultureller Vielfalt zu entwickeln und diese durch den Transfer zu optimieren.

Dabei konzentriert sich der Facharbeitskreis auf die drei Handlungsfelder Organisations-, Personal-, und Fort- und Weiterbildungsentwicklung.

Zu diesen Handlungsfeldern wurden im Facharbeitskreis drei Arbeitsgruppen gebildet.

Thema Interkulturelle Fort- und Weiterbildung

Der Bedarf an interkulturellen Trainings, Seminaren und Workshops steigt ebenso wie die entsprechenden Angebote auf dem Markt. Die Beurteilung der Qualität dieser Bildungsangebote ist oftmals nicht möglich. Der Facharbeitskreis gibt Organisationen, die Bildungsangebote in Anspruch nehmen möchten, Kriterien zur qualitativen Beurteilung dieser Bildungsangebote an die „Hand. Auf der Basis vorhandener Angebote werden Mindestanforderungen an interkulturelle Lehr- und Lernprozesse erarbeitet.

Thema Personalentwicklung

Migrationssensible Maßnahmen und Verfahren der Personalgewinnung und -entwicklung sind ausschlaggebend für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund.

Es ist Aufgabe der Personalentwickler, Konzepte und Instrumente zu entwickeln, die den Bedarf einer kulturell vielfältigen Belegschaft angemessen sind.

Der Facharbeitskreis entwickelt Handlungsempfehlungen zur Berücksichtigung kultureller Vielfalt in der Personalentwicklung.

Thema Organisationsentwicklung

Der nachhaltige Erfolg interkultureller Öffnung hängt maßgeblich von Veränderungen der Strukturen in einer Organisation ab. Die Organisationsentwicklung ist somit von zentraler Bedeutung. Zur Qualifizierung für einen professionellen Umgang mit kultureller Vielfalt und einer Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund gilt es, entscheidende Prozesse einer Organisation migrationssensibel zu gestalten. Der Facharbeitskreis entwickelt Handlungsempfehlungen zur Berücksichtigung kultureller Vielfalt in der Organisationsentwicklung.

Die Ergebnisse werden mit der Fachöffentlichkeit durch Expertengespräche, Tagungen, Veröffentlichungen und Maßnahmenentwicklung diskutiert und zur Verfügung gestellt.

Vision des Facharbeitskreises Interkulturelle Öffnung im Netzwerk IQ:

Interkulturelle Öffnung wird (auch von Arbeitsmarktakteuren) flächendeckend als strategischer Ansatz begriffen und verfolgt und ist als zielgerichteter Prozess selbstverständlicher Bestandteil im Qualitätsmanagement der Institutionen, Organisationen und Unternehmen. Die gesellschaftliche Heterogenität spiegelt sich in Gesellschaft, Politik und Wirtschaft wider.