



Landesfreiwilligenagentur Berlin
Lebendige Nachbarschaften

LeNa

**Gemeinsam.
Vielfalt.
Stärken.**

Handbuch 1



Inhaltsverzeichnis:

Einführung in das erste Handbuch des Projektes LeNa	1
Das Projekt LeNa als Türöffner für interkulturelles Engagement	3
Befragungsphase und Entstehung von Modulen der IKÖ-Promotor*innen-Ausbildung	5
3 Module – 6 Schritte zur Interkulturellen Öffnung (IKÖ)	7
Modul 1/ Tag 1 und Tag 2: Diversität erkennen – Umgang mit Vielfalt/ Vorurteilsbewusst arbeiten – was heißt das?	8
Modul 2/ Tag 3: Umgang miteinander am Arbeitsplatz – im Ehrenamt – in der Mehrheitsgesellschaft	11
Modul 2/ Tag 4: Reflektion von Diskriminierungsformen – Entwicklung der eigenen Haltung	12
Modul 3/ Tag 5: Machtkritische Auseinandersetzung mit Alltagsverhalten und Verantwortungsrollen	14
Modul 3/ Tag 6: Praktische Umsetzung der IKÖ in der eigenen Arbeit – Changemanagement-Tools	15
Glossar – die wichtigsten Begriffe	17
Literatur-Hinweise	19
Autor*innenverzeichnis	20

Von der Arbeit am offenen Herzen einer diversen Gesellschaft

Seit vielen Jahren hat die Landesfreiwilligenagentur Berlin Initiativen und Projekte im Bereich des Diversity-Learning aufgebaut und nachhaltig installiert:

- Die Qualifizierungsoffensive für Freiwilligenagenturen (2012 – 2015)
- Die Instrumente der Anerkennung – unter besonderer Berücksichtigung der gesellschaftlichen Diversität (2013 – 2015)
- Das Freiwilligenmagazin, ein multimedial gestaltetes Online-Magazin zu allen Praxisfragen der gesellschaftlichen Vielfalt im Bürgerschaftlichen Engagement und mit vielfältigen O-Tönen und Beiträgen von Diversity-Aktivist*innen und Expert*innen (2013 – 2015).

Mit dem Beginn einer neuen EU-Förderperiode, die den gesellschaftlichen Aspekten weniger Raum gab, schmälerte sich die Chance zu dieser wichtigen Arbeit. Und es kam zum Sommer 2015, dem Einschnitt in die bisherigen Vorstellungen von unseren bundesrepublikanischen Realitäten: sei es die Frage, ob Deutschland nun wirklich Einwanderungsland geworden sei, oder die Auseinandersetzung mit der normativen Kraft des Faktischen, dem Versagen von staatlichen Hilfesystemen und des Behördenhandelns. Aber leider auch einer seither anhaltenden Spaltung in der politischen Perspektive auf die zentrale Frage, wie offen oder wie geschlossen unsere Gesellschaft als Ort der Zuflucht für Menschen auf Flucht- und Migrationsrouten sein sollte.

In der Binnenperspektive der engagierten Stadt Berlin hat der Sommer 2015 eine unumkehrbare Entwicklung angestoßen, die vielerlei neue Prozesse ausgelöst hat:

- Die Spontan-Hilfe und eine Vielzahl von Hilfsbündnissen haben verdeutlicht, dass die Erfahrung von Vertreibung, Krisen und Krieg auch bei uns in vielen engagierten Menschen Großes bewegt und einen überwältigenden Einsatz zeitigte – bei einem harten Kern von „politisierten“ Engagierten ist dies bis heute der Fall und hoffentlich auch weiterhin.
- Es wurde deutlich, dass im „Ernstfall“ einer Krise nur die Strukturen Bestand haben, die vorher in ruhigeren Zeiten und mit vielerlei Kompetenz und Erfahrung stabil aufgebaut worden waren. Dies betraf auch unsere Arbeit, die wie viele andere auch projekthaft zwar für wenige Jahre durchgeführt worden war, aber im entscheidenden Jahr auf keinerlei nachhaltige Infrastrukturen zurückgreifen konnte. Die Zivilgesellschaft machte die Erfahrung, dass dieser Befund auch von staatlicher Seite geteilt und mehrfach unter Anerkennung der zahlreichen Spontanhelfenden aus der Bevölkerung bestätigt wurde („Runde Tische Zivilgesellschaft. Berlin“ vom 05.07.2017¹ und 18.09.2018²). Dennoch sind die Herausforderungen für die zivilgesellschaftlichen Akteure andere als für die staatlichen.



¹<https://www.youtube.com/watch?v=P0QFn4i-TG8&list=PLQ9g6hqvD0B6HiM9pNj8mumv66sgzIG2V&index=5>

²https://www.youtube.com/watch?v=sgjq_df4KvY&list=PLQ9g6hqvD0B6HiM9pNj8mumv66sgzIG2V&index=2

Warum gehen wir auf diese Hintergründe ein? Es geht in diesem Handbuch um mehr als um eine Dokumentation einer – wie wir sagen dürfen – erfolgreichen Veranstaltungsreihe. Es geht um eine Haltung. Und letztlich um Gesellschaftspolitik, bei der Jede*r von uns persönlich gefragt ist, sich zu orientieren, sich zu verhalten und sich konstruktiv einzubringen, wenn uns an einem WIR in der demokratischen Gesellschaft in all ihrer bestehenden Diversität gelegen ist.

Landes
freiwilligen
agentur
Berlin e.V.



Mit dem Jahr 2018 wurde schließlich ein lang gehegter Wunsch für uns erfüllt: eine praxis-orientierte und partnerschaftliche Kooperation mit dem Dachverband der Migrantenorganisationen moveGLOBAL e.V. eingehen zu können. Im Rahmen des Projektförderansatzes „LeNa – Lebendige Nachbarschaften“ bestand die Möglichkeit, verschiedene Impulse für die Interkulturelle Öffnung (IKÖ) gemeinsam zu setzen. Neben einer Organisationsbefragung in Freiwilligenagenturen und Stadtteilzentren zu den Erfahrungen ihrer IKÖ wurden Austauschformate wie ein Marktplatz IKÖ von der Landesfreiwilligenagentur Berlin und moveGLOBAL e.V. entwickelt und umgesetzt. Das Kern- und Herzstück aber war die sog. „Promotor*innen-Qualifizierung zur Interkulturellen Öffnung“ mit drei Modulen an insgesamt sechs Veranstaltungstagen.

Wir wollen daher mit diesem Handbuch dreierlei:

- Methodisch-didaktische Einblicke in die Annäherung an die Bausteine der IKÖ vorstellen
- Die relevanten Wissens- und Reflektionsfelder für eine Arbeit im Bereich der IKÖ einführen
- Weiterführende Literatur ebenso wie ein Glossar zur IKÖ anbieten
- Unsere Seminar-Verantwortlichen vorstellen

...und ganz, ganz herzlich danken! Diese sechs gemeinsamen Seminartage, die auch ich als Teilnehmende miterleben und mitdiskutieren konnte, haben die Mitwirkenden spürbar verändert, obschon sie alle bereits vielfältig sensibilisiert und achtsam für Diversity und IKÖ von Beginn an waren. Uns wurde immer mehr bewusst, wie viele Schritte eine IKÖ für die Einzelnen bedeutet, ebenso wie für die Organisationen, in denen sie tätig sind, überwiegend auch beauftragt, IKÖ zu initialisieren. Am Schluss aber schälte sich die Notwendigkeit zum gemeinsamen Handeln immer deutlicher heraus und es kam zur Gründung eines Fachkreises IKÖ, anzusiedeln beim Landesnetzwerk Bürgerengagement Berlin.

Wir, das Organisationsteam der IKÖ-Promotor*innen-Qualifizierung, freuen uns daher, wenn Sie sich mit diesem Handbuch auf die Spuren und Vorzüge der IKÖ einlassen und persönlich als auch für Ihre Vorhaben und Ihre Arbeit davon profitieren.

Viel Freude und gute Erkenntnisse bei dieser Lektüre wünschen Ihnen

Elizabeth Beloe Leyla Ibrahimova Carola Schaaf-Derichs Abdoul Yacoubou

Das Projekt LeNa als Türöffner für interkulturelles Engagement

Das Projekt Lebendige Nachbarschaften – LeNa startete im Mai 2018 und wird durch die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales gefördert. Es ist ein gesamtstädtisches Kooperationsprojekt der Landesfreiwilligenagentur Berlin mit move-GLOBAL e.V. und bietet eine Fachplattform zur IKÖ, organisiert Angebote für wechselseitigen Austausch und Lernmöglichkeiten sowie unterstützt landesweite Vernetzung der zahlreichen zivilgesellschaftlichen Akteure, die sich interkulturell geöffnet haben.



Das Projekt möchte dazu beitragen, die fachliche Verbindung und Kooperation zwischen Freiwilligenagenturen und Stadtteilzentren auszubauen und ihre Erfahrungen mit Interkultureller Öffnung (IKÖ) in die Breite zu tragen sowie sie bei einer nachhaltigen interkulturellen Öffnung konzeptionell zu unterstützen. Dabei sollen immer auch die Kompetenzen von Migrant*innen als gesellschaftliche Akteure einbezogen werden.

Das zentrale Verständnis von Interkultureller Öffnung, das dem Projekt zugrunde liegt, ist der Abbau von Zugangsbarrieren, Diskriminierungs- und Ausgrenzungsmechanismen, die Schaffung gleichberechtigter Teilhabechancen für alle Menschen sowie die Artikulation ihrer Interessen und Anerkennung ihrer gesellschaftlichen Beiträge. Das Projekt LeNa geht in seiner Arbeit von einem modernen Gesellschaftsbild aus, in dem Pluralität und Vielfalt der Lebenswelten die Normalität und eine Selbstverständlichkeit sind. Erfahrungen, Kompetenzen und Mitwirkung von Menschen mit Migrationsbiografie bieten Chancen und Potenziale, von denen die gesamte Gesellschaft profitieren kann. Zugleich bringen aber interkulturelle Öffnungsprozesse auch viele Herausforderungen mit sich, die nur gemeinsam bewältigt werden können. Unterschiede nicht als trennende und hemmende, sondern als bereichernde Elemente zu begreifen, das friedliche und lebendige Zusammenleben von allen Menschen zu fördern, umsetzbare Schritte für gesellschaftliche Veränderungsprozesse zu entwickeln – das sind Aufgaben, zu denen wir mit dem Projekt LeNa unseren Beitrag leisten wollen.

Vor diesem Hintergrund wurde im Jahr 2018 mittels *Interviews und Einrichtungsbesuchen* eine Kontakt- und Bestandsaufnahme in den Freiwilligenagenturen und Stadtteilzentren durchgeführt, um einen ersten Eindruck davon zu bekommen, auf welchem Stand sich die Organisationen beim Thema Interkulturelle Öffnung befinden. Um die verschiedenen zivilgesellschaftlichen Organisationen und Initiativen rund um das Thema Interkulturelle Öffnung in Kontakt und Vernetzung untereinander zu bringen, wurde im Oktober 2018 ein *Marktplatz IKÖ* unter unserem Projektmotto „Gemeinsam. Vielfalt. Stärken.“ organisiert, an dem über 50 Vereine und Institutionen mitgewirkt haben. Im Rahmen der Veranstaltung erhielten Teilnehmende die Gelegenheit, sich über die Erfahrungen, Projekte, Angebote und Aktivitäten der anderen IKÖ-Akteure und deren Unterstützungsbedarf zu informieren und untereinander auszutauschen. Aufgrund seines vollen Erfolgs und dynamischen Verlaufs mit unzähligen Besucher*innen konnte der Marktplatz als „Fest der Diversität“ deklariert und zelebriert werden.

Ein Herzstück des Projekts ist die *Qualifizierung von IKÖ-Promotor*innen*. Die Qualifizierungsreihe dient der praxisnahen Erarbeitung bzw. Vertiefung eines gemeinsamen Verständnisses von IKÖ, vermittelt interaktiv Wissen, Methodenkompetenz und regt zu Selbstreflexionen in der interkulturellen Arbeit an. Das Qualifizierungsangebot richtet sich an Mitarbeiter*innen von Stadtteilzentren, Freiwilligenagenturen, Quartiersmanagement, Nachbarschaftshäusern, Migrantischen Organisationen und engagierte Ehrenamtliche, die zur tatsächlichen interkulturellen Öffnung von Organisationen in unterschiedlichsten zentralen Lebensbereichen und Handlungsfeldern beitragen wollen und dazu fachlich-fundierte Informationen und praktische Impulse brauchen. Die praxisbegleitende Qualifizierung bestand aus 3 Modulen (1 Modul = 2 Tage) und erfolgte in einem Zeitraum von drei Monaten. An der Ausbildung haben über 20 Personen teilgenommen, von denen 10 Personen bereits ein Zertifikat erhalten konnten. Die übrigen Teilnehmenden haben die Gelegenheit, versäumte Module bei der Wiederholung der Qualifizierungsreihe im Jahr 2019 nachzuholen und so das Zertifikat zu einem späteren Zeitpunkt zu erwerben.

Teilnehmende der IKÖ-Promotor*innen-Ausbildung, Mitarbeitende der bezirklichen LeNa-Projekte sowie einige Teilnehmende des Marktplatzes IKÖ trafen sich für einen fachlichen Austausch und zur strategischen Weiterentwicklung des Themas Interkulturelle Öffnung erstmals Ende November 2018 im Rahmen eines neu gegründeten *Fachkreises*, der zukünftig quartalsweise tagen wird. Es war beeindruckend, wie viele Interessierte da waren und welche Themenvielfalt und Expertise in dem Feld abgebildet wurde. Dieser Rahmen soll es uns ermöglichen, die Herausforderungen und Potentiale von Pluralität und Vielfalt unserer Gesellschaft gemeinsam zu diskutieren sowie nach Möglichkeit voranzubringen, über aktuelle Entwicklungen und Anliegen aus diesem Bereich auf dem Laufenden zu bleiben und uns untereinander gut zu vernetzen.

Alle unsere Angebote im Rahmen des Projekts *Lebendige Nachbarschaften – LeNa*, aktuelle Informationen, Veranstaltungstermine und Neuigkeiten zu unserer Arbeit veröffentlichen wir regelmäßig auf der Webseite www.lena-berlin.de

Leyla Ibrahimova
Projektkoordinatorin LeNa

BEITRAG

LeNa



- die fachliche Verbindung und Kooperation zwischen Freiwilligenagenturen (FA) und Stadtteilzentren (STZ) ausbauen

- die Integration von Geflüchteten unterstützen

- die Kompetenzen von Migrant*innen als gesellschaftliche Akteure einbeziehen

- die Erfahrungen der STZ und FA in die Breite tragen

- Stadtteilzentren und Freiwilligenagenturen bei ihrer nachhaltigen interkulturellen Öffnung (IKÖ) konzeptionell unterstützen

- Praktische Schritte zur Förderung der IKÖ erarbeiten

- Inklusion und Beteiligung von Menschen mit Flucht- wie Migrationshintergründen wirksam fördern

Befragungsphase und Entstehung von Modulen der IKÖ-Promotor*innen-Ausbildung

Als zivilgesellschaftliche Akteure und wichtige Organisationen im bürgerschaftlichen Engagement wirken die Stadtteilzentren (STZ) und Freiwilligenagenturen (FA) an der Gestaltung der pluralistischen, vielfältigen und toleranten Gesellschaft auch mit. Die interkulturelle Ausrichtung der Angebote und Aktivitäten in den öffentlichen Einrichtungen ist dabei ein Ansatz, der gerade wegen der aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen an besonderer Relevanz gewonnen hat. Was bedeutet in diesem Sinne die Interkulturelle Öffnung in den einzelnen Arbeitsfeldern der STZ und FA?

Um die Erfahrungen und Aktivitäten zur Interkulturellen Öffnung in den Berliner Stadtteilzentren und Freiwilligenagenturen kennen zu lernen, wurde ein Gesprächsleitfaden mit konkreten Fragen erarbeitet und somit das Projekt LeNa in die empirische Phase der Vor-Ort-Besuche getragen. Seit Projektstart wurden bereits 13 STZ und FA im Jahr 2018 zur IKÖ befragt. Über den Fragebogen sollte der Stand zur IKÖ der öffentlichen Einrichtungen aus ihrer eigenen Wahrnehmung heraus erfasst werden. Darüber hinaus stand der persönliche Austausch, die Vorstellung der neuen Projektangebote und Möglichkeiten zur Vernetzung mit ihrer Arbeit auch im Mittelpunkt. Zum Kennenlernen der lebendigen Praxis und zur Analyse der Situation vor Ort lauteten mögliche übergeordnete Fragestellungen folgendermaßen:

- Sind bisher in der Einrichtung Projekte zur Interkulturellen Öffnung durchgeführt worden?
- Wie werden Menschen mit Migrationshintergrund durch Ihre Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen angesprochen? Welche Aktivitäten und Produkte entstehen daraus?
- Worin sehen Sie die größten Herausforderungen im Interkulturellen Öffnungsprozess?
- Wird es angestrebt, den Anteil von Menschen mit Migrationserfahrung in der Mitarbeiterschaft zu erhöhen?
- Ist die Vernetzung mit Migrantenorganisationen und anderen Akteuren der Integrationsarbeit umgesetzt? Gibt es konkrete Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen?

Wichtig war bei der IKÖ-Analyse vor allem zu erfahren, was sich die dortigen Mitarbeiter*innen an Unterstützung und Wissen wünschen, um mit diesem immer wichtiger werdenden Thema in einer sich immer weiter globalisierenden Welt umgehen zu können. Es wurde abschließend festgestellt, dass sich die STZ und FA in den letzten Jahren zunehmend in der Interkulturellen Öffnung engagiert, diverse Angebote entwickelt, viele Erfahrungen gesammelt und sichtbare Erfolge erzielt haben. Da aber der Veränderungsprozess in Bezug auf IKÖ als kontinuierliche Aufgabe zu verstehen und nicht durch eine einzelne Maßnahme zu erreichen ist, deutet der Stand der Interkulturellen Öffnung auf den verschiedenen Ebenen – *der strukturellen, fachlichen und persönlichen Ebene* – auf die noch bestehenden Lücken hin. Daran gilt es weiter zu arbeiten.

Was bedeutet
Interkulturelle Öffnung
in den einzelnen Arbeits-
feldern der Stadtteilzentren
und Freiwilligenagenturen?

Interkulturelle Öffnung:

- Strukturelle Ebene
- Fachliche Ebene
- Persönliche Ebene

Auf der *strukturellen Ebene* zeigt sich der Grad interkultureller Öffnung im Leitbild, in der Satzung, der Öffentlichkeitsarbeit, der Organisations- und Personalpolitik. Auf dieser Ebene haben die öffentlichen Einrichtungen mit ihren Leitlinien zur Interkulturellen Öffnung und mit dem Leitbild, offen zu sein für alle Kulturen und Nationalitäten, sowie mit einer auf Vielfalt ausgerichteten Öffentlichkeitsarbeit einiges anzubieten. Im Bereich der Personalpolitik und der Beteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte an den Strukturen der Institutionen bleibt noch viel zu tun.

Auf der *fachlichen Ebene* (Fortbildungen, Angebote, Aktivitäten, Methoden) spielen allmählich bei konzeptionellen Überlegungen interkulturelle Fragestellungen eine wichtige Rolle und werden Personen mit Migrationshintergrund durch erstellte Plakate, mehrsprachige Flyer etc. gezielt als Teilnehmer*innen angesprochen.

Auf der *persönlichen Ebene*, die sich auf Haltungen, Werte, Einstellungen und den bewussten Umgang mit Vorurteilen bezieht, geben die Einrichtungen diese durch ihr Leitbild an die Mitarbeiter*innen weiter: Toleranz, Offenheit und Vielfalt und die Verpflichtung, sich mit ihrer Arbeit für den Abbau sozialer, struktureller und institutioneller Diskriminierung einzusetzen.

Mit all diesem Wissen wurde LeNas erste IKÖ-Promotor*innen-Ausbildung von Oktober bis Dezember 2018 konzipiert und dabei versucht, sie methodisch-inhaltlich möglichst bedarfs- und handlungsorientiert zu gestalten. Viele sehr engagierte und motivierte Mitarbeitende der unterschiedlichen Organisationen haben sich um die Teilnahme beworben. Ihre Bewerbungen spiegelten sowohl gesellschaftspolitisches Engagement als auch eine starke Motivation wider, sich mit dem Themenkomplex IKÖ vertiefend zu beschäftigen und für eine gerechtere Gesellschaft weiter zu professionalisieren.

Die Qualifizierung war modular aufgebaut und setzte einen Selbstreflexionsprozess in Gang, der auch eine Befassung mit den Themen Diversität, Diskriminierung, Rassismus und Machtstrukturen beinhaltete. Im Laufe der Ausbildungsreihe wurden die Teilnehmer*innen ermächtigt, sich mit den bestehenden Strukturen in Bezug auf Interkulturelle Öffnung kritisch auseinanderzusetzen, ihre Handlungsoptionen zu entwickeln und praktische Fähigkeiten und Kenntnisse auszubauen, die im Umgang mit der kulturellen Vielfalt benötigt werden.

Mit diesem Handbuch wollen wir die Inhalte unserer IKÖ-Promotor*innen-Ausbildung und die Ergebnisse des ersten Verlaufsjahres des Projektes LeNa für eine breitere Öffentlichkeit zugänglich machen. Wir würden uns freuen, wenn dieses Handbuch Sie nun für Ihre eigene IKÖ-Aktivitäten inspiriert.

3 Module – 6 Schritte zur Interkulturellen Öffnung (IKÖ) IKÖ-Promotor*innen-Ausbildung

Wissenschaftliche Leitung: *Elizabeth Beloe*

Im Rahmen des LeNa Projektes und zur Verbesserung des interkulturellen Zusammenlebens und -arbeitens in den Freiwilligenagenturen (FA), Stadtteilzentren (STZ), Quartiersmanagement (QM) für eine weltoffene und vielfältige Stadt Berlin wurde die Promotor*innenausbildung zur IKÖ durchgeführt und die Teilnehmenden bei der Aufarbeitung von interkulturellen Stereotypen, Vorurteilen und Konflikten unterstützt.

Die folgenden Themen wurden in 3 Modulen mit je 2 Tagen bearbeitet:

Modul 1

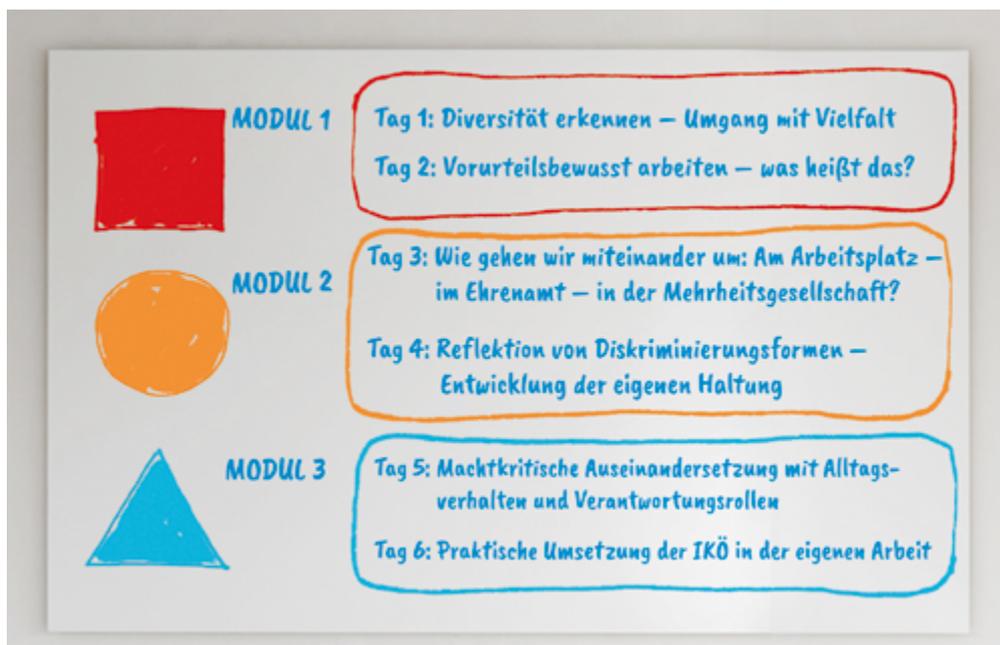
- Diversität erkennen – Umgang mit Vielfalt
- Vorurteilsbewusst arbeiten – was heißt das?

Modul 2

- Wie gehen wir miteinander um: Am Arbeitsplatz – im Ehrenamt – in der Mehrheitsgesellschaft?
- Reflektion von Diskriminierungsformen – Entwicklung der eigenen Haltung

Modul 3

- Machtkritische Auseinandersetzung mit Alltagsverhalten und Verantwortungsrollen
- Praktische Umsetzung der IKÖ in der eigenen Arbeit – Changemanagement-Tools



Modul 1

Diversität erkennen – Umgang mit Vielfalt Vorurteilsbewusst arbeiten – was heißt das?

Worum geht es?

Berlin als weltweites Sinnbild für Freiheit, Offenheit und Toleranz besteht aus kultureller, religiöser und sozialer Vielfalt. Noch immer sind Menschen mit Migrationsgeschichte/Migrationsvordergrund in der Gesellschaft, auf der Arbeit, bei den Behörden strukturell benachteiligt und Diskriminierung ausgesetzt: Sie haben schlechtere Chancen auf eine gute Arbeitsstelle oder auf eine Wohnung und erleben auch Nachteile bei der Gesundheitsversorgung. Wir alle haben unsere Bilder und Stereotype, an denen wir uns im Alltag oder im Leben orientieren. Welche Hautfarbe hat eine Person? Ist die Person ein Migrant oder nicht? Benutzt sie einen Rollstuhl? Ist sie ein Mann oder eine Frau? Alt oder jung? Groß oder klein? Sie ahnen bereits, wohin dieses Gedankenspiel im gesellschaftlichen Leben führt: Hinterfragen wir im Alltag jedoch kritisch, woher wir unsere Informationen bekommen? Erhalten wir die Information von Medien, aus persönlichem Kontakt? Woher kommt unser Wissen? Was hat all dies mit unserer Identität zu tun? Erkennen wir, dass die Wirklichkeit vielfältiger und komplizierter ist? Erkennen wir, dass wir Menschen aufgrund bestimmter Merkmale schnell und automatisch in soziale Gruppen einordnen? Verlieren wir manchmal den Blick, um Dinge nachzufragen? Warum ist das so?

Dieses Phänomen führt dazu, dass Menschen nicht nach ihren Fähigkeiten beurteilt werden, sondern durch Vorurteile und Stereotype eingeordnet werden und dass so wertvolle Potenziale übersehen werden, was schwere gesellschaftliche und wirtschaftliche Auswirkungen hat. Diversität „bezeichnet die Verschiedenheit, Ungleichheit, Andersartigkeit und Individualität, die durch zahlreiche Unterschiede zwischen Menschen entsteht.“ (Aretz/Hansen 2003, S.9) Somit wollen wir auch durch die Promotor*innen-Ausbildung Vielfalt in den verschiedenen Organisationen in Berlin und Deutschland fördern.

Diversität und Vielfalt erkennen bedeutet, in diesen Trainings Wahrnehmung, Anerkennung, Gleichbehandlung und Wertschätzung aller Menschen, unabhängig ihrer Herkunft, ihres Geschlechts, ihres Alters, ihrer sexuellen Orientierung oder ihrer Religion für ein friedliches, gesellschaftliches Zusammenarbeiten und Leben zu fördern. Dazu gehören auch Wörter wie Pluralität, Unterschied, Offenheit und Vielfältigkeit.

Wo setzen wir an?

Die Umsetzung von Vielfalt/Diversity hat zum Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Kolleg*innen sollen Wertschätzung erfahren - unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Wir haben uns als Individuum und als Kollektiv mit der Bedeutung von Diversität auseinandergesetzt. Die Anerkennung und Förderung dieser vielfältigen Potenziale schaffen Vorteile in den Organisationen. Diversität soll von allen als positive Ressource betrachtet werden. Wir setzen uns für eine tolerante Arbeitsatmosphäre ein und schaffen ein Bewusstsein für Verschiedenheit.

DIVERSITY

PLURALITÄT / UNTERSCHIED

(Interessen anregen statt Neugier bedienen)
Anreicherung d. Wissens
Erfahrungsspektrum
Kultur / Gesellschaft / ...

Gebote Reue +
Viel Freude

Lebenserfahrung

Kürzung zum Erfolg
(Austausch v. Best Practices)

Beitrag sein, Dinge, die zu wachen als Risiko

Vielfalt von Erfahrungen

Vielfalt bereichert immer!

VIelfältigkeit LEBEN

potenzielle

Offen für Unterschiede
positiver Mehrwert

Diversity als Ansatz: Offenheit
Diversity ist immer & überall
denkt auf allen Ebenen

Offenheit

REICHTUM BEREICHE

Gewinn Vielfalt
Durch Pluralität der Gesellschaft

Bereiche

Waches Interesse

Übergang
VONEINANDER LERNEN

Bereicherung (Ergänzung)

Zusammenleben / Gemeinsam

Synthese

Vielfalt

Toleranz vom Anderssein

Toleranz

Aushalten von Unterschieden

TOLERANZ VON ANDERSARTIGKEIT

Konflikt

Kultur

Multi

Global

Konflikt

Methode: Gruppenarbeit anhand der 6-Hüte Methode

Diese Methode geht davon aus, dass durch Selbstreflexion Probleme aus verschiedenen Perspektiven bzw. von verschiedenen Seiten betrachtet werden, um Lösungen zu finden. Die Teilnehmer*innen haben sechs symbolische Hüte zur Verfügung und jeder Hut symbolisiert eine Denkrichtung/Betrachtungsperspektive.



Der weiße Hut steht für Objektivität und Neutralität, Ansammlung von Informationen ohne sie zu werten. Die Arbeitsfragen dazu lauten: Wie stellt sich die Gesamtsituation in Bezug auf die Diversität in den verschiedenen Organisationen dar? Wie ist die Arbeit organisiert?

Der rote Hut steht für die subjektiven Meinungen und die Konzentration auf Gefühle. Fragen hierbei sind z.B. wie empfinden Sie die Situation am Arbeitsplatz? Was finden Sie gut?

Der schwarze Hut benennt alle sachlichen Argumente, kritisches Denken, Risikobetrachtung, Probleme, Skepsis, Kritik und Ängste, z.B. Was spricht dagegen, Diversität in Ihrer Organisation umzusetzen?

Der gelbe Hut steht dafür, positive Aspekte aus einer möglichst objektiven Sicht zu erkennen. Chancen und Pluspunkte, also alle Aspekte, die für Diversität sprechen. z.B. Was spricht dafür, Menschen mit verschiedenen Hintergründen einzusetzen?

Der grüne Hut steht für neue Ideen, Kreativität und für Wachstum. Organisationen sollten möglichst viele Alternativen in Betracht ziehen. Der grüne Hut befähigt dazu, über das hinauszudenken, was bereits getan wird, z.B. Wie sieht der Idealfall im Bereich Diversität aus und wie kann er erreicht werden?

Der blaue Hut steht für Kontrolle und Organisation des gesamten Denkprozesses, z.B. für Organisationsentwicklung und für einen Begleitprozess.



Die Transfer-Frage: Was heißt das für meine Organisation?
Was heißt das für mich in meiner Rolle/ Funktion/ Verantwortung?

Modul 2

Umgang miteinander am Arbeitsplatz – im Ehrenamt – in der Mehrheitsgesellschaft

Worum geht es?

Die Aufnahme von über einer Million geflüchteter Menschen in Deutschland seit Sommer 2015 wäre ohne das zivilgesellschaftliche Engagement von vielen Menschen kaum möglich gewesen. Grundsätzlich ist Engagement von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund eine Möglichkeit, sich am gesellschaftlichen Leben zu beteiligen und dieses auch zu gestalten. In diesem Teil haben wir über Grundsatzfragen im Ehrenamt diskutiert. Warum Engagement? Für wen? Wie sieht Diversität in Ehrenamt aus? Was will ich mit meinem Ehrenamt erreichen? Wen will ich erreichen? Wer oder was hilft mir dabei? Was macht ein gutes Arbeitsklima aus? Wie kann man die Bedürfnisse der EA und Mitarbeitenden zusammenbringen? Wie sieht Zusammenarbeit im Ehrenamt aus? Was bedeutet Ehrenamt? Wo sind die Grenzen im Ehrenamt? Menschen mit Migrationshintergrund engagieren sich ebenso wie Menschen ohne Migrationshintergrund.

Wo setzen wir an?

Wir setzen uns dafür ein, dass Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund selbstverständlich ist und dass Vielfalt im Engagement eine Win-win-Situation für die Gesellschaft erzeugt. Das Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund stärkt gleichberechtigte Teilhabe, ermöglicht Mitgestaltung und Beteiligung und unterstützt in diesem Sinne Integration. Die Verantwortung für das Zusammenleben wächst, wenn gesellschaftliche Partizipation und Teilhabe möglich sind. Dazu müssen soziale Ungleichheiten, Strukturen und Haltungen der Ausgrenzung überwunden werden. Dies gilt auch für Strukturen des freiwilligen Engagements, in denen Migrant*innen in manchen Bereichen unterrepräsentiert sind.

Methoden

In Kleingruppen wurde das Thema Engagement diskutiert. Folgende drei Fragen und Aufgaben wurden bearbeitet:

- Warum Engagement?
- Umgang mit Stress und Burnout-Prävention im Ehrenamt?
- Womit sind wir zufrieden? Was ist gut und kann so bleiben?



Die Transfer-Frage: Was sollte sich bei meiner Organisation ändern, um eine gesellschaftliche Vielfalt (Diversität) von Engagementsangeboten für Interessierte anbieten zu können?

Wie sieht Diversität im Ehrenamt aus?



Modul 2

Reflektion von Diskriminierungsformen – Entwicklung der eigenen Haltung

Worum geht es?

Ausgehend von der Erkenntnis, dass Bürger*innen in einer Gesellschaft leben, die von sozialer Ungleichheit geprägt ist und in der Diskriminierung bzw. Rassismus eine zentrale Funktion für die Reproduktion von Ungleichheit haben, sehen wir es als eine zentrale Aufgabe an, den Raum für eine Auseinandersetzung mit Migration, Vielfalt, Rassismus und Diskriminierung und der jeweils eigenen Positionierung in diesen Verhältnissen zu schaffen. Es gibt immer verschiedene Formen von Diskriminierung, die sich im Engagement wiederfinden.

Wo setzen wir an?

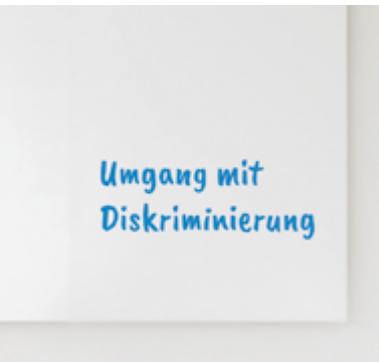
Diskriminieren kann jede*r, es ist sehr wichtig seine eigenen Einstellungen zu hinterfragen. Das Ziel dieses Moduls ist es, Diskriminierungsformen zu erkennen, eine eigene Meinung zu entwickeln und einen Umgang damit zu finden. Diskriminierung muss nicht hingenommen werden. In diesem Modul geht es auch darum, über einige Handlungsansätze im Umgang mit Diskriminierung zu diskutieren. Wie können diejenigen, die von Diskriminierungen betroffen sind, unterstützt werden? Wie lassen sich Diskriminierungen überhaupt erkennen? Und vor allem: Was können wir gegen Diskriminierungen tun?

Methoden: Input/Mini-Lecture und Gruppendiskussion

- Definition: Was bedeutet Diskriminierung?
- Formen
- Theorie
- Praxis
- Was kann ich tun?
 - Latein (discriminare = trennen, unterscheiden)
 - im sozialen Kontext: Benachteiligung von Menschen wegen gruppenspezifischer Merkmale
 - Begriff aus der Soziologie: Funktioniert im Wechselspiel von individueller, institutioneller und struktureller Ebene
 - die Ungleichbehandlung wird dabei nicht nur von Personen (individuelle Diskriminierung), sondern auch von Institutionen (institutionelle Diskriminierung) oder ideologisch ausgeübt.

*Individuelle Ebene

- Bezieht sich auf die Art und Weise, wie wir uns anderen Menschen gegenüber in unserem Alltag verhalten.
- Persönliche Einstellungen, Gefühle und Vorurteile führen zu diskriminierenden Äußerungen und Handlungen auf der persönlichen Ebene zwischen einzelnen Menschen.
z.B. Benachteiligungen von Frauen bei der Bewerbung auf „typische Männerberufe“...sexuelle Belästigung, Mobbing...etc.



***Institutionelle Ebene**

bezieht sich auf Traditionen und Gewohnheiten, auf rechtliche Regelungen oder auf Verfahren, die bestimmte Menschen in unserer Gesellschaft benachteiligen und ausschließen, ohne dass das mit Absicht geschehen muss.

z.B.

- mangelnde Barrierefreiheit in Schulen, an Universitäten
- gesellschaftliche Rollenvorstellungen, z. B. in Bezug auf die Kinderbetreuung
- Frauen in Deutschland verdienen im Durchschnitt immer noch 20 % weniger als Männer
- weniger Frauen in Führungsposition

***Ideologische Ebene**

bezieht sich auf die gesellschaftlich dominante Sichtweise und Darstellung dessen, wer oder was normal, richtig, gut, schön und wertvoll ist – und wer oder was das nicht ist.

- Diese Darstellung findet sich in den Medien, in der Politik und in unserer Alltagssprache
- Die Art und Weise, wie etwas dargestellt wird und wie über bestimmte Menschen gesprochen wird, verweist auf die zugrundeliegenden Weltbilder, verinnerlichte Rollenvorstellungen, ungeschriebene Normen und Wertvorstellungen.
- z.B. Berichterstattung über kriminelle Ausländer*innen?
- Asylsuchende werden meist als Schwarze Menschen dargestellt?
- Darstellung von älteren Menschen als „Last“, Rede von der Überalterung der Gesellschaft
- Gleichgeschlechtliche Liebe kommt in Lehrbüchern nicht vor, sie gilt noch nicht als normal...
- Im Fernsehen sehen wir kaum Menschen mit Behinderungen als Nachrichtensprecher*innen oder Moderator*innen

Was kann ich tun?

- Wissensvermittlung
- Nicht verallgemeinernd, sondern über eigene Standpunkte und Erfahrungen sprechen!
- Einstellungsveränderung
- Strukturveränderung ggf. Justierung
- Diversity-Kompetenz-Schulungen für alle!!!
- (Anti)Diskriminierung als Mainstreamthema
- Antidiskriminierung als Selbstverständnis
- Rechtliche Vereinbarungen etablieren



Die Transfer-Frage: Welche dominanten Gesellschafts- oder Menschenbilder gibt es in meiner Organisation? Wo kommen sie her?

Modul 3

Machtkritische Auseinandersetzung mit Alltagsverhalten und Verantwortungsrollen

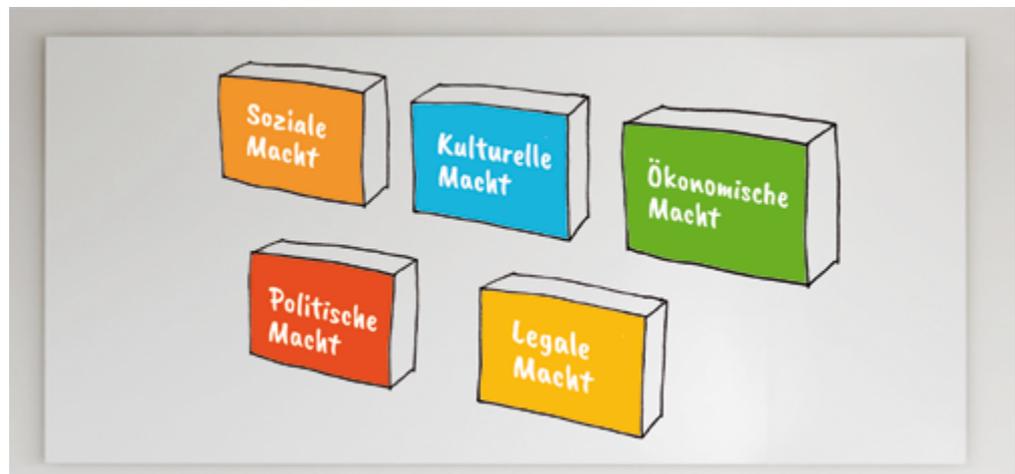
Worum geht es?

Die Chancengleichheit durch interkulturelle Öffnung ist im Leitbild der Stadtteilzentren, Nachbarschaftshäuser, QMs verankert. Doch wie initiiere und steure ich IKÖ auf verschiedenen Ebenen in meiner Organisation? Auf welchen Ebenen setze ich mit welchen Maßnahmen an? Spielt Macht dabei eine Rolle?

Wo setzen wir an?

Neben grundlegenden Definitionen von Macht und den Fragen, welche Arten von Macht es gibt – institutionelle Macht, persönliche Macht – und wie mit Macht umgegangen wird (ethische Aspekte von Macht), ging es um Fragen und Diskussionen, die von den Teilnehmenden direkt in ihrer Berufspraxis eingesetzt werden können. Welche Formen von Macht sind zu erkennen?

Machtkonzepte



Machtbeziehungen in Organisationen

Der Weg

Gruppenarbeit: Voraussetzungen für erfolgreiche IKÖ in meiner Organisation / konkrete Umsetzungsschritte für diese Maßnahmen diskutieren.

- Worin besteht meine Macht im professionellen Kontext?
- Welche Macht nutze ich täglich in meiner Organisation?
- Wie gehen wir mit Macht im interkulturellen Kontext um?



Die Transfer-Frage: Wie macht sich in meiner Organisation die Frage nach der Macht bemerkbar? Wie wird Macht ausgeübt?

Modul 3

Praktische Umsetzung der IKÖ in der eigenen Arbeit – Changemanagement-Tools

Worum geht es?

Die Interkulturelle Öffnung legt ihren Fokus speziell auf Menschen mit Migrationsgeschichte und darauf, Unterschiede von Menschen als Organisationsressourcen zu nutzen. In diesem Teil der Ausbildung befassen wir uns mit den Fragen: Warum brauchen wir Änderung in unserer Organisation? Welche Strategien und Instrumente sind für diesen Prozess der Öffnung notwendig? Insbesondere sind die folgenden Bereiche von Organisationen angesprochen:

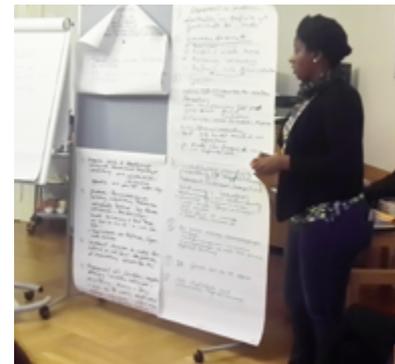
- Personalentwicklung
- Organisationsentwicklung (Strukturen, Mitarbeitende, Aufgaben)
- Qualitätsmanagement/Entwicklung
- Projektmanagement
- Changemanagement

Wo setzen wir an?

Die Bedürfnisse der Teilnehmenden werden in den Mittelpunkt gestellt: Was benötigen Sie um den Prozess praktisch zu gestalten (Changemanagement Tools, Prozessbegleitung der IKÖ)? Konkrete Strategien bzw. Instrumente werden vorgestellt und es wird über eine Handlungsanleitung zum Vorgehen (Checklisten) diskutiert.

Der Weg

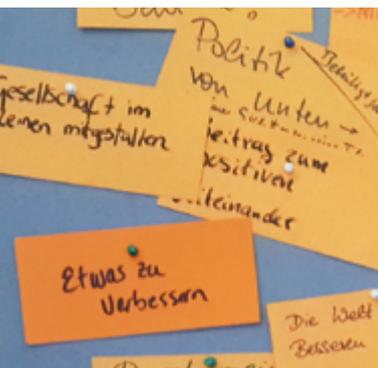
Eine praktische Strategie und ein Instrument zur Durchführung der IKÖ ist das Konzept des Changemanagements. „Das Konzept des Changemanagements umfasst alle geplanten, gesteuerten und kontrollierten Veränderungen in den Strukturen, Prozessen und (sofern dies möglich ist) in den Kulturen sozio-ökonomischer Systeme. Ein differenziertes Veränderungsmanagement beschäftigt sich u.a. mit Fragen der Organisation, des Personalmanagements, der Unternehmensführung sowie der Kommunikation und Information.“ (vgl.: Thom, Norbert Zaugg, Robert J. Haupt: Kernkompetenzen durch Wissens- und Motivationsmanagement, in: Excellence durch Personal- und Organisationskompetenz, Bern/Stuttgart 2001.) Gezielt wurde das Phasenmodell von Kurt Lewin vorgestellt.





Dieses 3-Phasenmodell geht von folgendem Prinzip aus:

- **Auftauen (Unfreezing)** Vorbereitung auf die Veränderungen, wie Analyse, Information, Motivation; Ein Veränderungsbewusstsein wird initiiert (Ausgangssituation)
- **Bewegen (Changing)** Änderungen werden durchgeführt, Neues wird ausprobiert, Lösungen generiert, Reaktionsweisen werden herausgebildet und dokumentiert. Training wird durchgeführt und Effektivität davon überprüft. (Veränderungsprozess)
- **Einfrieren (Refreezing):** Die Um- und Eingewöhnung an die neue Situation. Stabilisierung und Implementierung der neuen Strukturen. Rückfall vermeiden. Neues Gleichgewicht herstellen (definiertes Ziel)



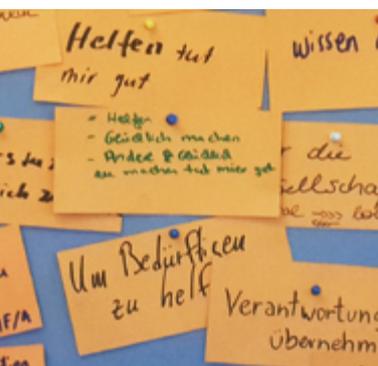
Veränderungsprozesse gehen auch mit Herausforderungen einher.

Die Teilnehmer*innen tauschen sich über mögliche Herausforderungen aus, die beim Prozess auftreten können:

- Sorgen um die eigene Zukunft
- Unklare Zielsetzung und Methoden
- Fehlende Treiber und Promotor*innen in der Organisation
- Verdeckte Machtkämpfe (Angst um Machtverlust kann Konflikte befeuern)
- Es fehlen Ressourcen (z.B. Personal, Zeit, Budget, Know-how, methodische und konzeptionelle Kompetenz, Macht und Einfluss, Vernetzung in die Hierarchien, Unterstützung durch die Führungsspitze)
- Kritiker*innen in der Organisation



*Die Transfer-Frage: Wie sieht mein „System“ (meine Ansprechpartner*innen und Handlungsmöglichkeiten) innerhalb der Organisation zur Entwicklung und Implementierung einer IKÖ-Strategie aus? Wer ist zu beteiligen? Wen und welche Bereiche der Organisation brauche ich?*



Glossar

Diskriminierung

Unter Diskriminierung versteht man die merkmalsbezogene Benachteiligung oder Herabwürdigung von Individuen oder Gruppen. Diskriminierung kann unterschiedliche Formen annehmen: Sie reicht von der unüberlegten, beleidigenden Äußerung über bewusstes Ignorieren und Willkür bis hin zu gewalttätigen Übergriffen. Sie umfasst individuelle Verhaltensweisen wie auch Formen der Benachteiligung ganzer Bevölkerungsgruppen durch staatliche Organisationen und Einrichtungen.

Quelle: www.diversity.uni-freiburg.de/Lehre/Glossar

Diversity/Diversität

Diversität bezeichnet die Verschiedenheit, Ungleichheit, Andersartigkeit und Individualität, die durch zahlreiche Unterschiede zwischen Menschen entsteht. (Aretz/Hansen 2003, S. 9) Aus einer soziologischen Perspektive dient der Begriff Diversität oder auch Diversity (engl.) zur Beschreibung der Vielfalt von Menschen bzw. Gruppen, die sowohl gruppenspezifische wie individuelle Unterscheidungsmerkmale umfasst. In der Regel werden unter Diversität Merkmale wie ethnische Zugehörigkeit, soziale Herkunft, Geschlechtszugehörigkeit resp. [geschlechtliche] Identität, aber auch Behinderung, Alter, Religion u. Ä. gefasst, wobei die Perspektive um vielfältige weitere individuelle Merkmale wie z.B. Wahrnehmung oder Belastbarkeit erweiterbar ist.

Quelle: www.uni-paderborn.de/universitaet/genderportal/gender-glossar/diversitaetdiversity

Diversity-Kompetenz

Diversity-Kompetenz umfasst verschiedene soziale und kommunikative Kompetenzen. Sie zielt darauf ab, gesellschaftliche Ausschlussmechanismen wie Rassismus, Homofeindlichkeit oder Sexismus zu erkennen und damit umzugehen. Hierbei spielt die Fähigkeit, sich selbst und andere in ihrer Unterschiedlichkeit und in ihren Gemeinsamkeiten wahrzunehmen und zu respektieren, eine zentrale Rolle. Diversity-Kompetenz bedeutet demnach auch, selbstreflexiv mit eigenen gesellschaftlichen Positionierungen und Privilegien umzugehen.

Quelle: www.diversity.uni-freiburg.de/Lehre/Glossar

Diversity Management

Unter Diversity Management wird im Allgemeinen die Anerkennung und Nutzbarmachung von Vielfalt in Organisationen verstanden. Hierzu zählen alle Maßnahmen und Initiativen, die die Vielfalt bewahren, erhöhen und wertschätzen und als Ressource für den Erfolg bewusst nutzen. Für die Organisationen bedeutet dies ein ausdrückliches Bekenntnis zur Vielfalt ihrer Beschäftigten. Alle Einrichtungen und Institutionen sollen es als ihre Aufgabe verstehen, eine Organisationskultur zu schaffen und zu pflegen, in der die Gleichheit in der Vielfalt wertgeschätzt und als Bereicherung im Team angesehen wird.

Quelle: www.diversity.uni-freiburg.de/Lehre/Glossar

Gleichberechtigung

Gleichberechtigung bezeichnet die rechtliche und formale Gleichbehandlung von Individuen oder Gruppen, die zum Beispiel aufgrund von Geschlecht, sexueller Orientierung, Glauben oder sozialer Herkunft benachteiligt oder sogar ausgeschlossen werden.

Quelle: www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/fileadmin/chancenvielfalt/pdf/2018-02-07_Diversity_Glossar.pdf

Institutionelle Diskriminierung

Der Begriff der institutionellen Diskriminierung bezeichnet die Einbettung von Diskriminierung in organisatorische Strukturen. Er macht deutlich, dass Diskriminierung nicht nur das Ergebnis von individuellen Vorurteilen und Handlungen sein kann, sondern auch von Strukturen und Verfahren in Organisationen. So können beispielsweise bestimmte Vorschriften oder eingelebte Routinen Menschen ausschließen oder benachteiligen.

Quelle: www.diversity.uni-freiburg.de/Lehre/Glossar

Interkulturelle Kompetenz

Interkulturelle Kompetenz ist die Fähigkeit, effektiv mit Menschen, die über andere kulturelle Hintergründe verfügen, zu interagieren und zusammenzuarbeiten. Sie bezieht sich auf das Wissen über kulturspezifische Besonderheiten anderer Kulturkreise und umfasst auch die Fähigkeit eines konstruktiven Umgangs mit der kulturellen Diversität.

Quelle: www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/fileadmin/chancenvielfalt/pdf/2018-02-07_Diversity_Glossar.pdf

Interkulturelle Öffnung

Der Begriff „Interkulturelle Öffnung“ bezeichnet die interkulturelle Ausrichtung eines Unternehmens, einer Einrichtung oder Organisation. Dabei werden verschiedene Bereiche beeinflusst, so zum Beispiel der strukturelle Aufbau, der organisatorische Ablauf und die einzelnen Arbeitsprozesse. Wichtig ist hierbei, Hindernisse für kulturelle und ethnische Minderheiten abzubauen.

Quelle: www.ikud.de/glossar/interkulturelle-oeffnung-definition.html

Migrationshintergrund

Der Begriff Migrationshintergrund umfasst sowohl zugewanderte Personen als auch in Deutschland geborene Menschen, die aufgrund eines zugrundeliegenden Verständnisses einer Generationenfolge dieser statistischen Gruppe zugerechnet werden. Die Mehrheit der Menschen mit Migrationshintergrund sind deutsche Staatsbürger*innen. Dem Statistischen Bundesamt zufolge hat eine Person einen Migrationshintergrund, „wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde“. Der Begriff Migrationshintergrund ist in erster Linie ein statistischer Begriff. Wenngleich der Begriff des Migrationshintergrunds nur ein statistischer Kunstbegriff ist, ist er politisch stark aufgeladen. In dieser Verwendung suggeriert er, Menschen mit Migrationshintergrund seien eine homogene Gruppe, die sich zudem durch eine „Andersartigkeit“ gegenüber Menschen ohne Migrationshintergrund auszeichne. Oft wird dabei der Migrationshintergrund mit einer Prägung durch eine ethnische Herkunft oder bestimmte kulturelle Werte und Normen gleichgesetzt.

Quelle: www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Glossar/Migrationshintergrund.html

Rassismus

„Der Rassismus ist eine Ideologie, eine Struktur und ein Prozess, mittels derer bestimmte Gruppierungen auf der Grundlage tatsächlicher oder zugeschriebener biologischer oder kultureller Eigenschaften als wesensmäßig andersgeartete und minderwertige ‚Rassen‘ oder ethnische Gruppen angesehen werden. In der Folge dienen diese Unterschiede als Erklärung dafür, dass Mitglieder dieser Gruppierungen vom Zugang zu materiellen und nicht-materiellen Ressourcen ausgeschlossen werden. Gegen den Rassismus zu kämpfen heißt also nicht, gegen Individuen zu kämpfen, sondern den Praktiken und Ideologien entgegenzutreten, durch die der Rassismus in den kulturellen und sozialen Beziehungen seine Wirkung entfaltet.“

Quelle: Philomena Essed, „Multikulturalismus und kultureller Rassismus in den Niederlanden“, in: Institut für Migrations- und Rassismusforschung (Hrsg.): Rassismus und Migration in Europa: Beiträge des Kongresses „Migration und Rassismus in Europa“, Hamburg, 26. bis 30. Sept. 1990. Hamburg 1992, S. 375.

Literatur-Hinweise

Göhlich, Michael (Hrsg.); Weber, Susanne Maria (Hrsg.); Öztürk, Halit (Hrsg.); Engel, Nicolas (Hrsg.) (2012): Organisation und kulturelle Differenz. Diversity, Interkulturelle Öffnung, Internationalisierung. [Beiträge der Kommission Organisationspädagogik]. Wiesbaden: Springer VS, 251 S.

Handschuck, Sabine/ Schröer, Hubertus (2002): Interkulturelle Orientierung und Öffnung von Organisationen. Strategische Umsetzung und Beispiele der Umsetzung. In: neue praxis, Heft 2

Hunger, Uwe/Metzger, Stefan (Hrsg.) (2013): Interkulturelle Öffnung auf dem Prüfstand - Neue Wege der Kooperation und Partizipation. Reihe Studien zu Migration und Minderheiten, Band 23, 176 S.

Jung, Rüdiger H./Schäfer, Helmut M. (Hrsg.) (2003): Vielfalt gestalten - Managing Diversity, 3. Aufl., Frankfurt a.M./London.

Ogette, Tupoka (2017): exit RACISM – rassismuskritisch denken lernen, Unrast Verlag, 131 Seiten

Schröer, Hubertus (2007): Interkulturelle Öffnung und Diversity Management. Konzepte und Handlungsstrategien zur Arbeitsmarktintegration von Migranten und Migrantinnen. Eine Expertise im Auftrag von anakonde GbR. München.

Struppe, Ursula (2006): Vielfalt fördern, Zusammenhalt stärken – Diversity Management am Beispiel der MA 17 der Stadt Wien, in: Bendl, Regine/Hanappi-Egger, Edeltraud/Hofmann, Roswitha (Hrsg.): Agenda Diversität: Gender- und Diversitätsmanagement in Wissenschaft und Praxis, München/Mering: 83–94.

Vanderheiden, Elisabeth/Mayer, Claude-Helène (Hrsg.) (2014): Handbuch Interkulturelle Öffnung. Grundlagen, Best Practice, Tools. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 714 Seiten.

Wächter, Hartmut/Vedder, Günther/Führung, Meik (Hrsg.) (2003): Personelle Vielfalt in Organisationen Trierer Beiträge zum Diversity Management, Band 1, ISBN 3-87988-787-X, Rainer Hampp Verlag, München und Mering

Online-Quellen

Expertise. Diversität, Inklusion, Integration und Interkulturalität – Leitbegriffe der Politik, sportwissenschaftliche Diskurse und Empfehlung für den DOSB und die dsj (2014):

https://cdn.dosb.de/user_upload/www.integration-durch-sport.de/Service/Info-Material/Expertise_Diversitaet_Inklusion_Integration_Interkulturalitaet.pdf

Freiwilliges Engagement – Das Sozialkapital in einer alternden Zivilgesellschaft. (2013):

https://duepublico2.uni-due.de/servlets/MCRFileNodeServlet/duepublico_derivate_00033633/Fischbach_Diss.pdf

Autor*innenverzeichnis

An der Erstellung dieses Handbuches haben mitgewirkt:

Elizabeth Beloe

Soziologin, Diversity-Trainerin, Lehrbeauftragte an der Berliner Alice Salomon Hochschule, stellvertretende Geschäftsführende Vorsitzende im Bundesverband NeMO e.V., Mitgründerin und Vorsitzende des Dachverbands moveGLOBAL e.V. und aktiv im Bereich Migration und Entwicklungszusammenarbeit.

Leyla Ibrahimova

Politikwissenschaftlerin, Vorstandsmitglied im Dachverband moveGLOBAL e.V., Koordinatorin für Interkulturelle Öffnung der Berliner Stadtteilzentren und Freiwilligenagenturen im Projekt der Landesfreiwilligenagentur Berlin „Lebendige Nachbarschaften - Gemeinsam.Vielfalt.Stärken.“, langjährige Engagierte im Bereich der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit.

Carola Schaaf- Derichs

Diplom-Sozialpsychologin, Organisationsentwicklerin und Management ausbilderin, Geschäftsführerin der Landesfreiwilligenagentur Berlin e.V., Initiatorin bundesweit etablierter Kampagnen im bürgerschaftlichen Engagement, Sprecherrätin im Landesnetzwerk Bürgerengagement Berlin, Sprecherrätin im Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement.

Abdoul Yacoubou

Diplom Wirtschaftsingenieur (FH), Referent für Globales Lernen, Migration und Entwicklung, Geschäftsführung im Dachverband moveGLOBAL e.V.



Impressum

Herausgeber:

**Landes
freiwilligen
agentur
Berlin e.V.**



Schumannstraße 3
10117 Berlin

www.landesfreiwilligenagentur.berlin
www.lena-berlin.de

V.i.S.d.P.: C. Schaaf-Derichs

Illustrationen und Layout: Marcus Mazzoni, www.dezign.it

Kooperationspartner: moveGLOBAL e.V.



Gefördert von der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales aus Mitteln des Landes Berlin

Senatsverwaltung
für Integration, Arbeit
und Soziales



