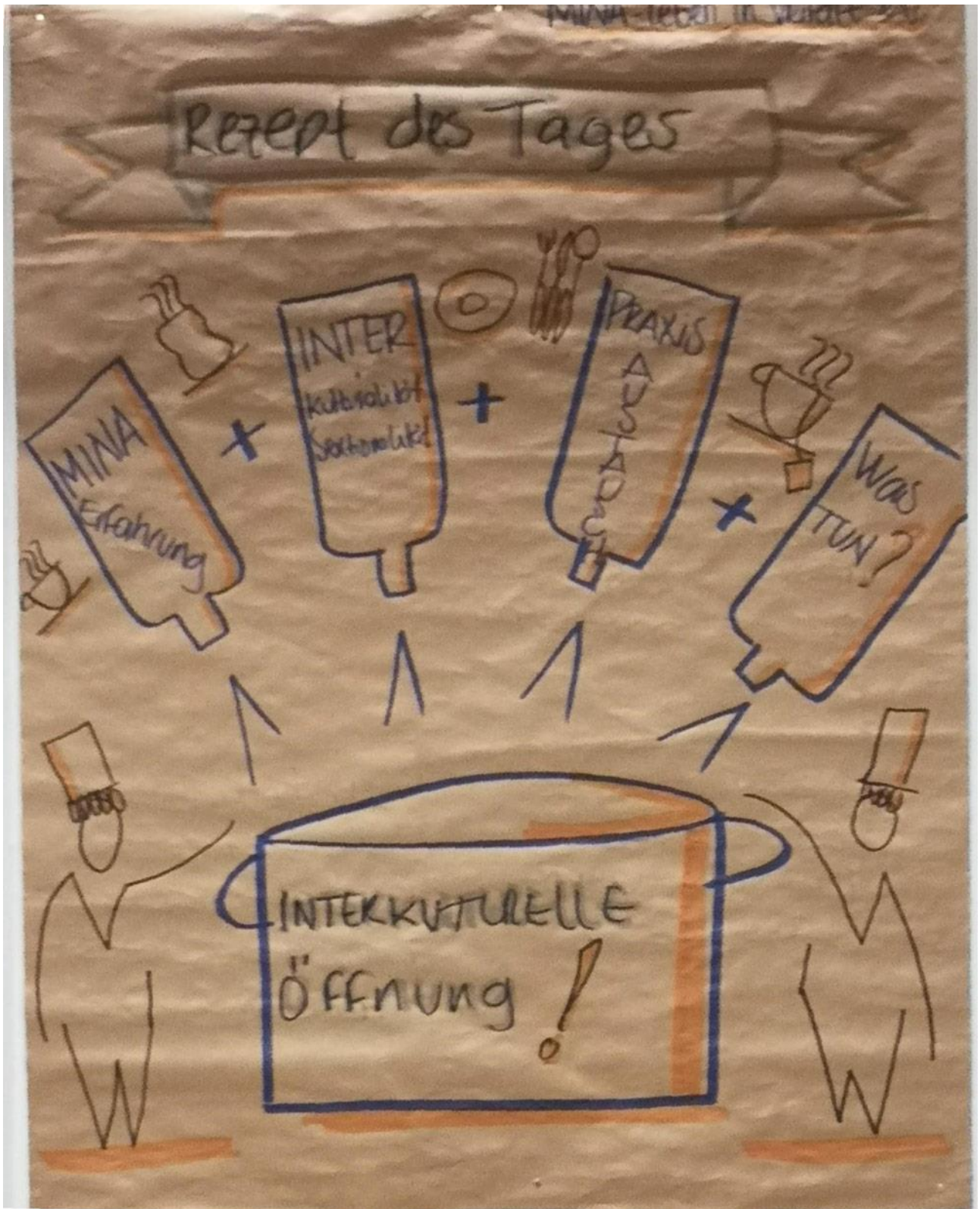


Kennenlernen

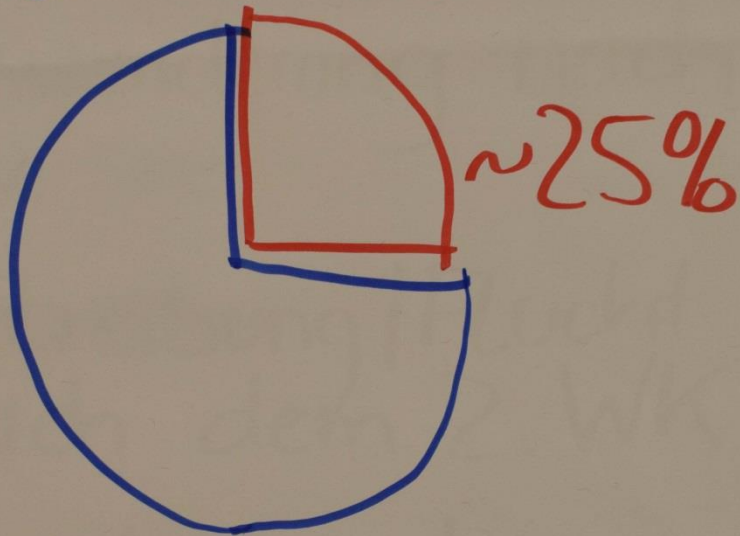
- Wo wohnt ihr?
- Wo habt ihr studiert oder eine Ausbildung gemacht?
- Wo seid ihr geboren?
- Wo sind eure Eltern geboren?



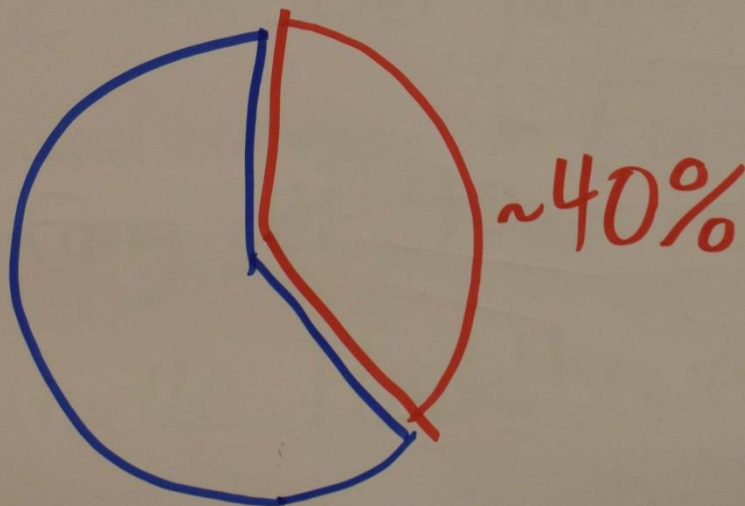
Dynamische Gesellschaft

Migrationshintergrund

(D)



unter 5



2018 Mikrozele

Migration aus/nach D.

Phasen

- Auswanderung nach Übersee
- Vertreibung / Flucht nach dem 2. WK
- Arbeitsmigration seit den 50er Jahren
- Umwälzungen in Europa Anfang der 90er
- Aktuelle Fluchtbewegungen

Migrationshintergrund nach Staaten

Türkei	2 796 000
Polen	2 253 000
Russland	1 366 000
Kasachstan	1 252 000
Rumänien	965 000
Italien	868 000
Syrien	813 000
Griechenland	467 000

Sozialstruktur

ein paar Daten

	ohne Migr.	mit Migr.
Armutgefährdung	11%	27%
working poor	6%	14%
Wohnraum (m ²)	47,6	36,7
Beginn der Pflegebedürftigkeit	72 J.	66 J.
Wegen Krankheit in ärztl. Behandlung (55/60 Jahre)	46%	62%

Menschen mit Behinderung + Migrationshintergrund

- Mikrozensus 2014:
864 000 (statt 2 Mio.)*
- Teilhabebericht 2016:
9,5% (ggü. 16,7% bei Deutschen)
- Inanspruchnahme Reha
(2,2% Ausländer, ggü.
3,7% Deutsche)

* Wansing 2015

BMAS 20

Warum ist das Thema
des Seminars wichtig?

1) für die
Gesellschaft

2) für euch

3) für eure
Institution

Vorerfahrungen
Stereotypen
Perspektiven.



• Welche Merkmale
triggern Stereotypen
bei mir an?

Auf der anderen Seite des Flusses.

Gruppe 1

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Gruppe 2.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Gruppe 3

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

ken-entation

Kulturbegriff

eng
(Absolut: Schönes, Wahres, Gutes)

erweitert

Zweiwertig

geschlossen

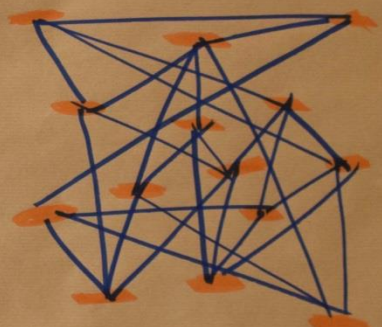
Offen
Mehrwertig.

Politisch

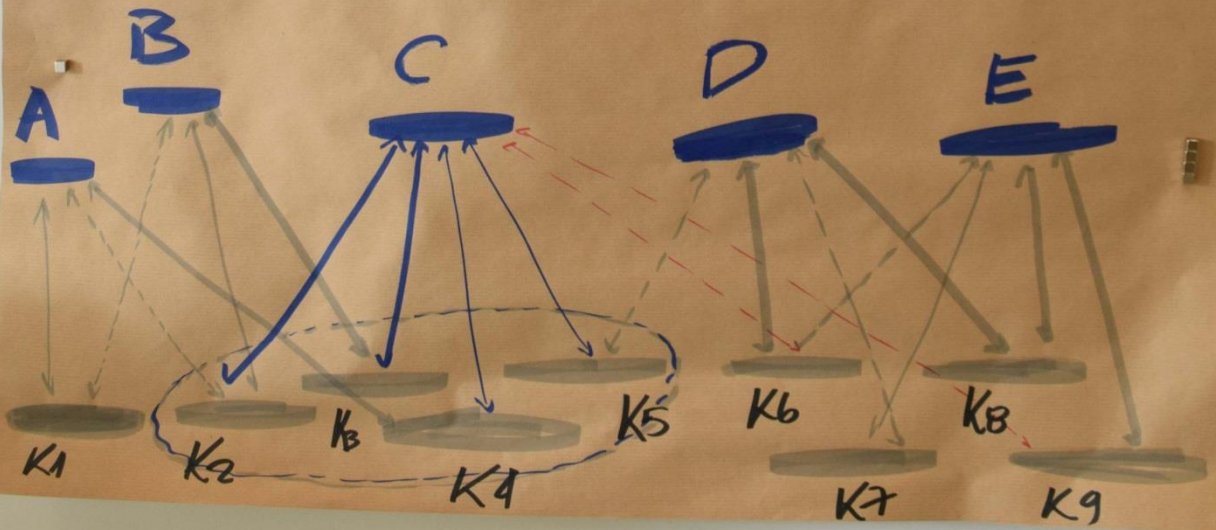
Religiös

Geogra-
fisch

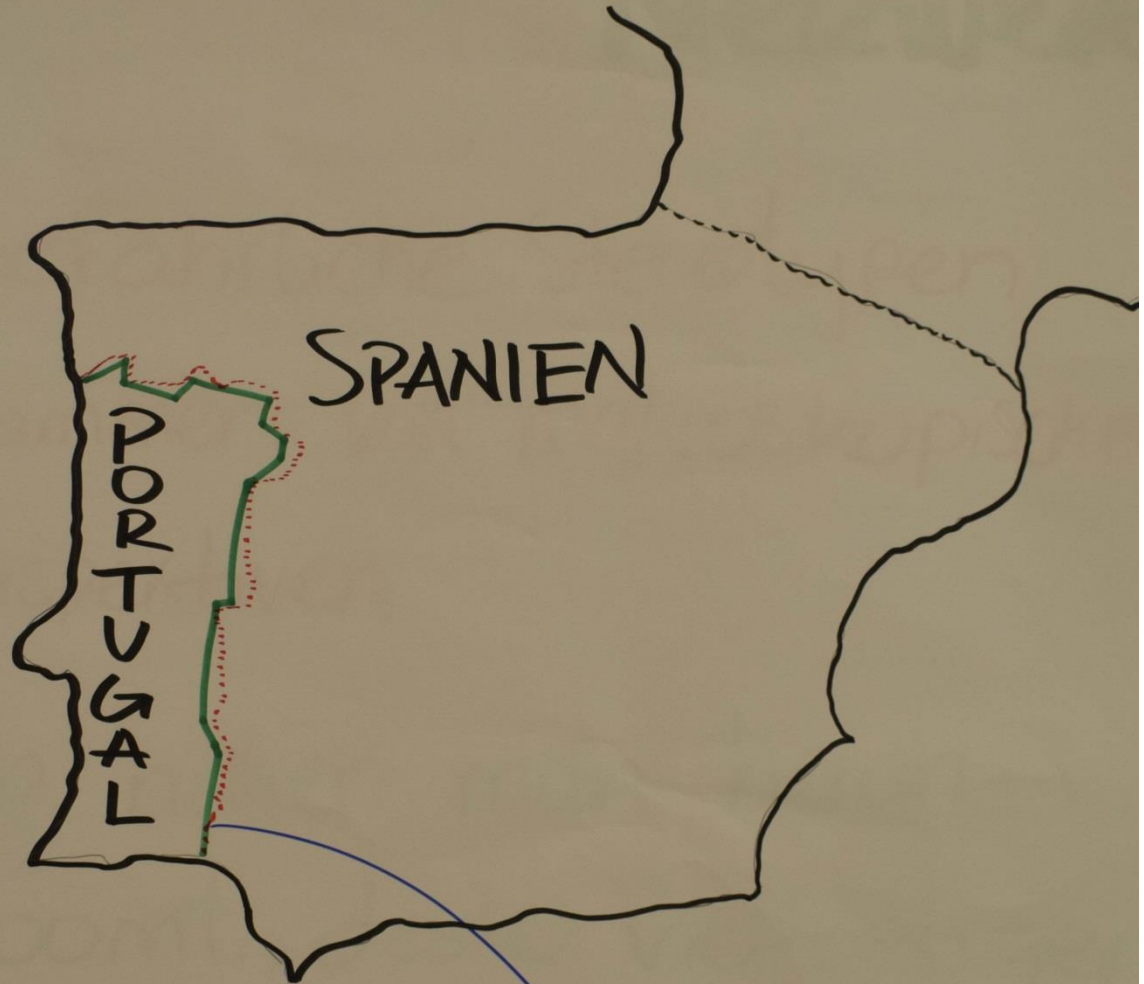
Weitere
Kategorien,
Stellungen



Unscharfe Grenze zwischen "Eigenem" & "Fremdem"



Zooming Container Vs Netzwerk



Länge der Grenze laut:

Spanien: 987 Km.

Portugal: 1214 Km.

Container

Vs

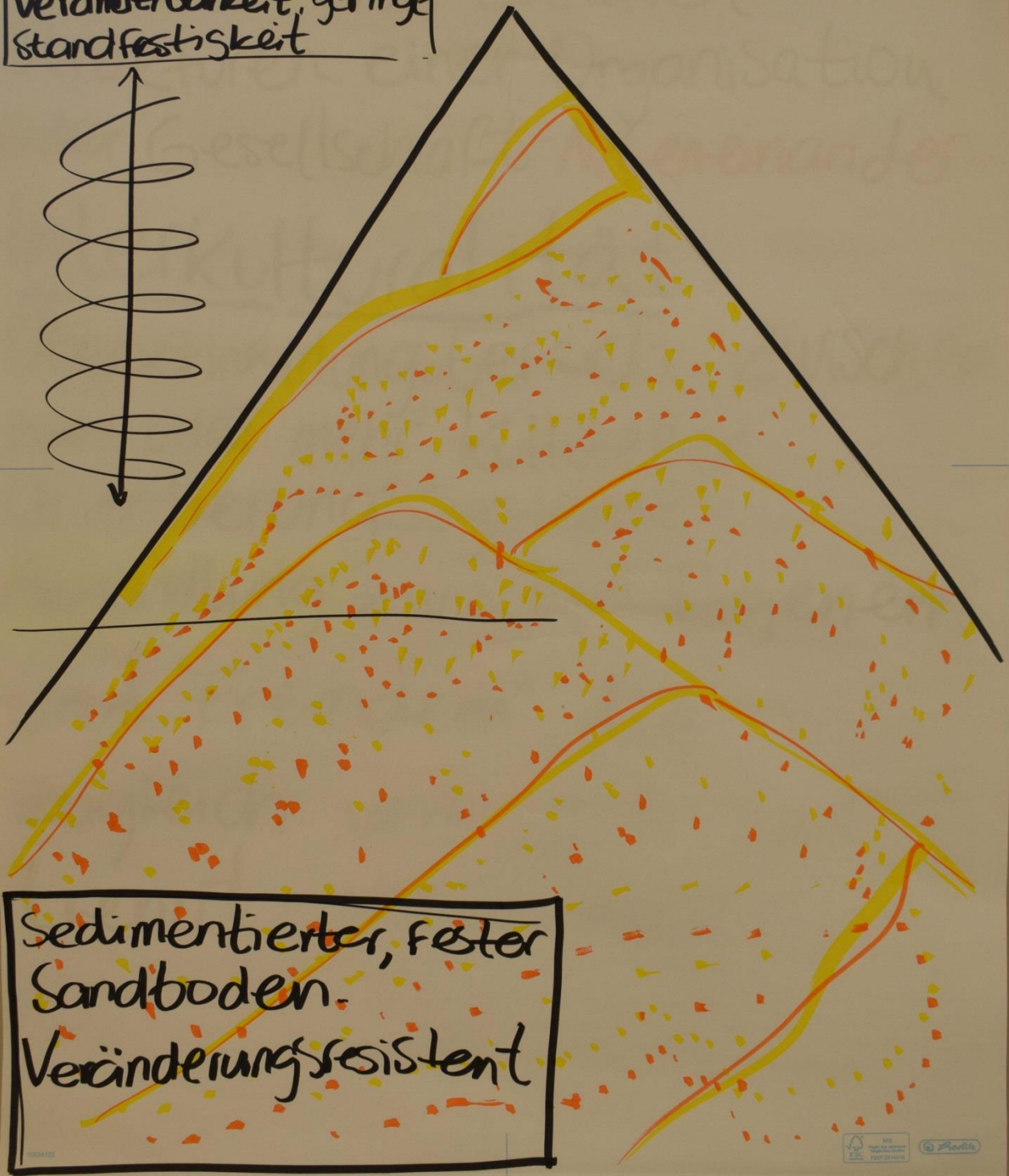
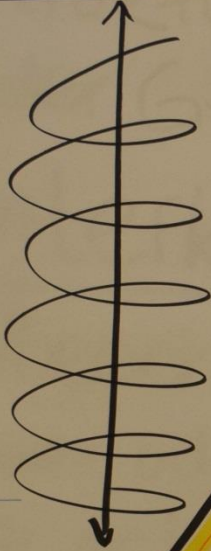
Netzwerk

Gefährliche Stereotypen
kommen von makroskopischen
Perspektiven.

Je näher man heran-
zoomt, desto vielfältiger
und heterogen erscheint
das Objekt.

Sandberg-Modell (Jürgen Bötter)

"Flugsand": leichte Veränderbarkeit, geringe Standfestigkeit



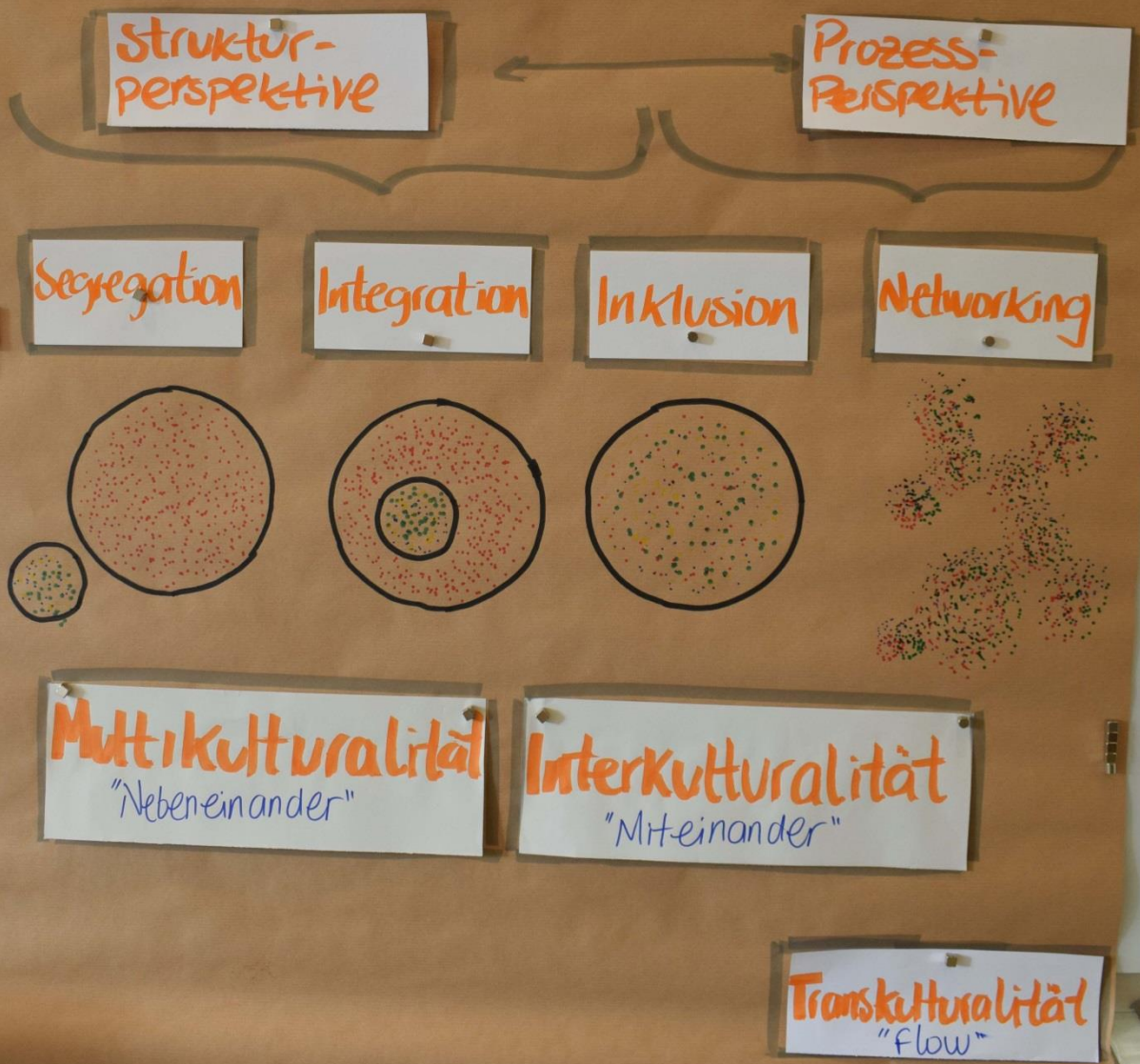
Sedimentierter, fester Sandboden. Veränderungsresistent

Doku-
mentation

Sandberg-Modell

	Geregelt durch:	Kollektive Verbindlichkeit Konventionalisierungsgrad
Kann	"junge" Konventionalisierungen. kontextspezifische "ungeschriebene Übereinkünfte, gruppenspezifische Regeln. (z.B. Begrüßungen)	gering, individuell verhandelbar (stark kontextabhängig), hohe Prozessdynamik.
Soll	Maximen, Leitlinien, "stille" allgemeingültige Verhaltensregeln, nachhaltig tradierte Gruppenkonventionen Rituale	relativ hoch, im Kern längerfristig gültig.
Muss	Normen, Gesetze Gebote/Verbote. natürliche Umweltbedingungen.	Sehr hoch, festgeschrieben, (generalisierbar) ausgeprägte Strukturiertheit, geringe Prozessdynamik "Naturgegeben"

oku-
mentation



Multikulturalität

Pluralität von sozialen Strukturen einer Organisation oder Gesellschaft - Nebeneinander-

Interkulturalität

Überschneidungsbereich zwischen zwei oder mehr kultureller Orientierungssysteme.

Aushandlung zwischen "Eigenem" und "Fremdem", die zugleich verbindet und trennt - Miteinander-

Transkulturalität

(trans = über, jenseits)

ist kein Aushandlungsprodukt,
sondern bezieht sich auf
den globalen "Flow" von
Gütern, Werten, etc.

Unterschiede der Bereicherung
und nicht als Problem
beschreiben

- Der Begriff umfasst
individuelle, soziale und
strukturelle Unterschiede
und Gemeinsamkeiten
von Menschen + Gruppen

Diversity

- Anerkennung von menschlicher Vielfalt und Pluralisierung von Lebensformen
- Differenz als Bereicherung und nicht als Problem beschreiben
- Der Begriff umfasst individuelle, soziale und Strukturelle Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Menschen + Gruppen

Diversity- Dimensionen



Diskriminierung

... bezeichnet die
Benachteiligung
von Menschen oder
Gruppen

... aufgrund zuge-
schiebener

Gruppenmerkmale

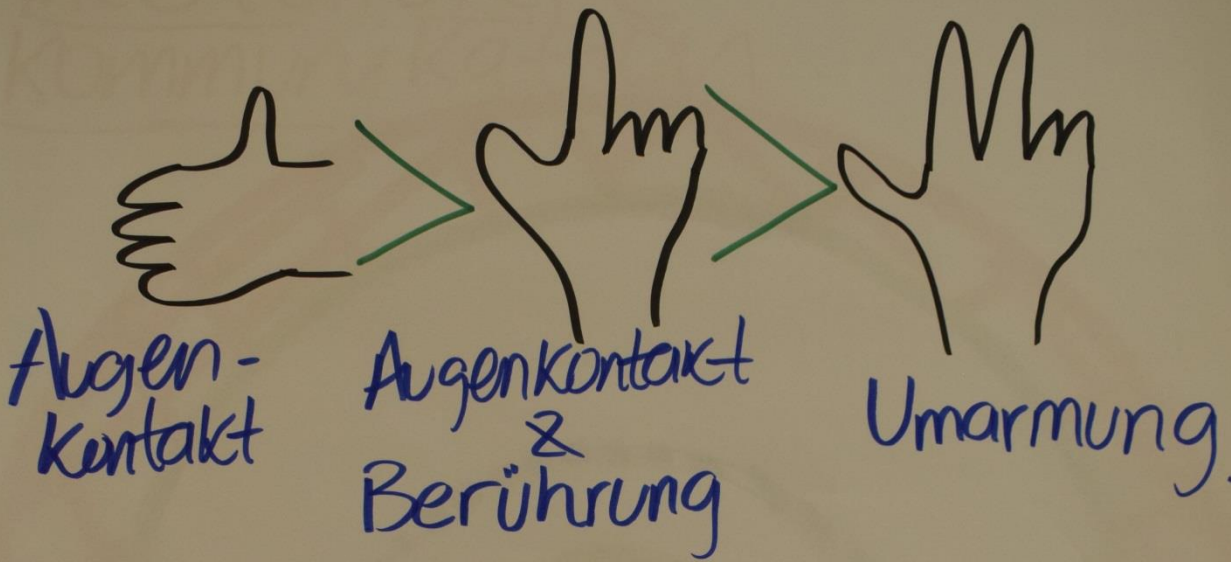
Intersektionalität

- Kimberlé Crenshaw prägte den Begriff Ende der 80er
- Sie zeigte, dass schwarze Frauen spezifische Diskriminierungserfahrungen machen – andere als schwarze Männer oder weiße Frauen

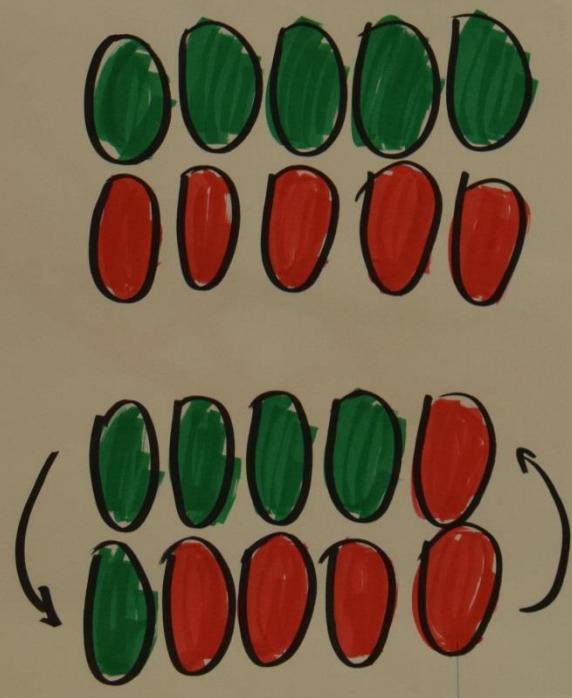
Intersection-Kreuzung



- Überschneidung von Kategorien von Diskriminierung
- Positionierung von mehrfach diskriminierten in der Mitte - mit erhöhter Unfallgefahr
- Es gibt oft keine eindeutige Unfallursache

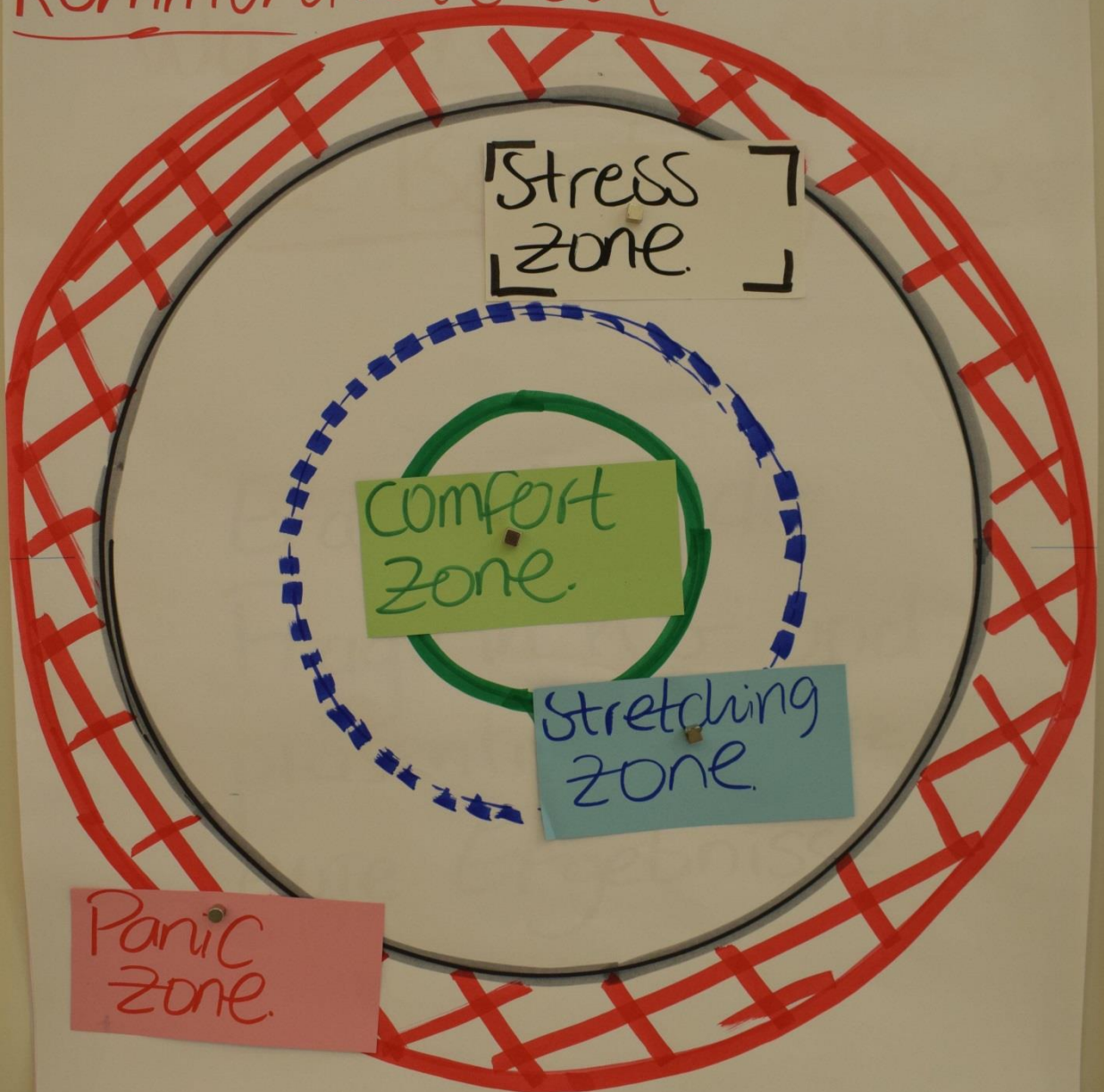


- 1. Entscheidung Überlegen
- 2. Entscheidung Treffen.
- 3. Entscheidung Zeigen.



Nach einer Runde.

Interkulturelle Kommunikation.




Was macht eine
gute Beratung aus?

Erarbeitet die
Frage in KG und
präsentiert kurz
eine Ergebnisse

Kollegiale Beratung

Rollen: Fallgeber * in
Moderator * in
Berater*innen

Regeln: Keine Diskussionen.
Keine Interpretierungen
die Sequenz folgen

Moderator:  achtet auf
'die Regeln.

Neues

Unsicherheit

Fremdheit

Herausfor-
derungen

Aggression?

Scheiternde
Kommunikation

Fehlendes
Wissen

Was tun?

Veränderungen auf der

- individuellen Ebene
(eigene Kompetenzen
Stärken)
- Strukturellen Ebene
(den Handlungsrahmen
durch die Organisation
anpassen)

Individuelle Kompetenzen Stärken

Wissen: Sprache, Landeskunde, Recht, Zusammenhang: eigene + fremde Kultur

Haltung: unvoreingenommene, professionelle Wahrnehmung, Fähigkeit und Bereitschaft zu Empathie + Reflexion

Handlungskompetenzen:
Kommunikations- und
Konfliktfähigkeit, realistische
Selbsteinschätzung

Organisation - Was ist das?

- Wörtlich: Ein Werkzeug zur Erreichung von Zielen
- Soziologisch: Eine Festlegung von Regeln, wie Menschen, Informationen und Sachmittel zusammenwirken, um bestimmte Aufgaben zu erfüllen
- Sie setzen Ziele, formulieren Erwartungen, setzen Ressourcen ein
- Kurz: Sie setzen den Rahmen für gelingendes Handeln von Menschen

Strukturelle Ebene

- Interkulturelle Öffnung bedeutet eine Veränderung der Organisation.
- Konkrete Schritte beziehen sich auf
 - die Ziele
 - das Selbstverständnis
 - die Funktionsweisen
 - die Handlungsroutinen
- Durch Kommunikationssettings können neue Perspektiven und dadurch neue Konstruktionen der Organisation entstehen

Interkulturelle Öffnung- ein möglicher Ablauf

- Erarbeitung eines Leitbilds
- Analyse der Situation
- Festlegung von Zielen
- Identifizierung von Schlüsselprozessen und Festlegung von Standards
- Planung von Maßnahmen

Handlungsfelder für Organisationen

- Management (Ressourcen, Unterstützung)
- Personal (Vielfalt durch Zusammensetzung)
- Angebote (kultursensibel und diversitätsorientiert)
- Kommunikation (intern und extern)
- Netzwerke (Partizipation und Repräsentation)

Transfer

Was werdet ihr –
bezogen auf das
Seminarthema –
verändern?

- a) in 3 Tagen
- b) in 3 Wochen
- c) in 3 Monaten