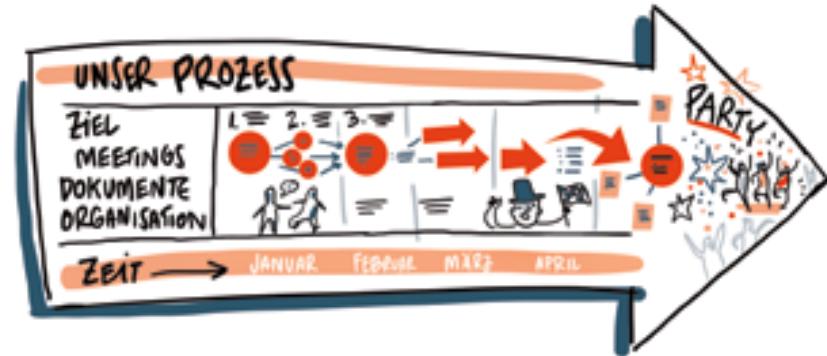


# Vortrag Interkulturelle Öffnung von Bildungseinrichtungen



ANU Bundesverband, 26. Oktober 2021 |  
Dr. Rita Panesar, Hamburg

# Leitfragen



- Was heißt Interkulturelle Öffnung und warum ist sie wichtig?
- Was fördert und blockiert? Was hilft?
- Was können wir in unseren Organisationen tun?

# Gründe für Interkulturelle Öffnung:

- Chancengleichheit und Antidiskriminierung
- Qualitätssteigerung
- Mitglieder- und Fachkräftesicherung



# Zwischenmenschlich: Normalvorstellungen und „Othering“ – Praktiken entlarven und abbauen



# Institutionell: Privilegien teilen, Barrieren abbauen



# Interkulturelle Öffnung



Interkulturelle Öffnung ist ein **Prozess**, in dem bestehende Strukturen auf **Ausgrenzungsmechanismen** untersucht werden und in dem Ziele und Maßnahmen zur Beseitigung dieser Mechanismen entwickelt werden.

# Zugangsbarrieren: Auf Seiten von Eingewanderten und ihren (direkten) Nachkommen

- Informationsdefizite
- Sprachliche Verständigungsschwierigkeiten
- Mangelhaftes Vertrauen in die interkulturelle Verständigungsmöglichkeit und Akzeptanz, Angst vor Stigmatisierung, Scham
- Zurückhaltung, Skepsis
- Überempfindlichkeit, die aus Diskriminierungserfahrungen entstanden ist Rückzugstendenzen bis hin zur „erlernten Hilflosigkeit“
- Aggressivität, die nach außen oder innen gerichtet sein kann

# Zugangsbarrieren auf Seiten der nicht-migrantischen Mitglieder und Funktionäre

- Beharren auf eingespielten Wissens- und HandlungsROUTINEN
- Überforderungsgefühl
- Fremdheitsängste und Verunsicherung
- Ethno- und soziozentrische Ressentiments und Vorurteile
- Stereotypisierungen und Kulturalisierungen (Konflikte werden allein durch die *Kultur* erklärt)
- Angst vor Verlust von Privilegien oder von Statusverfall
- Wenig Bewusstsein hinsichtlich mentaler und struktureller Zugangsbarrieren



# Ähnlichkeitsprinzip



"You're the kind of man we need around here!"

Sie sind genau der richtige Mann für uns!

# Vielfalt heißt auch: Unterschiedliche Privilegien und Benachteiligungen





Vanessa Nakate

@vanessa\_vash



Everyone saying that I should position myself in the middle is wrong!

Does an African activist have to stand in the middle just because of fear of being cropped out?

It shouldn't be like this!



# Bewusstsein für weiße Privilegien



# Strukturelle Zugangsbarrieren

- Gebühren, Kosten von Angeboten
- Entfernung vom Wohnort
- Komm-Strukturen: Institutionen erwarten, dass Interessierte sie aufsuchen
- Kurs-/Beratungszeiten, die mit der Lebenswirklichkeit kollidieren (z.B. mangelnde Kinderbetreuung)
- Mangelnde Beschilderung
- Fehlende Vernetzung, fehlende Informationswege und -materialien in die Communitys und Zielgruppen
- Konkurrenz, etwa um Sport- und Übungsstätten
- Zugangsvoraussetzungen juristischer, förderungsbedingter und sonstiger Art

# Kleine, mittlere, große Variante



# Kleine Variante: Fortbildung und Sensibilisierung

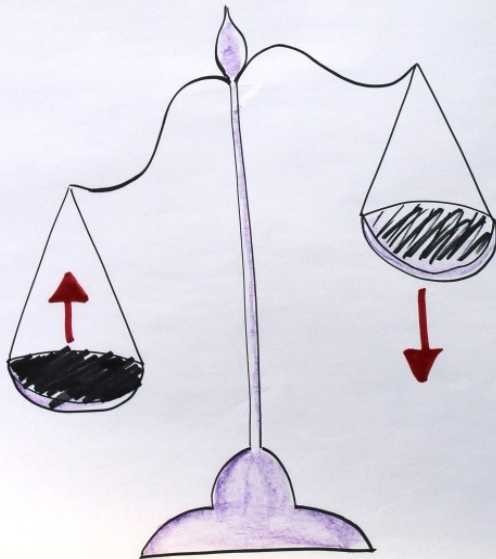




# Personalentwicklung

**Bias** (englisch)

= **Voreingenommenheit**  
**Schiefelage**



## Ziele der Anti Bias Arbeit

1. Starkes Selbstbewusstsein (Ich-/Gruppenidentität) ohne Überlegenheitsgefühl
2. Sich angesichts von Unterschieden wohlfühlen. Empathie, Wertschätzung, Respekt.
3. Kritisches Denken über Vorurteile. Unfaire Bilder, Verhaltensweisen, Äußerungen erkennen, darüber sprechen können
4. Verändern und Verlernen diskriminierender Verhaltensweisen. Aktion gegen Ungerechtigkeit.



## **Mittlere Variante:**

# **Kleine Projekte und gemeinsames Nachdenken**

[https://www.oekom.de/\\_files\\_media/br  
oschueren/integra\\_et\\_klima-  
modulbuch\\_2018\\_13.pdf](https://www.oekom.de/_files_media/br<br/>oschueren/integra_et_klima-<br/>modulbuch_2018_13.pdf)

z.B. casual learning-Projekt: <https://finep.org/ubikul>

# Beispiel Pfadfinder







# Einbeziehen von Eingewanderten und ihren (direkten) Nachkommen

- Nähe zum potentiellen Zielpublikum
- Menschen mit Migrationshintergrund werden nicht bloß als Begünstigte bzw. Empfänger/-innen von Leistungen betrachtet
- fördert die Handlungskompetenzen (Empowerment).
- Keine Schein-Partizipation!
- Gewinn auf beiden Seiten!



# Aufsuchende Arbeit

- nimmt Schwellenangst,
- schafft und nutzt Vertrauensräume
- sorgt für Vernetzung und Schneeballeffekt
- drückt Wertschätzung aus und motiviert damit

Und:

- Es ist kein Fahrgeld nötig



# Gelingensbedingung: Formulieren, wo die Probleme liegen!

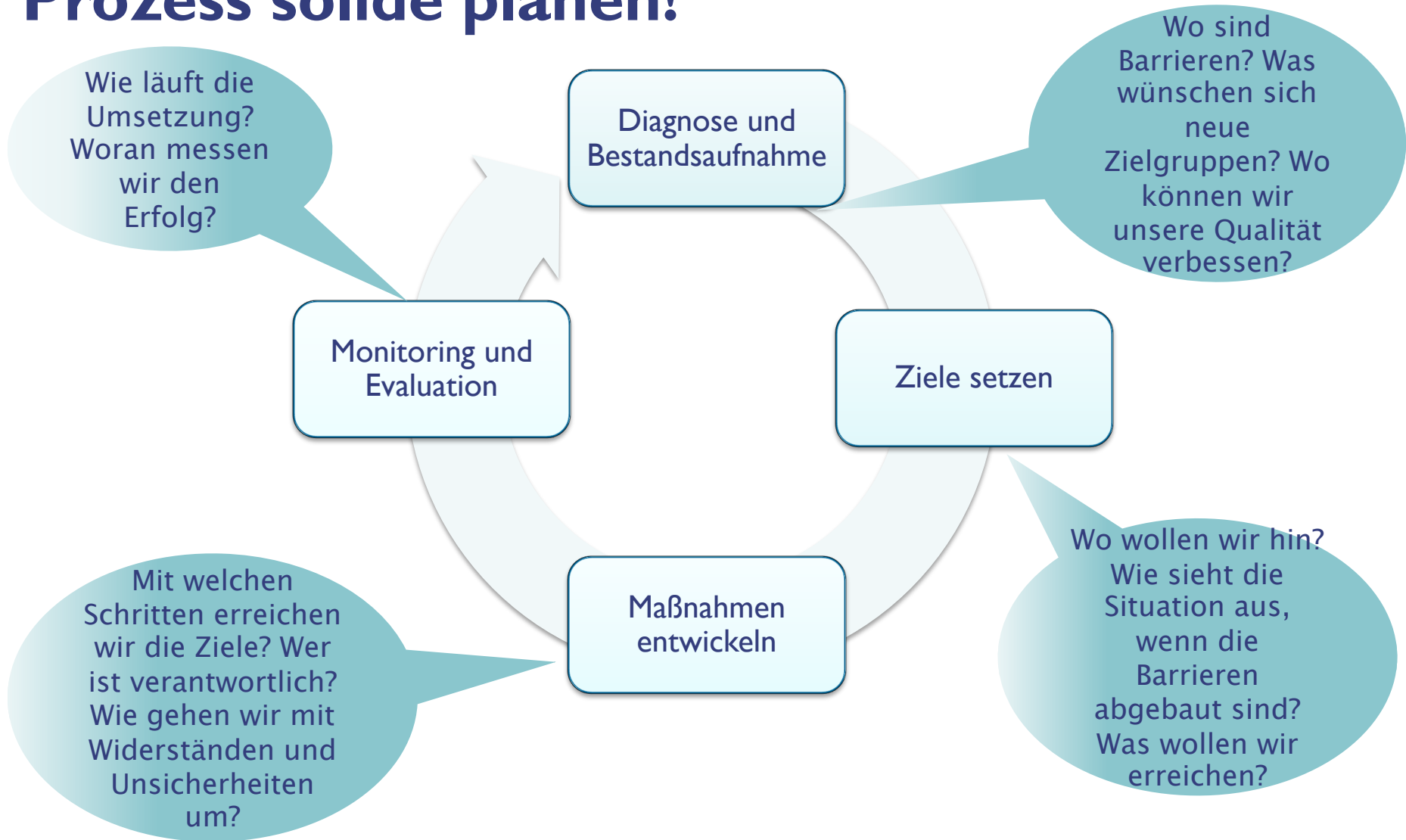
- Anfänglicher Enthusiasmus führt häufig zu vorschnellem Handeln.
- Wo drückt der Schuh wirklich und wo liegen Handlungsbedarfe?
- Welche Motivation haben Sie zum Handeln und wie ist es um Ihre zeitlichen und finanziellen Ressourcen bestellt?
- Übernehmen Sie sich nicht! So wird Frustration zu einem späteren Zeitpunkt vermieden.

# Gelingensbedingung: Suchen Sie Mitstreiter\*innen!

- Wer lässt sich für Projekte begeistern?
- Wer hat Lust, im Verein stärker sichtbar zu werden?
- Gibt es Menschen, die aufgrund ihrer Lebenssituation eine besondere Verbindung zu den Themen Integration/Interkulturelles/gleichberechtigte Teilhabe/Antirassismus haben?
- Wer spricht andere Sprachen?
- Wer hat einen Migrationshintergrund?
- Wer ist vernetzt oder hat gute Kontakte?



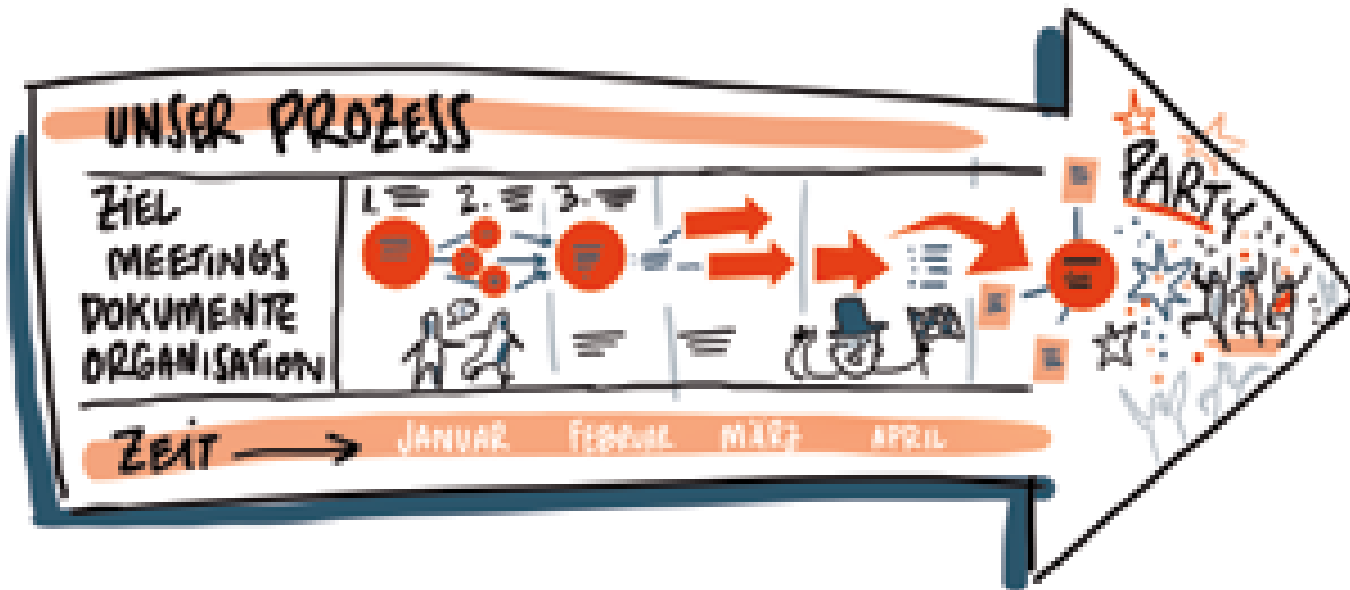
# Prozess solide planen!



# Widerstand ist der Bruder von Veränderung



# Lebenslanger Lernprozess

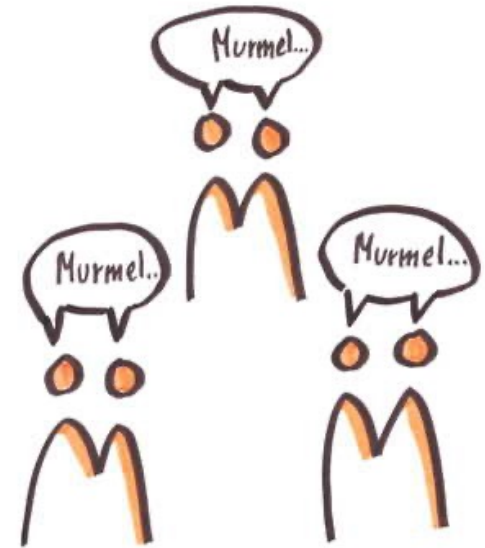


# Murmelrunde:

Welche Aspekte interessieren mich besonders?

Welche Beispiele aus meiner Arbeit fallen mir dazu ein?

Welche Fragen habe ich an die Referentin?



**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

**Zum Weiterlesen:**

**Rita Panesar: Wie interkulturelle Öffnung gelingt. Leitfaden für Vereine und gemeinnützige Organisationen, ZiviZ gGmbH Edition Stifterverband. Essen 2017.**

**<http://ziviz.de/leitfaden-interkulturelle-oeffnung>**

Für Rückfragen und Anregungen:

**Dr. Rita Panesar**

panesar@kwb.de,

Tel.: 040 334241-422

