

Diversity Management - ein Bestandteil von Gemeinwesenarbeit!

Transkulturelle Stadt(teil)arbeit zur Förderung einer transkulturellen Gemeinschaft.

von Anne Werthmann

In Stadtteilen mit einem hohen Anteil von BürgerInnen mit Migrationshintergrund ist es in Beratung und Bildungsarbeit wichtig, die inter- bzw. transkulturellen Entwicklungen als Gemeinwesenarbeit zu konzeptionieren.

Ganz im Sinne der Ausführungen von Welsch (1997) kann eine transkulturelle Gesellschaft nur erreicht werden, wenn gezielte Maßnahmen die Identitäts-, Bewusstseinsbildung und die kulturellen Formationen dahingehend beeinflussen, dass eine Vermischung und Hybridisierung der Kulturen einer starren Abgrenzung und "Homogenisierung" entgegen wirken¹. Das gemeinsame "Dritte", kann erst in der Begegnung und dem gegenseitigen Verstehen von Kulturen entstehen. Dieser Entwicklungsprozess soll in dem hier beschriebenen Ansatz unterstützt werden. Es ist das Anliegen durch interkulturelle Arbeit – in Beratungs-, Trainings- und Coachingprozessen - eine Stadtteilentwicklung zu unterstützen, die eine transkulturelle Gesellschaft fördert. Dabei wird sowohl an den Strukturen, den Organisationen, den Institutionen und bei den unterschiedlichen Akteuren angesetzt.

1. Kulturbegriff – eine Annäherung

Ausgehend vom Kulturbegriff, wie bei Thomas/Kinast/Schroll/Machl (2003: 22) beschrieben, wird Kultur vorgestellt als "ein universelles, für eine Gesellschaft, Organisation oder Gruppe sehr typisches Orientierungssystem von Konzepten, Überzeugungen, Einstellungen und Wertorientierungen, welches sowohl im Verhalten und Handeln der Menschen als auch in ihren geistigen und materiellen Produkten sichtbar wird. Dieses Orientierungssystem definiert für alle Mitglieder ihre Zugehörigkeit und ermöglicht ihnen ihre ganz eigene Umweltbewältigung".

Darüber hinaus ist Kultur zugleich Handlungsfeld, das Handlungsbedingungen und -grenzen festlegt und somit einen für alle Mitglieder der kulturellen Gruppe verbindlichen Handlungsspielraum determiniert (Boesch: 1980: 17). Sie beeinflusst demnach das Wahrnehmen, Denken, die Werte und das Handeln aller Mitglieder der

¹ Mit diesem Ansatz wird ein Bemühen beschrieben, das weit über den weit verbreiteten Ansatz der Integration hinausgeht. Bei der Integration, häufig mit dem Begriff Assimilation gleichgesetzt, geht es um die Anpassungsleistung von MigrantInnen an die Mehrheitsgesellschaft.

jeweiligen Gesellschaft, Gruppe etc. Kultur wird damit nicht als starres, sondern als ein dynamisches System wahrgenommen und ist Bedingung und Ergebnis von Handlung zugleich.

Traditionelle Definitionen gehen vom Konzept der Einzelkulturen aus. Nach Herder (zit. Welsch 1997: 3) sind sie in ihrer Grundstruktur häufig von drei Bestimmungsmerkmalen gezeichnet:

- durch soziale Homogenisierung,
- ethnische Fundierung und
- interkulturelle Abgrenzung.

So kann jede einzelne Kultur unverwechselbar beschrieben und jedes Objekt und jede Handlung zu einem unverwechselbaren Bestandteil der Kultur gemacht werden.

1.2. Transkulturalität

...Es kommt zukünftig darauf an, die Kulturen jenseits des Gegensatzes von Eigenkultur und Fremdkultur zu denken

Die heutigen Kulturen entsprechen nicht mehr den alten Vorstellungen geschlossener und einheitlicher Nationalkulturen. Sie sind durch eine Vielfalt möglicher Identitäten gekennzeichnet und haben grenzüberschreitende Konturen. Das Konzept der Transkulturalität beschreibt diese Veränderung. Es hebt sich ebenso vom klassischen Konzept der Einzelkulturen wie von den neueren Konzepten der Interkulturalität und Multikulturalität ab (Welsch 1997: 9ff).

Er beschreibt Transkulturalität wie folgt:

- Menschen in modernen Gesellschaften sind kulturelle Hybriden (cross-culture-identities)
- Moderne Lebensläufe gleichen einer Wanderung durch verschiedene soziale Welten und die stufenweise Verwirklichung einer Reihe möglicher Identitäten
- Aufgabe der Identitätsbildung ist es, die unterschiedlichen kulturellen Komponenten miteinander zu verbinden und zu integrieren

Transkulturalität dringt nicht nur auf der Makroebene der Kulturen vor, sondern auch auf die Mikroebene der Individuen.

Transkulturelle Identität bedeutet, unseren inneren Kompass umzustellen:

- von der Konzentration auf die Polarität von Eigenem und Fremden mit der Folge einer zumindest gebremsten und oft nur mehr abwehrenden Reaktion auf das Fremde,
- hin zu einer Aufmerksamkeit auf das möglicherweise Gemeinsame und Verbindende, wo immer wir Fremdem begegnen (Werthmann, Kosan, 2007: 497-499).

Gemeinwesenorientierte Stadtteilarbeit zur Förderung einer transkulturellen Gemeinschaft?

In den letzten Jahren haben sich zunehmend Ansätze der interkulturellen Beratung, des Trainings und des Coachings zur Förderung der interkulturellen Kompetenz auf dem Markt etabliert. Interkulturelle Stadt(teil)arbeit verfolgt dabei das Ziel, Strukturen eines Stadtbezirks so zu verändern, dass Integration und eine gemeinsame Gestaltung des Zusammenlebens in der Aufnahme- bzw. Zuwanderergesellschaft besser gelingt. In der Regel werden Ansätze zur Förderung der Integration verfolgt, die einerseits auf Individuen oder Gruppen gerichtet sind und das Ziel der gleichberechtigten Teilhabe an gesellschaftlichen Prozessen und Strukturen verfolgt. Andererseits wird Integration auf gesellschaftliche Systeme bezogen, und gilt dann als erfolgreich, wenn sich die Teilsysteme in einem hinreichend stabilen Zustand befinden. Das heißt, die Maßnahmen werden von dem Gedanken geleitet, sowohl an der Makroebene als auch an der Mikroebene anzusetzen, um so Prozess zu einer transkulturellen Gemeinschaft in einem Stadtteil zu unterstützen.

Der Projektansatz *ProRespekt*

Gesellschaftliches Zusammenleben wird durch Kultur und Geschlecht, Alter und Religion, soziale, ethnische und nationale Herkunft, sexuelle Orientierung und Hautfarbe geprägt. Die dadurch bedingte Vielfalt und Unterschiedlichkeit stellt einen Gewinn dar und ist zugleich Ursache für persönliche und soziale Konflikte. Für einen kulturübergreifenden Dialog und eine produktive interkulturelle Verständigung bedarf es der Auseinandersetzung mit der eigenen Identität und der Bereitschaft und Fähigkeit zur Empathie für die Situation anderer. Die fortwährende Reflexion eigener Sichtweisen und Vorurteile ist eine wichtige Grundlage im Verständigungsprozess von Menschen

mit unterschiedlichen Lebenserfahrungen. (unveröffentlichter Abschlussbericht **ProRespekt** Köln Nippes; 2008: S.3)

ProRespekt ist ein am Gemeinwesen orientierter Projektansatz zur Förderung der Integration und der interkulturellen Kompetenz. **ProRespekt** führt Maßnahmen durch, die ein besseres Miteinander von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund im Stadtteil fördern.

Das **ProRespekt-Team** setzt sich aus Mitgliedern von **Diversity Network** zusammen, einem Netzwerk von TrainerInnen und BeraterInnen, die zu den Themen *In-terkulturelle Kompetenz, Gender, Gender Mainstreaming* und *Diversity/Vielfalt* arbeiten.

Die Mitglieder von **Diversity Network** sind in verschiedenen Kontexten und unterschiedlichen Konstellationen in Organisationen und Unternehmen tätig und führen dort Workshops, Trainings, Prozessbegleitung und Coachings durch.

ProRespekt-Projekte haben sich in den letzten Jahren zu einem Schwerpunkt von **Diversity Network** entwickelt. Sie konnten mit jeweils unterschiedlichen Schwerpunkten den Ansatz in den Städten Dortmund, Köln und Herne umsetzen.

Kernpunkte des Ansatzes sind:

ProRespekt baut auf vorhandene Netzwerkstrukturen in einem Stadtteil auf. Jugendliche werden zu Botschafterinnen und Botschaftern für Akzeptanz und Dialog ausgebildet. In Herne stand die Idee im Mittelpunkt, das ehrenamtliche Engagement und die Potentiale von Bürgerinnen und Bürgern stärker für die Integrationsarbeit zu nutzen. Das Bildungsangebot des ProRespekt-Teams richtete sich hier an die freiwilligen Stadtteilpaten.

- Es werden neue Ideen für die Verbesserung des interkulturellen Zusammenlebens und der Integration von Jugendlichen und Ehrenamtlichen mit und ohne Migrationshintergrund in ihrem Stadtteil und Lebensumfeld entwickelt und verwirklicht.
- Ehrenamtliche und Jugendliche werden zu StadtteilpatInnen bzw. zu BotschafterInnen für Akzeptanz und Dialog ausgebildet.
- Jugendliche und Erwachsene arbeiten als VertreterInnen ihrer Organisation - Verein, Schule oder Jugendfreizeitstätte - bei **ProRespekt** zusammen.
- Die Vermittlung von interkultureller Kompetenz in Trainings und Coaching für Erwachsene und Jugendliche bildet die Grundlage für weitere Projekte.

- Darauf aufbauend können für den Stadtteil gemeinsam weitere Verbesserungen des interkulturellen Zusammenlebens entwickelt und umgesetzt werden. Insbesondere die Zukunftschancen von Jugendlichen im Hinblick auf den Einstieg in das Berufsleben sollen gefördert werden.

Dazu sind folgende Teilziele zu nennen:

- Die Teilnehmenden sind sensibilisiert für unterschiedliche kulturelle bzw. geschlechtsspezifische Orientierungen und Lebensweisen.
- Die Teilnehmenden gehen bewusster mit der eigenen kulturellen, religiösen, politischen und geschlechtsspezifischen Identität um.
- Die Teilnehmenden sind sich bewusst über die Entwicklung von Vorurteilen, Diskriminierung und Rassismus und sind bereit, eigene Vorurteile zu hinterfragen.
- Entwicklungsprozesse werden initiiert, Eigeninitiative und Demokratieverständnis werden gefördert.
- Die Bereitschaft zu Dialog und Kooperation zwischen den Kulturen, Religionen, Weltanschauungen und Geschlechtern ist vorhanden und wird intensiv gefördert.
- Kulturelle Vielfalt wird als Bereicherung erlebt.
- Die Teilnehmenden sind für ungleiche Machtzugänge und Ressourcenverteilung entlang geschlechtlicher und kultureller Grenzen sensibilisiert.
- Die Teilnehmenden haben an interkultureller Kompetenz hinzu gewonnen.
- Jugendliche gewinnen Fähigkeiten und Qualifikationen, die den beruflichen Einstieg erleichtern. Sie haben gelernt, mit unterschiedlichen Interessen umzugehen und Konflikte zu bearbeiten.
- Den Teilnehmenden sind die örtlichen Anlauf- und Beratungsstellen bekannt.

Der innovative Ansatz dieses Konzepts ist die organisationsübergreifende Einbindung unterschiedlicher Zielgruppen. Damit soll die Vernetzungsarbeit zwischen verschiedenen (Selbst-) Organisationen und das Zusammenleben zwischen Stadt-

teilibewohnerInnen mit und ohne Migrationshintergrund gefördert, aber auch die unterschiedlichen Interessen der verschiedenen Altersstufen mit berücksichtigt werden.

Methoden und Struktur

Methodisch wird an den unterschiedlichen – oft auch widersprüchlichen – Lebens- und Wertvorstellungen der Menschen im Stadtbezirk angesetzt. Die einzelnen Trainingselemente setzen nicht beim „Anderen/ Fremden/ Exotischen“ an, sondern sollen zu einer Reflexion der eigenen Identität und der persönlichen kultur- und geschlechtsspezifisch geprägten Verhaltensweisen, Einstellungen und Vorurteile anregen. Ziel ist es, sowohl die Diversität und kontextbedingte Prägung der eigenen Person wie auch die der teilnehmenden Gruppe zu thematisieren und erfahrbar zu machen.

Um eine kritische Selbstreflexion und die Hinterfragung und Veränderung von Einstellungen und Vorurteilen zu ermöglichen wird in den Workshops schwerpunktmäßig auf der persönlichen Ebene gearbeitet. Ziel ist es, Empathie für die anderen TeilnehmerInnen zu entwickeln, da Empathie ein wesentliches Element interkultureller Kompetenz darstellt. So entwickelt sich die Bereitschaft zur Veränderung von Sichtweisen und Bewertungen über Selbstreflexion, kritisches Denken und die Entwicklung von Empathie und nicht auf der Basis von Schuldgefühlen. Dieser Ansatz unterstützt das Erkennen der eigenen Vorurteile, was die Grundvoraussetzung für jede Veränderung ist. Um den Prozess von sozialen Veränderungen in Gang zu setzen, müssen eigene Stereotypen, Vorurteile und diskriminierendes Verhalten erkannt werden. So wird bewusst, woher diese Einstellungen und Annahmen kommen. Eine primäre Möglichkeit, einen kognitiven und emotionalen Zugang zum Verständnis von Vorurteilen und Diskriminierung zu schaffen, ist es, die eigene soziale und kulturelle Einbettung kennen zu lernen. Durch Anregungen zur Selbstreflexion über unsere eigene Sozialisation, soll einerseits ein besseres Verständnis dafür gewonnen werden, woher Stereotypen und Vorurteile stammen. Andererseits kann in der Interaktion mit den „Anderen“ etwas über die relative gesellschaftliche Position, soziale Rolle sowie die Verortung und Beziehungen zu anderen erfahren werden. Auf diese Weise findet eine konkrete Auseinandersetzung mit den anwesenden „Anderen“ statt. Durch diesen Zugang zur eigenen Betroffenheit soll bewusst werden, wie durch Kategorisierung oder Vorurteile von „Anderen“ eigene Beeinflussung oder Verletzung auftritt. Durch die Reflexion der eigenen Erfahrung kann nicht nur ein besseres Selbst-

Verständnis geschaffen werden, sondern auch ein Schritt hin zu größerer Empathie für diskriminierte Mitglieder der Gesellschaft. Die Anerkennung von sozialer und kultureller Vielfalt bietet eine zusätzliche Dimension für Ansätze des Vorurteils- und Diskriminierungsabbaus. Der Ansatz der kulturellen Vielfalt ist ein Mittel, Menschen zu sensibilisieren und ihr Verständnis für Menschen verschiedener soziokultureller Herkunft zu stärken. Die Akzeptanz von Vielfalt ermöglicht die Offenheit gegenüber Intra- sowie Inter-Gruppen-Differenzen. Es werden Ein- und Ausschlusspraxen, Wirkungsweisen von Vorurteilen, Stereotypen und Diskriminierung problematisiert sowie die Eigenbeteiligung der Teilnehmenden mit einbezogen. Es geht darum, die Erfahrungen, evtl. gerade die der beteiligten Teilnehmenden, untereinander zur Sprache zu bringen und eine Bewusstmachung und Sensibilisierung zu erreichen.

Daher ist es besonders wichtig, den Teilnehmenden in ihrem Alltag zu ermöglichen, Werte und Normen bewusst wahrzunehmen und zu reflektieren. So haben sie die Chance, sich Kompetenzen wie Sozialverhalten, interkulturelle Kompetenz, Reflexionsfähigkeit anzueignen. Diese werden eine wichtige Grundlage für eine effektive Arbeit als ehrenamtlich arbeitende StadtteilpatIn sein.

Die Trainings wurden grundsätzlich von zwei erfahrenen TrainerInnen des **ProRespekt** - Teams durchgeführt. Dadurch wird gewährleistet, dass sowohl die Gruppe, als auch gegebenenfalls Einzelpersonen in kritischen Situationen aufgefangen werden.

Methodenauswahl

In den Workshops wechselten sich verschiedene Methoden der modernen Didaktik ab:

- theoretische Inputs
- Arbeit an Fallbeispielen
- Auswertung von persönlichen Erfahrungen
- Übungen zur Reflexion der eigenen kulturellen Sozialisation, Einstellungen und Werteorientierungen
- Bewusstwerdung und Sensibilisierung durch die Auseinandersetzung mit anderen Sichtweisen und Perspektiven
- Raum schaffen für das individuelle Erleben (im geschützten Raum) und Verarbeiten von Vorurteilen und Diskriminierungssituationen

- Entwicklung von Strategien gegen Diskriminierung, Chauvinismus, Machismus und Rassismus

Arbeitsansätze

- Eine Welt der Vielfalt/ A World of Difference (Bertelsmann Stiftung)
- Achtung (+) Toleranz (Bertelsmann Stiftung)
- Diversion: Wissenschaftliche Weiterbildung der Universität Dortmund und dem Institut Kirche und Gesellschaft Iserlohn
- Dialog
- Entwicklungszusammenarbeit
- Grundlagen der psychologischen Gruppenarbeit
- Grundlagen der Jugend-, Mädchen- und Jungenarbeit
- Gender Mainstreaming
- Systemische Beratung
- Konfliktbearbeitung nach dem Transcend-Verfahren

Zusammenfassung

Dieser Artikel möchte einen Beitrag zur Diskussion und den Entwicklungsbedingungen hin zu einer transkulturelleren Gesellschaft leisten. Integrationsfördernde Projekte und Maßnahmen zielen darauf ab, ZuwanderInnen eine gleichberechtigte Teilhabe am wirtschaftlichen, gesellschaftlichen, politischen und kulturellen Leben zu ermöglichen und für Toleranz, Akzeptanz und dem wechselseitigen Respekt zwischen den Bevölkerungsgruppen zu werben. Aber das ist uns nicht genug. Es geht vielmehr auch darum, die Mehrheitsgesellschaft zu bewegen die unterschiedlichen Potentiale der Zuwanderungsgesellschaft anzuerkennen und zu nutzen und die tradierte Normen und Werte zu Gunsten einer neuen gemeinsamen Kultur auf- und abzugeben.

Das neue "Dritte" oder Transkulturelle zu schaffen, setzt eine reflexive Auseinandersetzung mit der eigenen persönlichen Kultur und der Begegnung und der Kommunikation mit anderen Kulturen voraus.

Für neue Ansätze einer verantwortlichen Stadtteilarbeit stellt die Integration und der Prozess zu einer transkulturellen Gesellschaft eine zentrale und zukünftig weiter

wachsende Herausforderung dar. Um sich dieser Herausforderung zu stellen, gilt es die verantwortlichen Kräfte zu bündeln und gemeinsam zu agieren. Eine lokale Verantwortungsgemeinschaft, ein Zusammenschluss von Akteuren und Multiplikatorinnen der Gemeinwesenarbeit und der bestehenden Netzwerke kann in diesem Prozess eine bedeutende Rolle spielen. Sie können die Aufgabe übernehmen, den Prozess hin zu einer transkulturellen Gesellschaft gemeinsam zu gestalten, Standards festzulegen und Ziele zu definieren.

Besondere Aufmerksamkeit muss auf die Definition von und der Umgang mit Schnittstellen zwischen den Leistungen der kommunalen Einrichtungen und Beratungsangeboten einerseits und den Feldern, in denen die Ehrenamtlichen tätig sind, gelegt werden. Das Ehrenamt kann immer nur ein ergänzendes Angebot sein. Bestimmte Phase im Entwicklungsprozess können gemeinsam gestaltet werden.

Die Autorin dieses Artikels sieht mit diesem Projektansatz – der bewusstseinsbildenden Stadtteilarbeit - eine Chance zur Entwicklung der zukünftigen, transkulturellen Gemeinschaft.

www.prospekt.de

Literatur

Alisch, Monika/Dangschat, Jens S. (1998): Armut und soziale Integration; Strategie sozialer Stadtentwicklung und lokaler Nachhaltigkeit. Opladen

Boesch, E.E. (1980): Einführung in die Kulturpsychologie, Bern

Diversity Network Berlin – Dortmund – Köln (2003): ProRespekt - Konzeptpapier (unveröffentlicht)

ProRespekt: www.prorespekt.de

Schroll-Machl, Sylvia (2002): Die Deutschen - Wir Deutsche. Fremdwahrnehmung und Selbstsicht im Berufsleben. Göttingen

Thomas, A./Kinast, E.-U./Schroll-Machl, S. (2003): Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation. Göttingen

Welsch, W. (1997): Transkulturalität. Texte zur Wirtschaft, <http://www.uni-magdeburg.de/~iphi/ww/home.html>

Werthmann, Anne, Kosan, Ümit (2007): Diversity bewirtschaften. In: Koall, I. Bruchhagen, V. Höher, F.: Diversity Outlooks. Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung. S 497 - 512.