

Durch kulturelle Vielfalt zu Mehrwert



- Begriffe und Definitionen
- Ansätze und Modelle
- Rahmenbedingungen und Voraussetzungen
- Anregungen für eine integrative Jugendpolitik und Jugendarbeit



Begriffe und Definitionen



Vom Multikulturalismus zu Diversität

Multikulturalismus -

- Ein Konzept das in den 1980er Jahren verwendet und verteidigt wurde.
- Es wurde als Beschreibung der Gesellschaft verwendet und als politisches Konzept.
- Kulturkonzept: relativ fix und homogen



Folie 3

M. S.5

Multikulturalismus wurde als Begriff Anfang der 1980iger geprägt. Es gab eine sogenannte Multikulti Welle. Ab dieser Zeit diente der Begriff auch als Beschreibung der Gesellschaft. Das politische Konzept des Multikulturalismus, dass spezielle in den traditionellen Einwanderungsländern (USA, Großbritannien, Australien) als Integrationsansatz verwendet wurde und zum Teil noch wird, beschreibt im wesentlichen das Nebeneinanderleben von Kulturen.

Mari Steindl; 08.11.2007



Begriffe und Definitionen

Die Niederlande diskutieren über eine verfehlte Ausländerpolitik.



M. S.6



Folie 4

M. S.6

Dies ist ein Bild aus dem Film Submission, dies war ein Filmprojekt von Theo van Gogh mit Ayaan Hirsi Ali. Es wurde im August 2004 im niederländischen Fernsehen gezeigt. Theo van Gogh wurde von einem islamischen Fundamentalisten im November 2004 ermordet. Die Ermordung von van Gogh hat in den Niederlanden und in ganz Europa eine Diskussion über den multikulturellen Integrationsansatz ausgelöst. Das Ende des Multikulturalismus schien damit besiegelt. Allerdings gibt es auch neue Ansätze die von einem Multikulturalismus ohne Kultur sprechen.

Mari Steindl; 08.11.2007

Vom Multikulturalismus zu Diversität



Dekade (1990) des **Interkulturellen** ... Lernens, kommunizierens, Austausch, Konflikte,...

- Kritik am Konzept des Multikulturalismus – hat eine Welle von „Intercultural doings“ ausgelöst.
- Konzept von Kultur in „Intercultural „doings“ – war offener als im Multikulturalismus. Ziel dieser Ansätze war es die kulturellen Grenzen zu überschreiten und die „andere Kultur“ zu verstehen.

M. S. J.



Folie 5

M. S.7

In dieser Zeit wurden viele Austausche gestartet, es wurde das Unterrichtsprinzip Interkulturelles Lernen in Österreich eingeführt und es entstanden zahlreiche Unterlagen und Behelfe zum Thema Interkulturelles Lernen. Auch in diesem Ansatz wird davon ausgegangen, dass es "fixe" Kulturen gibt, deren Grenzen zwar überschritten werden sollen, aber trotzdem klar erkennbar sind.

Mari Steindl; 08.11.2007

Fred sundgirtin Friedenseziehung Intercultural dialogue Toleranz
международный диалог MIP Tolerancia Participation scambio interculturale Baris Kùltür
MIR Dialogue intercultural міжнародній діалог TOLEANTNOST Katalim
pedagogia dell'incontro Tolerantnost Dialogo inte
asti Active Citizenship Partizipation Мир PAIX часть

Vom Multikulturalismus zu Diversität



Vom Multikulturalismus zu Diversität



Seit 2000 wird von einer pluralistischen Gesellschaft und von einem Leben in Vielfalt gesprochen.

- Der Begriff „pluralistisch“ vermeidet die automatische Verbindung mit Kultur
- „Diversity/Vielfalt“ ist zu einer Abkürzung geworden für „Umgang mit Vielfalt“



Ansätze und Modelle



Grundfrage für einen Diversitätsansatz

Wie werden in unser Gesellschaft Unterschiede
geschaffen?

Welche Unterschiede/Differenzen werden in
unserer Gesellschaft wahrgenommen?



Ansätze und Modelle



Diversität verbunden mit Kultur

→ Die Vielfalt in einer Gesellschaft wird hauptsächlich aufgrund ethnischer und kultureller Unterschiede wahrgenommen.

M. S.8

→ Kulturalisierung



M. S.8

Kulturalisierung bezeichnet eine Fixierung auf kulturelle Faktoren, zum Beispiel werden Konflikte sehr schnell als interkulturelle Konflikte bezeichnet. Es wird auch von kulturellen Fundamentalismus gesprochen, indem kulturelle oder ethnische Zugehörigkeit eine Basis für Ausgrenzung schafft. Andere Unterschiede wie Schichtzugehörigkeit, Geschlecht, Generation etc. verlieren zugunsten der Kultur an Bedeutung. Kulturalisierung basiert auf einem holistischen Kulturkonzept. Dies bedeutet im Prinzip, dass alles was Menschen hervorbringen letztendlich Kultur ist. In diesem Modell wird auch vom Gegensatz "Natur - Kultur" ausgegangen.

Mari Steindl; 12.11.2007

Ansätze und Modelle



Diversität verbunden mit sechs Kategorien von Unterschieden

M. S.S

- Alter, Ethnizität, Gender, Hautfarbe, physische and mental Einschränkungen, sexuelle Orientierung
- 6 Kategorien sind die Antwort auf die Frage „Welche Unterschiede werden als wichtige Unterschiede in unserer Gesellschaft wahrgenommen.“



M. S.9

Diese 6 Kategorien werden öfter als die "unveränderbaren" Kerndimensionen oder Kürdimensionen bezeichnet. In einem aktuellen Vorschlag zu der Entwicklung einer ÖNORM zum Thema Diversitätsmanagement werden diese Kategorien als Kerndimensionen des Diversitätsmanagement bezeichnet. Diese Kategorien sind auch in den Antidiskriminierungsrichtlinien der Europäischen Union festgehalten und wurden auch in österreichische Gesetze eingearbeitet. Allerdings sind die Kategorien ethnische Zugehörigkeit und Religionszugehörigkeit in allen Lebensbereichen vor Diskriminierung geschützt. Die anderen Kategorien sind nur im Bereich Arbeit geschützt.

Mari Steindl; 14.11.2007



Living Diversity.

Gender
 Age
 Ethnicity
 Religion
 Disability
 Sexual Orientation

<http://diversity.telekom.de>



Living Diversity.

Geschlecht
 Alter
 Ethnische Herkunft
 Religion
 Behinderung
 Sexuelle Orientierung

<http://diversity.telekom.de>



Living Diversity.

Geschlecht
 Alter
 Ethnische Herkunft
 Religion
 Behinderung
 Sexuelle Orientierung

<http://diversity.telekom.de>



Folie 11

M. S.11

Die Deutsche Telekom steht hier als Beispiel für viele andere Betriebe, wie etwa Ford Deutschland und Bank Austria. Es gibt verschiedensten Motivationen Diversitätsmanagement in Unternehmen einzuführen, zwei zentrale Motivationen sind: 1. Wirtschaftliche Faktor bezüglich genützter Ressourcen, Erschließung neuer Käufergruppen bzw. Klienten, öffentliches Image etc. 2. Mit der Einführung von Diversitätsmanagement gibt es eine positive Strategie mit den Antidiskriminierungsgesetzen um zu gehen.

Mari Steindl; 14.11.2007

Ansätze und Modelle



Diversität verbunden mit Gender

- Welche Unterschiede sind entscheidend/zentral in einer Gesellschaft?
- Gender wird als Grundunterschied in der Gesellschaft beschrieben



Department for
Gender and Diversity
at the University of Vienna

M. S.12



Folie 12

M. S.12

Der Grundunterschied dieser Ansatz liegt darin, dass die Dimension Gender nicht gleichgesetzt wird mit anderen Diversitätskategorien, sondern, dass Gender hervorgehoben wird. Dieser Ansatz ist besonders dort angesiedelt, wo es eine intensiver Diskussion über Genderunterschiede, Gendergerechtigkeit gegeben hat. Die Hervorhebung des Aspekts Gender ist auch zurückzuführen auf das Engagement von Frauenorganisationen und einzelnen Frauen die sich für mehr Gendergerechtigkeit eingesetzt haben.

Mari Steindl; 14.11.2007

Ansätze und Modelle



Postmodern Ansatz zu Diversität

- In diesem Ansatz gibt es keine fest vorgegeben Kategorien mehr
- Leben und Arbeit ist eine permanente Suche nach einer sich ständig wechselnden Identität.
- Problem – wirtschaftliche und soziale Rahmenbedingungen werden in diesem Ansatz ignoriert.

M. S.13



Folie 13

M. S.13

Dieser Ansatz wird praktisch nur sehr eingeschränkt angewendet, weil in der konkreten Realität eben diese wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen nicht ignoriert werden können. An einem Beispiel: EinE ManagerIn in einem internationalen Unternehmen wird andere Möglichkeiten der Identitätssuche haben, als etwas eine Reinigungskraft in dem selben Unternehmen. Trotzdem kann uns dieser Ansatz aufzeigen, wie Kategorien konstruiert werden und dies wiederum bietet uns die Basis für eine Dekonstruktion von Kategorien.

Mari Steindl; 14.11.2007

Interkulturelle Kompetenzen – 4 Ansätze

1. Effizienzansätze (Thomas.2003)

→ Kulturspezifische Ansätze

- „Ich lerne wie ich in Japan eine Visitenkarte übergebe und wie ich in Finnland meine GeschäftspartnerInnen begrüße!“



M. S.14

Effizienzansatz zielt im weitesten Sinn auf das Gelingen und die Produktivität einer interkulturellen Interaktion ab. Dieser Ansatz wird verstärkt in der Wirtschaft propagiert. Es handelt sich dabei um einen kulturspezifischen Ansatz. Ziel ist es über Werte, Verhaltensweise einer bestimmten oder spezifischen Kultur Bescheid zu wissen.

Thomas, Alexander. 2003. Interkulturelle Kompetenz - Grundlagen, Probleme und Konzepte. In: Erwägen, Wissen, Ethik. S 137 - 221.

Menschlicher Entwicklungsansatz zielt darauf ab, dass Menschen interkulturelle Kompetenz entwickeln, die es ihnen ermöglicht sich im Erfolgsfall selbst zu verändern. Interkulturelle Interaktion führt somit bei den TeilnehmerInnen an der Interaktion zu Veränderung.

Wierlacher, Alois. 2003. Das tragfähige Zwischen. In: Erwägen, Wissen, Ethik. S 215 - 217.

Mari Steindl; 14.11.2007

Interkulturelle Kompetenzen

2. Menschlicher Entwicklungsansatz (Wierlacher 2003)

→ Modell Milton und Jannet Bennett

- Sensibilisierungsmodell – 7 Stufen von der Ethnozentriertheit bis zur Entwicklung von wechselseitig befriedenden Kooperation mehrerer „Kulturen“



M. S.15

Phase des Interkulturellen Lernens

1. Generelle Kulturgebundenheit (Ethnozentrismus). Weiterentwicklung in dieser Phase ist menschliches Verhalten erkennen und akzeptieren.
2. Fremdkulturelle Muster als fremd wahrnehmen können ohne sie zu bewerten ist die Herausforderung in der zweiten Phase.
3. Eigene Kulturstandards identifizieren und ihrer Wirkung in der Begegnung mit einer Fremdkultur abschätzen zu können.
4. Wissen über bestimmte fremde Kulturen erweitern, relevante Kulturstandards definieren.
5. Verständnis und Respekt für fremdkulturelle Muster entwickeln.
6. Erweiterung der eigenen Kulturellen Option
7. Zu und mit Angehörigen einer fremden Kultur konstruktive und wechselseitige befriedigende Beziehungen aufbauen und lernen mit interkulturellen Konflikten praktisch umgehen zu können.

Milton J., Jannet M. Bennett

Mari Steindl; 14.11.2007

Ansätze und Modelle



Interkulturelle Kompetenzen

3. Interkulturelle Kompetenz als allgemeine Soziale Kompetenz.

M. S.16

→ Ansätze des Sozialen Lernens in Grundausbildung



Folie 16

M. S.16

Linck, Novy und Hansen machen im wesentlichen keinen Unterschied zwischen sozialer und interkultureller Kompetenz. Interkulturelle Kompetenz ist in diesem Modell nur eine Erweiterung der sozialen Kompetenz. Allerdings ist soziale Kompetenz die Voraussetzung für die Erlangung interkulturelle Kompetenz.

Linck, Gundula. 2003. Auf Katzenpfoten gehen und da qi miteinander tauschen - Überlegungen einer China Wissenschaftlerin zur transkulturellen Kommunikation und Kompetenz. In. Erwägen, wissen, Ethik. S 189 - 192.

Mari Steindl; 14.11.2007

Ansätze und Modelle



Interkulturelle Kompetenzen

M. S.17

4. Interkulturelle Kompetenz als „generelle Handlungskompetenz“ (Bolten.2005)

→ Handeln in einem interkulturellen Kontext



Folie 17

M. S.17

Dieter Bolten ist einer der Vertreter die Interkulturelle Kompetenzen als eine allgemeine Handlungskompetenz verstehen. Dieses Modell schließt sehr stark an dem ersten Ansatz an, wo es um die Zieldefinition von Interkulturellen Kompetenzen geht. Bolten verweist darauf, dass jemand dem oder der die fachliche Kompetenz in einem Bereich fehlt, dies nicht mit interkulturellen Kompetenz wettmachen kann.

Bolten, Dieter. 2006. Interkulturelle Kompetenz.

Mari Steindl; 14.11.2007

Rahmenbedingungen und Voraussetzungen



Integration

ist in erster Linie eine Frage der gesellschaftlichen Verhältnisse und in zweiter Linie eine Frage des individuellen Verhaltens.



Rahmenbedingungen und Voraussetzungen



- Integration ist Gleichstellungspolitik und Querschnittspolitik
- Integration ist präventive Politik, die Potentiale fördert
- Integration ist ein **gesamtgesellschaftlicher** Prozess
- Integration bedeutet einen achtsamen Umgang mit Vielfalt und Unterschieden
- Integrationsverständnis entscheidet wie Kinder und Jugendliche die „Anders“ sind integriert werden

M. S.19



M. S.19

Das vorherrschende Integrationsverständnis entscheidet wie die Integrationspolitik und auch die konkrete Integrationsarbeit angelegt wird. Derzeit haben wir in Österreich einen sehr restriktiven Zugang zu Integration, der sich auch negativ auf die Integration auswirkt.

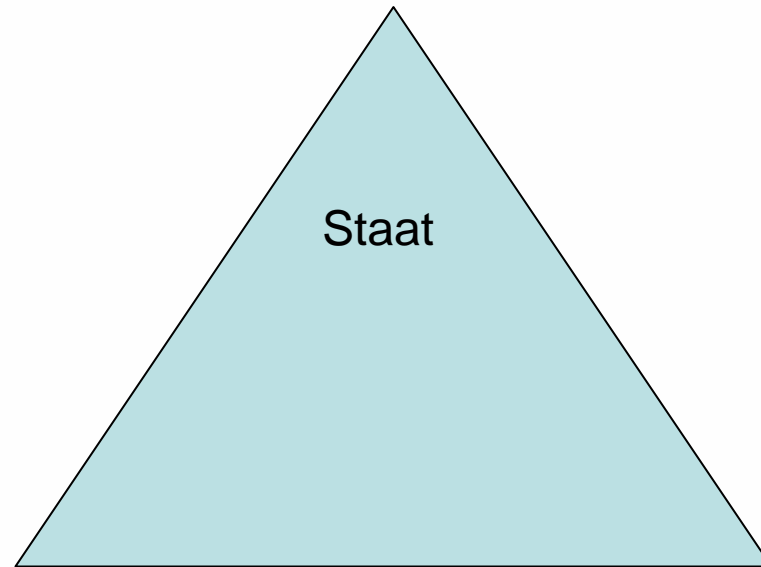
Das Interkulturelle Zentrum, viele andere NGOs und ExpertInnen die sich mit diesem Thema beschäftigen verstehen Integration als ein Thema, dass alle Lebensbereiche und Politikfelder umfassen muss. Es ist ein gesamtgesellschaftlicher Prozeß. Sehr lange wurde davon gesprochen, dass sich MigrantInnen integrieren bzw. assimilieren sollen. Danach wurde von einem beidseitigen Prozeß gesprochen, dies hat einerseits dazu geführt, dass "beide" Seiten noch manifestiert wurden. Andererseits hat es dazu geführt, dass die "österreichische" Seite meint, wir tun schon sehr viel, jetzt müssen aber die anderen tun. Diese Verkürzung auf zwei Seiten ist in der Integrationsdebatte kontraproduktiv.

Mari Steindl; 15.11.2007



Rahmenbedingungen und Voraussetzungen

Rechtliche Gleichstellung



Chancengleichheit
am Markt

Kulturelle Vielfalt
in der Gesellschaft



M. S.18

Diese Integrationsdreieck wurde von Bernhard Perchinig entwickelt. Für ihn sind diese drei Bereiche die Voraussetzung für eine positive Integration. An oberste Stelle steht die Frage der rechtlichen Gleichstellung, weil erst eine rechtliche Gleichstellung die Basis für Partizipation und Integration schafft. Der zweite Bereich ist der Bereich der Chancengleichheit. Wir wissen aus Untersuchungen, dass z.B. Jugendliche bei der Lehrstellensuche aufgrund eines Akzents abgelehnt werden. Dies ist nur eines von vielen Beispielen, Chancengleichheit betrifft nicht nur den Arbeitsmarkt, sondern alle Märkte - Bildungsmarkt, Wohnungsmarkt etc. Der dritte Bereich betrifft die Zivilgesellschaft und dies ist der Bereich indem die Akzeptanz und Förderung von Vielfalt eine Basis für positive Integration schaffen kann.

Mari Steindl; 15.11.2007

Integrative Jugendpolitik und Jugendarbeit



In der konkreten Arbeit

- Gemeinsame Bezüge benennen
- Gemeinsame Identitäten formulieren
- Unterschiede wahrnehmen und zulassen

M. S.20



M. S.20

Gemeinsame Bezüge herstellen kann über ein gemeinsame Hobby oder Interesse sein, über ein Wohn- oder Stadtviertel, über eine gemeinsame Schule etc. Diese neuen anderen Bezüge überschreiten somit Sprachgrenzen, ethnische Grenzen.

Gemeinsame Identitäten schaffen passiert über Projekte und Aktionen die durchgeführt werden. Dies können Projekte und Aktivitäten zu unterschiedlichsten Themen sein. Wichtig dabei sind vor allem auch die sozialen Aktivitäten im Rahmen dieser Projekte und Aktionen.

Trotz all dieser Gemeinsamkeiten ist es auch notwendig Unterschiede wahrzunehmen und auch zu zulassen. Der Umgang mit Diversität umfasst immer den Umgang mit Unterschieden und Gemeinsamkeiten

Mari Steindl; 15.11.2007

Integrative Jugendpolitik und Jugendarbeit



Vorurteile und Stereotypen abbauen

- Ursachen für Ablehnung, Zuneigung, Hass, Liebe klären und bewusst sein
- Andere Menschen nicht kontrollieren, sondern Beziehung herstellen
- Gemeinsames Tun bringt uns näher



Integrative Jugendpolitik und Jugendarbeit



- Zuhören, gegenseitige Kommunikation
- Bewertungen soweit als möglich zurückstellen bzw. Bewußtsein darüber schaffen
- Bildung zu gegenseitigen Respekt und zur Kooperationsfähigkeit



Integrative Jugendpolitik und Jugendarbeit



→ Antidiskriminierungsaktivitäten

M. S.21

- Wahrnehmen von Diskriminierung
- Unterschiedliche Arten der Diskriminierung erkennen
- Konsequenzen bei diskriminierendem Verhalten



M. S.21 Diversitätsmanagement, Interkultureller Dialog, Interkulturelle Kompetenzansätze müssen immer gemeinsam mit Antidiskriminierung gesehen werden.

Der Beginn aller Antidiskriminierungsaktivitäten ist die Wahrnehmung von Diskriminierung, von Mobbing, von Ausgrenzung, eine Bewusstseinsbildung zu Diskriminierung ist dazu unumgänglich.

Wichtig dabei ist auch die Unterscheidung von unmittelbarer und indirekter Diskriminierung, weil besonders die indirekte Diskriminierung nicht immer auf den ersten Blick erkennbar ist.

Diskriminierendes Handeln muss Konsequenzen nach sich ziehen und darf nicht als Kavaliersdelikt akzeptiert werden.

Mari Steindl; 15.11.2007

Integrative Jugendpolitik und Jugendarbeit



→ Aktivitäten zur Chancengleichheit

- Spezielle Förderung von benachteiligten Gruppen, Personen – Mentoringprogramme
- Schaffung eines geschützten Raums oder Rahmen
- Änderung von Strukturen um eine Chancengleichheit herzustellen

M. S.24



M. S.24

Aktivitäten zur Chancengleichheit sind für den Umgang mit Vielfalt sehr wichtig, denn grundsätzlich sollen "alle" Jugendliche die gleichen Chancen erhalten in der Bildung, in dem Zugang zum Arbeitsmarkt, bei der Partizipation in der Gesellschaft allgemein.

Die Schaffung von speziellen Programmen zur Förderung von benachteiligter Gruppen hat im Zusammenhang mit Mädchen und Frauen schon eine gewisse Tradition. Die Ausweitung solcher Programme auf andere benachteiligte Gruppen wäre sinnvoll.

Die Schaffung eines geschützten Raum ist sinnvoll um einen Erfahrungsaustausch zu ermöglichen, aber auch um eine Stärkung durch andere zu erhalten.

Sehr oft ist es aber nicht das Verhalten der Menschen die eine Chancengleichheit verhindert, sondern es sind Strukturen, die Chancengleichheit verhindern. In diesem Sinn ist es notwendig auch strukturelle Veränderungen vorzunehmen, um mehr Chancengleichheit zu gewährleisten. Im Zusammenhang mit MigrantInnen können dies z.B. Strukturen sein, in denen die hauptsächlich die Beherrschung der deutschen Sprache als Qualifikationskriterium zählt und weniger die Mehrsprachigkeit.

Mari Steindl; 15.11.2007

Integrative Jugendpolitik und Jugendarbeit



→ Interkultureller Dialog

- Frage „Was ist Kultur, was verstehen wir unter Kultur?“ muss gestellt werden.
- Focus auf den Dialog – was bedeutet es einen Dialog zu führen M. S.25



M. S.25

2008 wurde von der EU zum Jahr des interkulturellen Dialogs ausgerufen. Wir werden im nächsten Jahr mit vielen Aktivitäten zum Interkulturellen Dialog konfrontiert sein. Eine Frage die sich in diesem Zusammenhang stellt, ist die Frage "Was ist Kultur, was verstehen wir unter Kultur?". Wir leben in einer Gesellschaft in der der Begriff Kultur sehr oft verwendet wird. Es wird von "unserer" Kultur gesprochen, die wir nicht verlieren möchten. Es wird von Kulturen gesprochen in denen Zwangsheirat üblich ist etc. In den seltensten Fälle wird aber geklärt welches Konzept von Kultur wir vertreten. Es macht einen großen Unterschied, ob wir ein Konzept von Kultur als relativ fix und homogen vertreten, oder ob wir ein Verständnis von Kultur vertreten, in dem die Kultur ein sich ständiger ändernder Prozeß ist. Wenn wir zweiteres vertreten können wir Kultur nicht verlieren, weil die Kultur sich sowieso ständig verändert. Das Jahr des Interkulturellen Dialog könnte somit eine Chance sein sich mit diesen Fragen auseinander zusetzen.

Ein zweiter interessanter Ansatz könnte es sein, den Focus auf den Dialog zu legen. Was bedeutet es einen Dialog zu führen, geht es dabei einfach darum miteinander zu reden, geht es um einander verstehen, geht es darum gemeinsam sich zu verändern...

Mari Steindl; 15.11.2007

Integrative Jugendpolitik und Jugendarbeit



- **Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung**
 - Umgang mit Vielfalt, Antidiskriminierung, etc.

- **Erweiterung von Leitbildern und Leitlinien**
 - Offene für alle, keine Diskriminierung aufgrund von...

- **Durch Diversität zu MehrWert**

