

**Der Intercultural Mainstreaming- Ansatz
für den Bereich (Familien-)Bildung und Soziales**
- Definition, Ziele und Fragestellungen für eine Umsetzung
interkultureller Öffnung in Bildungsorganisationen -

Cemalettin Özer

(Geschäftsführender Gesellschafter der MOZAIK gGmbH)

DEAE-Symposium
Frankfurt, 24.10.2017

Agenda

1. MOZAIK gGmbH
2. Statistiken zur (Bildungs-)Integration
3. Definitionen und Begriffe
4. Das (Inter-) Cultural Mainstreaming- Konzept
5. Fragestellungen zur Umsetzung des ICM-Ansatzes

Über MOZAIK gGmbH

Gründung: 2003 von Akademikern mit Migrationshintergrund

Ziel: (Berufliche) Integration von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund

Konzepte zur Förderung der beruflichen Integration und der interkulturellen Öffnung

Studien und Projekte zur Förderung der Interkulturellen - Netzwerk- und Kooperationsarbeit

Organisations- und Politikberatung, Begleitung und Evaluation von interkulturellen Projekten

Expertisen und (Projekt-)Erfahrungen mit Migrantenorganisationen

Projektname	Gefördert durch
Berufliche Anerkennungsbegleitung durch Ehrenamtliche aus Migrant*innenorganisationen (2016-2018)	Bundesministerium für Arbeit und Soziales (IQ Förderprogramm und ESF)
Interkulturelle Netzwerke mit Bildungsbeauftragten aus Migrant*innenorganisationen (2014-2016)	Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
Erhebung zu Migrant*innen(dach)organisationen in Deutschland (2012)	Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Integration und Flüchtlinge
Expertise „Verbindliche Kooperationen von Kommunen und Migrant*innenorganisationen“ (2009)	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)
Regionale Erhebung zu: „Interkulturelle Dialogaktivitäten zwischen Migrant*innenorganisationen und Organisationen der Mehrheitsbevölkerung in Ostwestfalen-Lippe“	Bertelsmann Stiftung, Stadt Gütersloh, Bezirksregierung Detmold
IQ- Koordinationsprojekt: „Beratungsnetzwerk Migrant*inselfstorganisationen (MSO) in NRW“ (2007)	Bundesministerium für Arbeit und Soziales (ESF)
Kooperationsprojekt „Migrant*inselfstorganisationen in Bielefeld“ (2005)	KOMM-IN-Mittel des Landes NRW

Agenda

1. MOZAIK gGmbH
2. Statistiken zur (Bildungs-)Integration
3. Definitionen und Begriffe
4. Das (Inter-) Cultural Mainstreaming- Konzept
5. Fragestellungen zur Umsetzung des ICM-Ansatzes

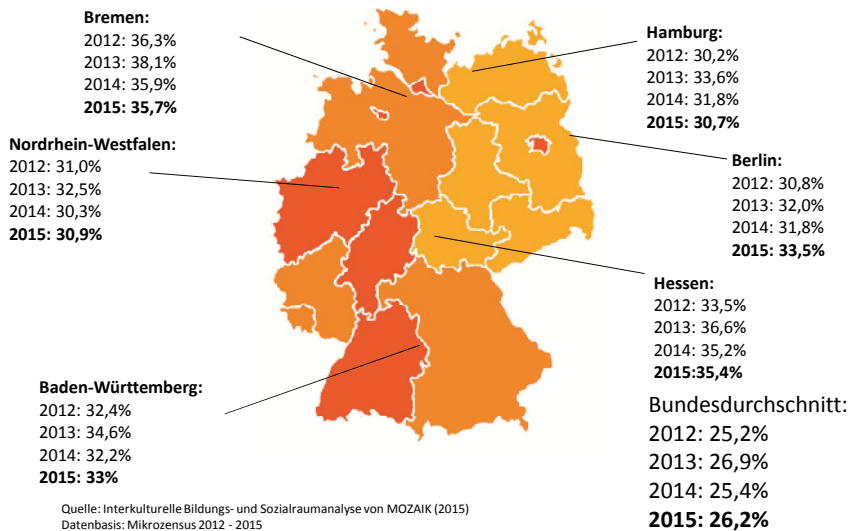
Begriffe und Statistiken

Begriffe: (EU-) Ausländer, Gastarbeiter, Migrant, Geflüchtete, Zu- bzw. Einwanderer

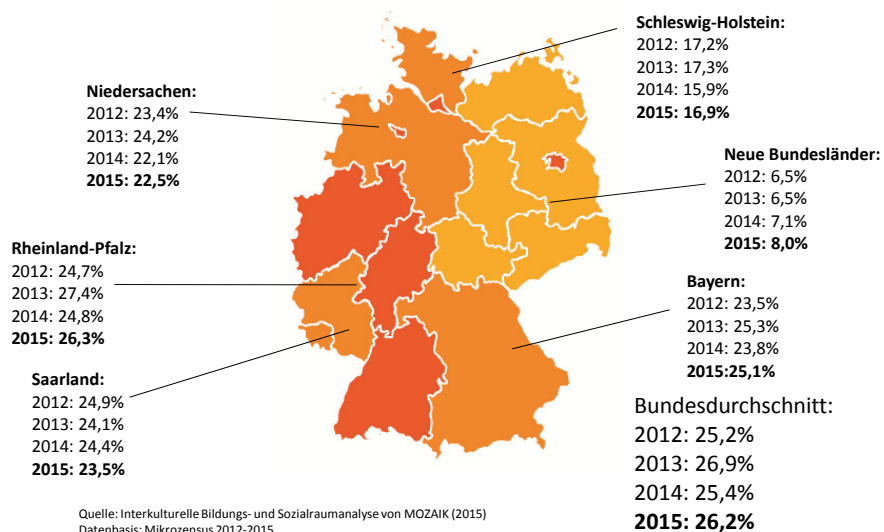
- ca. 17 Mio. Menschen mit Migrationshintergrund (ca. 21 %), davon rund 8,6 Mio. Deutsche mit Migrationshintergrund, (inkl. ca. 2 Mio. (Spät-) AussiedlerInnen) und ca. 8,5 Mio. Menschen mit ausländischem Pass
- Ca. 800 Tsd. Geflüchtete im Jahr 2015
- ca. 700.000 Migrantenunternehmen mit ca. 2,5 Mio. Mitarbeiter/-innen (ca. 20 % ohne MH)
- Insgesamt 2,87 Mio. Arbeitslose (2,6 Mio. wurden zum Migrationsstatus befragt; davon: 35% mit MH und 65% ohne MH)
- ca. 300.000 Fachkräfte mit Berufsabschlüssen aus dem Herkunftsland
- über 20.000 von Migranten/-innen gegründete und (ehrenamtlich) geleitete Migrantorganisationen als e.V.

(Quellen: Mikrozensus 2015, BAMF 2016, BMBF 2012, BA 2013, MOZAIK 2015)

Junge Menschen zwischen 15 und 34 Jahren mit MH in den Bundesländern 2012-2015

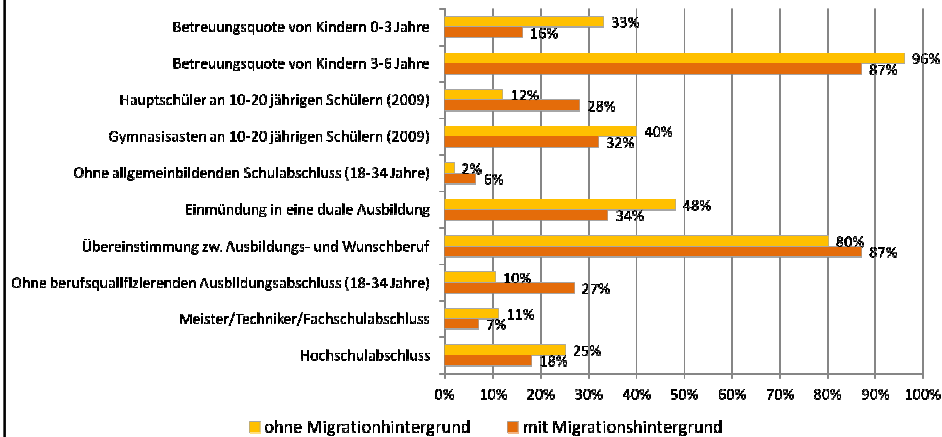


Junge Menschen zwischen 15 und 34 Jahren mit MH in den Bundesländern 2012-2015



Bildungsintegration im Vergleich: Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund

Vergleich von verschiedenen Bildungsindikatoren 2012



Quelle: Interkulturelle Bildungs- und Sozialraumanalyse von MOZAIK (2013)
Datenbasis: Statistisches Bundesamt/ Mikrozensus 2009, 2012, Berufsbildungsbericht 2012

Agenda

1. MOZAIK gGmbH
2. Statistiken zur (Bildungs-)Integration
3. Definitionen und Begriffe
4. Das (Inter-) Cultural Mainstreaming- Konzept
5. Fragestellungen zur Umsetzung des ICM-Ansatzes

Migrantenorganisationen

- Migrantenorganisationen sind die von **Migranten/-innen gegründete und geleitete Zusammenschlüsse bzw. Vereine**
- Ihr Ziel ist es neben dem Vereinszweck u.a. eigene Interessen durchzusetzen, Selbsthilfepotenziale zu bündeln und gemeinsam Brücken in die hiesige Gesellschaft zu bauen
- Ort des Informationsaustausches
- Vermittlung von migrantenspezifischen Lösungsansätzen
- Förderung des (sozialen) Engagements
- Bundesweit liegt die Zahl der MO als e.V. **über 20.000**

Rollen von Migrantenorganisationen u.a. in der Kommune

Migrantenorganisationen als Informationsvermittler

z.B. zur Verbreitung der Weiterbildungsangebote an die Mitglieder und deren Familienangehörigen/Bekannt

Migrantenorganisationen als Interessenvertreter

z.B. bei (politischen) Entscheidungsprozessen in (Bildungs-) Netzwerken

Migrantenorganisationen als Expertengremium für die Zielgruppe

z.B. bei der Entwicklung und Umsetzung von Projektideen und Maßnahmen für eine spezielle Zielgruppe

Migrantenorganisationen als Tandempartner bzw. Kooperationspartner

z.B. bei der Projektkonzeption und -umsetzung

Migrantenorganisationen als Träger für Integrationsprojekte

z.B. zur Durchführung von Beratungs- und Qualifizierungsprojekten

Professionalisierungsgrade von Migrantenorganisationen

Charakteristika	Mitarbeiter/-innen	Projektarbeit	Beteiligungsmöglichkeiten	Anteil (geschätzt)
1 Einfacher Verein zu Zwecken der Kultur-, Religions-, Bildungs-, Sport-, Politik- o.a.	Keine Hauptamtliche, nur Ehrenamtliche	Keine Projekte, nur interne Tätigkeiten und einzelne Veranstaltungen	Informationsvermittler, Experte/-in für eigene Migrantengruppe, möglicher Netzwerkpartner	Ca. 30%
2 MO mit ehrenamtlicher Integrationsarbeit	Keine Hauptamtliche, nur Ehrenamtliche	Keine Projekte, sporadische Teilnahme an externen Projekten und Netzwerkarbeit	Informationsvermittler, Experte/-in für eigene Migrantengruppe, Interessenvertreter/-in, Berater und Begleiter, möglicher Netzwerkpartner	Ca. 30%
3 MO mit ehrenamtlicher Integrationsarbeit und verbindlichen Netzwerkkooperation	Keine Hauptamtliche, nur Ehrenamtliche (evtl. Aufwandsentschädigung für die Integrations- und Netzwerkarbeit)	Regelmäßige und verbindliche Teilnahme an externen Projekten und Netzwerkarbeit	Informationsvermittler, Berater und Begleiter, Netzwerkpartner	Ca. 30%
4 MO mit eigenen kleinen Integrationsprojekten (Mikroprojekte)	Kurzfristige Beschäftigungen von MA für die Projektlaufzeit	Durchführung der eigenen kurzfristigen kleinen Mikro-Projekten und Netzwerkarbeit	Informationsvermittler, Berater und Begleiter, möglicher Projektträger, Netzwerkpartner	Ca. 8%
5 Professionalisierte MO: anerkannte Träger für Jugendarbeit, Bildung, Arbeitsmarkt	Langfristig beschäftigte und hochqualifizierte Mitarbeiter/-innen	Durchführung von langfristigen Projekten und spezialisierten Dienstleistungen, eigene Netzwerke	Expertengremium, Projektträger, Netzwerkpartner, Erstanlaufstelle	Ca. 2%

Kriterien für die Auswahl von Migrantenorganisationen für eine Kooperation

- Migrantenorganisationen mit Interesse an den Themen der Kooperation z.B. Antidiskriminierung, Antirassismus, Partizipation, (Familien-) Bildung, Beschäftigung, Ausbildung, Geflüchtetenarbeit
- Zielgruppe z.B. der Migranten/-innen sollte als Besucher/-innen bzw. Mitglieder im Verein vertreten sein
- Nach Möglichkeit eigene Räumlichkeiten für Gruppen
- Interkulturelle Offenheit gegenüber anderen Kulturen und Nationalitäten
- Verfassungsrechtlich unproblematische Vereine und Verbände

Begriffsbestimmung: Diversity

Diversity
bezieht sich auf
Unterschiede
zwischen
Menschen

DIVERSITY=

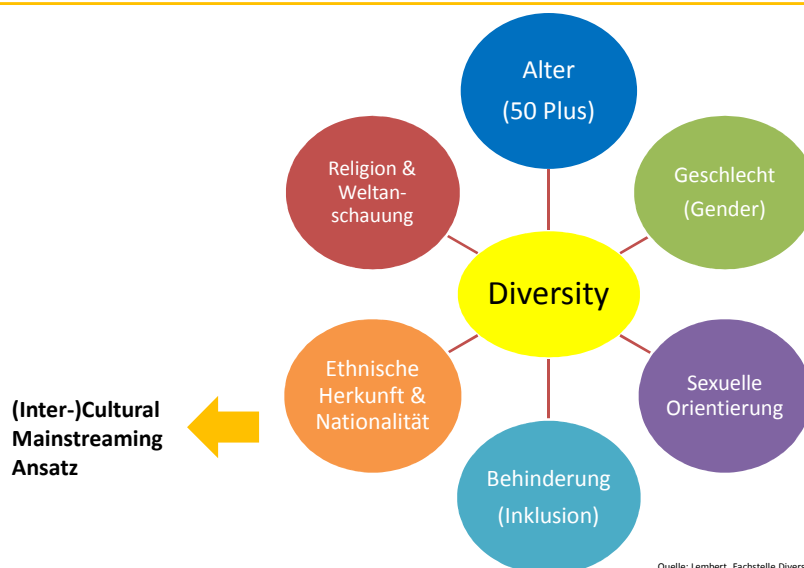
- Vielfalt
- Verschiedenartigkeit
- Individualität
- Andersartigkeit
- Unterschiedlichkeit

Diversity
bezieht sich auch auf
Gemeinsamkeiten, die
Menschen in
Organisationen oder
Gruppen
zusammenhalten

- Es gibt nicht nur zwischen Gruppen, sondern auch innerhalb von Gruppen Trennendes und Gemeinsames (z.B. ältere Frauen/ jüngere Frauen, Homosexuelle mit/ohne Migrationshintergrund etc.)
- Jeder Mensch gehört immer mehreren Merkmals Gruppen gleichzeitig an und ist dadurch auch mit scheinbar sehr unterschiedlichen Personen verbunden

Quelle: Lember, Fachstelle Diversity Management im IQ Netzwerk

Diversity-Dimensionen



Quelle: Lember, Fachstelle Diversity Management im IQ Netzwerk

Agenda

1. MOZAIK gGmbH
2. Statistiken zur (Bildungs-)Integration
3. Definitionen und Begriffe
4. Das (Inter-) Cultural Mainstreaming- Konzept
5. Fragestellungen zur Umsetzung des ICM-Ansatzes

Def.: (Inter-)Cultural Mainstreaming

(Inter-) Cultural Mainstreaming (auch *Ethnic Mainstreaming*) ist analog zum Prinzip des **Gender Mainstreaming** als Teil eines umfassenden Diversity Managements zu verstehen, also als Teil einer Strategie, die Vielfalt nicht als Problem, sondern als Ressource betrachtet. Wie „gender“, so richtet sich „cultural“ oder „ethnic“ nicht auf eine biologische Disposition, sondern auf die soziale Konstruktion ethnischer Gruppen sowie deren Chancen als Angehörige von ethnischen Minderheiten im Einwanderungsland.

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Verbesserung der beruflichen Integrationschancen von benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen durch Netzwerkbildung. In: Schriftenreihe zum Programm „Kompetenz fördern–Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm)“. Band II d, 2009, S. 47 (abgerufen am 13. Juni 2009)

Umsetzung des (Inter-)Cultural Mainstreaming-Ansatzes

Die Umsetzung der (Inter-)Cultural Mainstreaming-Strategie und die Interkulturell Öffnung von Kindergärten, Schulen, Ausbildungseinrichtungen, Unternehmen, der Beratungs- und Bildungseinrichtungen, kommunalen Verwaltungen und Kammern als Querschnittsaufgabe

- in allen Handlungsfeldern
- zur Effizienzsteigerung der Zielgruppenansprache
- in der Personalentwicklung und Personalrekrutierung
- durch verstärkte Förderung von Ansätzen für die interkulturelle Vernetzung und den Dialog
- durch mehr Mitgestaltungsmöglichkeiten der Zielgruppenfachorganisationen (z.B. Migrantenorganisationen) in Regeleinrichtungen und bei Regelangeboten

MOZAIK-ICM-Beratungsansatz von (Bildungs-)Organisationen

Ebenen	Umsetzung
1. Managementebene	Interkulturelle Beratung und Begleitung von Leitungen
2. Personalebene	Interkulturelle Schulung von Mitarbeitenden und Netzwerkpartner /-innen (mit Migrationshintergrund, ohne Migrationshintergrund)
3. Angebotsebene	I. (Mit-)Entwicklung von migrationssensiblen Ansprachekonzepten bzw. Weiterbildungsbegleitenden Hilfen (WBH) II. Unterstützung der Kooperation mit Migrantenorganisationen → Netzwerkeinbindung und Qualifizierung von Ehrenamtlichen
4. Außendarstellungsebene	Öffentlichkeitsarbeit für das Fachpublikum , d.h. Homepage, Newsletter, Fachtagungen

Gründe für Interkulturelle Öffnung

„Bei vielen Trägern der Jugendarbeit gibt es Versuche, Migranten und Migrantinnen als Zielgruppe zu erreichen. Um nachhaltige Verbesserungen zu erzielen, bedarf es aber konsequenter, institutioneller Veränderungen in Form einer interkulturellen Öffnung“

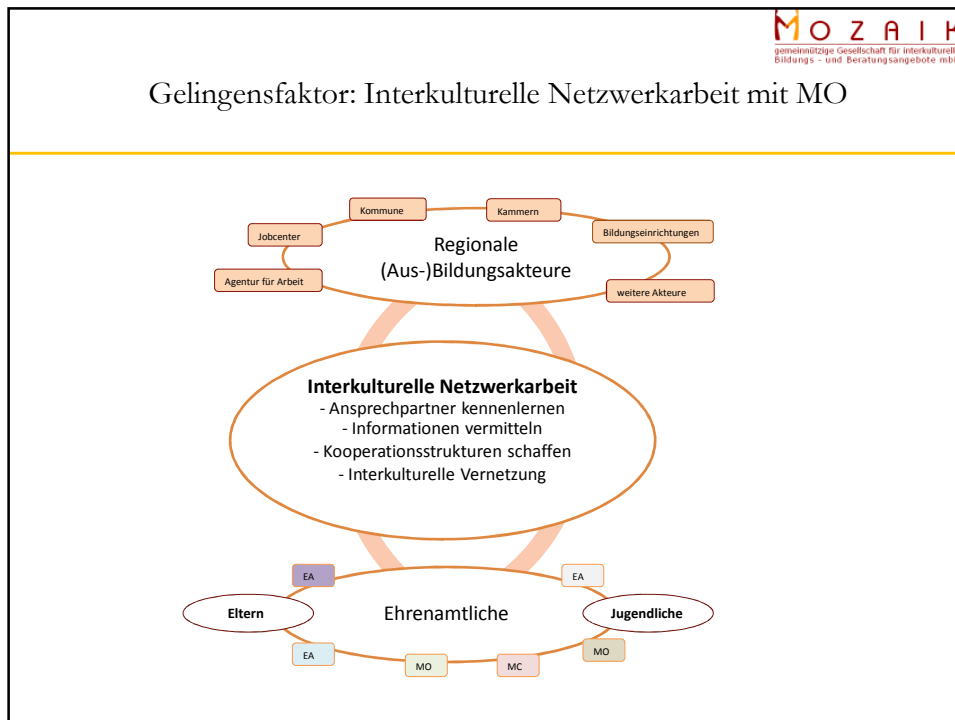
- (Boos-Nünning 2005)
- Reaktion auf gesellschaftliche Realität der Einwanderungsgesellschaft
- Gegenentwurf zu der Vorstellung von Integration als Anpassung
- Die sozialen Regeldienste, Unternehmen und Bildungseinrichtungen öffnen die bestehende Angebotsstruktur für die spezifischen Bedürfnisse von Einwanderern.

Interkulturelle Öffnung von KMU und Verwaltung

Motivation

1. Vorgabe der Politik
2. Erschließung neuer Zielgruppen
3. Profilierung nach außen
4. Grenzen bisheriger Konzepte
5. Einrichtung will Qualität entwickeln und dem eigenen Auftrag gerecht werden

Gelingensfaktor: Interkulturelle Netzwerkarbeit mit MO



Agenda

1. MOZAIK gGmbH
2. Statistiken zur (Bildungs-)Integration
3. Definitionen und Begriffe
4. Das (Inter-) Cultural Mainstreaming- Konzept
5. Fragestellungen zur Umsetzung des ICM-Ansatzes

Allg. Empfehlungen zur Umsetzung der ICM-Strategie zur Interkulturellen Öffnung

Einsatz interkultureller Konzepte:

- Für Menschen mit Migrationsgeschichte und „Einheimische“
- Perspektivwechsel: Kompetenz- statt Defizitorientierung!
- erfordert Einsatz von Fachkräften mit interkultureller Kompetenz
- Dadurch verbesserte Zielgruppenorientierung bei Angeboten

(Qualitäts-)Kriterien zur Umsetzung der ICM-Strategie zur Interkulturellen Öffnung

Ziele der Kriterien:

- Unterstützung der Qualitätssicherung/ Controlling/ Monitoring der Maßnahmen von Organisationen wie. z.B. Unternehmen, Schulen, Bildungsträgern und/oder (kommunalen) Beratungseinrichtungen zur Verbesserung der Qualität bestehender (Regel-)Maßnahmen und Angebote unter Berücksichtigung interkultureller Aspekte (u.a. Mehrsprachigkeit, unterschiedliche Herkunftskulturen/ Ethnien/Hautfarbe, Migration, rechtlicher Status)

Fragen zur Umsetzung der IK Kriterien für die IK Öffnung

- Wie wird der kooperative / partizipative Ansatz in der Organisation umgesetzt?
- Welche interkulturellen Öffnungsprozesse werden vom Träger /Schulen / (Familien-)Bildungseinrichtungen ermöglicht/ umgesetzt?
z.B.
 1. Personal (Auszubildende, Mitarbeitende, Fachkräfte; interkulturelle Kompetenz in Führungsbereich/Team?)
 - 2. Kooperation mit Zielgruppenorganisation (z.B. „integrativen“ Migrantenorganisationen) bei der Konzeptentwicklung/Konzeptumsetzung?**

Fragen zur Umsetzung der IK Kriterien für die IK Öffnung

- Wie wird neben Deutsch die Mehrsprachigkeit (Muttersprache) gefördert? Welche weitere Sprachen?
- Finanzierung: Welche finanziellen Ressourcen werden für die interkulturellen Öffnungsprozesse geplant?
- **Wie wird die Qualität unter den interkulturellen Aspekten (u.a. Mehrsprachigkeit, unterschiedliche Herkunftskulturen, rechtlicher Status) überprüft?**
- Wie wird die Qualität der interkulturellen Bildungsarbeit/ Maßnahme durch Ihre Organisation, Schule/Träger/Stadt evaluiert?

Fragen zur Umsetzung der IK Kriterien für die IK Öffnung

- **Wie werden Diskriminierungen /Ungleichbehandlung/ Chancengleichheit/Rassismus thematisiert bzw. verhindert? z.B. Diskriminierungserfahrungen von den Schülern/Eltern/Lehrern**
- Wie wird Qualität der Angebote (Beratungs-, Vermittlungs- und Betreuungsangebote) für die Zielgruppe gemessen?
- Wie werden die interkulturellen Aspekte in Ihren Konzepten (u.a. Mehrsprachigkeit, unterschiedliche Herkunftskulturen, rechtlicher Status) berücksichtigt?

Fragen zur Umsetzung der IK Kriterien für die IK Öffnung

- Wie werden die positiven Ergebnisse/Beispiele in die Öffentlichkeit kommuniziert?
- Welchen Beitrag will das Projekt die Organisation (in allen Bereichen) zur Chancengleichheit/Chancengerechtigkeit leisten?
- Wie wird die Nachhaltigkeit der interkulturellen Konzepte durch die Schule/Projekt- bzw. (Weiter-) Bildungseinrichtung gewährleistet/überprüft/gesichert?
- Wie wird in der Organisation/Projekt das Potenzial und die vorhandenen Ressourcen/Kompetenzen von Menschen mit Migrationshintergrund wertgeschätzt genutzt?

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!
Wir freuen uns auf eine Kooperation mit Ihnen.**

Kontakt und Ansprechpartner:

**MOZAIK gemeinnützige Gesellschaft für Interkulturelle Bildungs- und
Beratungsangebote**

Dipl.-Ing. Cemalettin Özer

Herforderstr. 46

D-33602 Bielefeld

Tel.: 0521- 329 709-0

info@mozaik.de

www.mozaik.de