

# Managing Diversity

INTERkulturLOTSSEN Österreich veranstaltete im Oktober in der Zukunfts- und Kulturwerkstätte eine Podiumsdiskussion zum Thema „Managing Diversity in Wien“.

Krisztina Dér, Armin J. Hanschitz und Klaus Hofstätter stellen dieses EQUAL-Projekt der Volkshilfe Österreich vor und fassen die Ergebnisse der Podiumsdiskussion zusammen.

**Armin J. Hanschitz** (Kordinator), **Krisztina Dér** und **Klaus Hofstätter** bilden das INTERkulturLOTSSEN-Projektteam der Volkshilfe Österreich.

INTERkulturLOTSSEN Österreich (1) ist eines von acht EQUAL-Projekten in Österreich, das sich mit der Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit am Arbeitsmarkt auseinandersetzt. MitarbeiterInnen, BetriebsrätInnen und Führungskräften wird eine spezifische Ausbildung angeboten, die sie befähigen soll, in innerbetrieblichen interkulturellen Konfliktsituationen vermittelnd einzugreifen und gegen Diskriminierungen in Organisationen zu sensibilisieren und aktiv zu werden.

## Ausbildungskonzept

Die Ausbildung zum/r InterkulturlotsIn verbindet antidiskriminierende Inhalte und Methoden mit Organisations- und Personalentwicklungsmethoden und alternativen Konfliktlösungsstrategien (sachgerechtes Verhandeln, Mediation) zu einem völlig neuen Qualifizierungsansatz.

Sie umfasst einerseits einen berufs begleitenden Lehrgang aus sechs Seminarblöcken, der sich über neun Monate erstreckt. Inhaltliche Schwerpunkte liegen im Bereich *Cultural Awareness-Trai-*

*nings* – hier werden die Wahrnehmung und der bewusste, reflektierte Umgang mit bspw. kultureller Differenz gefördert –, interkulturelle Kommunikation und der Vermittlung von konkreten Handlungswerkzeugen, mit dem Ziel, die TeilnehmerInnen für diskriminierende Situationen zu sensibilisieren und ihre Kompetenz zur Konfliktlösung zu stärken. Das Curriculum wird durch Seminare zu Spezialthemen wie Gender Mainstreaming, Mobbing oder rechtliche Instrumente gegen Diskriminierung abgerundet.

Zum anderen entwickeln die TeilnehmerInnen parallel zum Lehrgang Praxisprojekte, die auf spezifische Situationen am jeweiligen Arbeitsplatz eingehen und vor Ort umgesetzt werden. Dabei werden sie von der Entwicklungsberatung Trigon, einer Kooperationspartnerin des Projekts, auf persönlicher wie struktureller Ebene betreut und unterstützt.

## Aktueller Projektstand

Insgesamt nehmen 71 Personen an der Ausbildung teil. Dass sie sich auf

freiwilliger Basis und nur teilweise während ihrer normalen Arbeitszeit zur Teilnahme am INTERkulturLOTSSEN-Projekt entschlossen haben, belegt die Notwendigkeit einer verstärkten bewussten Auseinandersetzung mit interkulturellen Themen in der Arbeitswelt.

Die TeilnehmerInnen kommen aus dreizehn Organisationen – Privatbetriebe, NGOs und öffentliche Verwaltung (2) –, deren Belegschaft einen signifikanten Anteil an MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund aufweist oder die häufig mit KundInnen mit Migrationshintergrund arbeiten. Diese Organisationen sind durch ein Diagnosegespräch, die Durchführung eines *Ethnic Monitorings* und durch kontinuierliche Kommunikation in den Ausbildungsablauf eingebunden, um so bestmögliche Rahmenbedingungen für die Arbeit des/r Interkulturlotsen/in zu schaffen. Seitens der LehrgangsteilnehmerInnen wird insbesondere der Aspekt der sektoralen Durchmischung, des gemeinsamen Arbeitens und Lernens über die Grenzen der eigenen Organisationskulturen hinweg sehr positiv hervorgehoben.

### **INTERkulturLOTSSEN-Praxisprojekte**

Einige Beispiele aus der breiten Palette von Praxisprojekten, die derzeit von den TeilnehmerInnen der INTERkulturLOTSSEN-Ausbildung entwickelt und an ihren Arbeitsstätten umgesetzt werden:

- Projektreihe „Sich Kennenlernen“ – unter diesem Titel koordinieren die AusbildungsteilnehmerInnen, die im Berufsausbildungsbereich von Jugend am Werk beschäftigt sind, ihre Praxisprojekte mit dem Ziel, die Vielfalt der unterschiedlichen kulturellen Hinter-

gründe der Jugendlichen den betreuenden MitarbeiterInnen, aber auch den Jugendlichen selbst zugänglicher zu machen – das Spektrum reicht von Aktivitäten, die Unterschiede positiv erlebbar machen (interkulturelle Feste, Kochabende, ...), der Organisation von Vorträgen und Workshops bis hin zur Einrichtung einer Anlaufsstelle zur Beratung/Vermittlung bei Diskriminierungs- und Konfliktfällen;

- die systematische Erfassung von MitarbeiterInnenwünschen und -bedürfnissen, die Identifikation von Konfliktpotentialen und Benachteiligungen insbesondere in Hinblick auf Geschlecht und Herkunft, die Etablierung der Funktion des Interkulturlotsen zur Konfliktlösung sowie deren Evaluierung (ein auf zwei Jahre angelegtes Praxisprojekt);
- Initiativen zum Abbau von Vorurteilen im Umgang mit bestimmten MigrantInnengruppen, Analyse von Abläufen mit dem Ziel, Lösungsansätze zum Abbau vorhandener Diskriminierungen zu entwickeln;
- ein Projekt zur Förderung der Rekrutierung von Bewerbern mit Migrationshintergrund zur Polizei und Gendarmerie, das bei der Analyse der Ursachen des Scheiterns ähnlicher Vorgängerprojekte ansetzt;
- zahlreiche Projekte, die sich mit konkreten, lokal definierten Situationen auseinandersetzen, um Probleme und Spannungen im Miteinander von Menschen unterschiedlicher sozialer und ethnischer Herkunft zu entschärfen und gegenseitige Akzeptanz und Verständnis zu fördern.

Über diese Praxisprojekte machen die TeilnehmerInnen erste Erfahrungen in ihrer Rolle als InterkulturlotsInnen. Langfristig sollen sie in ihren Organisa-

tionen als Vertrauenspersonen und AnsprechpartnerInnen in allen Diskriminierungs- und Konfliktfällen wahrgenommen und vermittelnd tätig werden.

Neben der Ausbildung ist der Aufbau eines Netzwerkes zum Erfahrungsaustausch unter den InterkulturlotsInnen ein wesentliches Ziel. Dieses Netzwerk – der IKLÖ-Pool – wird im Projektverlauf nach und nach aufgebaut: Im Internet stehen den TeilnehmerInnen lehrgangs- und projektspezifische Foren zur Verfügung. Um persönliche Kontakte und Treffen zu erleichtern, ist die Einrichtung eines Jour Fixe geplant. Eine Veranstaltungsreihe zu aktuellen Themen, die Organisation von praxisorientierten Vorträgen oder Seminaren zu interkulturellen Problemstellungen dienen der Fortbildung der InterkulturlotsInnen, stehen aber auch allen Interessierten offen und sollen Öffentlichkeit für die Projektanliegen schaffen.





→ **Podiumsdiskussion „Managing Diversity in Wien“**

Am 22. Oktober fand in der Zukunfts- und Kulturwerkstätte Wien als erste Veranstaltung dieser Reihe eine Podiumsdiskussion zum Thema *Managing Diversity in Wien* statt.

Beatrix Hornschall, Leiterin der MA 20 – Fremdenrechtliche Angelegenheiten, stellte die Initiative zu einer Diversitätspolitik vor, mit der die Gemeinde Wien ihre Integrationsaktivitäten in einem neuen Leitbild integriert. Den Bedürfnissen der EinwohnerInnen mit Migrationshintergrund – immerhin 25 % der Stadtbevölkerung – soll verstärkt Rechnung getragen werden, ihre vielfältigen Kompetenzen aufgewertet und in die politische, wirtschaftliche und soziale Gestaltung der Stadt integriert werden. Langfristig soll insbesondere die Stadtverwaltung in ihrer Zusammensetzung die Bevölkerungsverhältnisse widerspiegeln. Am Podium betonte Hakan Gürses (Initiative Minderheiten) die Notwendigkeit einer präzisen, der Situation Wiens angepassten Definition des Konzepts *Managing Diversity* und warnte davor, mit diesem neuen, aus dem Personalmanagement kommenden Begriff die weiterhin bestehenden vielfältigen Diskriminierungen von MigrantInnen zu verschleiern. Constanze Pritz vom Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte hob die Abhängigkeit der Wiener Initiative von der Bundesgesetzgebung – Stichwort Gleichstellungsgesetz und Fremdenge-



Hakan Gürses, Beatrix Hornschall und Moderator Michael Fanizadeh (v.l.n.r.)

© K. Hofstätter

setz – zentrale Anliegen auch des aktuellen politischen Engagements der Volkshilfe Österreich – hervor. Gleichzeitig betonte sie aber auch die Notwendigkeit, bestehende Spielräume im föderalen System für die gesetzliche Gleichstellung von MigrantInnen verstärkt zu nützen.

Das Publikum – VertreterInnen von Initiativen aus dem Migrationsbereich und anderen EQUAL-Projekten, BMWA und BMI, sowie TeilnehmerInnen der INTERkulturLOTSEN-Ausbildung – machte in zahlreichen Fragen und Stellungnahmen insbesondere deutlich, dass die Einbindung der Expertise aller in Migrationsfragen engagierter Initiativen eine Grundbedingung des Erfolgs des Diversitätskonzeptes darstellen wird. ●

**Detaillierte Informationen zu INTERkulturLOTSEN Österreich finden Sie online unter [www.interkulturlotsen.at](http://www.interkulturlotsen.at)**

**Anmerkungen:**

- 1) INTERkulturLOTSEN Österreich (IKLÖ) arbeitet als Entwicklungspartnerschaft, die von der Volkshilfe Österreich koordiniert und aus Mitteln des BmWA und des Europäischen Sozialfonds gefördert wird. Weitere KooperationspartnerInnen sind: Initiative Minderheiten, Startbahn Verein für Arbeits- und Beschäftigungsinitiativen, Trigon Entwicklungsberatung, Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte, ÖGB, WKÖ und Bundesministerium für Inneres.
- 2) Arbeitsvereinigung der Sozialhilfe Kärntens (AVS), BM für Inneres (Exekutive), Integrationshaus, ITW Autosleeve, Jugend am Werk Wien, Magistrat Wien MA 25 (Gebietsbetreuung), ORF, Otto Bock Austria, Tiroler Landeskrankenanstalten, Verband Wiener Volksbildung, Vienna Marriott Hotels, Volkshilfe Österreich und Volkshilfe Oberösterreich.