

Weiterbildung Interkulturelle Botschafter/in – ein Qualifizierungs- angebot für Migrationsbeauftragte der Agenturen und Jobcenter

konzeptionelle Grundlagen

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“



www.klever-iq.de

www.netzwerk-iq-bw.de

Impressum

Herausgeber:

Projekt k.l.e.v.e.r-iq
c/o Fachdienst Jugend, Bildung,
Migration der BruderhausDiakonie
Andreas Foitzik
Hindenburgstr. 33
72762 Reutlingen
www.klever-iq.de

bruderhaus **DIAKONIE**

Stiftung Gustav Werner und Haus am Berg

Fachdienst Jugend Bildung Migration

Redaktion/Text: Katrin Muckenfuss, Elisabeth Yupanqui Werner

Titelbildgestaltung: Oliver Müller, klever-iq

Weitere Fotos: privat (S. 4), klever-iq (S. 8 und S. 10), ikubiz (S. 5, S. 11, S. 16), Regionaldirektion Baden-Württemberg (S. 12, S. 13, S. 19), AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V./Antidiskriminierungsstelle des Bundes/basis & woge e.V./IQ Consult gGmbH/passage gGmbH/Projekt klever-iq (S. 6), Thinkstock/iStock (S. 15), Bundesagentur für Arbeit (S. 19)

Layout: Oliver Müller

Haftungshinweis: Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Daran arbeiten bundesweit Landesnetzwerke, die von Fachstellen zu migrationsspezifischen Schwerpunktthemen unterstützt werden. Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

In Kooperation mit:



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



**Bundesagentur
für Arbeit**



Das Projekt k.l.e.v.e.r-iq

Barrieren abbauen – mehr Chancen auf dem Arbeitsmarkt

Das Projekt klever-iq steht für kreative, lokale, effiziente, vernetzte, ergebnisorientierte und regionale Integration durch Qualifizierung. Es hat sich zum Ziel gesetzt Arbeitsmarktakteure für das Thema Diversity und Chancengerechtigkeit zu sensibilisieren.

In Kooperation mit der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit bieten wir sowohl landesweit also auch „inhouse“ Fortbildungen zur Weiterentwicklung der Interkulturellen Beratungskompetenz für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Jobcenter und der Agenturen für Arbeit in Baden-Württemberg an. Schwerpunkte liegen dabei auf der produktiven Verunsicherung eingefahrener Routinen und der Erweiterung von Handlungsspielräumen im kollegialen Austausch. Die Trainings sollen so dazu beitragen, die professionelle interkulturelle Beratungspraxis weiterzuentwickeln und damit Barrieren abzubauen und Öffnungsprozesse in den Einrichtungen anzuregen. Neue Schwerpunkte werden bei den Themen „Leichte Sprache in der Beratung“ und der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen liegen.

Als besonders wirksam erwiesen haben sich prozessorientierte Qualifizierungsformate, wie die Weiterbildung von Migrationsbeauftragten zu „Interkulturellen Botschafter/innen“, die wir in der neuen Förderphase wiederholen und auch für andere Zielgruppen, wie die Welcome Center oder die Kammern anbieten werden. Die ausgebildeten „Botschafter/innen“ begleiten wir zudem vor Ort bei der Umsetzung von Maßnahmen der Interkulturellen Öffnung.

In diese Qualifizierungen fließen auch die Ergebnisse unserer am regionalen Bedarf ausgerichteten Modellprojekte im Bereich Interkulturelle Öffnung, Antidiskriminierung und Netzwerkarbeit ein.

Kontakt und weitere Infos:

Elisabeth Yupanqui Werner

Tel: (0 70 71) 14 61 337

E-Mail: elisabeth.yupanqui-werner@klever-iq-bw.de

Simone Fleckenstein

Tel: 0160/94684019

E-Mail: simone.fleckenstein@klever-iq-bw.de

www.klever-iq.de

Inhalt

Weiterbildung Interkulturelle Botschafterinnen und Botschafter – ein Qualifizierungsangebot für Migrationsbeauftragte der Agenturen für Arbeit und Jobcenter in Baden Württemberg	4
1. Konzeptionelle Rahmenbedingungen	5
1.1 Zielgruppe der Weiterbildung	5
1.2 Heterogenität als konzeptionelle Herausforderung	5
1.3 Umfang und Organisation der Weiterbildung	5
1.4 Materialien zur Weiterbildung	6
2. Kooperation mit der Regionaldirektion Baden -Württemberg	7
3. Konzeptionelle Bausteine der Weiterbildung	8
3.1 Kompetenzprofil Interkulturelle Botschafterinnen und Botschafter	9
3.2 Ziele der Weiterbildung	9
4. Methodische Konzeption der Weiterbildung	11
4.1 Das Selbstverständnis des Leitungsteams	11
4.2 Methodische Elemente der einzelnen Module	12
4.3 Praxisaufträge und -projekte der Teilnehmerinnen und Teilnehmer	12
4.4 Coachingangebote und Inhouseschulungen vor Ort	13
4.5 Abschlussveranstaltung und Zertifizierung	13
5. Handlungsempfehlungen	14
5.1 Sicherung der Nachhaltigkeit	14
5.2 Übertragung der Weiterbildung auf andere IQ Standorte	14
Anhang	
Übersicht über die Inhalte der Module	15
Film „Auf Augenhöhe“	16
Literaturhinweise und Links zu zentralen Materialien der Weiterbildung	16
Pressemitteilung zur Abschlussveranstaltung	19

Weiterbildung Interkulturelle Botschafterinnen und Botschafter – ein Qualifizierungsangebot für Migrationsbeauftragte der Agenturen für Arbeit und Jobcenter in Baden Württemberg

„Integration ist zuerst eine Aufgabe der Gesellschaft und ihrer Institutionen. Wenn Arbeitsmarktintegration an individueller und struktureller Diskriminierung scheitert, müssen Maßnahmen Interkultureller Öffnung hier ansetzen“.*

Im Rahmen des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung“ wurde im IQ Netzwerk Baden-Württemberg durch das Projekt clever-iq eine modulare Weiterbildung für Migrationsbeauftragte der Arbeitsagenturen und Jobcenter gemeinsam mit der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit entwickelt und durchgeführt.

Die Weiterbildung ist bei der Agentur für Arbeit, im IQ Netzwerk und über die Grenzen Baden-Württembergs hinaus auf große Resonanz gestoßen.

In der vorliegenden Broschüre möchten wir deshalb konzeptionelle Grundlagen und Gelingensfaktoren dieses modularen Qualifizierungsprojekts vorstellen. Mit reflektierten Erfahrungen aus der Pilotphase der Weiterbildung wollen wir dazu anregen, die Qualifizierung in modifizierter Form auch in anderen Regionen des IQ Förderprogrammes anzubieten.

* Aus dem Selbstverständnis von clever-iq: Projekt clever-iq (2014): Das Projekt clever-iq – Bausteine Interkultureller Öffnung und Qualifizierung von Arbeitsmarktakteuren, S. 8



Leitungsteam

Elisabeth Yupanqui Werner

*Diplompädagogin,
Projektleitung „k.l.e.v.e.r - iq“,
Interkulturelle Trainerin & Beraterin, Coach und Supervisorin (DGSv)*



Katrin Muckenfuss

*Diplompädagogin, M.A. of community development,
Interkulturelle Trainerin & Beraterin,
Gründungsmitglied Institut für Theorie und Praxis Sozialer Arbeit e. V.*



Simone Fleckenstein

*Diplom Sozialpädagogin,
Projektkoordination clever-iq Baden-Württemberg Nord,
Interkulturelle Trainerin & Beraterin, Mediatorin*

1. Konzeptionelle Rahmenbedingungen

„Mitarbeitende in Arbeitsorganisationen sind durch ihre Erfahrungen in vielfältiger Weise bereits Experten und Expertinnen in ihrem Arbeitsfeld. In Fortbildungen und Öffnungsprozessen vor Ort ist deshalb der Ausgangspunkt für Veränderungen zunächst die Anerkennung bestehender Kompetenzen und der jeweiligen Arbeitssituation“.*

1.1 Zielgruppe der Weiterbildung

Die Weiterbildung richtet sich an erfahrene und neu ernannte Migrationsbeauftragte der Jobcenter und Agenturen für Arbeit in Baden-Württemberg. Einige der Teilnehmenden, darunter beispielsweise Beauftragte für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt, verfügen bereits über langjährige Erfahrung in der Arbeit mit Kundinnen und Kunden mit diversen Differenzmerkmalen wie etwa Migration, Geschlecht oder Alter, die zu Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt führen können. Daneben gibt es ebenso Teilnehmende, die mit der Ernennung zu Migrationsbeauftragten vor neuen beruflichen Herausforderungen stehen.

Diese unterschiedlichen Erfahrungshintergründe der Teilnehmenden bedingen verschiedene Zugänge zu den thematischen Frage- und Problemstellungen der Weiterbildung. Aus dieser Varianz resultieren interessante und mitunter auch kontroverse Diskussionen, die nach den bisherigen Erfahrungen ein Gewinn sowohl für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, als auch für die Leitung sind.

Voraussetzung für die Teilnahme an der Weiterbildung ist jedoch, dass alle bereits über Grundkenntnisse Interkultureller (Beratungs-)Kompetenz verfügen und zumindest ein Grundlagentraining durchlaufen haben. Um an die Komplexität von Prozessen Interkultureller Öffnung und Konzepten von Diversityorientierung anknüpfen zu können, ist eine Basisqualifizierung unabdingbar.

1.2 Heterogenität als konzeptionelle Herausforderung

„Es geht darum, den Lernprozess zusammen mit den Teilnehmenden so zu steuern, dass trotz unterschiedlicher Vorerfahrungen für alle Beteiligten ein Lernzuwachs stattfindet“.*

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer verfügen über unterschiedliche berufliche Ausbildungen und Qualifikationen. Die Gruppe unterscheidet sich zum Bei-



spiel in der Art und Dauer ihrer beruflichen Vorerfahrungen in verschiedenen Handlungsfeldern. So haben einige bereits ihre Ausbildung bei der Agentur für Arbeit gemacht, andere arbeiten erst seit Kurzem in dieser Organisation. Je nach beruflicher Sozialisation verfügt die Gruppe auch über unterschiedliche Kompetenzen und Erfahrungen hinsichtlich der strategischen Herausforderungen, die mit dem professionellen Handeln als Beauftragte oder Stabstelle innerhalb einer Organisation verknüpft sind. Darüber hinaus hat ein Teil der Gruppe einen Migrationshintergrund und verfügt somit über eigene Migrations- bzw. Diskriminierungserfahrungen, die andere nicht haben. Für die Leitung bedeutet diese Heterogenität der Gruppe eine methodische Herausforderung, die darin besteht, die Heterogenität der Teilnehmenden sichtbar zu machen, den Wissenstransfer innerhalb der Gruppe zu fördern und so zu arbeiten, dass sowohl individuelle als auch gemeinsame Lernerfolge möglich werden.

1.3 Umfang und Organisation der Weiterbildung

Folgende Rahmenbedingungen haben sich als hilfreich erwiesen:

- Die Gruppengröße besteht aus mindestens zehn, maximal sechzehn Teilnehmenden. Diese Teilnehmenden-

* Aus dem Selbstverständnis von clever-iq: Projekt clever-iq (2014): Das Projekt clever-iq – Bausteine Interkultureller Öffnung und Qualifizierung von Arbeitsmarktakteuren, S. 8

zahl ermöglicht den Einsatz vielfältiger Methoden wie Kleingruppenarbeit, Erfahrungsübungen, Einzelarbeit und Plenumsdiskussionen. Darüber hinaus wird die individuelle Begleitung der Teilnehmenden vor Ort ermöglicht.

- Sowohl die Akquise als auch die Auswahl der Teilnehmenden erfolgt durch die Regionaldirektion Baden-Württemberg. Das gezielte Ansprechen für die Weiterbildung durch die Regionaldirektion erhöht die Verbindlichkeit und das Interesse bei den Teilnehmenden.
- Grundlage für die Auswahl der Teilnehmenden ist ein Portfolio. Dies gibt Auskunft über entscheidende Kriterien wie Motivation, bisherige Erfahrungen im Bereich Migration/Integration und persönliche Zielsetzungen im Hinblick auf die Weiterbildung. Diese vorab erhaltenen Angaben sind für die Planung der einzelnen Module wichtig. Weitere Auswahlkriterien sind eine möglichst flächendeckende Verteilung der vertretenen Organisationen sowie bereits bestehende Kooperationen mit Agenturen und

Jobcentern im Rahmen der regionalen Pilotprojekte von clever-iq.

- Die Organisation der kostenfreien Seminarräume samt technischer Ausstattung, Administration der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie Planung der Abschlussveranstaltung übernimmt ebenfalls die Regionaldirektion.
- Der zeitliche Umfang beträgt vier eineinhalbtägige Weiterbildungstage im Jahr mit Übernachtung in der Bildungs- und Tagungsstätte der Bundesagentur für Arbeit in Aalen. Diese zeitliche Staffelung ermöglicht neben zeitlicher Flexibilität auch einen erweiterten kollegialen Austausch unter und mit den Teilnehmenden.
- Je nach Bedarf werden für regionale Kleingruppen oder auch einzelne Teilnehmende vor Ort von clever-iq zusätzlich Coaching- und Supervisionstermine, sowie ein- bis zweimal im Jahr eintägige Vertiefungsmodule nach Abschluss der Weiterbildung angeboten. Damit sollen die während der Weiterbildung angestoßenen Prozesse begleitet und Maßnahmen Interkultureller Öffnung abgesichert werden.



1.4 Materialien zur Weiterbildung

Zu Beginn der Weiterbildung bekommen die Teilnehmenden eine Sammlung verschiedener Materialien, auf die sie je nach Bedarf zurückgreifen können. Sie enthält Fachtexte zu verschiedenen Themen, Beispiele von BestPractice, gesetzliche Grundlagen, Links und Anlaufstellen zu verschiedenen Themen und Problemlagen, eine Literaturliste zur thematischen Vertiefung und konkrete Instrumente und Methodenbeschreibungen für den Einsatz des Erlernten in der eigenen Praxis (z.B. Sprachtools, Netzwerkkarten, Übungen). Darüber hinaus werden in jedem Modul aktuelle Informationen und Materialien verteilt bzw. auf weiterführende Literatur und Links verwiesen.

Die einzelnen Module werden von der Gruppe protokolliert, jeder Teilnehmer und jede Teilnehmerin übernimmt dabei das Protokoll über einen halben Tag. Die Protokolle werden von der Leitung gegengelesen, bevor sie zusammen mit weiteren Materialien externer Referentinnen und Referenten an alle verschickt werden.

2. Kooperation mit der Regionaldirektion Baden-Württemberg

Die Zusammenarbeit mit der Regionaldirektion stellt einen zentralen Gelingensfaktor für die Weiterbildung dar. Interkulturelle Öffnungsprozesse in Organisationen sind auf die Offenheit und aktive Unterstützung der Führungskräfte angewiesen und müssen von diesen mitgetragen werden. So war die Regionaldirektion von Beginn an in die Konzeptentwicklung der Weiterbildung eingebunden, ebenso wie das ikubiz, die Landeskoordinationsstelle des IQ Netzwerkes Baden-Württemberg. Im Hinblick auf die Absicherung und strategische Weiterentwicklung der begonnenen Prozesse in den einzelnen Organisationen, ist für die zukünftige Arbeit der Interkulturellen Botschafterinnen und Botschafter die Unterstützung der Geschäftsführung von zentraler Bedeutung. Die Führungsebene der Regionaldirektion Baden-Württemberg wendet sich aus diesem Grund bereits zu Beginn der Weiterbildung mit einem persönlichen Brief an die jeweiligen Geschäftsleitungen und bittet darum, sowohl die Vorhaben der Migrationsbeauftragten zu unterstützen, als auch ihre Position in der Organisation zu stärken und ihnen möglichst umfassende zeitliche Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

Wichtig für die Anerkennung des Engagements der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ist außerdem die Bereitschaft der Regionaldirektion, die Gruppe zu Beginn der Weiterbildung offiziell zu begrüßen, darüber hinaus einzelne Weiterbildungsmodule zu besuchen und dabei den aus der Weiterbildung hervorgegangenen Anliegen mit einem offenen Ohr zu begegnen.

Entstehung von Synergieeffekten

Die Kooperation mit der Regionaldirektion und der IQ Landeskoordinationsstelle (ikubiz) entwickelt sich zunehmend zu einer Win-win-Situation für alle Beteiligten. Dabei nimmt die Regionaldirektion und das IQ Landesnetzwerk eine Vorreiterrolle in der Förderung eines nachhaltigen Beispiels Interkultureller Öffnung ein. Während der Durchführung der Weiterbildung gibt es regelmäßige Treffen zwischen der Regionaldirektion, dem ikubiz und der Weiterbildungsleitung von clever-iq. Diese Steuerungstreffen dienen dem Austausch über Bedarfe der Teilnehmenden, aber auch der Umsetzung von Maßnahmen Interkultureller Öffnung, die während der Weiterbildung sichtbar werden. Dadurch werden aktuelle Themen und Struktu-

„Meine Freistellung ermöglicht mir eine intensive Netzwerkarbeit mit externen Partner/innen, wovon nicht nur die Kolleg/innen, sondern auch die Kunden und Kundinnen profitieren.“

Aussage Teilnehmer/in Weiterbildung

ren identifiziert, welche Prozesse Interkultureller Öffnung fördern oder behindern.

Bilanzierend lässt sich bezüglich der Synergieeffekte Folgendes sagen: Zum einen erfährt die Gruppe durch die aktive Kooperation mit der Regionaldirektion und die Verbreitung ihrer Impulsprojekte Interkultureller Öffnung in den Agenturen für Arbeit und Jobcentern Wertschätzung. Zum anderen wird durch den Einbezug der Führungsebene ein breit abgestützter, top-down geförderter Kompetenzzuwachs für die Migrationsbeauftragten ermöglicht. Dies geht einher mit einer nachhaltigen Professionalisierung der Teilnehmenden, wovon wiederum auch die Regionaldirektion als Gesamtorganisation stark profitieren kann.

Darüber hinaus war für clever-iq die Kooperation mit der Regionaldirektion zielführend für eine an den Bedarfen der Teilnehmenden ausgerichtete Entwicklung der Weiterbildung. Auch stellt die Zusammenarbeit eine Entlastung in Bezug auf Öffentlichkeitsarbeit, Akquise von Teilnehmenden und Organisation der Rahmenbedingungen dar.

„In meiner Rolle als Interkultureller Botschafter möchte ich Impulse zur Verbesserung der Interkulturellen Kompetenz in der Agentur für Arbeit und in der Zusammenarbeit mit unseren Partnern setzen.“

Aussage Teilnehmer/in Weiterbildung

3. Konzeptionelle Bausteine der Weiterbildung

„Die Weiterbildung hat mir insbesondere geholfen, mehr Klarheit zu gewinnen über meinen Auftrag und meine Rolle. Ich kann jetzt meine Gestaltungsspielräume besser einschätzen und vor mir und anderen besser begründen, was ich tue“ (Aussage einer Teilnehmerin).



„Meine Rollen als Interkulturelle Botschafterin und Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt halte ich für eine gelungene Kombination zum Thema Diversity.“

Aussage Teilnehmer/in Weiterbildung

Die Qualifizierung von Migrationsbeauftragten zu Interkulturellen Botschafterinnen und Botschaftern beinhaltet insbesondere die Rollen- und Auftragsklärung innerhalb der Organisation. Die Bearbeitung der damit verbundenen Fragen zieht sich durch alle Module: Welche Aufgaben beinhaltet die Funktion der Interkulturellen Botschafterinnen und Botschafter in

den einzelnen Organisationen? Wer mandatiert uns zu unserem Handeln, wer gibt uns den Auftrag und wie können wir den verschiedenen Anspruchsgruppen gerecht werden? Wo und wie sollen und können wir Einfluss auf die Erweiterung von Handlungsspielräumen ausüben – sowohl im Hinblick auf die Bedürfniserfüllung der Kundinnen und Kunden, als auch auf die Stärkung professioneller Handlungskompetenzen der Kolleginnen und Kollegen? Wo und wie können wir uns innerhalb der eigenen Organisation positionieren?

Für die Weiterbildung bedeuten diese Fragen eine dreifache konzeptionelle Herausforderung: Erstens besteht die Notwendigkeit, die mit den Anforderungen verbundenen notwendigen Kompetenzen Interkultureller Botschafterinnen und Botschafter zu

identifizieren, zweitens angesichts knapper zeitlicher Ressourcen partizipative und realistische Ziele zu entwickeln und drittens ziel- und teilnehmerorientierte Methoden zur Kompetenz- und Profilentwicklung einzusetzen.

3.1 Kompetenzprofil Interkulturelle Botschafterinnen und Botschafter

Die Teilnehmenden sind auf verschiedenen Positionen innerhalb ihrer jeweiligen Organisation angesiedelt: Manche sind direkt der Geschäftsführung unterstellt, andere arbeiten parallel zu hundert Prozent als Vermittlerinnen und Vermittler, einige haben eine doppelte Funktion als Teamleitung und Migrationsbeauftragte oder als Chancenbeauftragte und Migrationsbeauftragte, wieder andere sind gleich für mehrere regionale Standorte ihrer Organisation zuständig. Das gewünschte Kompetenz- und Anforderungsprofil kann deshalb nicht von allen gleichermaßen erfüllt werden, vielmehr muss die spezifische Positionierung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer innerhalb ihrer Organisation berücksichtigt werden. Für die Stärkung der Interkulturellen Botschafterinnen und Botschafter in ihrer Position war es ein wichtiger Schritt, dass die Formulierung des Kompetenz- und Aufgabenprofils durch die Regionaldirektion und nicht durch clever-iq erfolgt ist. Denn dadurch übernimmt die Organisation selbst die Verantwortung für zukünftige Handlungsspielräume ihrer Mitarbeitenden.

Eine weitere zentrale Herausforderung für die Führungsebene liegt in der Schnittstellenklärung und Abgrenzung verschiedener Beauftragten- und Rollenprofile. Diese Auftragsklärung erfolgt gemeinsam mit den jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern innerhalb der Organisation. Zu Rollendiffusionen kann es beispielsweise zwischen Interkulturellen Botschafterinnen und Botschaftern, Multiplikatoren für Flüchtlingsfragen, Chancengleichheitsbeauftragten oder Beauftragten für das AGG kommen. Erfolgt keine Klärung des jeweiligen Rollen- und Aufgabenprofils, wird die Arbeit der Teilnehmenden aufgrund von unklaren Kooperationsstrukturen erschwert.

Das Kompetenzprofil, das gemeinsam mit der Regionaldirektion formuliert wurde, umfasst folgende Punkte. Interkulturelle Botschafterinnen und Botschafter sollten:

- sowohl für Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzte, als auch nach außen Ansprechpartner für aktuelle migrationsspezifische Themen und Herausforderungen der Arbeitsintegration sein. Externe Kooperationspartner sind regionale Netzwerke, Be-

„Ich wünsche mir, dass die Themen Antidiskriminierung und die Einhaltung des AGG in der Arbeitsverwaltung einen größeren Stellenwert erhalten.“

Aussage Teilnehmer/in Weiterbildung

ratungsstellen, Kammern und diverse Projekte an der Schnittstelle zur Arbeitsintegration,

- in der Lage sein, Maßnahmen Interkultureller Öffnung in den Agenturen für Arbeit und Jobcentern zu entwickeln und anzustoßen,
- Kolleginnen und Kollegen sowie das Team durch Beratung, Wissenstransfer und Fortbildungen darin unterstützen, Interkulturelle Kompetenzen auszubilden.
- mit externen Partnern und Institutionen wie Ausländerbehörde, Migrant*innenorganisationen, soziale Beratungsstellen und regionalen Netzwerken zu Migrationsthemen trägerübergreifend zusammenarbeiten und gegebenenfalls neue Kooperationen und Netzwerke aufbauen können,
- in der Lage sein, operative Führungskräfte und ihre Geschäftsführungen in Migrationsfragen zu beraten und zu unterstützen und
- das Kundenreaktionsmanagement (KRM) bei migrationsspezifischen Problemstellungen und Konflikten unterstützen.

3.2 Ziele der Weiterbildung

Auch bei den Zielen bzw. dem Grad der Zielerreichung muss den individuellen Positionierungen der Teilnehmenden innerhalb ihrer Organisation, ihrem jeweiligen Ausbildungshintergrund sowie ihrer Berufserfahrung Rechnung getragen werden. Nur so kann Frustration und Überforderung vorgebeugt werden.

Ziel der Weiterbildung ist, dass Interkulturelle Botschafterinnen und Botschafter:

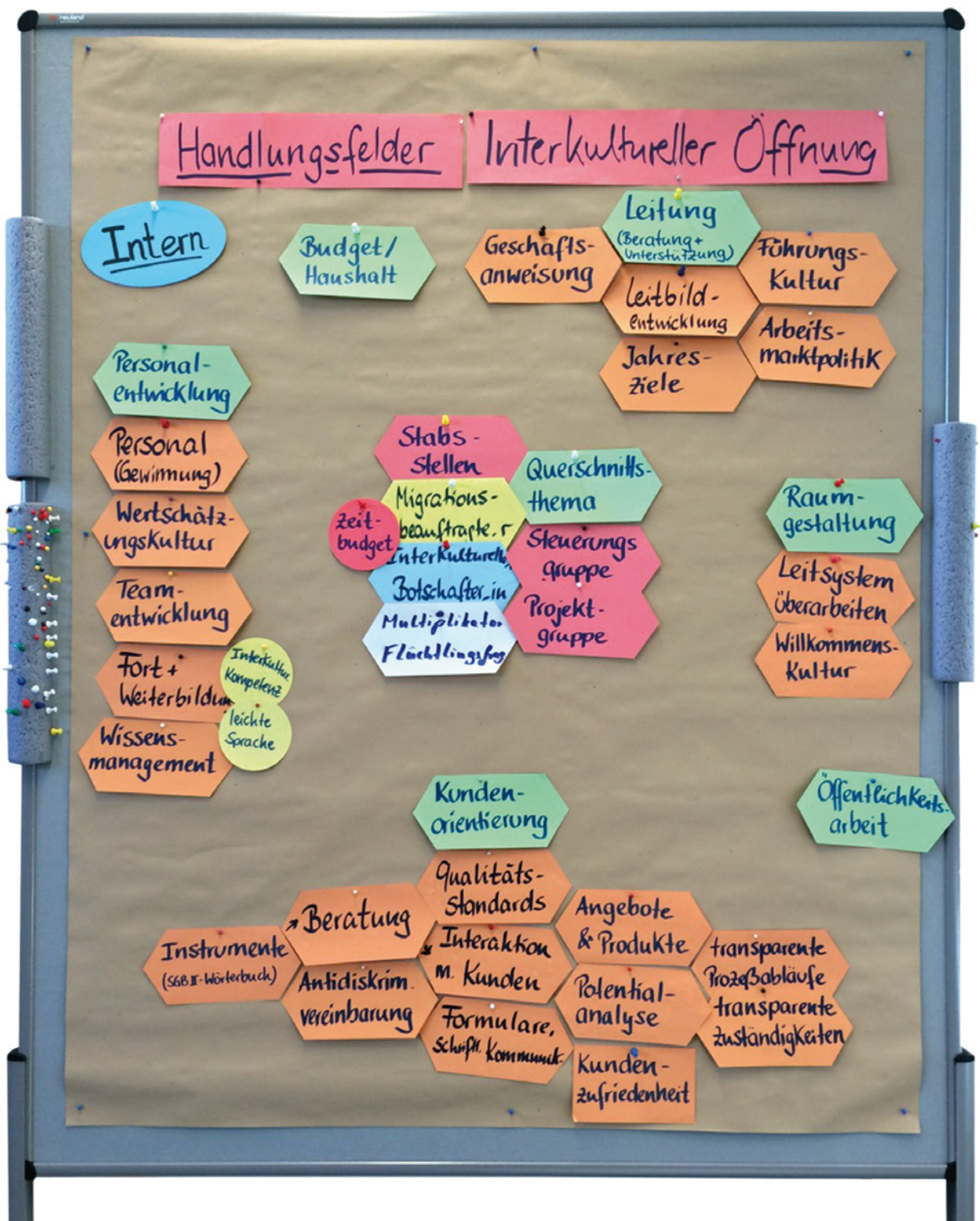
- über ein Aufgaben- und Rollenprofil als Interkulturelle Botschafterinnen und Botschafter verfügen,
- durch kritische Auseinandersetzung Positionen zu kontroversen Diskursen im Themenfeld entwickelt haben und diese vertreten können,
- in der Lage sind, in ihrer Institution Bedarfe im Bereich Interkultureller Öffnung zu erkennen und diese sichtbar zu machen,
- sich intensiv mit den Themen Interkulturelle Öffnung, Interkulturelle Beratungskompetenz, Anerkennungsberatung, Willkommenskultur und Diversity

auseinandergesetzt und sich über die Weiterbildung hinaus Fachwissen erarbeitet haben.

- über das Know-how, Kolleginnen und Kollegen bei Fragen im Themenfeld Migration und Diversität zu beraten und zu unterstützen, verfügen,
- sich in die Perspektive und Bedarfslage von verschiedenen Migrantinnen und Migranten hineinversetzen und daraus Aufgaben für ihre Institution formulieren können,
- zu den jeweiligen Themen verschiedene Informationsquellen wie z.B. einschlägige Internetseiten, Institutionen und regionale Anlaufstellen kennen,
- in der Lage sind, notwendiges Wissen innerhalb ihrer Institution an Andere zu vermitteln und Informatio-

nen zielgerichtet innerhalb der Organisation weiterzuleiten (Wissensmanagement),

- in der Lage sind, verschiedene Handlungsfelder innerhalb und außerhalb ihrer Organisation zu differenzieren und zu entscheiden, wo sie strategisch und professionell am besten tätig werden können.
- zentrale Barrieren in ihrer Institution erkennen und erste Lösungs- und Handlungsstrategien mit dem Ziel der Interkulturellen Öffnung entwickeln können und
- wissen, wie Netzwerke und die jeweiligen Schnittstellen zu ihrer Institution aktiv gestaltet und aufgebaut werden und wie Kolleginnen und Kollegen in diese eingebunden werden können.



4. Methodische Konzeption der Weiterbildung

„Mir ist klar geworden, dass ich die Interkulturelle Öffnung nicht alleine voran bringen kann, sondern Verbündete brauche, sowohl innerhalb als auch außerhalb der Organisation, und dass das Zeit braucht“

„Ohne die Entwicklung einer geteilten Vision wie wir arbeiten wollen, insbesondere auch mit der Führungsebene, und ohne die weiteren notwendigen Ressourcen dafür, bleibt das was ich ausrichten kann nur ein Tropfen auf den heißen Stein“.

(Aussagen Teilnehmer/innen)



4.1 Das Selbstverständnis des Leitungsteams

Die konzeptionelle Entwicklung der Weiterbildung beruht auf dem Verständnis des Leitungsteams, dass Lernen nicht in erster Linie durch Wissensvermittlung, sondern vor allem durch aktive Aneignung und Auseinandersetzung mit den kollektiven Wissensbeständen der Teilnehmenden erfolgt. Methodisch und didaktisch orientiert sich die Entwicklung, Gestaltung und Durchführung der einzelnen Module deshalb an folgenden Prinzipien:

- Die Teilnehmenden werden aktiv in die Zielentwicklung zu Beginn der Weiterbildung einbezogen.
- Im Mittelpunkt der inhaltlichen Schwerpunktsetzung steht die Orientierung am aktuellen und konkreten Handlungsbedarf der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Dies erfordert während der Weiterbildung

immer wieder flexible Anpassungen. So wurden im Vorfeld geplante Themen zugunsten aktueller Herausforderungen fallengelassen, wie z. B. die Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt.

- Wichtig ist eine prozessorientierte, offene Haltung gegenüber den Interessen der heterogenen Teilnehmenden und damit verbunden auch die Bereitschaft zu Kritik und Nachjustierungen im Umgang mit dem erstellten Weiterbildungskonzept.
- Zuletzt ist eine professionelle Steuerung verschiedener Einzelinteressen im Rahmen begrenzter zeitlicher und personeller Ressourcen der Weiterbildung erforderlich.

Sofern dies gelingt, ist die starke Orientierung an den Interessen, Qualifikationen und beruflichen Anforderungen der Teilnehmenden ein herausragendes

Qualitätsmerkmal des Weiterbildungskonzeptes, das auch die Teilnehmenden als sehr wertschätzend erleben.

„Ich wünsche mir, dass in Behörden der Einsatz von Mehrsprachigkeit zur Selbstverständlichkeit wird.“

Aussage Teilnehmer/in Weiterbildung

4.2 Methodische Elemente der einzelnen Module

Folgende Übersicht veranschaulicht die methodischen Bausteine der einzelnen Weiterbildungsmodule:

- Arbeit an der Entwicklung eines professionellen Selbstverständnisses als Interkulturelle Botschafterin und Botschafter, Auseinandersetzung mit ethischen Grundhaltungen und Dilemmata aufgrund von Anforderungen verschiedener Gruppen (Kundinnen und Kunden, Vorgesetzte, externe Kooperationspartnerinnen und -partner).
- Übungen und Impulse zur Entwicklung einer selbst-reflexiven Haltung in Bezug auf Interkulturelle Beratungsstandards, die eigene Machtposition im Umgang mit Kundinnen und Kunden sowie Kolleginnen

und Kollegen und in Bezug auf strukturelle und individuelle Formen und Auswirkungen von Diskriminierung.

- Impulse und Übungen zur Strategieentwicklung, wie die Identifikation von Handlungsfeldern Interkultureller Öffnung, Stakeholderanalysen, Machtquellenanalysen, interne Öffentlichkeitsarbeit, Veränderungsmanagement und internes Wissens- und Schnittstellenmanagement.
- Vorstellen und Üben von konkreten Methoden und Instrumenten zur Bedarfserhebung und -analyse, Netzwerkanalyse und -entwicklung und kollegialen Fallberatung.
- Raum für kollegialen Austausch in allen Modulen über konkrete Instrumente, übertragbare Qualitätskriterien anhand durchgeführter gelungener Veranstaltungen, hilfreiche Materialien sowie Förderung der Netzbildung unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern.
- Fachliche Inputs, teilweise mit externen Referierenden zu den Themen Interkulturelle Beratungskompetenz, Diversity & Interkulturelle Öffnung, Arbeits- und Asylrecht, Anerkennungsberatung und Willkommenskultur.
- Vorstellung und Diskussion zu Gelingensfaktoren und Übertragbarkeit von BestPractice-Beispielen, z. B. aus dem IQ Netzwerk.

4.3 Praxisaufträge und -projekte der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Zwischen den vier Weiterbildungsmodulen bekommen die Teilnehmenden Arbeitsaufträge für die Praxis, die in den darauf folgenden Modulen im Hinblick auf Wirkungen, Nebeneffekte, Nachhaltigkeit oder Bearbeitung auftauchender Schwierigkeiten kollektiv reflektiert werden. Ziel ist, einzelne Maßnahmen oder ein eigenes Projekt zur Interkulturellen Öffnung vor Ort anzustoßen. Mögliche Projekte sind beispielsweise:

- Eine umfangreiche Bestandserhebung bereits gelingender Ansätze oder Entwicklungsbedarfe Interkultureller Öffnung.
- Ausprobieren und Reflexion einer kollegialen Fallberatung.
- Die Entwicklung eines mehrsprachigen Flyers oder eines anderen Tools für die Eingangszone.
- Die Planung und Organisation eines Infotages z. B. hinsichtlich der Arbeitsmarktmöglichkeiten für Flüchtlinge.
- Erarbeitung von Strategien einer diversitätsorientierten Personalentwicklung.





Am Beginn der Projektentwicklung vor Ort steht die Durchführung einer kleinen Bestands- und Bedarfserhebung. Schritte einer solchen Bestandserhebung sind zum Beispiel ein Strategiegelgespräch mit der Geschäftsleitung, um Handlungsfelder zu identifizieren, in denen eine Bestandserhebung durchgeführt werden soll. Nach der Konzeption und Durchführung der Bestandserhebung mittels Fragebogen oder Interviews werden mit Unterstützung durch clever-iq die Ergebnisse aufbereitet und ausgewertet. Anschließend werden mit Unterstützung der Weiterbildungsleitung Maßnahmeschritte entwickelt und umgesetzt. Abschließend erfolgt die Evaluation der durchgeführten Maßnahme im Hinblick auf ihre Wirkung sowie die Darstellung des gesamten Prozesses im Rahmen der Abschlussveranstaltung der Weiterbildung.

4.4 Coachingangebote und Inhouseschulungen vor Ort

Das Leitungsteam unterstützt die angehenden Interkulturellen Botschafterinnen und Botschafter durch Begleitungs- und Beratungsangebote vor Ort. Je nach Bedarf und vorhandenen Ressourcen entweder in regionalen Kleingruppen oder separat für einzelne Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Darüber hinaus haben die Interkulturellen Botschafterinnen und Botschafter auch nach der Weiterbildung die Möglichkeit, zur Unterstützung ihrer Interkulturellen Öffnungsimpulse verschiedene Weiterbildungsangebote durch clever-iq in Anspruch zu nehmen. Möglich sind etwa Inhouseschulungen zum Thema Einfache Sprache oder Umgang mit Herausforderungen in der Arbeit mit Flüchtlingen.

4.5 Abschlussveranstaltung und Zertifizierung

Ein Teil des strategischen Konzepts der Weiterbildung ist die Abschlussveranstaltung in feierlichem Rahmen. Im ersten Durchgang der Weiterbildung erfolgte die Zertifikatsübergabe durch Bilkay Öney, Integrationsministerin in Baden-Württemberg und Christian Rauch, Vorsitzender der Geschäftsführung der Regionaldirektion Baden-Württemberg. Dadurch wird den begonnenen Prozessen Interkultureller Öffnung politischer Nachdruck verliehen.

Im Rahmen der Abschlussveranstaltung werden die durchgeführten Projekte der Teilnehmenden der internen und externen Fachöffentlichkeit vorgestellt. Diese Form der Öffentlichkeitsarbeit kann in den Agenturen für Arbeit und Jobcentern bestenfalls dazu führen, den notwendigen gesellschaftlichen Entwicklungen in Richtung Interkulturelle Öffnung der Institutionen Vorschub zu leisten.

„Aus meiner Erfahrung als Interkultureller Botschafter finde ich es wichtig, interkulturelle Kompetenzen bereits in der Ausbildung zukünftiger Kollegen und Kolleginnen zu stärken.“

Aussage Teilnehmer/in Weiterbildung

5. Handlungsempfehlungen

„Menschen in Arbeit zu bringen gelingt besser mit Respekt vor der Vielfalt unserer Kundinnen und Kunden.“

Aussage Teilnehmer/in Weiterbildung

5.1 Sicherung der Nachhaltigkeit

Wichtig für den nachhaltigen Erfolg der Weiterbildung ist, dass die Führungsebene der Agentur für Arbeit den Interkulturellen Botschafterinnen und Botschaftern zukünftig die zeitlichen Ressourcen zur Verfügung stellt, Impulse und Praxisprojekte der Weiterbildung vor Ort umzusetzen. Ein langfristig angelegtes, strategisches Ziel könnte es sein, die Position der Interkulturellen Botschafterinnen und Botschafter dahingehend zu stärken, dass sie strukturell den Beauftragten für Chancengleichheit gleichgestellt werden und eng mit diesen zusammenarbeiten. Im ersten Durchgang der Weiterbildung waren lediglich drei der zehn Teilnehmenden ganz oder teilweise für ihre Arbeit als Migrationsbeauftragte frei gestellt. Bei der Abschlussveranstaltung bzw. Zertifizierung der Teilnehmenden wurde jedoch von Leitungsseite der Regionaldirektion empfohlen, den Interkulturellen Botschafterinnen und Botschaftern in Zukunft mehr zeitliche Ressourcen für die Entwicklung von Maßnahmen Interkultureller Öffnung zur Verfügung zu stellen.

„Ich möchte als Interkulturelle Botschafterin dazu beitragen, dass meine Kollegen sich selbstkritisch mit ihren eigenen Vorbehalten gegenüber Kunden und Kollegen auseinandersetzen.“

Aussage Teilnehmer/in Weiterbildung

5.2 Übertragung der Weiterbildung auf andere IQ Standorte

Es empfiehlt sich, die Weiterbildung andernorts gemeinsam mit den Teilnehmenden und jeweiligen zentralen Akteuren den jeweiligen Gegebenheiten methodisch und inhaltlich anzupassen und weiter zu entwickeln. Dadurch können aktuelle arbeitsmarktpolitische Entwicklungen und die damit verbundenen beruflichen Herausforderungen für die Teilnehmenden bedarfsgerecht aufgegriffen werden.

Das hier vorgestellte Konzept erfordert vom Leitungsteam eine prozessorientierte und offene Haltung gegenüber den Interessen der Teilnehmenden, verbunden mit der Bereitschaft zu Flexibilität im Umgang mit dem erstellten Weiterbildungskonzept. Darüber hinaus impliziert das Konzept einen bewussten Umgang mit den verschiedenen, zum Teil widersprüchlichen Einzelinteressen und zeitlich und personell begrenzten Ressourcen der Teilnehmenden. Daraus können Konflikte entstehen, die Raum und Aufmerksamkeit benötigen und wenn möglich die Erarbeitung von passenden Lösungen. Wenn dies gelingt, ist die bewusste Orientierung an den heterogenen Interessen der Beteiligten jedoch ein herausragendes Qualitätsmerkmal des Weiterbildungskonzeptes.

Übersicht über die Inhalte der Module



Modul 1 (März)

Tag 1 – (4,5 Stunden)

- Begrüßung & Einführung durch die Regionaldirektion
- Organisatorischer Rahmen
- Kennenlernen der Teilnehmenden
- Klärung der Erwartungen an die Weiterbildung
- Zentrale Begriffsklärungen
- Migrations- und Fremdheitserfahrungen (Übungen)
- Film plus Diskussion
- Gemeinsamer Abend zum Austausch

Tag 2 – (6,5 Stunden)

- Einstieg in den Tag
- Handlungsfelder der Interkulturellen Öffnung
- Gelungene Erfahrungen als Migrationsbeauftragte (Austauschrunde)
- Klärung von Erwartungen und Aufträgen verschiedener Anspruchsgruppen
- Auseinandersetzung mit dem Aufgabenprofil als Interkulturelle Botschafterin und Botschafter (IKBO)
- Meine Rollen als IKBO (Übung)
- Verschiedene Instrumente der Bestandserhebung
- Präzisierung & Gewichtung der Themen und Schwerpunkte für die nächsten Module
- Praxisauftrag bis zum nächsten Modul
- Auswertung und Ausblick



Modul 2 (Juli)

Tag 1 – (4,5 Stunden)

- Begrüßung & Organisatorisches
- Präsentation der Ergebnisse des Praxisauftrags
- Externe Referenten der Anerkennungsberatung: Grundlagen der Prozesse & Abläufe, Fallbeispiele, Herausforderungen, Chancen & Grenzen
- Transferdiskussion in die eigene Praxis
- Timeline: Migrationsströme (Übung)
- Gemeinsamer Abend zum Austausch

Tag 2 – (6,5 Stunden)

- Einstieg in den Tag
- Perspektivwechsel (Übung)
- Machtquellen und Machtgefälle in der Beratung
- Erarbeitung von Qualitätsstandards migrationssensibler Beratung
- Filmimpuls „one single story“
- Markt der Möglichkeiten: Austausch bewährter Instrumente und Materialien der Teilnehmenden
- Praxisauftrag bis zum nächsten Modul
- Auswertung und Ausblick



Modul 3 (Oktober)

Tag 1 – (4,5 Stunden)

- Begrüßung & Organisatorisches
- Präsentation der Ergebnisse des Praxisauftrags
- Strategien Interkultureller Öffnung
- Externe Referenten – Flüchtlings- und Asylrecht: Grundlagen & Fallbeispiele, Arbeitsmarktzugang,
- Gemeinsamer Abend zum Austausch

Tag 2 – (6,5 Stunden)

- Einstieg in den Tag
- Nach Worten suchen (Übung)
- Einfache Sprache in der Beratung: Regeln, Instrumente und Übungen
- Entwicklung konkreter Strategien der Teilnehmenden vor Ort
- Praxisauftrag bis zum nächsten Modul
- Auswertung und Ausblick



Modul 4 (Dezember)

Tag 1 – (4,5 Stunden)

- Begrüßung & Organisatorisches
- Präsentation der Ergebnisse des Praxisauftrags
- Externe Referenten – Diversitystrategien im Dialog mit Arbeitgebern
- Willkommenskultur: Best practice-Beispiele und verschiedene Strategien
- Gemeinsamer Abend zum Austausch

Tag 2 – (6,5 Stunden)

- Einstieg in den Tag
- Aufbau und Gestaltung von Netzwerken
- Meine Rolle als IKBO – Schwerpunkte und nächste Schritte
- Planung und Vorbereitung der Abschlussveranstaltung & der Projektpräsentationen
- Ausführliche Auswertung des Gesamtprozesses



Abschlussveranstaltung (Dezember)

2 Stunden

- Verschiedene Grußworte
- Ausstellung der verschiedenen Praxisprojekte und Würdigung der Ergebnisse
- Vorstellung der konzeptionellen Grundlagen der Weiterbildung durch die Weiterbildungsleiterinnen
- Vorstellung ausgewählter Praxisprojekte durch die verantwortlichen Teilnehmer/innen
- Feierliche Zertifikatsübergabe
- Möglichkeiten zum Gespräch

Film „Auf Augenhöhe“

Im Rahmen der Weiterbildung ist 2014 ein Film des IQ Netzwerkes Baden-Württemberg entstanden. Der Film „Auf Augenhöhe“ gibt einen Einblick in die Weiterbildung und zeigt auf, wie durch die bedarfsorientierte Zusammenarbeit von clever-iq und der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit ein nachhaltiges Konzept zur Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten entstanden ist.

Die DVD ist kostenfrei zu bestellen bei julia.klausmann@ikubiz.de und zu sehen auf www.netzwerk-iq-bw.de.



Literaturhinweise und Links zu zentralen Materialien der Weiterbildung

Antidiskriminierungsbüro (ADB) Köln / Öffentlichkeit gegen Gewalt e. V. (Hg.) (2013):
Leitfaden für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch. Handreichung für Journalist_innen, Köln
http://www.adb-sachsen.de/tl_files/adb/pdf/Leitfaden_ADB_Koeln_disfreie_Sprache.pdf

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.) (2015):
Diversity-Prozesse in und durch Verwaltungen anstoßen: von merkmalspezifischen zu zielgruppenübergreifenden Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit. Eine Handreichung für Verwaltungsbeschäftigte, Berlin
http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diversity_Mainstreaming/Handreichung_Diversity_Mainstreaming_Verwaltung_20120412.pdf?__blob=publicationFile

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.) (2014):
Diversity Mainstreaming für Verwaltungen. Schritt für Schritt zu mehr Diversity und weniger Diskriminierung in öffentlichen Institutionen. Ein Leitfaden für Verwaltungsbeschäftigte, Berlin
http://www.antidiskriminierungsstelle-datenbanken.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diversity_Mainstreaming/Leitfaden_Diversity_Mainstreaming_fuer_Verwaltungen_20140527.pdf;jsessionid=C8BF4285CB07486CFBC63724DE860C5B.2_cid340?__blob=publicationFile

basis & woge e. V. (Hg.) (2013):
Diskriminierung erkennen – Barrieren abbauen – Zugänge schaffen. Band 1 – Sprache, Impulse und Materialien für Fortbildungen in Arbeitsverwaltungen, Hamburg
http://www.basisundwoge.de/fileadmin/user_upload/pdf/Diskriminierung_erkennen_-_Barrieren_abbauen_-_Zugaenge_schaffen_Band_1_Sprache.pdf

basis & woge e. V. (Hg.) (2015):
Diskriminierung erkennen – Barrieren abbauen – Zugänge schaffen. Arbeitsmaterialien: Wörterbuch SGB III – Leichte Sprache Kommunikationsempfehlungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Arbeitsverwaltung, Hamburg

basis & woge e. V. (Hg.) (2013):

Diskriminierung erkennen – Barrieren abbauen – Zugänge schaffen. Arbeitsmaterialien: Wörterbuch SGB II – Leichte Sprache Kommunikationsempfehlungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Arbeitsverwaltung, Hamburg

http://www.basisundwoge.de/fileadmin/user_upload/pdf/Kommunikationsempfehlungen.pdf

basis & woge e. V. (Hg.) (2013):

Positive Maßnahmen? Positiv für Ihr Unternehmen! Was Arbeitgeber über Positive Maßnahmen wissen sollten. Hamburg

http://www.basisundwoge.de/fileadmin/user_upload/pdf/Heft_positive-Massnahmen_Druck.pdf

basis & woge e. V. (Hg.) (2012):

Diskriminierung erkennen – Barrieren abbauen – Zugänge schaffen. Arbeitsmaterialien: Wörterbuch SGB II – Visualisierungshilfe. Verständnisfördernde Visualisierungshilfen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Arbeitsverwaltung, Hamburg

http://www.basisundwoge.de/fileadmin/user_upload/pdf/Visualisierungshilfe.pdf

BruderhausDiakonie Reutlingen (2014):

Das Projekt clever-iq. Bausteine Interkultureller Öffnung und Qualifizierung von Arbeitsmarktakteuren, Reutlingen

[http://www.netzwerk-iq-bw.de/assets/files/Dokumentationsbroschuere\(1\).pdf](http://www.netzwerk-iq-bw.de/assets/files/Dokumentationsbroschuere(1).pdf)

DGB Bildungswerk Bund e. V. (Pro Qualifizierung), (Hg.) (2010):

Auf dem Weg zur interkulturellen Öffnung – Strategien, Umsetzung, Transfer. Das Kompetenzzentrum, die Netzwerke und der Facharbeitskreis „interkulturelle Öffnung“. Ein Dossier über die Arbeit 2008-2010, Düsseldorf

http://migration-online.de/data/publikationen_datei_1304948668.pdf

DGB Bildungswerk Bund e. V. (Hg.) (2007):

Handlungsempfehlungen zur Förderung interkultureller Öffnungsprozesse in öffentlichen Verwaltungen. Beratungsinhalte zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten sowie zur Förderung interkultureller Personalstrukturen. Handreichung. Schriftenreihe Migration und Arbeitswelt, Düsseldorf

Handschuck, Sabine (2014): Modulhandbuch:

„Grundlagen interkultureller Kompetenz“ für Jobcenter und Arbeitsagenturen, herausgegeben von der IQ-Fachstelle Diversity Management, München

<http://vielfalt-gestalten.de/service/broschueren/152-handbuch-grundlagen-interkultureller-kompetenz-fuer-jobcenter-und-arbeitsagenturen.html>

IQ Consult gGmbH (Pro Qualifizierung) (Hg.) (2011):

Denkanstöße. Organisationsentwicklung und interkulturelle Öffnung, Düsseldorf

http://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/03_Diversity_Management/2011_Denkanstoesse_Organisationsentwicklungen.pdf

IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch (Hg.) (2014):

Sprachsensibel beraten. Praktische Tipps für Beraterinnen und Berater, München

http://www.netzwerk-iq-sachsen.de/wp-content/uploads/HR_Sprachsensibel_beraten.pdf

IQ Fachstelle Diversitymanagement (Hg.) (2015):

Interkulturelle/Diversity-Schulungen in Jobcentern und Agenturen. Erfahrungen und Empfehlungen zur Ansprache, München

http://vielfalt-gestalten.de/images/Download/fs_dim_broschuere_ansprache_2014.pdf

IQ Fachstelle Diversitymanagement (Hg.) (2014):

Inklusiv, offen und gerecht? Deutschlands langer Weg zu einer Willkommenskultur. Dossier zum Thema, München

http://vielfalt-gestalten.de/images/Download/fs_dim_broschuere_dossier_final.pdf

IQ Fachstelle Diversitymanagement (Hg.) (2014):

Diversity Dimensionen-Fragekatalog zur Analyse von Mehrfachdiskriminierungen / -zugehörigkeiten in Teams, München

<http://www.vielfalt-gestalten.de/service/materialien-und-links/128-diversity-dimensionen-fragenkatalog-check.html>

IQ Fachstelle Diversitymanagement (Hg.) (2013):

Willkommenskultur (und Anerkennungskultur) – Hintergrund, Diskussion und Handlungsempfehlungen. Arbeitspapier. München

http://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/03_Diversity_Management/2013_FS_DiM_Arbeitspapier_Willkommenskultur.pdf

IQ Fachstelle Diversitymanagement (Hg.) (2013):

Demographischen Wandel gestalten, Fachkräftebedarf sichern – vielfaltsorientierte Personalstrategien in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU). Arbeitspapier, München

http://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/03_Diversity_Management/2013_Arbeitspapier_KMU.pdf

IQ Fachstelle Diversitymanagement (Hg.) (2013):

Vorteil Vielfalt! Neue Ansätze in der Personalarbeit von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), München

http://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/03_Diversity_Management/2013_Vorteil_Vielfalt.pdf

IQ Fachstelle Diversitymanagement (Hg.) (2012):

Mehr Vielfalt im öffentlichen Dienst. Arbeitspapier, München

http://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/03_Diversity_Management/2013_Arbeitspapier_Oeffentlicher_Dienst.pdf

Koordinierungsprojekt „Integration durch Qualifizierung“ (KP IQ) (Hg.) (2014):

Gemeinsam erfolgreich handeln. Ansprache von KMU – Nutzenübersetzung, geeignete Formate und Praxisbeispiele, Bonn

http://netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/07_IQ_Publikationen/07_weitere-Themen/KMU-Leitfaden_2014.pdf

LIDIA – interkulturelle Bildung und Beratung (Hg.) (2007):

Interkulturelle Öffnung – warum eigentlich? München

http://www.lidia-bayern.de/Download/bilder/lidia_broschuere_ikoe.pdf

Westdeutscher Handwerkskammertag (Pro Qualifizierung) (Hg.) (2010):

Vielfalt? Bitteschön. Handlungsempfehlungen für Interkulturelle Öffnung in der Personalentwicklung, Düsseldorf

http://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/03_Diversity_Management/2010_Handlungsempfehlungen%20-IKO-PE_vielfalt-bitteschoen.pdf

Pressemitteilung zur Abschluss- veranstaltung



Interkulturelle Botschafter

13 Kolleginnen und Kollegen haben eine Fortbildung zur/m interkulturellen Botschafter/in gemacht. Bilkay Öney, Integrationsministerin in Baden-Württemberg, überreichte die Zertifikate. Als bundesweit erste Regionaldirektion hat Baden-Württemberg mit Netzwerkpartnern diese Fortbildung entwickelt. Zielgruppe waren vor allem die Migrationsbeauftragten der

Agenturen und Jobcenter. Öney lobte die Bundesagentur für Arbeit, die seit 2009 die Sensibilität ihrer Mitarbeiter/innen fördert. „Wir brauchen Menschen, die interkulturelle Kompetenz entwickeln und weitergeben“, sagte sie.

Text u. Foto: Olaf Bentlage,
Presse und Marketing,
RD Baden-Württemberg / MHL

Bilkay Öney (l.), Integrationsministerin von Baden-Württemberg, Christian Rauch (2.v.l.), Chef der RD Baden-Württemberg, mit den neuen interkulturellen Botschafter/innen

Regionaldirektion Baden-Württemberg • Pressestelle
Hölderlinstr. 36, 70174 Stuttgart

Telefon: 0711 941 1234
www.arbeitsagentur.de

Pressemitteilung

Nr. 38 / 2014 – 3. Dezember 2014

Ministerin Öney überreicht Zertifikate „Interkulturelle/r Botschafter/in“

Öney: „Interkulturelle Kompetenz sichert erfolgreiche Arbeit“

Rauch: „Wir wollen Potenziale besser erkennen“

Stegnos: „Kooperation mit der Regionaldirektion ist ein Erfolgsfaktor“

(Stuttgart) Integrationsministerin Bilkay Öney hat heute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Arbeitsagenturen und Jobcentern, die erfolgreich an der Fortbildung zum/r Interkulturellen Botschafter/in teilgenommen haben, die Zertifikate überreicht. Die Ministerin würdigte im Beisein von Christian Rauch, Vorsitzender der Geschäftsführung der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit, Barbara Schmidt, Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus dem Referat IIa6 – Grundsatzfragen der Migrations- und Ausländerpolitik, und Elvira Stegnos, Geschäftsführerin ikubiz vom IQ Netzwerk Baden-Württemberg, das Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Als bundesweit erste hat die Regionaldirektion Baden-Württemberg in Zusammenarbeit mit dem IQ-Netzwerk eine Fortbildung „Interkulturelle/r Botschafter/in“ für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter der gemeinsamen Einrichtungen entwickelt. Hauptzielgruppe waren dabei die bereits in den Agenturen und Jobcentern arbeitenden Migrationsbeauftragten.

„Die interkulturelle Öffnung unserer Behörden, Vereine und Unternehmen ist ein kontinuierlicher Weg. Er kann steinig sein und man braucht einen langen Atem. Aber er lohnt sich“, so Öney. Für den Erfolg von Organisationen sei es wichtig, sich auf eine vielfältiger werdende Gesellschaft einzustellen. Öney: „Wir brauchen Menschen, die interkulturelle Kompetenz entwickeln und an andere weitergeben.“

 **Bundesagentur für Arbeit**
Regionaldirektion
Baden-Württemberg

1

Regionaldirektion Baden-Württemberg • Pressestelle
Hölderlinstr. 36, 70174 Stuttgart

Telefon: 0711 941 1234
www.arbeitsagentur.de

Die Ministerin lobte die Bundesagentur für Arbeit, die seit 2009 die interkulturelle Sensibilität ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördert. Mit dem IQ-Netzwerk habe sich die Bundesagentur einen starken Partner ins Boot geholt.

„Die Zahl der Zuwandererinnen und Zuwanderer ist aktuell so hoch wie lange nicht mehr, und es geht darum, ihre Potenziale zu erkennen und auszuschöpfen und ihnen gleichzeitig eine berufliche Perspektive und damit einen ‚anerkannten‘ Platz in der Gesellschaft zu ermöglichen. Um diese Herausforderungen mit entsprechender Handlungskompetenz erfolgreich bewältigen zu können, benötigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Agenturen und Jobcenter ein umfassendes und aktuelles Wissen zu den Themen Migration und Integration sowie Know-how über Qualitätsstandards migrationsensibler und diskriminierungsfreier Beratung“, so Christian Rauch.

„Der Erfolg der Fortbildung ‚Interkulturelle/r Botschafter/in‘ ist auf zwei Faktoren zurückzuführen. Zum einen hat die Regionaldirektion Baden-Württemberg ein strategisch großes Interesse, geeignete Ansätze für die Herausforderungen einer Einwanderungsgesellschaft zu entwickeln. Zum anderen ist die Fortbildung bei allen Beteiligten auf eine hohe Resonanz gestoßen, da der Ausgangspunkt bei der inhaltlichen Gestaltung die alltägliche Arbeit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit ihren vielfältigen Bedarfslagen und Herausforderungen war“, sagte Elvira Stegnos, Geschäftsführerin ikubiz vom IQ Netzwerk Baden-Württemberg.

Inhalte der Fortbildung waren u.a. die Erarbeitung von Qualitätsstandards migrationspezifischer Beratung sowie die Entwicklung von Handlungsansätzen zur interkulturellen Öffnung, Best-practice-Beispiele zum Abbau struktureller Barrieren, das Thema Anerkennungsberatung sowie Fragen der Migrantenökonomie. Die Themen Diversity und Willkommenskultur wurden ebenfalls ausführlich beleuchtet.

Mehr dazu finden Sie hier: <http://netzwerk-iq-hw.de/>

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

In Kooperation mit:



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



**Bundesagentur
für Arbeit**

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

www.klever-iq.de

www.netzwerk-iq-bw.de