



# **Diversity Journal**

**Ausgabe 2 • Juni 2016**

**Interkulturelle Personal- und Organisationsentwicklung  
in der Praxis**

# Inhalt

Einleitung

Gespräch mit Herrn Nickels

Erfahrungsbericht Frau Habisch

Fortbildung

Strategien der Trainer innenqualifizierung

Medienworkshop

Download

Imprint

Impressum



**Interkultur** ist ein Leitbegriff in der gegenwärtigen Ausrichtung der Gesellschaft. Er zeigt einen Richtungsindikator an in einem weitgehend noch auszugestaltenden Prozess, der im Kontext einer zunehmenden Dynamik von Einwanderung zentrale Querschnittsaufgabe aller gesellschaftlichen Lebensbereiche ist. Im Kern handelt es sich darum, unter dem Leitbegriff Interkultur nachhaltige Strukturen für eine interkulturell offene Personal- und Organisationsentwicklung zu installieren und zu befördern. Die damit einhergehenden Wandlungsprozesse sind als solche auch in Sachsen-Anhalt zunehmend bereichsübergreifend präsent.

Bis in die Verwaltungsstrukturen hinein ist interkulturelle Struktur- und Organisationsentwicklung mittlerweile ablesbar, etwa am fortgesetzten Umbau von Ausländerbehörden zu Willkommensbehörden, an der stetigen Erweiterung mehrsprachiger Unterstützungsangebote für Menschen mit Migrationsgeschichte, an der Anstellung von EU-Bürger\_innen und Menschen aus Drittstaaten als Mitarbeitende in den kommunalen Behörden, an vorhandenen Initiativen zum Akquirieren internationaler Fachkräfte und

nicht zuletzt an der Vielzahl von Projekten, die zwischen Bildungssektor, Ausbildung und Arbeitsmarkt die gesellschaftliche Partizipation und Teilhabe aller hier Lebenden nach Kräften befördern.

Aus landespolitischer Perspektive ist Weltoffenheit ein Gebot der Stunde, das sich aus dem Aufgabenbereich „Integration und Fachkräftegewinnung und -sicherung“ ebenso ergibt wie beispielsweise aus dem Auftrag, mit Herausforderungen der sich verändernden Zivilgesellschaft gestaltungsoffen, selbstbewusst und zukunftsorientiert umzugehen.

Die kulturelle Vielfalt und zivilgesellschaftlichen Herausforderungen für die Gesamtgesellschaft laden dazu ein, sich gesamtgesellschaftlich stärker interkulturell auszurichten und zu öffnen. Es setzt voraus, dass sich gesamtgesellschaftliche Verständigungsprozesse über die gewollte Art des künftigen Zusammenlebens – wir meinen **Interkultur** – an die demokratischen Formen des Austauschs halten. Und es setzt das Engagement von haupt- und ehrenamtlichen Unterstützenden voraus, diesen Prozess nicht als Verwaltungsaufgabe umzusetzen, sondern als Angelegenheit in eigener Sache zu befördern.

Zu diesem dynamischen Gestaltungsprozess für Kommunizieren und Interagieren gehört auch in Sachsen-Anhalt der Ausbau von Strukturen, die diesen Prozess begleitend unterstützen und Schritt für Schritt professionalisierend verstetigen.

Ein Element dieses Prozesses ist in Sachsen-Anhalt das über den Asyl- und Migrationsfonds der Europäischen Union (AMIF) geförderte Projekt *Interkulturelle Orientierung und Öffnung – Fortbildungs- und Beratungsservice für Verwaltungen*, das im Juni 2015 startete und seitdem mit vielen Kooperationspartnern zusammengefunden hat, um Prozesse Interkultureller Orientierung zu begleiten und zu verstetigen. Dazu gehören im Schwerpunkt: Die Erarbeitung eines modernen Dienstleistungscharakters für Behörden und Regelinstitutionen, der impulshafte Anstoß für Prozesse Interkultureller Öffnung in den Bereichen der kommunalen Verwaltung, das Erkennen von Zugangsbarrieren und die Entwicklung entsprechender entgegenwirkender personeller wie organisationeller Maßnahmen mit Qualifizierungen, Weiterbildungsangeboten, Diskussionsrunden und spezifischen Veranstaltungsformaten.

In dieser Ausgabe des *Diversity Journal* verdeutlichen wir exemplarisch, wie komplex Veränderungsprozesse, Vernetzungstätigkeiten und Netzwerkstrukturen beschaffen sein müssen, um die Vielzahl der Akteurinnen und Akteure, die zu einer Willkommensatmosphäre im Bundesland Sachsen-Anhalt beitragen sollen, gestaltungsoffen zusammenzubringen.



Das *Diversity Journal* hat bei dem Leiter des Referats Integration im Landesverwaltungsamt nach landesspezifischen Maßnahmen auf der Verwaltungsseite nachgefragt, die den Prozess der interkulturellen Orientierung befördern sollen. Darüber hinaus wollten wir wissen, welche Rolle hierbei speziell den Integrationskoordinator\_innen zukommt.

Wir stellen überblickshaft Ergebnisse der Diskussion mit Herrn Nickels vor.

**Diversity Journal** im Gespräch mit Herrn Winfried Nickels, *Leiter des Referats Integration* in der Abteilung Kommunales, Ordnung und Migration des Landesverwaltungsamts Dessau.

***Herr Nickels, im Bereich des Verwaltungshandelns bilden sich integrationspolitische Weichenstellungen gut erkennbar ab. In Sachsen-Anhalt lässt sich vermehrt die Verselbständigung und kapazitäre Erweiterung der Koordinierungsstellen für Integration bemerken, die noch vor einigen Jahren mehrheitlich dem Bereich Ordnungsamt zugeordnet waren. Zuletzt ist eine neue Stellenform „Migrationskoordination“ geschaffen worden. Was lässt sich daraus schließen für die veränderte Sichtweise auf den Integrationsprozess in Sachsen-Anhalt und seine Unterstützung?***

***Herr Nickels*** Um diese Frage sachgerecht zu beantworten, möchte ich schon etwas ausholen und klar stellen: Der Nationale Integrationsplan aus dem Jahr 2007 als bundesweiter Ankerpunkt ist für den strukturierten Anschlag des Integrationsthemas hauptverantwortlich. Sein programmatischer Untertitel lautet ja „Neue Wege – neue Chancen“, und diese Devise ist nach wie vor richtungsweisend, erst recht im Einflussfeld der neuen Herausforderung seit vergangenem Jahr. Die Herkunft der sogenannten Koordinierungsstellen für Integration geht allerdings nicht auf den integrationspolitischen Meilenstein des Nationalen Integrationsplans zurück. Denn bereits seit 2004 gab es in Sachsen-Anhalt

eine Förderrichtlinie, die sogenannte Integrationsrichtlinie. Diese ist bis heute in Kraft, nur immer wieder verlängert worden. Ihre Modifikationen sind eher geringfügig. Heute liegt die Richtlinie noch beim Ministerium des Innern, aber hier erwarten wir einen Wechsel in der Zuständigkeit, nämlich in die Funktion der Integrationsbeauftragtenstelle der Landesregierung.

### ***Welche Initiativen gab es auf Landesebene neben den bundesweit gültigen Beschlüssen auf der Grundlage des Nationalen Integrationsplans?***

**Herr Nickels** Im Jahr 2008 ist eine Richtlinie des Ministeriums des Inneren zur Stärkung der kommunalen Integrationsarbeit in Kraft getreten. Ihr Ziel bestand und besteht in der Förderung der Einrichtung einer Integrationskoordinierungsstelle in den Kommunen, das heißt in den elf Landkreisen und drei kreisfreien Städten Sachsen-Anhalts. Diese Richtlinie und ihre Ausgestaltung ging direkt auf die Zielfestschreibungen des Nationalen Integrationsplans zurück, denn hier hieß es klar, dass Integration „als gesamtkommunale und ressortübergreifende Aufgabe in der Kommunalpolitik verankert“ werden müsse. Unter Einbeziehung von Migrantenvvertretungen wurde der Verwaltung also eine Schlüsselrolle zugesprochen für den Ausbau des interkulturellen Integrations- und Öffnungsprozesses bis in die Regelversorgung hinein. Und die Einrichtung einer Stelle für die Integrationskoordination war Teil der Beschlussfassung des Integrationsplans.

### ***War es ausreichend, solche komplexen Aufgaben wie die Steigerung der Nachhaltigkeit von Integrationsmaßnahmen und die Überführung von erfolgreichen Projekten in Regelstrukturen – beides Forderungen des Integrationsplans – über eine einzige Stelle zu realisieren?***

**Herr Nickels** Natürlich haben wir bei den Koordinierungsstellen keinen Mangel an Auslastung, und ich bin erfreut, dass letztes Jahr die Stellen in Anbetracht der neuen Zahlen von Geflüchteten

durchgängig verdoppelt wurden, so dass jeder Landkreis nun zwei Stellen einrichten kann bzw. jetzt auch schon eingerichtet hat.

***Und was sagt hierbei der neue Titel „Koordinierungsstelle Migration“ gegenüber der herkömmlichen Stellenbezeichnung „Integrationskoordination“ aus?***

***Herr Nickels*** Mit dem Titel „Koordinierungsstelle Migration“ haben wir der Sachlage Rechnung getragen, dass die Integrationskoordinator\_innen sich nicht nur mit Bleibeberechtigten befassen. Das Land hat ja nun auch die Zielstellung erweitert und fördert nicht nur Integration, sondern auch die Flüchtlingshilfe. Bei dieser Aufgaben- und Zielgruppenerweiterung war die Bezeichnungsänderung also zwangsläufig, weshalb der Titel folgerichtig nicht mehr „Integrationskoordinator\_innen“, sondern Koordinator\_innen für Migration lautet.

***Und damit spiegeln sich zugleich neue Verflechtungen in den Zuständigkeiten?***

***Herr Nickels*** Faktisch ja. Wir können die Unterstützung von Menschen mit unterschiedlichen Graden von Bleibeperspektiven administrativ nicht immer sauber trennen, und wir haben jetzt im gesamten Bereich der Verwaltung von Integration fließende Übergänge, Überlagerungen zwischen Geflüchteten und jenen mit fester Bleibeperspektive. Und es steht fest: Es gibt für die Koordinierungsarbeit ein erheblich erweitertes Aufgabenspektrum, etwa das Sich-kümmern in der Beratung von Geflüchteten, namentlich für Geflüchtete mit guter Bleibeperspektive. Auch das Unterbringungsmanagement ist ein neuer wichtiger Schwerpunkt, es ist ja mittlerweile gut bekannt, wie eng beispielsweise die dezentrale Unterbringung mit Aspekten der erfolgreichen Integration zusammenhängt.

## ***Und was bedeutet in diesem Zusammenhang die Umsetzung des Heidelberger Modells und die Beschleunigung des Asylverfahrens?***

***Herr Nickels*** Zunächst einmal ist die Aufstockung der Entscheidungsstellen beim BAMF begrüßenswert, denn das heißt in der Praxis, dass die Feststellung bezüglich des individuellen Status in einem Zeitfenster von fünf Tagen umgesetzt werden kann. Es ist gleichzeitig klar: Wenn vermehrt Menschen ohne weitergehendes Verständnis der hiesigen Kultur zu uns kommen, erhöht sich der Integrationsaufwand in jedem einzelnen Lebensbereich – vom Spracherwerb und der Schulbildung bis zu Aspekten der Gesundheitsversorgung oder der Versicherung. Insofern hilft die neue zweite Stelle im Integrationsbereich – die Migrationskoordination – den Kommunen dabei, Integration und Flüchtlingshilfe zu verknüpfen. Das war ja die Intention bei der Veränderung des Aufgabenspektrums der Stelle.

## ***Welche zusätzlichen Aufgaben sind mit der Umsetzung des Heidelberger Modells bei den Koordinierungsstellen verbunden?***

***Herr Nickels*** Da spielt das gesamte Aufgabengebiet der Integrationslotsen mit hinein, also die koordinierte Arbeit der Ehrenamtlichen, Hilfestellungen im Alltagsleben wie das Einrichten einer Bekleidungskammer. Auch das Organisieren von Dolmetscher\_innen gehört dazu, und diesbezüglich haben beide Stellen der Koordination verwandte Aufgaben zu erfüllen.

## ***Was macht denn das Besondere der Koordinierungsstellen aus, was müssen Koordinator\_innen können?***

**Herr Nickels** Vom Stellenprofil her sind die Koordinator\_innen eigenverantwortlich. Der Wert der Arbeit steht und fällt mit dem persönlichen Engagement, den Ideen, mit der Analyse der Ausgangssituation im Landkreis, also etwa: Wieviel Einwander\_innen gibt es wo und aus welchen Ländern, in welchen Orten, mit welchem soziokulturellen Hintergrund; was ergibt sich für mich als Aufnahmekommune an Verpflichtungen, welche Maßnahmen, was kann ich als Koordinator\_in machen über welche Projekte, was bedeutet das für die Netzwerkarbeit, für die Förderprogramme zur Integration, für die Strategie der Antragstellung auf den Ebenen des Bundes und des Landes und so weiter. Überall kommt es darauf an, eine möglichst breite Palette an Hintergrundwissen parat zu haben.

***Es geht um Fingerspitzengefühl und Augenmaß im Engagement?***

**Herr Nickels** Die Verwaltung einer Kommune kann beispielsweise mit gutem Grund sagen: Egal was wir hier vergeben, wir wollen, dass Projekte in den Kommunen aufeinander abgestimmt werden bei der Zielgruppengenauigkeit. Also muss man darauf achten, sich nicht gegenseitig das Wasser abzugraben. Auch legen wir als Verwaltung großen Wert darauf, dass Aufbau, Leitung und Fortführung von Integrationsnetzwerken intensiv betrieben werden und man vor Ort jeweils einen kompetenten Ansprechpartner hat, der steuert und lenkt. Koordinierungsstellen müssen also sehr bedarfssensibel agieren, Hemmnisse und Förderungen zusammenhalten, Ideen zu Projekten konzeptualisieren, Vorschläge machen für projektgebundene Umsetzung etwa der Kofinanzierung. Bestens informiert zu sein und auf dem aktuellen Stand der Fördermöglichkeiten ist da unerlässlich.

***Können wir denn Erfolg in der Integrationsarbeit messen auf dieser Stelle? Was ist da im Alltag beobachtbar an Strukturen, wann ist von gelungener Integration zu sprechen?***



*Herr Nickels* Messen kann man nachhaltig gelungene Maßnahmen etwa daran, wie Kontakte im Quartier laufen, ob sich ein Jugendlicher abschottet oder das Kind im Sportclub ist, oder ob jemand in Arbeit kommt in der Region. Gelingen solche sozialen Eingliederungen im konkreten Lebensumfeld, kann man von Integration sprechen.

*Herr Nickels, wir danken Ihnen für das Gespräch!*

## *Trainer\_innenqualifizierung / Trainer\_innentreffen zur “Interkulturellen Schulbildung“ – Ein Erfahrungsbericht*

**Frau Habisch, stellvertretende Direktorin der Landeszentrale für politische Bildung in Sachsen-Anhalt**, war bei der letzten Qualifizierung der Trainer\_innen und dessen jährlichen Trainer\_innentreffen in die Planung und die konzeptionelle Umsetzung eingebunden. Vom 9. bis 10. Juni erörterten Projektverantwortliche mit Frau Habisch Bedarf, Strategien und Herausforderungen in Bezug zu dem bundesweit längst fest etablierten Projekt *Schule ohne Rassismus / Schule mit Courage* (SOR/SMC) Praxisbeispiele und Fallbeispiele wurden diskutiert. Intensiv wurden 14 Trainer\_innen auf die Arbeit mit Schulpersonal vorbereitet mit dem Ziel, die Wahrnehmung von Diskriminierungsmechanismen im Schulalltag sowie das Kennenlernen von Methoden der Erwachsenenbildung für das System Schule zu verbessern. Bei den adressierten Zielgruppen ging es darum, Formen des Zusammenwirkens von Schulleitung, Lehrkörper und Sozialpädagog\_innen zu thematisieren. Die thematischen Kerninhalte des Workshops führten im Ergebnis zur diskursiven Stabilisierung dessen, was interkulturelle Sensibilisierung im Handlungsfeld Schule sinnvoll heißen, und wie eine strukturierte Ausbildung von Diversity Kompetenz sinnvoll aussehen kann.

In Abstimmung mit der Landeszentrale für politische Bildung Sachsen-Anhalt werden im Projekt Interkulturelle Orientierung und Öffnung – Fortbildungsservice für Verwaltungen auch Veranstaltungen im Kontext des Projekts *Schule ohne Rassismus / Schule mit Courage* (SOR/SMC) durchgeführt. Hier setzte Frau Habisch für die weitere Diskussion mit den Trainer\_innen den Schwerpunkt auf Netzwerktreffen, Workshops für Leh-

rer\_innen, Schulleiter\_innen und Sozialpädagog\_innen sowie Treffen und Qualifizierungen von Trainer\_innen, die sich auf interkulturelle Bildungsangebote für das System Schule spezialisiert haben bzw. werden.

Die Regionalstellen des SOR/SMC-Projektes wurden im Vorfeld über das hiesige geplante Trainer\_innentreffen informiert.

Ziel des Trainer\_innentreffens war es einerseits, die Struktur und Arbeitsweise des Trainer\_innenpools kennen zu lernen. Andererseits sollte ein Raum für den inhaltlichen Austausch an diesem Tag geschaffen werden. Die teilnehmenden Trainer\_innen bewerteten den intensiven Austausch untereinander, aber auch mit den Mitarbeiter\_innen des Projektes und der LpB als sehr positiv und stehen zukünftig für Workshops im Rahmen SOR/SMC zur Verfügung.

Die Veranstaltung bot Trainern und Trainerinnen im SOR/SMC-Bereich die Möglichkeit, sich auszutauschen, ihr Wissen und ihre Methoden auszubauen. Inhaltliche Schwerpunkte waren neben aktuellen Problematiken wie Homophobie und antimuslimischer Rassismus das Brennpunktthema *Sprache und Diskriminierung* am Beispiel ihrer Auswirkungen im Schulalltag. Die Teilnehmer\_innen wurden auf Herausforderungen vorbereitet. Verabredet wurde darüber hinaus, einen qualifizierten stabilen Pool an Trainer\_innen zu versammeln, die sich regelmäßig, jedoch mindestens einmal pro Jahr, austauschen und weiterqualifiziert werden. Auch ein regelmäßiger Newsletter – sowohl von der LpB als auch von der AGSA genutzt – trägt dazu bei, die Netzwerkarbeit im Sinn der Verstärkung zu strukturieren.

## Fortbildung

### „Differenzensible Kommunikationsformen im Bördekreis für kommunale Bedienstete“



Um den Bedarf der Zielgruppen der Integrationskoordinator\_innen gezielt ansprechen und abdecken zu können, finden im IKOE-Projekt in Kooperation mit den regionalen Integrationskoordinator\_innen Weiterbildungen für handelnde Akteur\_innen der kommunalen Integrationsnetzwerke statt. Die Schwerpunkte der Fortbildungen der kommunalen Bediensteten liegen in den Themenbereichen *Interkulturelle Grundsensibilisierung*, *diskriminierungskritisches Diversity*, *differenzensible Beratung* und *aner kennende Kommunikation im Arbeitskontext* mit dem Ziel, *Diversity Kompetenz* auszubilden. Als Praxisbeispiel stellt **Diversity Journal** eine Fortbildungsreihe im Bördekreis vor.

Eingeladen zu der Veranstaltungsreihe waren verschiedene Mitwirkende aus dem Integrationsnetzwerk im Bördekreis. Angefangen von Mitarbeitenden aus der Ausländerbehörde über Expert\_innen aus dem sozialpsy-

chologischen Dienst bis hin zu Akteur\_innen der Zivilgesellschaft ergab sich ein breit gefächertes Abbild der Arbeitskontexte.

Den Ausgangspunkt dieser Fortbildungsreihe bildete die Sensibilisierung der in der Öffentlichkeit vermittelten Bilder von Migration, Einwanderung und Flucht als spezifischer Migrationsbewegung. Ein kritischer Blick auf die damit einhergehende Stereotypenbildung und die Diskussion von möglichen Vorurteilen in diesem Zusammenhang bildete die Grundlage, um Strategien und Argumente für eine demokratische und weltoffene Willkommens- und Anerkennungskultur innerhalb kommunaler Netzwerke/Strukturen zu diskutieren.

Einen daraus resultierenden Schwerpunkt der Weiterbildung bildete konsequenterweise die Auseinandersetzung mit dem aus dem anglo-amerikanischen Raum stammenden Konzept „Critical Whiteness“. Der Fokus dieses Konzepts besteht aus diskriminierungskritischen sowie selbstreflexiven Übungen und Lernbeispielen. Das wirkungsmächtige Verhältnis von Mehrheitsgesellschaften gegenüber Minderheiten sowie die kritische Auseinandersetzung mit rassistischen Strukturen spielten dabei eine zentrale Rolle.

Im weiteren Verlauf der Fortbildungsreihe spielte die Auseinandersetzung mit dem Selbstverständnis eines modernen kommunalen Netzwerks sowie dem Umgang mit herausfordernden Situationen als wesentliches Element beruflicher Kompetenzen eine elementare Rolle. Der unterschiedliche Arbeitskontext der Teilnehmenden erzeugte hier einen konstruktiven und wechselseitigen Erfahrungsaustausch. Die Perspektiven der verschiedenen Akteur\_innen im Rahmen dieses Prozesses waren in der Rückblende der Veranstaltungsreihe der entscheidende Mehrwert der Teilnehmenden.

Hier wurde im Rahmen einer mehrtägigen Veranstaltungsreihe deutlich, wie unterschiedliche Perspektiven der verschiedener Akteur\_innen verknüpft und damit Netzwerkstrukturen implementiert werden können.

Mit Blick auf die bestehenden Herausforderungen bleibt festzustellen: Trotz überschneidender Arbeitskontexte ergeben sich im Arbeitsalltag kaum Raum und Zeit für eine Reflexion über Netzwerkarbeit möglich. Dennoch ist gerade diese nötig. Das strukturierte Feststellen von Desideraten ist ein erster Schritt, um methodisch hierauf reagieren zu können. Im Resümee des IKOE-Projektmitarbeiters Marcel Krumbolz wird der Mehrwert der strukturierten Vernetzungsarbeit kenntlich: „Der Seminarrahmen und der fernab des Arbeitsalltags stattfindende offene Raum einer Weiterbildung geben aus pädagogischer Sicht den Teilnehmenden die Möglichkeit, über den Tellerrand hinaus zu denken und bisher nicht erfolgte Vernetzungen aktiv anzugehen. Wir verstehen uns hier neben inhaltlichen Expert\_innen tatsächlich eher als Moderator\_innen dieses Prozesses. Das macht auch für uns den Reiz einer solchen Weiterbildungsreihe aus.“

**Trainer\_innenqualifizierung**  
**„Diversity Trainer\_in im Handlungsfeld Verwaltung“**

**Die Landeszentrale für politische Bildung Sachsen-Anhalt (LpB)  
als feste Kooperationspartnerin bei der Etablierung eines diskriminierungskri-  
tischen Umfelds in den Schulen.**

***Strategien der Trainer\_innenqualifizierung in Sachsen-Anhalt***

Im Netzwerk *Interkulturelle Orientierung / Öffnung – Fortbildungs- und Beratungsservice für Verwaltungen (IKOE)* nimmt die Vermittlung von Trainer\_innenqualifizierungen einen festen Stellenwert ein. Damit wird eine wichtige Brückenfunktion erfüllt zwischen der Zielstellung, die Interkulturelle Öffnung zu implementieren und zu verstetigen, und dem Anliegen, die Zielgruppen methodisch an den Integrationsprozess heranzuführen. Die im IKOE-Projekt schwerpunktmäßig vermittelte Trainer\_innenqualifizierung „Diversity Trainer\_in im Handlungsfeld Verwaltung“ richtet sich an Fachkräfte der Sozialen Arbeit, der beruflichen Aus- und Weiterbildung, sowie an qualifizierte Trainer\_innen und in der Erwachsenenbildung Tätige.

Das Ziel der Qualifizierung ist die fachliche Weiterbildung von Interessierten, die eine Ausbildung im Bereich Interkulturelle Orientierung und Öffnung, Social Justice und Diversity oder der systemischen Personal- und Organisationsentwicklung anstreben.

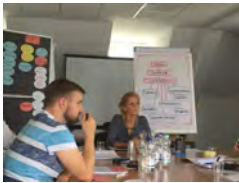
Ihren Schwerpunkt hat die Trainer\_innenqualifizierung „Diversity Trainer\_in im Handlungsfeld Verwaltung“ in der Vermittlung zentraler Inhalte des diskriminierungskritischen Diversity und des Prozesses Interkultureller Öffnung in Verwaltungen, Behörden und Bildungseinrichtungen. Hierzu gehören insbesondere Kenntnisse zu den typischen Organisationskulturen in Verwaltungen, Diversity- und Inklusionsansätze sowie zur anerkennenden Kommunikation. Weitere Bausteine der Weiterbildung sind die methodisch-didaktischen Herangehensweisen und der praxisbezogene Transfer. Moderations- und Arbeitstechniken sowie Trainer\_innenprofil-schärfung runden die Qualifizierung ab.

Die Themeninhalte werden in zehn verschiedenen Modulen vermittelt, beginnend mit dem ersten Modul *Trainerkompetenz in der Erwachsenenbildung und konzeptionelle Entwicklung von Trainings*. Weitere Module befassen sich mit den folgenden Themen: Klärung von Begrifflichkeiten wie zum Beispiel Interkultur und transkulturelle und anerkennende Kommunikation, Change Management, Interkulturelle Personal- und Organisationsentwicklung, Wandel des Dienstleistungscharakters einer Verwaltung.

Die Teilnehmenden erwerben Fachkompetenzen sowie Handlungssicherheit als Trainer\_in, Moderator\_in und Prozessbegleiter\_in. Sie reflektieren dabei ihre eigene Rolle. Die Teilnehmenden setzen sich mit den Möglichkeiten und Grenzen pädagogischen Handelns auseinander.

## **Medienworkshop**

***„Populismus und Medien oder Was wollen wir Wie kommunizieren?“***



Im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit des IKOE-Projekts führte die Auseinandersetzung mit diskriminierungskritischen Einstellungsmustern und ihren polemischen Gegenspielern in Gestalt populistischer Meinungsdeklarationen zur Konzeption einer gemeinsamen Veranstaltung der Auslandsgesellschaft Sachsen-Anhalt e. V., der Rosa-Luxemburg-Stiftung und Radio Corax aus Halle.

Unter dem Titel *Populismus und Medien oder Was wollen wir Wie kommunizieren?* fand am 8. Juni im *einewelt* haus in Magdeburg ein Medienworkshop statt mit dem zentralen Ziel, ein Grundverständnis populistischer Diskurse und Gegenstrategien im Umgang mit Erscheinungsformen diskriminierender medialer Hetze zu erwerben und einer breiten Zielgruppe – im Wesentlichen Multiplikator\_innen aus der Öffentlichkeitsarbeit – zu vermitteln. Als versierte Referenten im Themenfeld der Massenkommunikations-Analyse konnten Michael Nicolai von Radio Corax Halle und Daniel Häfner (Chemnitz) gewonnen werden.

Die Konzeption der Veranstaltung ging vom gegenwärtigen Wandel der Medienlandschaft aus. Während die Massenmedien immer häufiger und offener mit dem Vorwurf der Informationsverfälschung („Lüge“) konfrontiert werden, etablieren sich in Foren von Online-Medien und sozialen Netzwerken populistische Standpunkte. Polarisierungen von Meinungen nehmen zu, der Ton in den Debatten wird rauer, Stimmungsmache scheint zunehmend die sachliche Urteilsbildung zu erschweren.

In dem Workshop ging es darum, Strukturen und Argumentationsstrategien des Populismus zu thematisieren, Gegenkonzepte populistischer Meinungsbildung zu diskutieren und Instrumente der demokratischen Diskursbildung zu analysieren. Ziel der Veranstaltung war es, einen Überblick über Varianten demokratisch und pluralistisch orientierter Kommunikation zu gewinnen, bei denen die professionelle Unterstützung der freien Urteilsbildung im Zentrum steht. Einen Schwerpunkt bildete die Erarbeitung von Kriterien für eine gute Debattenkultur, die der medialen Vielfalt der Presselandschaft Rechnung trägt.

Kernstück des Medienworkshops mit 17 Teilnehmenden waren Vorträge zum Thema „Populismus“, „Umgang mit Kritik und Pöbeleien im Internet“, zur „Medienkompetenz als Bestandteil demokratischer Kompetenz“ mit anschließender Gruppendiskussion zu den Vortragsthemen. Diesen



theoretisch gehaltenen Inputs folgten Workshops zu Strategien im Umgang mit Populismus und Pöbeldiskussionen im Social Web anhand von Beispielen. Den Abschluss des Tagesworkshops bildete schließlich ein Kommunikationstraining „Kontrollierter Dialog“ in Kleingruppen.

Wesentliches der zentralen Zielstellung des AGSA-Medienworkshops war am Tagesende erreicht, auch wenn die Unübersichtlichkeit des Themenfeldes noch viel Raum für weitere Problemstellungen, Thematisierungen und Problematisierungen bietet. Nach Einschätzung der Teilnehmenden wie der Durchführenden konnte durch die offenen Diskussionsformate die Dimension der Themen dargelegt und eine lebendige Diskussion angeregt werden, kritische Wahrnehmungen konnten verstärkt werden. Zusammen mit dem positiven Feedback der Teilnehmenden zum Abschluss des Seminartages lässt dieser Umstand den Schluss zu, dass die Veranstaltung eine gelungene, ergebnisreiche Form der Themenbesetzung darstellte. Einziges Manko war der enge Zeitrahmen dieser ambitionierten Veranstaltung, der die Möglichkeiten in den Kleingruppen-Workshops etwas limitiert hat.

Als positiven Effekt im unmittelbaren Nachfeld des Workshops lässt sich bewerten, dass der Veranstalter, die Auslandsgesellschaft Sachsen-Anhalt e. V., die Impulse wie die offenen Enden der Veranstaltung in einen Antrag bei der Bundeszentrale für Politische Bildung aufgenommen hat, in dem die Sensibilisierung von Jugendlichen für den Umgang mit populistischen Argumenten im Zentrum steht. Die AGSA hat für den Rahmen des Antrags die Kooperation mit Schulen des Landes konzipiert, wobei auch der Lehrkörper in die pädagogische Heranführung an das Thema Populismus und Medien eingebunden wird. Das Projekt soll plangemäß im September 2016 gestartet werden.





## Imprint

**Konzeption & Text:** Dr. Ernst Stöckmann

**Gestaltung, Umsetzung & Programmierung:** Oliver Bunke, Oligoform GBR

**Erscheinungsdatum:** Juni 2016 (Ausgabe 2)

**Erscheinungsweise:** Quartalsweise

**Seriennummer:** Diversity Journal 2|2016

**ViSdP:** Auslandsgesellschaft Sachsen-Anhalt e. V.: Netzwerk Interkulturelle Orientierung / Öffnung – Fortbildungs- und Beratungsservice für Verwaltungen

Sämtliche Rechte an Text, Bild & Gestaltung liegen bei der Auslandsgesellschaft Sachsen-Anhalt e. V.: Netzwerk Interkulturelle Orientierung / Öffnung – Fortbildungs- und Beratungsservice für Verwaltungen, Servicestelle IKOE

**Bildrechte:**

Dr. Ernst Stöckmann

