Integration durch Qualifizierung

PRO QUALIFIZIERUNG
Info- und Beratungsnetzwerk für Menschen mit Migrationshintergrund

www.pro-qualifizierung.de

Qualitätskriterien für die interkulturelle Fort- und Weiterbildung im Rahmen von interkulturellen Öffnungsprozessen

Gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Bundesagentur für Arbeit

Gemeinschaftsinitiative Equal

Integration durch Qualifizierung

1. Einführung

1.1 Ausgangssituation

Menschen mit Migrationshintergrund über 25 Jahre sind überdurchschnittlich häufig von Arbeitslosigkeit betroffen und nehmen unterdurchschnittlich an der beruflichen Fort- und Weiterbildung teil. Sie sind die „Verlierer" in unserem Gesellschaftssystem, das sich auch im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel fortlaufend verändert. Und genau diese Menschen brauchen eine besondere Unterstützung im Hinblick auf berufliche Qualifizierung. Andererseits benötigen Menschen, die Arbeit und Einfluss auf betriebliche Entscheidungen haben, Unterstützung bei der interkulturellen Öffnung.

Auf dem Markt existieren hunderte von Angeboten Interkultureller Fort- und Weiterbildung. Damit die Suche nach einem qualifizierten Training nicht zu einer aufwändigen, manchmal auch enttäuschenden Angelegenheit gerät, werden in dieser Broschüre Kriterien vorgestellt, mit deren Hilfe die interkulturelle Fort- und Weiterbildung besser eingeschätzt und umgesetzt werden kann.

Die Auswirkungen der gesellschaftlichen und demografischen Entwicklung aufgrund von Zuwanderung und Globalisierungsprozessen werden seit einigen Jahren intensiv diskutiert. Vor allem die Veröffentlichung der Ergebnisse des Mikrozensus im Jahr 2005 verdeutlichte die kulturelle Vielfalt in Deutschland: rund ein Fünftel der Bevölkerung (18,6%) hat einen Migrationshintergrund, bei den unter 5-jährigen liegt der Anteil bereits bei einem Drittel.

Vor diesem Hintergrund wurde das bundesweite Netzwerk „Integration durch Qualifizierung" vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ins Leben gerufen. Zum Netzwerk gehören sechs Entwicklungspartnerschaften, die jeweils aus etwa zehn einzelnen Teilprojekten bestehen. Das Ziel des Netzwerkes ist die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt. Dafür werden von einzelnen Teilprojekten unterschiedliche Strategien entwickelt und neue Instrumente ausprobiert. Das Angebot reicht von Kompetenzfeststellungsverfahren über Qualifizierungsmaßnahmen bis hin zu Personal- und Organisationsentwicklungsprozessen, die initiiert und begleitet werden.

Die Expertinnen und Experten aus den einzelnen Teilprojekten sind darüber hinaus in Facharbeitskreise eingebunden, in denen sie aus ihren Kompetenzen und Erfahrungen Handlungsempfehlungen erarbeiten.

Der Facharbeitskreis „Interkulturelle Öffnung" empfiehlt die vorliegenden Qualitätskriterien für die interkulturelle Fort- und Weiterbildung im Rahmen von interkulturellen Öffnungsprozessen.

Ziel ist es, die Debatte in der Fachöffentlichkeit weiterzuführen und Entscheidungsgrundlagen für die verantwortlichen Akteurinnen und Akteure in der Arbeitswelt zu bieten.

1.2 Warum Qualitätskriterien und für wen?

Verwaltungen, freie Träger und Verbände sowie Wirtschaftsunternehmen stehen vor der Herausforderung, ihre Angebote und Dienstleistungen kundenorientiert an einer vielfältigen Bevölkerung auszurichten und alle gesellschaftlichen Gruppen als ihre Kundinnen und Kunden bzw. Nutzerinnen und Nutzer zu begreifen. **Interkulturelle Kompetenz ist zu einer notwendigen Kompetenz für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geworden und Interkulturelle Öffnung bzw. Diversity Management zur entsprechenden Strategie für die ganze Organisation.**
Aus diesen Gründen werden interkulturelle Fortbildungen bereits heute vielfach durchgeführt und in Zukunft werden sie noch mehr an Bedeutung gewinnen. Oftmals sind sie der erste Schritt auf dem Weg zur interkulturellen Öffnung der gesamten Organisation.

Für die Auftraggeberinnen und Auftraggeber von interkulturellen Fortbildungen stellt sich dabei das Problem, dass sie sich kurzfristig mit einem neuen Thema konfrontiert sehen, das ihnen noch nicht geläufig ist und für dessen Umsetzung so gut wie keine Richtlinien verfügbar sind. Die bereits existierenden interkulturellen Schulungsangebote erscheinen oft unüberschaubar.

1.3 Ziele dieser Empfehlungen

Die folgenden Ausführungen sollen den Personalverantwortlichen in öffentlichen Betrieben und Verwaltungen sowie den Führungskräften in Industrie und Handwerk Informationen liefern, auf deren Basis Entscheidungen für interkulturelle Fort- und Weiterbildungen getroffen werden können.
Der Facharbeitskreis versteht interkulturelle Fort- und Weiterbildung als einen Teil der Gesamtstrategie der interkulturellen Öffnung. In diesem Sinne soll interkulturelle Fort- und Weiterbildung in öffentlichen Betrieben und Verwaltungen, in Industrie und Handwerk etabliert werden.
Die vom IQ-Facharbeitskreis erstellten Qualitätskriterien bieten eine Orientierung und erleichtern die Auftragsvergabe.
Die Ausführungen sollen einen Beitrag zur Bewertung und Überprüfbarkeit der Qualität interkultureller Fortbildungsangebote leisten.

2. Begriffliche Grundlagen

2.1 Kultur

Es gibt keine allgemein anerkannte, verbindliche Definition von „Kultur“. In den Kultur- und Sozialwissenschaften geht man heute überwiegend von einem so genannten „erweiterten Kulturbegriff“ aus. Kultur wird demnach als erlerntes, sinnstiftendes und offenes System von Werten und Überzeugungen verstanden. Darauf beruht ein Repertoire an Symbolen, Kommunikations- und Repräsentationsmitteln, also ein Orientierungssystem, das sich dynamisch an gesellschaftliche Veränderungen anpasst, um seine Funktion zu erhalten.
Kultur wird demnach im Rahmen gesellschaftlicher Machtverhältnisse kreiert und unterliegt einem kontinuierlichen Wandel.
Dieser Kulturbegriff liegt unseren Qualitätskriterien zugrunde.

2.2 Interkulturelle Kompetenz

Interkulturelle Kompetenz bedeutet, sich der eigenen, auch kulturell bedingten Denk- und Lebensweise bewusst zu sein, um sie so zu erweitern oder verändern zu können, dass man andere, auch kulturell bedingte Denk- und Lebensweisen erkennen, respektieren und mit ihnen ohne zu diskriminieren umgehen kann.
Interkulturelle Kompetenz bedeutet also Handlungsfähigkeit in kulturellen Überschneidungssituationen und dies auf der Basis der Anerkennung von Vielfalt als Normalität.

2.3 Interkulturelle Orientierung

Interkulturelle Orientierung ist die strategische Entscheidung, sich den Herausforderungen einer globalisierten und durch Zuwanderung geprägten Gesellschaft zu stellen. Die kulturelle Vielfalt wird wahrgenommen, wertgeschätzt und als gesellschaftliche und wirtschaftliche Ressource gesehen. Soziale Verantwortung wird übernommen und die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund verwirklicht.

2.4 Interkulturelle Öffnung

Mit interkultureller Öffnung ist die Umsetzung dieser strategischen Ausrichtung gemeint. Sie ist ein zielgerichteter Prozess der Organisations- bzw. Unternehmensentwicklung, der sowohl auf der strukturellen als auch auf der individuellen Ebene stattfindet.
Ziel ist es, Menschen mit Migrationshintergrund die gleichberechtigte Teilhabe an gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Prozessen zu ermöglichen.
Interkulturelle Öffnung besteht aus einem Paket von Maßnahmen und Instrumenten, die je nach Kontext, Institution bzw. Betrieb und Rahmenbedingungen unterschiedlich sind und dem Qualitätsmanagement zugeordnet werden können.
Voraussetzung für die interkulturelle Öffnung ist jedoch **eine klare, strategische Entscheidung** dafür, die von unten, also bottom up, oder von oben, also top down oder aber auch von außen angestoßen werden kann.

Der Prozess der interkulturellen Öffnung vollzieht sich:

- auf der Ebene der Organisation (Implementierung der strategischen Ausrichtung, strukturelle Verankerung als Querschnittsaufgabe etc.)
- auf der Ebene des Personals (in Personalauswahl und Personalentwicklung etc.)
- auf der Ebene der Angebote
- sowie im Bereich der Kooperationen und Vernetzung nach außen, z.B. mit Migrantenselbstorganisationen, anderen Verwaltungen/ Einrichtungen/ Betrieben etc.

2.5 Diversity Management

Diversity Management ist ein Prozess der Organisationsentwicklung und umfasst die Gesamtheit aller Maßnahmen, die dazu führen, dass Vielfalt in einer Organisation anerkannt, wertgeschätzt und als positiver Beitrag zum Geschäftserfolg genutzt wird. **Vielfalt umfasst dabei die sexuelle Orientierung, Religion und Weltanschauung, die Herkunft, Behinderung bzw. Befähigung, das Alter und das soziale und biologische Geschlecht. In der Praxis werden auch andere Vielfaltsdimensionen genutzt: z.B. Sprache, Bildung, etc.**

2.6 Interkulturelle Fort- und Weiterbildung

Interkulturelle Fort- und Weiterbildung richtet sich an die gesamte Belegschaft auf allen Hierarchieebenen. Sie stärkt die interkulturelle Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
Fort- und Weiterbildungen haben jedoch als einzelne, isolierte Maßnahmen langfristig zu wenig Wirkung. Nur durch sie allein ist die interkulturelle Öffnung eines Betriebes nicht zu leisten, da sie lediglich als ein - wenn auch wichtiger - Teil einer Gesamtstrategie zu sehen sind.
Interkulturelle Fort- und Weiterbildungen werden überwiegend als „Trainings“, aber auch als „Seminare“ und „Workshops“ angeboten.

Trainings zielen auf die Erweiterung von Verhaltensweisen und Handlungsoptionen durch praxisbezogene Übungen ab, die unter fachlicher Anleitung durchgeführt werden. Die Teilnehmenden reflektieren eigene Haltungen und Verhaltensgewohnheiten.

In **Seminaren** dominiert die Wissensvermittlung, vermischt mit beteiligungsorientierten Methoden.

In **Workshops** arbeiten Teilnehmende zusammen an einem vereinbarten Thema unter der Leitung von Moderatoren, die den Prozess begleiten. Die Erfahrungen und Kenntnisse der Teilnehmenden bilden die Grundlage dieser handlungsorientierten Arbeitsform.

In der Praxis der interkulturellen Fort- und Weiterbildung können die Formate auch vermischt werden. So kommen in abwechslungsreich gestalteten Seminaren durchaus Übungen vor und in Trainings und Workshops kurze inhaltliche Inputs.

3. Fort- und Weiterbildung in der Praxis

Aufgrund von unterschiedlichen Anforderungen an Fort- und Weiterbildung im Migrationskontext gibt es unterschiedliche thematische Schwerpunkte und Zielsetzungen.

3.1 Vorbereitung auf Auslandsaufenthalte

Wirtschaftsunternehmen und einige Institutionen der Entwicklungszusammenarbeit bieten interkulturelle Trainings zur Vorbereitung auf Auslandsentsendungen an. Dabei wird in erster Linie Wissen über einzelne (Ziel-)Länder und Kulturen vermittelt, verbunden mit Orientierungshilfen für Verhalten in verschiedenen lebensweltlichen Bereichen. „Dos and Don'ts" im interkulturellen Kontakt sind einige Elemente in diesen Fortbildungen.

3.1 Antidiskriminierungs- und Antirassismustrainings

Trainingsansätze zu Antidiskriminierung und Antirassismus beruhen auf der Erkenntnis, dass Diskriminierung und Machtasymmetrien zwischen Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft und Angehörigen von Minderheiten vor allem auf Seiten der Migrantinnen und Migranten erlebt und wahrgenommen werden. In der Mehrheitsgesellschaft werden sie häufig nicht erkannt, es existiert praktisch kein Bewusstsein dafür.
Bei den Antidiskriminierungs- und Antirassismustrainings geht es sowohl um die Reflexion eigener Verhaltensweisen als auch der sozialen, historischen und rechtlichen Bedingungen.

Antidiskriminierungstrainings machen versteckte und offene Diskriminierungsmechanismen sowohl auf persönlicher als auch auf struktureller Ebene erfahrbar und vermitteln intervenierende und präventive Handlungsmöglichkeiten.

Antirassismustrainings befähigen die Teilnehmenden, verschiedene Formen des gesellschaftlichen Phänomens „Rassismus" wahrzunehmen, zu erkennen, zu reflektieren und Bearbeitungsmöglichkeiten zu finden.

3.3 Kompetenz im Umgang mit kultureller Vielfalt: Interkulturelle Fort- und Weiterbildung

Interkulturelle Fortbildungen wenden sich an Menschen mit und ohne Migrationshintergrund, die in einer zunehmend kulturell vielfältigen Gesellschaft leben und arbeiten. Diese Ausgangs- und Lernsituation erfordert spezielle Konzepte und Methoden. Beim Kompetenzerwerb im Umgang mit kultureller Vielfalt steht der ressourcenorientierte Ansatz im Vordergrund. Dieser beinhaltet die Akzeptanz kultureller Unterschiede, die Anerkennung der Gleichwertigkeit verschiedener kultureller Hintergründe sowie das Erkennen und Nutzen der Potenziale kultureller Vielfalt.
Mit den Qualitätskriterien leisten wir einen Beitrag zur Qualitätssicherung für interkulturelle Fort- und Weiterbildung.

3.4 Ziele Interkultureller Fort- und Weiterbildung

Die Auswahl der Ziele interkultureller Fort- und Weiterbildung ist abhängig von der Dauer, der Zielgruppe und dem Arbeitskontext der Teilnehmenden. Hier einige Empfehlungen für die Bestimmung der Ziele:

Die Teilnehmenden ...

- erkennen kulturelle Vielfalt an und schätzen sie wert
- sind sensibilisiert für kulturelle Unterschiede
- haben eine Kulturdefinition kennen gelernt (zur Definition von Kultur s. 2.1)
- sind zum Perspektivenwechsel befähigt
- haben ihre Ambiguitätstoleranz erweitert, d.h. sie können Widersprüchlichkeiten besser aushalten
- haben ihren eigenen kulturellen Hintergrund reflektiert
- erkennen, wo im Arbeitsalltag kulturelle Unterschiede eine Rolle spielen können
- haben ihr Wissen über die Kulturbedingtheit von Wahrnehmung und Kommunikation erweitert
- haben Ausgrenzungsmechanismen wahr genommen und in diesem Zusammenhang Machtunterschiede zwischen Mehrheiten und Minderheiten reflektiert
- haben Anstöße erhalten, die eigene Haltung zu reflektieren und Selbstverständlichkeiten zu hinterfragen
- erkennen Konzepte interkultureller Öffnung u. das Konzept der eigenen Organisation bzw. des eigenen Betriebes.
- sind befähigt Veränderungen auf individueller, organisatorischer und struktureller Ebene anzustoßen
- haben ihre interkulturelle Kompetenz erweitert

Die Fortbildung ...

- ist in den interkulturellen Öffnungsprozess der Organisation / des Unternehmens / des Betriebs / der öffentlichen Institution eingebettet.

4. Checkliste für die Planung, Durchführung und Nachbereitung Interkultureller Fort- und Weiterbildung

Folgende Checklisten enthalten Kriterien anhand derer Sie die Qualität von Fortbildungsmaßnahmen zur Erweiterung interkultureller Kompetenz prüfen können. Es sind Punkte, auf die zu achten sind, wenn Sie eine Weiterbildung zur interkulturellen Kompetenz für ihre Mitarbeitenden organisieren, durchführen oder einkaufen wollen. Die Checklisten sind eingeteilt in Ziele, Inhalte, Methodik, Rahmenbedingungen und Anforderungen an die Durchführenden.

Mögliche **Ziele** sind bereits unter 3.4 aufgeführt und werden an dieser Stelle noch einmal aufgenommen. Wichtig als Prüfkriterium ist hier vor allem, dass überhaupt Ziele definiert und bekannt gegeben werden.

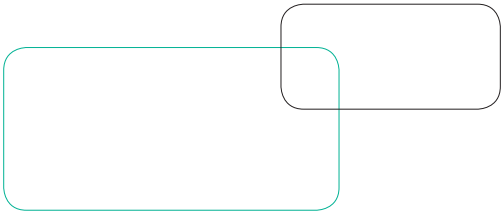
Die **Inhalte** sind spezifisch auf den Erwerb interkultureller Kompetenzen bezogen. Sie betreffen die Vermittlung von Sach- und Fachwissen, die Erweiterung sozialer Kompetenzen, Persönlichkeitsbildung und die Aneignung neuer Methoden zur Verbesserung der Handlungskompetenz im eigenen beruflichen Kontext.

Die unter **Methodik** angeführten Kriterien gelten grundsätzlich auch für die Qualität von Fortbildungsmaßnahmen im Allgemeinen. Im Kontext der Erweiterung interkultureller Kompetenzen ist ihre Einhaltung besonders wichtig um eine reflexive Auseinandersetzung der Teilnehmenden zu ermöglichen.

Rahmenbedingungen geben Aufschluss darüber, welche Punkte auf planerischer, organisatorischer und strategischer Ebene geklärt sein sollten.

Die Checkliste **Anforderung an Durchführende** beschreibt Voraussetzungen, die Lehrkräfte, Trainerinnen und Trainer, Dozentinnen und Dozenten sowie Moderatorinnen und Moderatoren erfüllen sollten, um in diesem Kontext seriös zu arbeiten.

Wie die vorhergehenden Ausführungen sind also die folgenden Checklisten als Orientierungshilfe für Personalverantwortliche und als Beitrag zur Fachdiskussion für Expertinnen und Experten zu verstehen.



4.1 Ziele und Inhalte

Die folgenden Themen sind als Ziele formuliert, decken jedoch auch die Inhalte ab, die wir für die Konzipierung von interkultureller Fort- und Weiterbildung empfehlen.

Die Teilnehmenden ...

- erkennen kulturelle Vielfalt an und schätzen sie
- sind sensibilisiert für kulturelle Unterschiede
- haben eine Kulturdefinition kennen und situativ anwenden gelernt (zur Definition von Kultur s. 2.1)
- sind zum Perspektivenwechsel befähigt
- haben Möglichkeiten zur Erweiterung ihrer Ambiguitätstoleranz erhalten, d.h., sie können Widersprüchlichkeiten oder kulturell bedingte Unterschiede besser aushalten
- haben ihren eigenen kulturellen Hintergrund reflektiert
- erkennen, wo im Arbeitsalltag kulturelle Unterschiede eine Rolle spielen können
- haben ihr Wissen über die Kulturbedingtheit von Wahrnehmung und Kommunikation erweitert
- haben Ausgrenzungsmechanismen wahr genommen und in diesem Zusammenhang Machtunterschiede zwischen Mehrheiten und Minderheiten reflektiert
- haben Anstöße erhalten, die eigene Haltung zu reflektieren und Selbstverständlichkeiten zu erfragen
- kennen Konzepte der interkulturellen Öffnung und das Konzept der eigenen Organisation bzw. des eigenen Betriebes.
- haben ihre interkulturelle Kompetenz erweitert

Die Fortbildung ...

- ist in den interkulturellen Öffnungsprozess der Organisation / des Unternehmens / des Betriebs / der öffentlichen Institution eingebettet.

Weitere Inhalte können sein:

- Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Werten und Orientierungen
- (z.B. Erziehung, Familie, Ehrbegriff, Zeit, Glauben)
- Genderaspekte
- Kennenlernen von / Erfahrung im Umgang mit unterschiedlichen Kommunikationsformen
- Vermittlung von Kenntnissen über Migrations- und Integrationsprozesse
- Vorstellung von unterschiedlichen Konzepten interkultureller Veränderungsprozesse in Organisationen
- (z.B. Interkulturelle Öffnung und Diversity Management)
- Möglichkeiten für Veränderungen auf individueller, organisatorischer und struktureller Ebene
- Praxishilfen zur operativen Umsetzung und strukturellen Verankerung
- Konfliktbearbeitung und Entwicklung von Handlungsoptionen

Die Inhalte werden mit Übungen, Gruppenarbeit, Inputs und Gruppendiskussionen eingebracht.

4.2 Methodik

- Praxisbezogen und transfersichernd (Fallbearbeitung durch kollegiale Beratung, Supervision etc.)
- Handlungsorientiert
- Zielgruppenorientiert
- Teilnehmeraktivierend (Arbeitsgruppen, Workshops, Kurzreferate, Präsentationen, etc.)
- Prozessorientiert (Kultursimulation, Wahrnehmungs- und Kommunikationsübungen im interkulturellen Kontext, etc.)
- Methodenwechsel und Vielfalt
- Einsatz von Medien und unterschiedlichen Materialien
- zielgerichtete Explorationen

4.3 Rahmenbedingungen

Welche Ziele sollen erreicht werden aus Sicht

- der Auftraggebenden
- der Teilnehmenden
- der Organisation
- möglicher anderer beteiligter Parteien?

Idealerweise geschieht das durch eine Ist-Soll Beschreibung bezogen auf die zu erwartenden Veränderungen.

Fragen zur Planung

- Haben die Auftraggebenden weitere Motivationen und Bedürfnisse?
- Ist die Auftrag gebende Institution für Veränderungsprozesse offen? Stimmt die Organisationsentwicklung mit den Qualifizierungszielen überein? Die Fortbildungsziele sollten im institutionellen Alltag anwendbar sein.
- Welche Ressourcen (z.B. Arbeitszeiten) sind verfügbar?
- Was erwarten die Teilnehmenden von der Fortbildung?
- Ist die Teilnahme an der Fortbildung freiwillig oder angeordnet? Wie werden die Teilnahmebedingungen kommuniziert?
- Wie ist die Gruppenzusammensetzung (z.B. Profession, Geschlecht, Motivation, Hierarchie-Ebene, Erfahrungen mit interkulturellen Situationen)? Ist es eine eher homogene oder eher heterogene Gruppe?
- Die Transparenz der Fortbildungskonzepte sollte gewährleistet sein.
- Die Anzahl der Teilnehmenden sollte zwischen 8 und 16 Personen liegen.
- Raum und Zeit stehen in Abhängigkeit von den Zielen: Mit einer längeren Fortbildung kann mehr erreicht werden.

- Empfohlene Fortbildungsdauer: mindestens zwei Tage. Angemessene Kosten für Ausstattung, Verpflegung und Übernachtung müssen berücksichtigt werden.
- Mit den Auftraggebenden wird die Evaluation vereinbart (durch die Teilnehmenden, durch die TrainerInnen und/oder durch externe EvaluatorInnen).

Durchführung

Bei der Durchführung ist zu beachten:

- Themen, Bausteine und Module sollten zielgruppenspezifisch konzipiert oder ausgewählt werden.
- Die verwendeten Begriffe (siehe Abschnitt 2) müssen für alle Beteiligten klar sein.
- Interne, latente und offene Konfliktlinien können zutage treten.
- Die Durchführenden stellen die Handouts bereit.

Die theoretischen Grundlagen sollen zielgruppenorientiert vermittelt werden.

Nachbereitung

Eine Nachbereitung in Form einer Dokumentation, eines Gesprächs oder eines Ergebnisberichts ist oft sehr sinnvoll.

4.4. Anforderungen an die Durchführenden

- Möglichst ein (vielfältiges) Team
- Transparenz der fachlichen Qualifikation (Profil)
- Offenlegen der Ziele, Inhalte, Methoden
- Kenntnis der Zielgruppe
- Bereitschaft zur Reflexion der eigenen Rolle und Haltung
- Gruppendynamische Kenntnisse und Steuerungskompetenz
- Kommunikative Fähigkeiten
- Konfliktfähigkeit
- Didaktisches Fachwissen
- fachliches Wissen (siehe oben)
- fachliche Weiterqualifizierung (formell, informell)
- interkulturelle Kompetenzen (siehe oben)
- Fähigkeit zur Einordnung der Fortbildung in den interkulturellen Öffnungsprozess
- Fähigkeiten zur Motivation der Teilnehmenden, Veränderungen (auf individueller, organisatorischer und/oder struktureller Ebene) anzustoßen
- Empathiefähigkeit

5. Namen und Kontakte der Mitglieder des Facharbeitskreises Interkulturelle Öffnung im Netzwerk Integration durch Qualifizierung

Wolfgang Fehl
Koordinierungsprojekt „Integration durch Qualifizierung“
Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk
Sternwartstraße 27-29
4022 Düsseldorf
Telefon: 0211 / 30 20 09 - 0
Telefax: 0211 / 30 20 09 - 99
Email: wfehl@zwh.de, astaedter@zwh.de
Internet: www.intqua.de, www.zwh.de

Leo Monz
Svetlana Alenitskaya
Axel Wittkowski
EP Pro Qualifizierung
DGB-Bildungswerk
Hans-Böckler-Straße 39
40021 Düsseldorf
Tel : 0211-4301-0
Fax: 0211/4301-500
Email: Leo.Monz@dgb-bildungswerk.de
Internet: www.pro-qualifizierung.de, www.dgb-bildungswerk.de

Jakob Ruster
Franziska Szoldatits
VIA Bayern - Verband für interkulturelle Arbeit e.V.
LIDIA - Interkulturelle Trainings und Beratung
Landwehrstr. 35, 80336 München
Tel. 089 - 4190 2728
Fax: 089 - 4190 2727
Email: jakob.ruster@lidia-bayern.de
Internet: www.lidia-bayern.de/MigraNet/migranet.html

Monika Bartels
Q.net – Optimierung von Qualifizierungsansätzen für MigrantInnen
Am Wall 113
28195 Bremen
Tel.: 0421 / 33 77 17-4
Fax: 0421 / 33 77 19-5
Email: m.bartels@awo-bremen.de
Internet: www.awo-bremen.de/zugewanderte.php?menu=3#qnet,
www.awo-bremen.de/zugewanderte.php?menu=5

Christine Tuschinsky
Anne-Gaëlle Rocher
verikom – Projekt Interkulturelle Orientierung und Diversity Management
im Öffentlichen Dienst
in Entwicklungspartnerschaft NOBI
verikom – Verbund für interkulturelle Kommunikation und Bildung e.V.
Hospitalstraße 109
22767 Hamburg
Tel. 040 - 238 55 83 - 25
Fax 040 - 238 55 83 - 2925
Email: rocher@verikom.de
Internet: www.verikom.de, www.ep-nobi.de

Ulrike Pingel
EP InBeZ – Informations- und Beratungszentren für
Migrantinnen und Migranten – Rhein-Saar Elbe
ism
Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V.
Augustinerstr. 64-66
55116 Mainz
Tel.: 06131 / 32 84 88
Fax: 06131 / 32 84 89
Email: Ulrike.Pingel@ism-mainz.de
Internet: www.ism-mainz.de, www.inbez.de

Christiane Lembert
EP MigraNet Koordination
Schießgrabenstr. 14
86150 Augsburg
Tel. 0049 821 90799-17
Fax 0049 821 90799-11
Email: christiane.lembert@tuerantuer.de
Internet : www.tuerantuer.de, www.migranet.org

PRO QUALIFIZIERUNG
Info- und Beratungsnetzwerk für Menschen mit Migrationshintergrund

Impressum

Herausgeber:	EQUAL-Entwicklungspartnerschaft Pro Qualifizierung / Facharbeitskreis Interkulturelle Öffnung im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ Leo Monz (V.i.S.d.P.)
Text:	Facharbeitskreis Interkulturelle Öffnung im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“
Redaktion:	Barbara Siemes, Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk
Fotos:	Monika Bartels, Anita Schiffer-Fuchs, Barbara Siemes, Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk
Layout und Druck:	Siebel Druck & Grafik, Lindlar