

## Dr. Susanne Schmidt

### Der Anti-Bias-Ansatz als Bestandteil interkultureller Öffnungsprozesse

Das Institut zur Interkulturellen Öffnung (IzlkÖ) hat sich zum Ziel gesetzt, durch Beratung und Trainingsmaßnahmen Prozesse zur interkulturellen Öffnung von Diensten und Einrichtungen zu unterstützen und zu begleiten. Anfragen an das IzlkÖ sind daher häufig mit der Idee verbunden, dass erlernbares Wissen über „andere Kulturen“ hilft, die Adressaten sozialer Arbeit – also die Kundinnen und Kunden, Klientinnen und Klienten sowie Patientinnen und Patienten – besser zu verstehen sowie die eigenen Kommunikationsmuster anpassen und optimieren zu können. Im Rahmen einer Unterstützung wird erfahrungsgemäß immer wieder deutlich, wie die angenommene Dichotomie von „Wir“ und „die Anderen“ die Sicht auf Vielfalt einengt. Gleichzeitig wird die eigene Perspektive und Wahrnehmung selten, dafür jedoch die der „Anderen“ beziehungsweise der zu Anderen gemachten fast immer hinterfragt.

Anfragen nach Wissensvermittlung zu anderen Kulturen führen in vielen Fällen zu ausführlichen Erstgesprächen, in denen aufgezeigt wird, warum eine Kategorisierung kultureller Hintergründe nicht hilfreich ist. Ebenso wird deutlich, weshalb es irreführend sein kann, Individuen mit Stereotypen über „ihre Kultur“ zu begegnen. Wenn bei Bedarf in der Folge Hintergrundwissen vermittelt wird, dann bezieht sich dieses in erster Linie auf aufenthaltsrechtliche Bestimmungen, Fluchtgründe, Migrationsgeschichten oder – beim Thema Seniorenarbeit – auf Bedingungen kultursensibler Pflege. In den meisten Öffnungs- beziehungsweise Orientierungsprozessen wird die Perspektive jedoch auf die eigene Person, die professionelle Rolle und die der Einrichtung gelenkt. Zunächst widmen sich Seminarinhalte den konkreten Fragestellungen der Teilnehmenden und ihren Erfahrungen, um dann – mittels Fallarbeit – Irritationen und Missverständnisse zu verstehen. Damit einher gehen Methoden, mit deren Hilfe sich Herkunft, Prägung, Vorstellungen und Vorurteile der Teilnehmenden fokussieren lassen. Ein kritischer Umgang mit diesen Punkten und die Entwicklung eines Vorurteilsbewusstseins kann schon als ein Ziel der Veranstaltungen gesehen werden.

Unconscious Bias, also „unbewusste Schieflagen bzw. Verzerrungen“, lassen sich durch das Erkennen und Erleben der eigenen Vielfältigkeit und Widersprüchlichkeit entdecken. Aus dieser Perspektive werden Individuen und deren Geschichten wahrnehmbar. Die Reduzierung von Individuen auf ein Merkmal, das von der in der Mehrheitsgesellschaft herrschenden internalisierten Definition von Normalität abweicht, kann im Prozess interkultureller Öffnungsprozesse schrittweise einer differenzierteren Wahrnehmung weichen und Wege erschließen, die die Inklusion aller Menschen mit ihren Besonderheiten ermöglichen. Voraussetzung ist die Einsicht, dass der Schlüssel zum Ver-



Dr. Susanne Schmidt

Susanne Schmidt studierte Ethnologie und Islamwissenschaften in Köln und Istanbul (M. A.) sowie Soziologie bei den Bielefelder Entwicklungssoziologen (Dr. rer. soc.). Sie absolvierte Forschungsaufenthalte zum Thema Migration in der Türkei (18 Monate) und in der Mongolei (13 Monate). In Deutschland betrieb sie von 1996 bis 2000 Forschungen zu „Selbstbilder von Jugendlichen kurdischer Herkunft“ bei Navend e. V. und leitete von 2002 bis 2004 das Modellprojekt „Interkulturelle Öffnung von Einrichtungen der Seniorenarbeit“ beim Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Köln e. V. Seit 2006 arbeitet sie für das „Institut zur Interkulturellen Öffnung“ der Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband Mittelrhein e. V.

ständnis von Verhaltensweisen weniger bei den „Expertinnen und Experten“ im IzlkÖ liegt als vielmehr im Dialog mit dem Gegenüber. Als Beispiel sei hier die immer wieder auftauchende Beschwerde zitiert, in der ein muslimisch geprägter Mann einer Beraterin zur Begrüßung nicht die Hand gibt. Unverständnis oder Empörung können verhindert werden, wenn direkt und höflich nachgefragt wird, warum das so ist. Dazu muss aber die Bereitschaft vorhanden sein, dem Gegenüber auf Augenhöhe zu begegnen und ihn oder sie als Dialogpartner/-in anzuerkennen. Je nach ihren persönlichen Vorerfahrungen können Kundinnen und Kunden Beratungssituationen, die in strukturell hierarchischen Settings stattfinden, als verunsichernd oder sogar bedrohlich erleben. Umso wichtiger ist es, dass die Berater/-innen die eigene Befindlichkeit zurückzunehmen und die des Gegenübers anerkennen, also Interesse an den Gründen von Verhalten haben und das auch zeigen.

#### Anti-Bias in Trainings

Der Anti-Bias-Ansatz hilft zu unterscheiden, wann unreflektierte Vorurteile zu Ausgrenzung führen und wann die Beachtung von Unterschieden bedeutsam für die Umsetzung von Chancengerechtigkeit wird. Konkret wird bei den Trainings gefragt: Welche Besonderheiten und Befindlichkeiten haben die Individuen, mit denen wir umgehen, und welche haben die Individuen in unserem Team? Wie können diese gegenseitig wertgeschätzt werden? Welche Rolle spielt die eigene Wahrnehmung im Kommunikationsprozess, und wie hängen die Wahrnehmungen mit meinen Vorannahmen und Vorurteilen zusammen?

Der Anti-Bias-Ansatz – verstanden als ein Bündel von Methoden zur Reflexion von Machtverhältnissen – ist darüber hinaus

hilfreich bei der Betrachtung der Einrichtung beziehungsweise des Trägers. Mit ihm lässt sich aufzeigen, welche Möglichkeiten sich Mitarbeitenden bieten, um den persönlichen sowie den strukturellen Leitbildern der Einrichtung nachzuspüren und daraufhin Diskussions- oder Veränderungsprozesse anzuregen. So wird den Kunden und Kundinnen verdeutlicht, dass Sensibilisierungs- und Öffnungsprozesse nur Sinn machen, wenn Mitarbeitende von Einrichtungen nicht extern, sondern vor Ort geschult werden und die Interkulturelle Öffnung als umfassende Querschnittsaufgabe der personalen, professionellen und Organisationsebene verstanden wird.

Bei der Entwicklung von Modulen für Fortbildungen legt das IzkÖ Wert auf einen differenzierten Umgang mit jeder Anfrage, ausgerichtet an den Kontaktsituationen der Einrichtung mit den Adressatinnen und Adressaten ihrer Arbeit: Angehörige der Berufsfeuerwehr müssen beispielsweise am Einsatzort innerhalb weniger Sekunden die für den Einsatz nötige Kommunikation regeln. Einrichtungen im Elementarbereich haben dagegen eine jahrelange Kontaktmöglichkeit mit den Kindern und deren Familien. Mit unterschiedlichen Voraussetzungen gehen also unterschiedliche Methoden für Lernprozesse einher. Grundsätzlich geht es aber immer darum, unbewusste Generalisierungen, individuelle und kollektive Vorurteile, die Wirkung von Stereotypen (zum Beispiel ethnischen und/oder kulturellen Zuschreibungen) zu beleuchten und alternative Strategien zu entwickeln. Allerdings können zusätzlich kulturell bedingte Aspekte – etwa im Gesundheitsbereich oder in der Seniorenarbeit – für eine adäquate Versorgung wichtig sein. Das betrifft zum Beispiel die „erste Generation“ von Zugewanderten, deren Angehörige kultursensible Pflege benötigen, in der ihre Sozialisationserfahrungen in den Herkunftsländern und ihre Konzepte von Gesundheit, Krankheit und einem Altern in Würde den Einrichtungen bekannt sind.

Erfreulicherweise wird das Angebot des IzkÖ von den Kundinnen und Kunden positiv angenommen, sodass in einer Bedarfsanalyse mit allen Beschäftigten einer Einrichtung deren Fragestellungen aufgenommen werden können. Diese münden dann in das Design der Veranstaltungen. Die Leitlinien des IzkÖ werden im Folgenden anhand der Beschreibung einiger Übungen und konkreter Beispiele skizziert. Priorität hat dabei zunächst die Wertschätzung aller Aussagen und Wahrnehmungen der Teilnehmenden.

### Beispielübungen und ihr Nutzen

#### Aufstellungsübung

Zum Start in ein eintägiges Seminar werden die Teilnehmenden gebeten, sich zu unterschiedlichen Fragen im Raum zu positionieren. Von allgemeinen Fragestellungen nähert sich die Moderation dem Tagungsthema an. Die Frage nach den Sprachkompetenzen der Teilnehmenden zeigt, wie vielfältig bisher unerkannte Ressourcen im Team sein können. Die Frage nach Geburtsorten der Eltern und Großeltern zeigt, dass Themen wie Migration, Flucht, Vertreibung auch in deutschstämmigen Familien historische Bedeutung und oft auch noch gegenwärtig

Relevanz besitzen können. Gemeinsame Erfahrungen mit Kolleginnen und Kollegen, die in der Familie jüngere Migrationserfahrungen haben, werden auf diese Weise erkannt.

Auch die Abschlussfrage dieser Runde kann den Blick auf gemeinsames Erleben richten: Wer hat schon einmal eigene Diskriminierungserfahrungen gemacht? Die Positionierung ist nicht einfach, und es zeigt sich, wie weit das Spektrum der Differenzlinien ist: Sie beziehen sich auf Geschlecht, sexuelle Orientierung, Alter, sozialen Status, ethnische Herkunft oder auf besondere persönliche Merkmale. Die Übung vergegenwärtigt immer wieder, wie tief entsprechende Erfahrungen sitzen können, die teilweise niemals zuvor zur Sprache kamen. Als Auftakt zu einem Seminar der interkulturellen Öffnung und Orientierung hat diese Frage vielfältige Implikationen, die in den Fortbildungen von Teilnehmenden erlebt und thematisiert wurden: Diskriminierung bezieht sich auf alle Lebensbereiche beziehungsweise Merkmale, die ein Individuum von anderen unterscheidet. Es zeigte sich, dass ähnliche oder gleiche Erfahrungen in einigen Fällen individuell unterschiedlich interpretiert wurden. So war eine Teilnehmerin, die als Kind eine auffällige Brille tragen musste, ständig von anderen Kindern darauf bezogen geärgert worden. Sie wertete diesen Umstand als verletzende Diskriminierungserfahrung. Eine andere Teilnehmerin mit der gleichen Erfahrung erzählte, wie ihre Familie sie bestärkt habe, diesen Angriffen entschieden entgegenzutreten, was ihr gelungen war. Die gleiche Tatsache war ihr nicht als Diskriminierungserfahrung in Erinnerung geblieben. Hier liegt also eine Chance für das Individuum, sich der Verletzung zu entziehen. Auf Gruppen bezogen aber kann Rassismus weiterreichende Wirkungen haben. Er kann stellvertretend für die Gruppe und ebenso heftig erlebt werden. Die Herabsetzung von Gruppen, die ihre Basis in gesellschaftlich legitimiertem Rassismus hat und sich auf gemeinsame Merkmale der als sozial schwächer Definierten bezieht, lässt dem Individuum keine Chance, sich diesen Mechanismen durch Interpretation zu entziehen. Dieser Aspekt wird besonders in den Gruppen deutlich, deren Teilnehmende ausschließlich aus Familien mit Migrationsgeschichte stammen.

#### Ein Schritt nach vorn – in der Mitte der Gesellschaft

Bei dieser Übung der Anti-Bias-Werkstatt Berlin Oldenburg zur Sensibilisierung für Lebenslagen von Minderheiten nehmen die Teilnehmenden anhand von Rollenkarten gesellschaftliche Positionen ein, die sie entweder an den Rand oder in die Mitte der Gesellschaft stellen. Diese Karten beziehen sich auf alle möglichen Besonderheiten, die Menschen haben können, und unterstützen die Teilnehmenden, sich von der Idee zu lösen, dass Menschen sich in erster Linie durch nationale, kulturelle oder religiöse Herkunft unterscheiden. Die Rollen beinhalten unterschiedliche Milieus, geistige oder körperliche Beeinträchtigungen oder Vorteile, Statusunterschiede im Aufenthaltsrecht oder der ökonomischen Ausstattung sowie geschlechtsspezifische Aspekte. Auf Fragen der Moderation nach Handlungsmöglichkeiten, die sie mit „ja“ beantworten können, gehen die Teilnehmenden einen Schritt vorwärts, andererseits verharren sie in ihrer Position.

Dazu gehören Fragen wie:

- Können Sie wie selbstverständlich davon ausgehen, dass Sie in Zeitungsberichten und Nachrichtenmeldungen „mitgedacht“ werden?
- Können Sie bei der nächsten Kommunalwahl wählen?
- Können Sie davon ausgehen, dass Ihre Kinder in der Schule nicht diskriminiert werden?
- Können Sie sich relativ problemlos (barrierefrei) in Ihrem Umfeld bewegen?
- Können Sie Ihre Partnerin oder Ihren Partner ohne Vorbehalte auf der Straße küssen?

Nach der letzten Positionierung wird deutlich, wer „in der Mitte der Gesellschaft“ angekommen ist beziehungsweise wer am Rand stehen bleibt. Bei der Aufdeckung der Rollenkarten werden Statusunterschiede, Privilegierungen und Deprivilegierungen beziehungsweise Chancenungleichheit deutlich und das eigene Erleben bei der Identifikation diskutiert.

### „Der Siebte Sinn“ – Eigene und Fremdwahrnehmung, Perspektivwechsel

Bei dieser Methode wird eine Begehung der gesamten Einrichtung unter folgenden Fragestellungen vorgenommen: Wie wirkt das Erscheinungsbild der Einrichtung? Entsprechen die visuellen Botschaften (Aushänge, Ausstattung wie zum Beispiel Zeitschriften, Kinderbücher, Hinweisschilder) gesellschaftlicher Vielfalt, wen sprechen sie an? Wer ist in der Einrichtung für interkulturelle Fragen/Themen und deren Repräsentanz zuständig? In der Diskussion werden anstehende Veränderungsprozesse im Erscheinungsbild der Einrichtung, der alltäglichen Organisation, im Team und in der Konzeptentwicklung für interkulturelle Öffnung deutlich.

Im Anschluss empfiehlt es sich zu erörtern, wie auf individuelle Ausprägungen reagiert werden kann, um alle Menschen mit ihren Besonderheiten willkommen zu heißen. Es geht darum zu unterscheiden, wann milieuo- oder migrationsbedingte Unterschiede (Bedeutung der Erstsprachen, Symbole unterschiedlicher Lebenswelten) im Alltag der Einrichtung eine Rolle spielen, und wann unreflektierte Vorurteile, zum Beispiel über Herkunftskulturen, zu Ausgrenzung führen können. Ein Beispiel ist der wohlgemeinte Wunsch in vielen Familienzentren, Kinder mit Migrationshintergrund ein Frühstück oder Einrichtungsgegenstände aus ihrer „Kultur“ von zu Hause mitbringen zu lassen. Die Stigmatisierung und Ethnisierung, die damit einhergehen kann, reduziert die Kinder auf das Merkmal „mit Migrationshintergrund“, auch wenn sie sich viel lieber durch andere Besonderheiten bemerkbar machen würden beziehungsweise wenn dieser Wunsch in der realen Lebenssituation der Kinder keine Basis hat.

### Supervision und Teamentwicklung

Anhand verschiedener Methoden werden Ressourcen und Entwicklungspotenziale in Teams identifiziert und danach gefragt: Sind in der Einrichtung Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter mit besonderen Merkmalen und Fähigkeiten (zum Beispiel Sprachkompetenzen) beschäftigt? Wie werden ihre individuellen Stär-

ken sowie Unterschiede wahrgenommen und genutzt? Was wird im Umgang mit den Nutzerinnen und Nutzern der Einrichtung von einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern explizit und implizit erwartet? Wie werden Kontaktsituationen im Team kommuniziert? Gibt es bei Missverständnissen und Irritationen Raum zur Reflexion? Beispielhaft ist der Fall einer Pädagogin mit türkischen Sprachkompetenzen. Sie wurde jahrelang als Kontaktperson für alle Eltern mit Migrationshintergrund eingesetzt, ohne dass sie jemals nach ihren interkulturellen Kompetenzen beziehungsweise ihrer Bereitschaft gefragt wurde, sich auf diesen Bereich zu spezialisieren. Ein Nachteil, den die Mitarbeiterin dadurch hatte, dass sie häufig zu Elterngesprächen gerufen wurde, war unter anderem die fehlende Zeit für die Kinder in ihrer eigenen Gruppe. Erst als die Mitarbeiterin über einen längeren Zeitraum nicht anwesend war, bemerkten ihre Kolleginnen, wie gut der Umgang, auch in sprachlicher Hinsicht, mit allen Eltern funktionierte – auch ohne die Hilfe der „Expertin“.

### Einblicke in gelungene Praxis

Ein weiteres Beispiel einer gelungenen Kooperation ist die Zusammenarbeit mit einer kommunalen Berufsfeuerwehr. Die Anfrage nach Schulungen entstand aus der zunehmenden Unzufriedenheit der Einsatzkräfte über ihre Arbeitsbedingungen bei „Migrantenfamilien“. In den Fortbildungen, die das IZKÖ wöchentlich mit 30 bis 35 Einsatzkräften durchführte, wurden dementsprechend häufig Beschwerden, Unmut und teilweise Wut auf „die Ausländer“ artikuliert. In je dreistündigen Veranstaltungen mit intensiven Diskussionen und Methoden zum Perspektivwechsel wurde erkannt, dass es tatsächlich oft Frustration über den Arbeitsalltag oder andere Probleme waren, die in Ressentiments gegen „die Ausländer“ gelenkt worden waren. Dazu ein Zitat eines Teilnehmers am Ende einer solchen Veranstaltung:

*„Viele Probleme, die auftauchen, hängen mit der eigenen Wahrnehmung zusammen. Wie man an die Situation herangeht. Wenn man Infos hauptsächlich aus BILD und RTL kriegt, hat man den anderen Blick. Da wird in einer anderen Sprache über Ausländer geredet. Mit den Ausländern, das ist nur die eigene Wahrnehmung. Was wollte ich bei der Feuerwehr? Ich wollte Leben retten, helfen, und jetzt hab' ich aber ganz viele neue Wahrnehmungen. Die Kollegen projizieren das auf Ausländer, weil sie das nicht erwartet haben. Ich behaupte: Die Probleme sind da, aber wir nehmen das nur so wahr, als wäre das nur in Bezug auf Ausländer. Das ist aber ein Problem von der Feuerwehr als Behörde.“*

Ein weiteres Ergebnis dieser Fortbildung ist eine von den Teilnehmenden angeregte Informationsbroschüre über die Rechte und Pflichten der Feuerwehr. Sie entstand aus der Forderung der Einsatzkräfte, auch ihre Kundinnen und Kunden in die Pflicht zu nehmen, da es bei ihnen häufig an Informationen über die Aufgaben der Feuerwehr und die Bedingungen für einen gelingenden Einsatz mangelt. Durch die Verteilung der Broschüren bei Einsätzen konnte ebenfalls eine Sensibilisierung der Klientel erfolgen. Auch russisch- und türkischsprachige Gruppen werden

durch die Übersetzung der Informationen erreicht. Ein Leitfa-  
den für die Ausbildung von Feuerwehr-Einsatzkräften mit Tipps  
zum Verhalten in befremdlichen Situationen wurde ebenfalls  
aus den Erfahrungen der Einsatzkräfte erstellt. Kulturalisierende  
Formulierungen, die sich auf bestimmte Herkunftsgruppen be-  
ziehen, wurden in den Broschüren vermieden.

### Seniorenzentrum

Die Interkulturelle Öffnung der Sozial-Betriebe-Köln gGmbH  
(SBK) in Kooperation mit IzlkÖ ist ein Beispiel für die Wirkung  
von Öffnungsprozessen in der Seniorenarbeit. Mit ihr stellte sich  
die Einrichtung auf die zunehmende Anzahl von Menschen mit  
unterschiedlichen Erfahrungen, Prägungen und Bedürfnissen ein.  
In einem dreijährigen Prozess begleitete das IzlkÖ die SBK in  
ihrem Seniorenzentrum in Köln Mülheim, einem Stadtteil mit  
hoher Anzahl an Migrantinnen und Migranten aus der Türkei.  
Hier sollte ein kultursensibel ausgerichteter Wohnbereich mit  
34 Plätzen für ältere Zugewanderte geöffnet werden. Einige As-  
pekte werden zur Nachahmung empfohlen: Der Prozess wurde  
von Beginn an als Querschnittsaufgabe für die ganze Einrichtung  
verstanden und umgesetzt. Die SBK boten schon seit Jahren vom  
IzlkÖ durchgeführte interne Fortbildungen zum Thema kultur-  
sensible Pflege für Beschäftigte aller Einrichtungen an. Neben  
allgemeiner Sensibilisierung fanden auch Seminare speziell für  
Führungskräfte sowie themenspezifische Fortbildungen statt.

Zur Vorbereitung für den Wohnbereich wurde ein Beirat gegrün-  
det, der die ersten Schritte in der Öffentlichkeit unterstützte.  
Für die Organisation der alltäglichen Abläufe wurden Baumaß-  
nahmen umgesetzt, unter anderem ein Gebetsraum geschaffen,  
ein Raum für rituelle Waschungen und ein großer Besucherraum  
mit Teeküche. Veränderungen im Personalbereich betrafen die  
Einstellung einer deutsch- und türkischsprachigen Sozialarbei-  
terin sowie Schulungen des Personals. In einer eingehenden  
Bedarfsanalyse erhoben Referentinnen des IzlkÖ die Wünsche  
und Erwartungen der Beschäftigten in Leitung, Pflege und Haus-  
wirtschaft.

Das Fortbildungsprogramm berücksichtigte die ständige Inter-  
aktion zwischen Referentinnen, Referenten und Teilnehmenden.  
Priorität hatte der Fokus auf die individuellen Prägungen der Pfl-  
genden sowie der Bewohner/-innen, was besonders in den Semi-  
nareinheiten zu „Allgemeine interkulturelle Sensibilisierung, Re-  
flexion der eigenen gesellschaftlichen Position und der Haltungen  
zu Bewohnerinnen und Bewohnern unterschiedlicher Herkunft“  
hervorgehoben wurde. Darüber hinaus betrafen Inhalte unter an-  
derem Migrationsgeschichten nach Deutschland, den „Umgang  
mit Sterben und Tod und Trauer im interkulturellen Kontext“  
oder, zur Orientierung bei den Kooperationen der Einrichtung,  
„Muslimische Verbände: Herkunft und Wirken in Deutschland“.  
Im Anschluss begleitete das IzlkÖ das Team des neu konzipierten  
Wohnbereichs über ein Jahr lang mit Supervisionen.

Kultursensible Pflege sollte die Bedürfnisse aller Bewohner/-in-  
nen im Blick haben, ungeachtet ihrer Herkunft. Voraussetzung

dafür ist die Schulung des Personals. Dies gilt auch für die Be-  
schäftigten, die selbst einen Migrationshintergrund beziehungs-  
weise Sprachkompetenzen haben, denen oft ungefragt inter-  
kulturelle Kompetenz zugeschrieben wird. Sowohl innerhalb  
des Teams als auch in der Interaktion von Bewohnerinnen und  
Bewohnern deutscher und Pflegenden nichtdeutscher Herkunft  
können gegenseitige, zum Teil vorurteilsbeladene Bilder Wirk-  
kung zeigen, die es sinnvoll erscheinen lassen, Kommunikati-  
onsmuster zu beleuchten.

Eine kultursensible Öffentlichkeitsarbeit gelang über persön-  
liches Engagement der Beschäftigten. Mehrere Schlüsselper-  
sonen aus der „Community“ – hier der türkischen – vermit-  
telten zwischen Einrichtung und Kooperationspartnern, und  
persönlicher Einsatz gewährleistete die Wahrnehmung im  
Einzugsgebiet. Migrant\*innenorganisationen aus Mülheim, auch  
Repräsentanten verschiedener muslimischer Verbände wurden  
einbezogen – mit Erfolg.

Bei der Personalentwicklung ist zu beachten, dass ein multikul-  
turelles Team bei der Realisierung kultursensibler Pflege die Ge-  
legenheit haben sollte, Veränderungen innerhalb des Teams zu  
reflektieren. Der Einbezug besonderer Kompetenzen einzelner  
Beschäftigten kann für diese hoch motivierend sein. Die Beglei-  
tung des Teams durch das IzlkÖ in regelmäßig stattfindenden  
Supervisionen konnte dabei unterstützen, Kompetenzverschie-  
bungen im Team aufgrund der neu nachgefragten Potenziale in  
den Ablauf der alltäglichen Herausforderungen zu integrieren.

Zur Nachhaltigkeit haben Mitarbeiterinnen der SBK einen Tür-  
kischkurs besucht und die Angehörigenarbeit etabliert, deren  
Wertschätzung unabdingbar für das gegenseitige Verständnis  
von Pflegekräften und Bewohner/-innen ist. Darüber hinaus  
sind Ehrenamtliche aus den Migrant\*innenorganisationen in ver-  
schiedenen Bereichen aktiv; eine muslimische Gemeinde holt  
Interessierte regelmäßig zum Freitagsgebet in die Moschee.  
Nachhaltigkeit wurde jedoch besonders durch die Offenheit ge-  
währleistet, die die Einrichtung bei ihren Kooperationen pflegt.

### Grenzen der Anti-Bias-Arbeit

Bei aller Mühe, Unconscious Bias zu überwinden, darf nicht  
übersehen werden, dass das gesellschaftliche Machtgefälle zwi-  
schen denen, die sich fortbilden, und den Adressatinnen und Ad-  
ressaten sozialer Arbeit bestehen bleibt. Ebenso zeigt sich, dass  
es vom Willen und dem Vermögen der an den Fortbildungen  
Teilnehmenden abhängt, ob sie andere Wege in der Kommuni-  
kation und der Bewertung ihrer Kontaktsituationen wählen.  
Eingefahrenes Beharrungsvermögen kann die Auseinanderset-  
zung mit internalisierten Machtverhältnissen blockieren, auch  
wenn die Herstellung von Chancengerechtigkeit dies erfordert.  
Ebenso haben viele Institutionen den Weg noch vor sich, Zu-  
gangsbarrieren für Minderheiten abzubauen. Entweder fühlen  
sie sich nicht herausgefordert, weil sie den Bedarf der Klientel  
gar nicht kennen, oder sie sehen die Notwendigkeit aus anderen  
Gründen nicht.

Die methodischen und praktischen Möglichkeiten, die der Anti-Bias-Ansatz eröffnet, kann das IzlkÖ in seinen Aufträgen einsetzen. Die hier beschriebenen Beispiele lassen auf die allmähliche Verbreitung einer Einstellung in der Gesellschaft und ihren Institutionen hoffen, die Irritationen als Chance versteht und in

der Begegnung die eigene Haltung und die des Gegenübers als gleichwertig anerkennt. Die Erfahrungen zeigen, dass die Institutionen und ihre Beschäftigten, die sich neugierig auf den Prozess einlassen, mit zunehmendem Wissen täglich neue Erkenntnisse gewinnen, im Sinne eines lebenslangen Lernprozesses.

**Das Institut zur Interkulturellen Öffnung (IzlkÖ)** ist eine Einrichtung der Arbeiterwohlfahrt Mittelrhein. Es wurde im Mai 2005 im Rahmen des neuen Zuwanderungsgesetzes gegründet und wird seit 2007 durch das Land Nordrhein-Westfalen, Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS), als Teil einer Integrationsagentur gefördert. Inzwischen unterhält das MAIS 160 Integrationsagenturen landesweit, die mittels der vier Eckpunkte Interkulturelle Öffnung, Antidiskriminierungsarbeit, Sozialraumarbeit und Bürgerschaftliches Engagement die ehemaligen Migrationsdienste der Freien Wohlfahrtspflege von der Einzelfallhilfe zu einer gesamtgesellschaftlichen Aufgabe umstrukturieren. Die Hauptpfeiler der Angebotspalette des IzlkÖ sind das Coaching der Leitungsebene, die Ausbildung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für Prozesse der interkulturellen Orientierung und Öffnung, ein breit gefächertes Angebot an Trainingsmaßnahmen und Fortbildungen sowie Supervision und Mediation. Fachtagungen zu aktuellen Themen wie beispielsweise 2013 zu „Lebenssituationen von Roma“ bieten ein Forum zur Auseinandersetzung mit beruflichen Herausforderungen und laden das Fachpublikum zur Diskussion neuer theoretischer Ansätze ein. So wurde im Jahr 2009 die Tagung „Der Anti-Bias-Ansatz: Chancengerechtigkeit durch unterschiedsbewusstes Handeln“ durchgeführt, ein Thema, das in NRW zu der Zeit noch wenig bekannt war. Die Dokumentation dazu gibt Einblicke in Theorie und Praxis der Gegenstrategien zu „gesellschaftlichen Schief lagen“ beziehungsweise der Internalisierung von Machtverhältnissen.

#### Links:

IzlkÖ:

<http://www.izikoe.de>

#### Angebot des IzlkÖ

<http://www.izikoe.de/wcms/ftp//i/izikoe.de/uploads/angebotizik2014.pdf>

#### Dokumentationen und Info-Broschüren

<http://www.izikoe.de/53/referenzen-downloads>