

IKOE-Trainer*innenqualifizierung 2023-2024 Rückblick

„Interkulturelle Kompetenzentwicklung:
Verwaltung – Bildung – Unternehmen“

Ein Baustein der Fachstelle
Interkulturelle Öffnung und Kompetenzentwicklung
Sachsen-Anhalt



Vorwort

30 Jahre Auslandsgesellschaft Sachsen-Anhalt e.V. (AGSA) – drei Jahrzehnte, in denen sich unser Bundesland grundlegend gewandelt hat. Was 1995 als Aufbruch in eine neue demokratische Gesellschaft begann, steht heute vor neuen Herausforderungen: demografischer Wandel, wachsende gesellschaftliche Vielfalt und die Notwendigkeit, Sachsen-Anhalt als attraktiven Lebens- und Arbeitsort zu positionieren.

Die AGSA hat diese Transformation nicht nur begleitet, sondern aktiv mitgestaltet. Als Dachverband für über 50 Mitgliedsorganisationen und Trägerin des *einewelt* hauses bauen wir Brücken – zwischen Kulturen, Generationen und gesellschaftlichen Gruppen. Mit dem IKOE-Projekt setzen wir seit 2015 neue Maßstäbe in der systematischen Entwicklung Interkultureller Kompetenz.

Diese Dokumentation zur IKOE-Trainer*innenqualifizierung 2023-2024 zeigt, wie aus gesellschaftlichen Herausforderungen konkrete Gestaltungschancen werden.

In unserem Jubiläumsjahr blicken wir nicht nur zurück, sondern vor allem nach vorn: Sachsen-Anhalt braucht professionell qualifizierte Multiplikator*innen für eine inklusive Willkommenskultur. Die hier dokumentierten Erfolge und Erfahrungen zeigen den Weg auf – für eine Gesellschaft, in der Vielfalt als Chance begriffen und gelebt wird.

Dr. Katja Michalak & IKOE-Team



Die **Auslandsgesellschaft Sachsen-Anhalt e.V.** ist ein Dachverband für Organisationen, die sich für ein demokratisches Miteinander sowie gleichberechtigte soziale Teilhabe unabhängig von Herkunft, Religion, Sprache u.a. Merkmalen einsetzen. Unseren Mitgliedern, überwiegend ehrenamtlich getragene bilaterale Gesellschaften, europapolitische Vereine, Migrantenorganisationen und Vereine des Globalen Lernens, bieten wir logistische Unterstützung in Form von Räumen & Technik, Beratung in Fragen der Öffentlichkeitsarbeit, des Vereinsmanagements, der Fördermittelakquise u.v.m.

Seit 1996 sind wir Trägerin des *einewelt* hauses, das sich zu einem Ort des interkulturellen Begegnens, des Engagements und Netzwerkens in Magdeburg mit landesweiter Ausstrahlung entwickelt hat. Die AGSA verbindet Kompetenz, Erfahrung und Methodenvielfalt an der Schnittstelle zwischen Haupt- und Ehrenamt, Zivilgesellschaft und Verwaltung sowie in der Jugend- und Erwachsenenbildung.





Trainer*innenqualifizierung

1. Wozu eine Trainer*innenqualifikation?

Gesellschaftliche Transformation als Gestaltungsauftrag

Mit Blick auf die demografischen Herausforderungen und die zunehmende gesellschaftliche Vielfalt steht Sachsen-Anhalt vor einer beispiellosen Transformationsaufgabe, die sowohl innovative Lösungsansätze als auch systematisch qualifizierte Akteur*innen erfordert. Die gleichzeitige Entwicklung einer schrumpfenden und diverser werdenden Gesellschaft schafft neue Anforderungen an Interkulturelle Kompetenz, die über traditionelle Integrationsmaßnahmen hinausgehen und nachhaltige Organisationsentwicklung in allen gesellschaftlichen Bereichen wie Verwaltung, Bildung und Unternehmen notwendig machen.

Die IKOE-Trainer*innenqualifikation „Interkulturelle Kompetenzentwicklung: Verwaltung – Bildung – Unternehmen“ der Auslandsgesellschaft Sachsen-Anhalt e.V. antwortet auf diese Herausforderungen mit einem systematischen Ansatz zur Entwicklung professioneller Multiplikator*innen, der seit 2015 kontinuierlich weiterentwickelt wird und dessen Wirksamkeit durch umfassende Evaluationen dokumentiert ist.

Hierzu gehört die Erkenntnis, dass nachhaltige gesellschaftliche Veränderung nicht durch punktuelle Maßnahmen, sondern durch die systematische Qualifizierung von Trainer*innen und Multiplikator*innen erreicht wird, die als „Change Agents“ in ihren jeweiligen Organisationen wirken und Interkulturelle Kompetenz als selbstverständlichen Bestandteil professioneller Praxis etablieren können.

Inhalt

Seite 2..... Vorwort

Seite 4..... Wozu eine Trainer*innenqualifikation?

Seite 5..... Wie wurde die IKOE-Trainer*innenqualifikation 2023-2024 konzipiert?

Seite 9..... Was sagen die Teilnehmenden?

Seite 12..... Wie geht es weiter?

Seite 15..... Fazit

Seite 16..... Impressum

„Man lernt sowohl sich selber, seine fachliche und methodische Kompetenz besser kennen, erweitert sein Repertoire an Methoden und kann zudem ein Netzwerk aufbauen.“

Teilnehmerin

2. Wie wurde die IKOE Trainer*innen-qualifikation 2023–2024 konzipiert?

Die IKOE-Trainer*innenqualifikation ist eine praxisorientierte Weiterbildung, die systematisch darauf vorbereitet, als Trainer*in für Interkulturelle Kompetenzentwicklung zu arbeiten. Das Programm richtet sich an Menschen aus Verwaltung, Bildung und Unternehmen, die professionelle Multiplikator*innen für Vielfalt und Inklusion werden möchten.

Kern der Qualifikation:

- 7 Module mit insgesamt 90 Unterrichtsstunden
- Zeitraum: 11 Monate (Dezember 2023 bis November 2024)
- Abschluss: Zertifikat bei erfolgreichem Abschluss
- Praxisprojekt: Eigenständige Durchführung eines Trainings

Für wen ist die Qualifikation geeignet?

Die Erfahrungen zeigen: Die Qualifikation eignet sich sowohl für Menschen mit vorheriger Trainingserfahrung als auch für komplette Einsteiger*innen. Von den letzten Teilnehmenden hatten 55% bereits einige Erfahrung, 18% umfangreiche Erfahrung und 27% keinerlei Vorerfahrung als Trainer*in.

„Ich achte mehr auf das Ziel: was möchte ich gerade tun, sowohl in einer Dienstberatung als auch in einem Personalgespräch.“

Anja Hoffmann

Die einzelnen Module im Überblick:

Grundlagen und Orientierung (Module 1-2)

Modul 1: Interkulturelle Sensibilisierung - Reflexion der eigenen Haltung

08.-09. Dezember 2023

Das Auftaktmodul setzte bewusst auf gegenseitiges Kennenlernen und die thematische Rahmung von Vielfalt und Interkultureller Kompetenz. Die Teilnehmenden erhielten eine fundierte Einführung in diskriminierungskritisches Diversity und strukturelle Diskriminierung. Gleichzeitig begann die zentrale Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle als zukünftige Trainer*in und Multiplikator*in.

Die Haltungsreflexion als Kernelement dieses Moduls erhielt eine Bewertung von 3.4/5 Sternen und legte das Fundament für die kommenden Transformationsprozesse.

Modul 2: Perspektiven in der Trainingskonzeption - Auftragsklärung

16.-17. Februar 2024

Das zweite Modul führte die Teilnehmenden in die praktischen Aspekte der Trainingsgestaltung ein. Bedarfsorientierte Auftragsklärung und die Entwicklung passgenauer Angebote standen im Zentrum. Die Teilnehmenden lernten, wie sie konstruktiv mit potenziellen Auftraggebern kommunizieren und deren tatsächliche Bedarfe identifizieren können.

Bewertung: 2.9/5 Sterne - Die niedrigste Bewertung erklärt sich durch den noch stark theoretischen Charakter zu diesem frühen Zeitpunkt der Qualifizierung, während die praktischen Anwendungen erst in späteren Modulen folgen.

Methodische Vertiefung (Module 3-4)

Modul 3: Organisation in der Trainingskonzeption - Methodenwerkzeugkasten

12.-13. April 2024

Ab dem dritten Modul wuchs die methodische Vielfalt deutlich. Die Teilnehmenden erhielten einen umfassenden Werkzeugkoffer aus Übungen und Methoden zur interaktiven Gestaltung Interkultureller Trainings. Strukturierte Ablaufpläne und die Verknüpfung einzelner Übungselemente zu Gesamtkonzepten standen im Fokus. Gleichzeitig wurde machtkritische Arbeitsweise als Haltung vertieft.

Modul 4: Systemische Ansätze für Interkulturelle Trainings

07.-08. Juni 2024

Die systemischen Ansätze erhielten in der Teilnehmendenbewertung 3.6/5 Sterne und etablierten sich als besonders wirksames Element der Qualifizierung. Anja Hoffmann betont deren praktischen Nutzen: „Systemische Ansätze, Prozesse“ haben ihr besonders geholfen. Die Teilnehmenden lernten, Grundlagen systemischer Moderations- und Coachingmethoden für umfassende Trainingskonzepte zu nutzen.

Die Methodenkompetenz insgesamt erreichte mit 3.8/5 Sternen die Spitzenbewertung, was zeigt, dass die Teilnehmenden die praktische Anwendbarkeit der erlernten Methoden besonders schätzten.

Prozessorientierung und Anwendung (Module 5-6)

Modul 5: IKÖ-Prozessbegleitungen - Über das Training hinaus

13.-14. September 2024

Mit Modul 5 erfolgte der entscheidende Schritt zu Prozessbegleitungen, die über einzelne Trainings hinausgehen. Die Teilnehmenden lernten umfassende, langfristige Veränderungsprozesse in Institutionen zu gestalten. Themen wie Diversitymanagement-Implementierung und struktureller Barriereabbau erweiterten den Blick auf ganzheitliche Interkulturelle Öffnungsprozesse.

Bewertung: 2.7/5 Sterne - Die niedrigere Bewertung spiegelt die Komplexität und den langfristigen Charakter von Organisationsentwicklungsprozessen wider, die für viele Teilnehmende eine neue Dimension darstellten.

Modul 6: Praxisprojekt - Praktisches Ausprobieren

Individuell durchgeführt

Das Praxismodul bildete den Höhepunkt der Qualifizierung und setzte das Prinzip des „Erlernen durch Erleben“ konsequent um. Die Teilnehmenden konzipierten und führten eigenständig Trainings durch, unterstützt durch erfahrene Trainer*innen.

Kristins Erfahrung: Sie setzte erfolgreich Liberating Structures in ihrem Arbeitskontext um: „Die Mitarbeitenden haben das sehr gut angenommen und ein sehr gutes Feedback gegeben.“

*Diese praktische Erprobung bestätigte nicht nur die Wirksamkeit der erlernten Methoden, sondern stärkte auch das Selbstvertrauen als Trainer*in.*

Anjas Entwicklung: Sie integrierte systemische Ansätze in ihre tägliche Arbeit und berichtet: „Ich achte mehr auf das Ziel: was möchte ich gerade tun, sowohl in einer Dienstberatung als auch in einem Personalgespräch.“

Abschluss und Professionalisierung (Modul 7)

Modul 7: Zertifikat und Vermarktung - Der professionelle Abschluss

15.-16. November 2024

Das Abschlussmodul rundete die Qualifizierung durch individuelle Vermarktungsstrategien und die Reflexion der Praxiserfahrungen ab. Die Entwicklung individueller Kompetenzprofile und die Positionierung als professionelle Trainer*in standen im Zentrum.

Aufbauender Charakter und Lernarchitektur

Kontinuierliche Kompetenzentwicklung

Die zeitlichen Abstände zwischen den Modulen ermöglichten es den Teilnehmenden, Gelerntes zu durchdringen und erste Anwendungsversuche zu unternehmen. Kristin reflektiert diese Struktur kritisch und schlägt „Hausaufgaben“ zwischen den Modulen vor: „Man hätte vielleicht bestimmte Kapitel aus Büchern durcharbeiten können, um auch Methoden anzuwenden.“

Dieser Verbesserungsvorschlag zeigt den Wunsch nach noch intensiverer Vertiefung und dem Bedarf an Weiterqualifikationsangeboten.

Persönlichkeitsentwicklung als Kontinuum

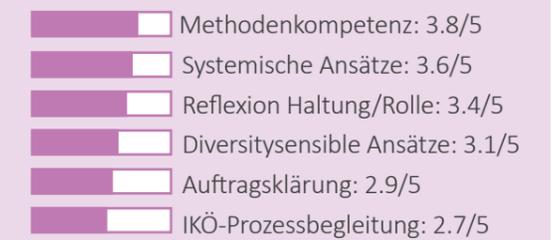
Der rote Faden der Trainer*innenpersönlichkeitsentwicklung durchzieht alle Module. Von der ersten Haltungsreflexion in Modul 1 bis zur professionellen Positionierung in Modul 7 entwickeln die Teilnehmenden nicht nur fachliche Kompetenz, sondern eine authentische professionelle Identität.

Nachhaltiger Lernerfolg

Trotz unterschiedlicher Bewertungen betonen alle Teilnehmenden den nachhaltigen Nutzen der gesamten Qualifizierung. Eine Teilnehmerin fasst zusammen: „Man lernt sowohl sich selber, seine fachliche und methodische Kompetenz besser kennen, erweitert sein Repertoire an Methoden und kann zudem ein Netzwerk aufbauen.“

Die 7-Module-Reise der IKOE-Qualifizierung zeigt: Systematische Kompetenzentwicklung braucht Zeit, Struktur und die Möglichkeit zur praktischen Erprobung. Die aufbauende Architektur ermöglicht es, aus interessierten Teilnehmenden professionelle Multiplikator*innen für Interkulturelle Kompetenzentwicklung zu entwickeln.

Bewertung der einzelnen Module:



Trainer*innenqualifizierung

3. Was sagen die Teilnehmenden?

Nahezu 100% Weiterempfehlungsbereitschaft – diese außergewöhnliche Quote spricht eine eindeutige Sprache. Doch was bewegt die Teilnehmenden der IKOE-Trainer*innenqualifizierung dazu, das Programm so eindeutig zu befürworten? Die Antworten liefern Interviews und Umfrageergebnisse, die etwa sechs Monate nach Abschluss der Qualifizierung erhoben wurden. Diese zeitliche Distanz ermöglicht eine reflektierte Einschätzung der nachhaltigen Wirkungen und gibt authentische Einblicke in die praktische Anwendung des Gelernten.

Da es sich um eine momentane Einschätzung handelt, stellt das IKOE-Projekt durch Trainer*innentreffen und Vertiefungsqualifikationen eine langfristige Vernetzung sämtlicher qualifizierten Trainer*innen seit der ersten Qualifikation 2015 sicher. Aktuell läuft als Netzwerktreffen eine Vertiefungsqualifikation im Bereich „Systemisches Coa-

ching für Einzelpersonen und Gruppen“ mit vier Modulen, die das kontinuierliche Lernen und die professionelle Weiterentwicklung unterstützt.

Kristin Brosius und Anja Hoffmann stehen exemplarisch für die Erfahrungen der Teilnehmenden – im Folgenden sollen sie zu Wort kommen.

Welche Veränderungen haben sich in der eigenen Haltung ergeben?

Wie wurde das eigene „Wachstum“ als Trainer*in wahrgenommen?

Wo wirkt sich die erlernte Methodenvielfalt positiv aus und was kann in die Arbeitspraxis übernommen werden?

Was motiviert die Teilnehmenden bis heute, sich mit dem Thema Vielfalt und Interkultureller Kompetenzentwicklung zu beschäftigen?

Und was würden sie sich für zukünftige Qualifikation an Änderungen wünschen?

3.1 Veränderung der eigenen Haltung während der Trainer*innenqualifikation

Anja Hoffmann: „Was sich bei mir definitiv eingestellt hat, ist eine Verstärkung der Anerkennung der Vielfalt. Vorher war es eher eine unbewusste Haltung, die man gegenüber Diversity hatte. Und durch die Trainerqualifikation und der Auseinandersetzung mit dem Thema hat man gemerkt, dass es eine bewusste Haltung geworden ist.“

„Ich mag es, den Kulturbegriff weiter zu fassen. Also eben nicht in dem Moment, den die meisten Leute sehen, sondern Kultur viel weiter zu fassen und für sich selbst eine Definition zu finden, um damit zu agieren.“

Kristin Brosius: „Ich würde auf jeden Fall sagen, dass ich mich bei der Qualifizierung weiterentwickelt habe. Ich kann mehr, noch intensiver oder auch feinfühler reflektieren und nicht nur dieses Warum hinterfrage.“

3.2 Authentisches Wachstum als Trainer*in

Kristin Brosius: „Es ist nicht so, dass ich vorher nicht zu meiner Meinung stehen konnte, aber dass ich jetzt bessere Fragen stelle und mehr auch hinterfrage bei dem anderen, warum denkst du jetzt das so und so... Ja und dass man dann eher durch Fragen ins Gespräch kommt und seine Meinung mehr durch eine Diskussion versucht zu vermitteln, aber ohne den anderen belehren zu wollen, sondern durch diesen Austausch vielleicht einen kleinen Lerneffekt anzuschieben.“

Anja Hoffmann: „Zusätzlich kam für mich noch heraus, dass es ein viel größerer pädagogischer und sozialer Aufwand und eine Herausforderung ist, die ich gerne in meinen Alltag mittlerweile sehr bewusst integriere, um das Thema immer wieder aufzugreifen.“

3.3 Methodische Sicherheit und Anwendungsvielfalt

Anja Hoffmann: „Die größte Herausforderung bei dem Thema Interkulturalität oder interkulturelle Kompetenz ist nach meiner Ansicht die Komplexität des Themas. Und das zeigt sich in Trainings. Man weiß nie, wie Menschen mit persönlichen Erfahrungen und mit Barrieren umgehen, welche Erfahrungen sie überhaupt haben. Das heißt, das ist immer etwas, worauf man sich nicht

einstellen kann, worauf man sich spontan einlassen muss. Das ist unabhängig davon, ob ich eine Methode noch so gut durchgeplant habe.

Es kann irgendwelche Triggerpunkte auslösen, die mir vorab gar nicht bewusst waren. Das ist in meinen Augen die größte Herausforderung, vor der man steht, vor dem man aber einfach keine Angst haben darf als Trainer. Vor der man durch die Methodenvielfalt, die man bei euch lernt, sagen muss, okay, das ist jetzt passiert. Jetzt müssen wir sehen, wie wir da wieder rauskommen, wie ich Leute abholen kann, wieder auffangen kann. Und da habe ich genug Rüstzeug an die Hand bekommen.“

„Das ist etwas, was vorher vielleicht, also zumindest ich, eher aus dem Bauchgefühl heraus gemacht, was jetzt aus Fachlichkeit heraus machen kann, durch die Methodenvielfalt.“

„Ich achte mehr auf das Ziel: was möchte ich gerade tun, sowohl in einer Dienstberatung als auch in einem Personalgespräch, in einem Projekt oder eben im Seminar. Und dann noch mal zu hinterfragen, ist diese Methode, die ich gerade verwende, auch die Richtige dafür.“

3.4 Praxisrelevanz und Alltagsintegration

Kristin Brosius: „Also im Arbeitskontext sind auf jeden Fall Methoden aus dem Praxismodul. Ich habe mich vor allem auf Liberating Structures konzentriert. Die Mitarbeitenden haben das sehr gut angenommen und ein sehr gutes Feedback gegeben.“

„Die systemischen Ansätze haben mir sehr geholfen, sowohl in meiner alten Arbeit als auch in der neuen. Es geht darum, zu hinterfragen, warum eine Situation gerade so ist, wie sie ist, und was nötig ist, um die Situation zu verbessern. Vor der Trainer*innenqualifizierung hätte ich andere Fragen gestellt.“

Anja Hoffmann: „Also ich konnte bereits einige Methoden im Kleinen mit übernehmen. Es sind nicht die großen Methoden, die ihr als aktive Trainer jederzeit nutzt, sondern die kleinen Herausforderungen im Alltag, wo man merkt, ich kann zum Beispiel die systemischen Fragestellungen einfach mehr integrieren oder nehme vielleicht Teile von ‚kleinen‘ Methoden in Dienstberatungen mit auf.“

3.5 Gesellschaftlicher Auftrag und Motivation

Kristin Brosius: „Man wünscht sich natürlich für seine Kinder eine schöne Zukunft und eine tolerantere Welt. Ja, das ist so eine Herzensangelegenheit, und wie kann ich als Einzelperson dazu beitragen, dass man besser miteinander umgeht und verständnisvoller ist.“

„Ich finde es auf jeden Fall total toll und hilfreich, was Ihr macht und dass Ihr da so viele Multiplikatoren schaffen könnt und dass jeder, egal ob er wirklich Trainings gibt, dadurch positiv beeinflusst werden kann.“

Anja Hoffmann: „Dieses Wir-Gefühl als gute Verwaltung bekommen wir nur mit Vielfalt, die nicht nur ein Begriff ist, sondern auch gelebt wird.“

„Diese Zusammenhänge erkennen und leben finde ich unheimlich wichtig. Und deswegen ist es für mich eine Vision und ich kann nur betonen, dass Interkulturalität für eine Verwaltung eine Chance ist und nicht nur für ‚Außen‘, sondern auch intern.“

3.6 Konstruktive Reflexionen und Verbesserungsvorschläge

Kristin Brosius: „Man muss erstmal Backgroundwissen sammeln und sich immer einlesen, also verschiedene Literatur heranziehen, und das ist äußerst zeitaufwendig. Das ist auf jeden Fall etwas, woran es bei mir bisher noch gescheitert ist, da hatte ich auch schon überlegt, ob nicht gewisse Hausaufgaben geholfen hätten.“

„Vielleicht könnte man da auch bei der ein oder anderen Methode überlegen, dass man die Gruppen so clustert, dass es zu dem einen oder anderen Punkt passt, um dann einfach noch mal andere Themen auch zu bearbeiten beziehungsweise das besser mitnehmen zu können.“

„Zum Teil waren aber die Abstände zwischen den einzelnen Modulen sehr lang.“

Anja Hoffmann: „Ich könnte mir vorstellen, das gemeinsame Trainings mit Externen durchzuführen weiterhelfen könnten. Das heißt vielleicht nicht allein, sondern in einem Tandem oder in einer Gruppe.“

„Aber da bin ich selber hin und her gerissen, ob das für den einen oder anderen sinnvoll ist, da in die Tiefe zu gehen oder einfach das Material weiterzugeben.“

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Die Qualifizierung bewirkt eine nachhaltige Transformation, die weit über reine Wissensvermittlung hinausgeht und die Teilnehmer*innen zu bewussten, methodisch versierten Multiplikator*innen für gesellschaftlichen Wandel



Postkartenkampagne für die Trainer*innenqualifizierung

4. Wie geht es weiter?

4.1 Herausforderungen und Erfolge

Jede qualitativ hochwertige Weiterbildung führt zu neuen Kompetenzen – aber auch zu neuen Herausforderungen bei der praktischen Umsetzung. Die IKOE-Trainer*innenqualifizierung bildet hier keine Ausnahme. Eine ehrliche Analyse der Hürden, mit denen die Absolvent*innen konfrontiert werden, zeigt sowohl die Realitäten des Berufsalltags als auch die kreativen Bewältigungsstrategien, die die Trainer*innen entwickelt haben.

Die Umfrageergebnisse und Interviews offenbaren ein differenziertes Bild: Während die fachlichen Kompetenzen erfolgreich vermittelt wurden, entstehen in der Anwendungsphase spezifische Herausforderungen, die sowohl organisatorischer als auch inhaltlicher Natur sind. Entscheidend ist, dass diese Herausforderungen nicht als Hindernisse, sondern als Entwicklungsfelder verstanden werden, für die praktikable Lösungsansätze existieren.

Als größte Herausforderung für die Umsetzung von Interkulturellen Trainings in der eigenen Organisation wurde fehlende Zeit genannt. Diese Erfahrung teilen Trainer*innen aller Branchen und spiegelt eine strukturelle Realität des modernen Arbeitslebens wider. Die Vorbereitung und Durchführung professioneller Interkultureller Trainings erfordern erhebliche zeitliche Ressourcen – für Konzeption, Materialbeschaffung, Nachbereitung und kontinuierliche Weiterentwicklung.

Des Weiteren bieten nicht alle Arbeitsumfelder optimale Bedingungen für die Implementierung interkultureller Ansätze. Organisationale Widerstände, fehlende Unterstützung durch Führungskräfte oder unklare Zuständigkeiten können die Umsetzung erschweren.

Auf der anderen Seite gaben 55% der befragten Teilnehmenden an, nach der Qualifikation Trainingsformate umgesetzt zu haben und weitere 27% planen Trainings anzubieten. Zudem schätzen 64% der Befragten die Inhalte der Qualifizierung als relevant für die eigene berufliche Zukunft ein, 36% äußerten sich hierzu neutral.

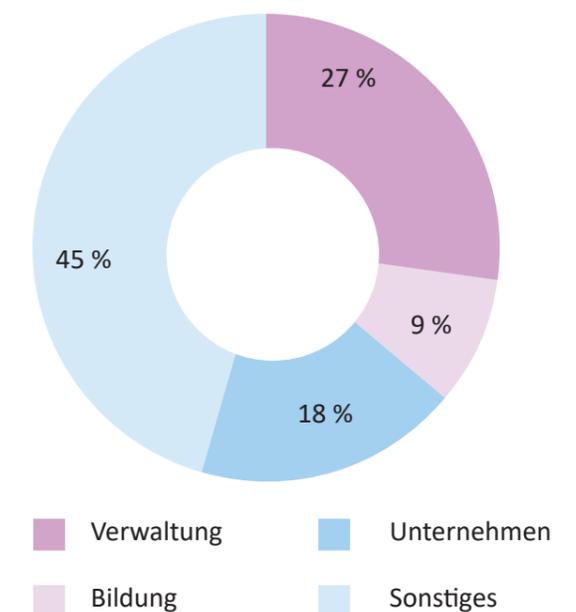
Die Absolvent*innen haben pragmatische Lösungsansätze entwickelt, die zeigen, wie sich Interkulturelle Kompetenz auch unter zeitlichen Beschränkungen umsetzen lässt. Eine besonders erfolgreiche Strategie ist die Integration interkultureller Ansätze in bestehende Arbeitsabläufe anstatt der Entwicklung separater Trainingsformate.

Konkret bedeutet dies: Statt aufwendiger mehrtägiger Workshops werden interkulturelle Methoden in Dienstberatungen, Teammeetings und Projektbesprechungen integriert.

Systemische Fragetechniken und Liberating Structures lassen sich in reguläre Arbeitsformate einbauen, ohne zusätzliche Zeitressourcen zu benötigen.

Eine Teilnehmerin beschreibt diese adaptive Strategie: Obwohl separate Trainings zeitlich nicht realisierbar sind, existieren „**anderweitige Anwendungsmöglichkeiten die Thematik Interkulturalität einzubinden**“. Diese Flexibilität zeigt, dass die in der Qualifizierung vermittelten Kompetenzen anpassungsfähig sind.

In welcher Branche sind Sie tätig?



4.2 Zukunftsthemen

Bei der Befragung der Teilnehmenden im Hinblick auf zukünftig Themen in Sachsen-Anhalt bewerteten 100% „Allgemeine Sensibilisierung zu Diversity und Diskriminierungsabbau/ oder diversitysensible Systeme (Grundlagen)“ als am relevantesten, gefolgt von je 90% „Vermeidung unbewusster Vorurteile (Unconscious Bias)“ und „Abbau autoritärer und antidemokratischer Tendenzen“, 80% „Vielfaltssensible Kommunikation und Einfache Sprache“, 70% „Abbau von strukturellen Teilhabebarrrieren in Verwaltung und öffentlichem Dienst“, 60% „Mentale Gesundheit und Resilienz als Vielfaltskategorie“ und 50% „Intersektionalität (Überschneidung und Gleichzeitigkeit verschiedener Formen von Diskriminierung)“.

Diese Einschätzungen basieren auf praktischen Erfahrungen aus verschiedenen Arbeitsbereichen und spiegeln sowohl aktuelle gesellschaftliche Herausforderungen als auch präventive Ansätze für zukünftige Entwicklungen wider. Besonders im ostdeutschen Kontext erhalten diese Themen eine spezifische Relevanz, die sowohl historische Prägungen als auch aktuelle Transformationsprozesse berücksichtigt.

Allgemeine Sensibilisierungen zu den Konzepten von Diversity und Unconscious Bias-Training wurde von den Teilnehmenden als eines der wichtigsten Zukunftsthemen identifiziert. Diese Einschätzung reflektiert die Erkenntnis, dass unbewusste Vorurteile in allen gesellschaftlichen Bereichen wirken und oft subtiler, aber nicht weniger wirksam sind als offene Diskriminierung. In Sachsen-Anhalt, einem Bundesland mit relativer kultureller Homogenität und gleichzeitig wachsender Diversität durch Zuwanderung, ist die Sensibilisierung für bewusste und unbewusste Vorurteile besonders relevant. Viele Einwohner*innen haben begrenzte direkte Erfahrungen mit kultureller Vielfalt, was die Entstehung und Verfestigung unbewusster Stereotype begünstigen kann.

Unconscious Bias-Training ist besonders wirkungsvoll in ostdeutschen Kontexten, da es ohne moralisierende Anklage arbeitet und stattdessen auf Bewusstseinsbildung und Kompetenzentwicklung setzt. Dieser Ansatz reduziert Abwehrhaltungen und ermöglicht konstruktive

ve Lernprozesse auch bei Menschen, die sich nicht als „vorurteilsbehaftet“ einschätzen.

Vielfaltssensible Kommunikation erhielt ebenfalls hohe Priorität in der Zukunftseinschätzung der Teilnehmenden. Dieses Thema adressiert eine fundamentale Herausforderung: Wie können komplexe gesellschaftliche Themen so kommuniziert werden, dass sie verstanden, akzeptiert und konstruktiv bearbeitet werden?

In Sachsen-Anhalt, wo Einfache Sprache und barrierefreie Kommunikation sowohl für Menschen mit Migrationshintergrund als auch für Menschen mit unterschiedlichen Bildungshintergründen relevant sind, bietet vielfaltssensible Kommunikation praktische Lösungsansätze für alltägliche Herausforderungen.

Psychische Gesundheit und Resilienz als Vielfaltskategorie wurde sowohl von den Teilnehmenden als zukunftsrelevant eingeschätzt als auch vom IKOE-Projekt aktuell im Kontext Bildung intensiv bearbeitet. Diese Schwerpunktsetzung basiert auf der wissenschaftlich belegten Erkenntnis, dass Diskriminierung starke negative psychische Auswirkungen hat. Menschen, die strukturelle oder individuelle Diskriminierung erleben, zeigen signifikant höhere Raten von Depressionen, Angststörungen und anderen psychischen Belastungen. Diese Zusammenhänge sind in der allgemeinen Wahrnehmung noch wenig bekannt, haben aber erhebliche gesellschaftliche Auswirkungen – von Arbeitsausfällen über Bildungsabbrüche bis hin zu sozialer Isolation.

Die Auslandsgesellschaft Sachsen-Anhalt e.V. und das IKOE-Projekt sind für Sachsen-Anhalt zentrale Akteurinnen bei der Bearbeitung dieser Zukunftsthemen.



Postkartenkampagne für die Trainer*innenqualifizierung



Als spezialisierte Trägerin für Interkulturelle Kompetenzentwicklung im Land verfügen sie über die fachliche Expertise, institutionelle Vernetzung und praktische Erfahrung, um diese komplexen Themenfelder systematisch zu bearbeiten.

Die aktuell laufende Vertiefungsqualifikation „Systemisches Coaching für Einzelpersonen und Gruppen“ zeigt, wie kontinuierliche Professionalisierung organisiert wird. Diese Angebote adressieren spezifische Herausforderungen und erweitern systematisch die Handlungskompetenzen der Trainer*innen.

„Und dieses Wir-Gefühl als gute Verwaltung bekommen wir nur mit Vielfalt, die nicht nur ein Begriff ist, sondern auch gelebt wird.“

Anja Hoffmann

5. Fazit

Die IKOE-Trainer*innenqualifizierung zeigt exemplarisch, wie systematische Interkulturelle Kompetenzentwicklung gesellschaftliche Herausforderungen in konkrete Gestaltungschancen verwandelt.

Wie eingangs erwähnt, steht Sachsen-Anhalt vor einer strategischen Weichenstellung. Die gleichzeitige Entwicklung einer schrumpfenden und diverser werdenden Gesellschaft erfordert professionell qualifizierte Multiplikator*innen, die als „Change Agents“ in Verwaltungen, Unternehmen und Bildungseinrichtungen wirken können. Das IKOE-Projekt hat mit der systematischen Herangehensweise seit 2015 bewiesen, dass diese Transformation möglich ist.

Die identifizierten Zukunftsthemen – von Unconscious Bias-Training über vielfaltssensible Kommunikation bis zur Verknüpfung von psychischer Gesundheit und Diskriminierungsschutz – bieten innovative Ansätze für die gesellschaftlichen Herausforderungen des Landes. Das qualifizierte Trainer*innennetzwerk schafft die Grundlage für eine flächendeckende Implementierung Interkultureller Kompetenz.

Interkulturelle Kompetenzentwicklung ist keine gesellschaftspolitische Kür, sondern eine Investition in die Zukunftsfähigkeit Sachsen-Anhalts – wirtschaftlich, gesellschaftlich und demokratisch.



Abschlussveranstaltung der Trainer*innenqualifizierung mit Zertifikatsübergabe

IMPRESSUM

Herausgeber: Auslandsgesellschaft Sachsen-Anhalt e.V.
Adresse: Schellingstraße 3-4, 39104 Magdeburg
Internet: www.agsa.de
V. i. S. d. P.: Krzysztof Blau, Geschäftsführer der AGSA
Text, Fotos, Grafiken und Redaktion: AGSA
Gestaltung und Layout: Team IKOE der AGSA

Die Inhalte dieser Broschüre sind urheberrechtlich geschützt. Nachdruck von Textpassagen, Illustrationen oder Piktogrammen oder deren Verwendung in elektronischen Systemen nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung des Herausgebers.



Kofinanziert von der Europäischen Union



SACHSEN-ANHALT

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung

#moderndenken