

Jugendcollege AMS Wien
advanced



Interkulturelle Kompetenz – Vielfalt nutzen

Fachveranstaltung: Jugend im Wandel

Dirk Maier, Loay Jdeed, Helga Grössing, Susanne Binder

20. November 2025



Ablauf der Kleingruppe

- Vorstell-Runde
- Situations-Reflexion in Kleingruppen
- Gemeinsame Reflexion einer ausgewählten Situation
- Abschluss-Runde

Anleitung Situations-Reflexion

- ✓ Gruppen mit 4 Personen
- ✓ 15 Minuten Austausch über eine berufliche Situation, in der **kulturelle Vielfalt** ein Thema war
 - ✓ **Jede Person** in der Gruppe bringt 1 Situation ein (ca. 3 Minuten pro Person)
- ✓ **Gruppe wählt 1 Situation** aus, die in der Gruppe gemeinsam bearbeitet werden soll
- ✓ Handout für Situations-Reflexion zur Orientierung und Anleitung

FALL (SITUATION)-REFLEXION

In dieser Situation hat Diversität/kulturelle Vielfalt in meinem beruflichen Alltag eine Rolle gespielt



Kurze Beschreibung der Situation

- Inwiefern spielt(e) „Diversität“ oder „kulturelle Vielfalt“ in dieser Situation aus Ihrer Sicht eine Rolle?
- Wer war beteiligt und wie würden Sie die Beteiligten beschreiben?
- Reflexion über Diversitäts-Kategorien – welche Aspekte von Diversität waren hier besonders relevant?
 - z.B. Kultur/Ethnische Gruppe, Religion/Weltanschauung, Sprache/Deutschkenntnisse, Gender, Dis/Abilities, ökonomischer Status, und andere)
 - das kann entweder auf sich selbst als Fachkraft bezogen werden – oder auf die*den beteiligte*n Jugendliche*n
- Warum hat die andere Person so gehandelt? Was war die Motivation, was war das Ziel?
- Welche Handlungsoptionen haben Sie als Fachkraft in dieser Situation zur Verfügung gehabt?
- Wie glauben Sie, haben die Beteiligten Ihre Handlungen/Interventionen gesehen?
- Welche Handlungsoptionen haben die Beteiligten gehabt?
- Welche Handlungsoptionen oder welches Know-How wären nötig gewesen, um der Situation angepasst zu begegnen?
- Weiterführendes Feedback in der Runde von Kolleg*innen:
- Perspektivenwechsel zu den Beteiligten („ich als Jugendliche*r, ... ich als Kollege*in, ...; ich als Lehrerin,...“) würde die Situation so erleben
- Welche zusätzlichen Handlungsoptionen finden wir, um in (herausfordernden) Situationen agieren zu können?

Reflexions-Themen:

- Mit welchen Vorstellungen von „**NORM**“ und „Normalität“ wird die Situation beschrieben? Welche „Idealvorstellung“ und „Wertvorstellung“ fließen ein? meine eigenen Normalitäts-Vorstellungen, die „des*der anderen“
- Inwiefern ist das beschriebene Phänomen/Problem tatsächlich **auf „Kultur“ zurückzuführen?**
 - Welcher **Kulturbegriff** ist in unseren Köpfen – Essentialisierungen, Verhalten und Probleme werden oft kulturalisiert (= mit Kultur erklärt)
 - Kultur ist NICHT nationale Zugehörigkeit, Kulturelle Lebenswelten sind vielfältig, Kultur ist die Art, wie wir leben – veränderbar, dynamisch, nicht festgeschrieben
- Die Frage nach **ZUGEHÖRIGKEIT** ist wichtig – **MEHRFACHZUGEHÖRIGKEITEN** sind die Normalität
 - „belonging“ – Zugehörigkeit betont gegenseitige Prozesse des Aushandelns darüber, wer dazugehört, wer nicht dazugehört, wo die Grenzen gezogen werden, zeigt die Machtasymmetrie auf, die zugrunde liegt: wer darf dazugehören, wer bestimmt das?
- **Diversität** ist die Normalität – wann wird Diversität als schwierig empfunden, und warum?
- Wie und warum wurden in der Situation (oder allgemein) **Differenzlinien** gezogen – ab wann werden „die anderen zu anderen“?
- **Othering – wir/die anderen – wie kann ich mit den Klient*innen arbeiten, ohne „othering“ („wir – die anderen“)**
 - Reflexion und Überlegung: wie wäre die Situation verlaufen, wenn das Gegenüber nicht als „anders“ als „Migrations-Andere*r“ wahrgenommen wird?
 - Gruppenbezogene Feindseligkeiten reflektieren
- Das **Gemeinsame** suchen: was ist unser Ziel, wie können gemeinsam wir dort hinkommen?
 - Besprechen, WARUM das Ziel relevant ist (z.B. Pünktlichkeit, Gewaltfreiheit, Ausbildung, usw.)
 - Welche Zugänge, Wege oder Lösungen können wir erarbeiten, eventuell auch „unkonventionelle“ Zugänge
- **Raum und Zeit schaffen**, um Fragen rund um Kultur(en), Zugehörigkeiten, Grenzlinien zwischen wir/die anderen aushandeln zu können
 - Was wollen wir? Wie wollen wir miteinander umgehen?
- Welche **Diskriminierungserfahrungen** spielen in der Situation eine Rolle
 - Aufzeigen von intersektionalen Diskriminierungen (nicht gut Deutsch können, Migrations-/Flucht-Erfahrung, Behinderung, kein Schulabschluss, erschwerter Zugang zum Arbeitsmarkt, ökonomische Situation, Positionierung am Rand der Gesellschaft, Jugendliche allgemein, Genderspezifische Aspekte – Männlichkeitsbilder, Frauenbilder, informelles Wissen bleibt unerkannt usw.)



Abschluss & Feedback

- Wie hat sich meine Sichtweise auf die Situation verändert?
- Welche Sichtweisen/Perspektiven sind hinzugekommen?
- Was ist in Bezug auf meine/unsere Ausgangsfrage klar(er) geworden?
- Wie könnte das mein Handeln beeinflussen?
- Was kann ich von diesem Workshop mitnehmen?