

## Warum interkulturelle Kompetenz / Vielfaltskompetenz für Kita-Leitungs- und -Fachpersonal?

Wir leben in komplexen Gesellschaften, die sich über lange Zeit entwickelt haben. So gehört auch Migration seit Jahrhunderten zu unserem regionalen wie zum Weltgeschehen und schafft eine vielfältige Bevölkerung. Mehr als ein Drittel der Hamburger\*innen hat einen sog. Migrationshintergrund, bei den unter 18-jährigen sind es über 50%. Zudem sind die globalisierten Wirtschafts-, Arbeits- und Kommunikationsstrukturen alltäglich gewordenen, selbst wenn sie nicht immer bewusst sind. Und um arbeiten zu können, wandern rund um den Globus in vielen Berufsbereichen Millionen Menschen in nahe und ferne Länder, innerhalb Deutschlands viele Tausend. Es geht also nicht um Mehrheiten oder Minderheiten, Ausnahmen oder besondere Gegebenheiten, sondern um die ganz normale vielfältige Gesellschaft, mit allen Lebens- und Arbeitsbereichen sowie Altersgruppen.

Auch im Arbeitsfeld Kita ist die Vielfalt von Eltern, Kindern und Mitarbeiter\*innen alltäglich. Vielfalt umfasst sehr viel mehr als nationale oder ethnische Zugehörigkeiten oder Sprachen. Immer werden hier viele Facetten in den Blick genommen, die Menschen unterscheiden und zugleich verbinden. Oft wird Vielfalt als gegeben oder auch bereichernd erlebt. Da sie aber auch Unterschiede und gegensätzliche Interessen mit sich bringt, ergeben sich auch Konflikte. An vielen Stellen wird ein konstruktiver und professioneller Umgang damit notwendig. Auch diskriminierende Situationen oder Strukturen kommen im Kita-Alltag vor und können in diesem Rahmen bearbeitet werden.

Als Institution der frühen Bildung kommt gerade der Kita eine besondere Bedeutung zu: Die Kita ist außer der Familie der Ort, in dem die frühesten und wirksamsten Impulse für das gesellschaftliche Miteinander gegeben werden. Hier gibt es die Chance, mit den Jüngsten dieser Gesellschaft ein vielfalts-

kompetentes Miteinander zu gestalten – ein Einfluss, der in die Zukunft wirkt.

In jeder Kita geschieht das anders: Kitas haben sehr unterschiedliche Leitungen, Teams und Betriebskulturen. Unsere Qualifizierungen setzen an den vorhandenen Ressourcen an

Menschliche Vielfalt besteht aus einem unauflösbaren Geflecht von Zugehörigkeiten, Haltungen, Weltanschauungen und Wertvorstellungen. Bei den Fortbildungen wird dieses Geflecht zwangsläufig auf einzelne nebeneinanderstehende Aspekte reduziert. Doch wir können immer nur an einem konkreten „Eckchen“ anschauen, wie Vielfalt aussieht, was sie bewirkt und welche Formen des Umgangs damit denkbar oder notwendig sind.

In unseren Fortbildungen geschieht genau das: Wir nehmen ein überschaubares Themenfeld in den Blick, das sich aus der praktischen Arbeit in der Kita ergibt. Wir beschreiben mögliche Haltungen und Werteorientierungen der Beteiligten, setzen sie zueinander in Beziehung und untersuchen, wo sie sich ergänzen, bestätigen oder widersprechen. Aus der Analyse werden mögliche Handlungsweisen oder auch Konfliktlösungsstrategien entwickelt, diskutiert und ausprobiert. Das beinhaltet auch, bei Bedarf besondere Problemlagen zu bearbeiten (Fallsupervisionen).

Interkulturelle Qualifizierungen werden nicht zur Fehlersuche eingesetzt oder um Störungen zu beheben. Sie sind nicht dafür gedacht zu helfen, wenn „das Wasser bis zum Halse steht“. Sie können vor allem dazu beitragen, Schritt für Schritt und langfristig Diversity-Perspektiven in die alltägliche Arbeit zu integrieren. Dieser Prozess beeinflusst Strukturen im Betrieb. Daher muss das Thema auch auf der Führungsebene des Trägers gewünscht und verankert sein.