

Interkultur, Vielfalt, Diversity, Inklusion ...?

In den vergangenen Jahrzehnten werden auch für den Kita-Arbeitsbereich mehrere Konzepte diskutiert: Interkultur, Vielfalt, Diversity, Inklusion, u.ä. Diese Begriffe rufen immer wieder Verunsicherung und manchmal auch Abwehr hervor. Brauchen wir das alles? Und wie kann das in die alltägliche Arbeit integriert werden?

Im Grunde weisen diese Konzepte und Begriffe jedoch „nur“ auf eines hin: Auf die sich ändernden Perspektiven auf menschliche Vielfalt. Sie stehen nicht in Widerspruch oder Konkurrenz, sondern ergänzen einander. Sie sind in unterschiedlichen Zusammenhängen entstanden und verwenden für sehr ähnliche Ziele unterschiedliche Bezeichnungen.

Inklusion

Ein zentraler Ausgangspunkt dieses Konzept ist die Bürgerrechtsbewegung der schwarzen Bevölkerung und die Auseinandersetzung mit Rassismus, Sexismus und Behindertenfeindlichkeit ab den 1960er Jahren in den USA. Anfang der 1970er Jahre wurde die Inklusion von Menschen mit Behinderung mit dem Ziel der vollen gesellschaftlichen Teilhabe weltweit zu einem Begriff. Unterschiede und Abweichungen aller Art werden darin weder in Frage gestellt noch als Besonderheit gesehen, sondern als die normale Vielfalt des Lebens. Eine erfolgreiche Inklusion soll separierende Einrichtungen überflüssig machen. 1994 wurde z.B. auf der UNESCO-Weltkonferenz das Programm der „Schule für alle“ beschlossen.

Inklusion wird mittlerweile nicht nur als Ziel im Zusammenhang mit Behinderung diskutiert. Das Konzept wendet sich insgesamt gegen Diskriminierung oder das an den Rand drängen (Marginalisierung) von Menschen aufgrund von als „besonders“ oder „abweichend“ angesehenen Merkmalen.

Diversity

Auch Diversity (Management) ist ein Resultat der Human-Rights-Bewegung in den USA. Die Vielfalt der Bevölkerung (Geschlecht, Alter, Hautfarbe, ethnische und / oder kulturelle Herkunft, physische Fähigkeiten, Religion /

Weltanschauung, sexuelle Orientierung, ...) soll wahrgenommen und bewusst einbezogen werden. Diese Politik der Verschiedenheit trägt dazu bei, Diskriminierung zu verhindern und Gleichberechtigung zu fördern.

Auch in der Wirtschaft fand dieser Ansatz Eingang in Personal- und Organisationsentwicklungs-Konzepte, hier mit dem Ziel, wirtschaftliche Leistung und Gewinne zu steigern. „Nebenbei“ hat die ressourcenorientierte Förderung der personellen Vielfalt in Betrieben jedoch auch einen inklusiven und stärkenden Effekt, der Diskriminierung entgegenwirkt. Vielfalt und Vielfaltsmanagement sind die deutschen Begriffe für diese Konzepte und werden meist gleichbedeutend verwendet.

Interkultur

Der Begriff Interkultur sowie die Strategien der interkulturellen Öffnung / Orientierung entstanden ab den 1980-90er Jahren in Deutschland und anderen europäischen Ländern. Ausgangspunkt war die Kritik am öffentlichen Dienst, der auf die auch durch Migration entstandene kulturell vielfältige Bevölkerung nicht ausgerichtet war. Die sozialpolitisch begründete interkulturelle Orientierung führt zu einer anerkennenden Haltung gegenüber Vielfalt und zu einem kompetenten, nicht-diskriminierenden Umgang mit Vielfalt bei.

Diese Konzepte werden fortlaufend und kontrovers diskutiert und weiterentwickelt. Sie sind zwar in unterschiedlichen Zusammenhängen entstanden, haben aber ähnliche Ziele:

- Organisationen so zu verändern, dass für alle ein gleichberechtigter Zugang zu gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Prozessen möglich ist;
- Hindernisse bei Zugängen zu erkennen und zu beseitigen;
- Bewusst mit menschlicher Vielfalt umzugehen, sie positiv zu bewerten und als „Normalfall“ anzusehen.

Es dreht sich immer um Veränderungen, die die Organisation betreffen, also die gesamte Kita.

Die Stärkung individuellen Vielfaltskompetenzen, wie es in Fortbildungen geschieht, ist für die Organisationsentwicklung notwendig, aber nicht ausreichend. Sie ist Führungsaufgabe und muss in Kita und Trägerorganisation verankert sein. Auch wenn es sich um überschaubare

Veränderungen dreht, nicht etwa um eine Umstrukturierung des gesamten Betriebs, stellen sich für die Leitungen die gleichen Herausforderungen wie bei allen Veränderungsprozessen auch.