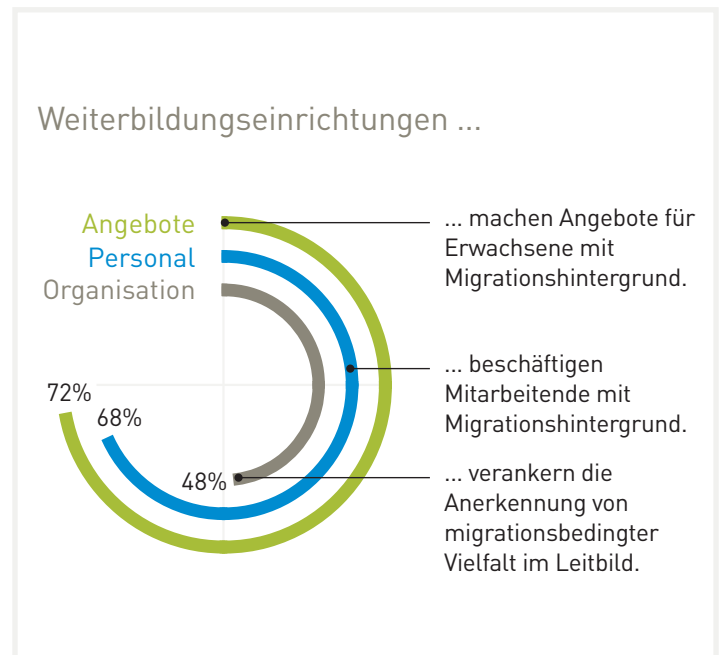


Diversität ist noch nicht Alltag

ERGEBNISSE EINER BEFRAGUNG VON 260 WEITERBILDUNGSEINRICHTUNGEN IN NRW

Migration und eine daraus erwachsene ethnische, sprachliche, kulturelle und religiöse Vielfalt sind seit Jahrzehnten in allen gesellschaftlichen Bereichen wahrnehmbar. Die Ergebnisse der Studie von **Halit Öztürk** und **Sara Reiter** machen nun auch eine gewachsene Offenheit der Weiterbildungseinrichtungen für migrationsbedingte Diversität sichtbar: Konzepte der Interkulturellen Öffnung und des Diversity Management werden von den meisten Einrichtungen als wichtig erachtet. Sie verfolgen damit das Ziel, eine Kultur der Wertschätzung zu etablieren und Chancengleichheit zu fördern. Doch noch hapert es bei der Umsetzung: Die Angebote für Menschen mit Migrationshintergrund sind in den vergangenen Jahren zwar stetig ausgeweitet worden, nach wie vor werden aber hauptsächlich die Bereiche Sprachen und Integration bedient. Und während Mitarbeitende durch Fortbildungen für das Thema sensibilisiert werden, verändern sich Organisations- und Personalstrukturen zumeist nur schleppend.



Ergebnisse

- Die Mehrheit der Einrichtungen hat bereits spezielle **Angebote** für Teilnehmende mit Migrationshintergrund im Programm, möchte diese aber weiter ausbauen.
- **Mitarbeitende** mit Migrationshintergrund arbeiten meist nur auf Honorarbasis. In Leitungsfunktionen sind sie überaus selten anzutreffen.
- **Konzepte** zur Förderung migrationsbedingter Diversität sind weitgehend bekannt und im Leitbild festgeschrieben, werden aber kaum umgesetzt.

Empfehlungen

- Um diese Angebote weiterzuentwickeln, sind bessere Kooperationen mit der kommunalen Verwaltung, aber auch mit Migranten selbsthilfeorganisationen wichtig.
- Es müssen konkrete Strategien für die Einstellung von Personen mit Migrationshintergrund entwickelt werden, die auf deren Potenziale fokussieren.
- Der Umsetzung dieser Konzepte stehen häufig mangelnde Ressourcen im Weg; hier gilt es, nachhaltige Finanzierungsmodelle zu entwickeln.

Botschaft

Die Weiterbildungseinrichtungen in NRW stellen sich auf eine Gesellschaft ein, die durch Vielfalt gekennzeichnet ist. Im Hinblick auf bisher kaum berücksichtigte Handlungsfelder sind folgende organisationsbezogenen Maßnahmen in den Weiterbildungseinrichtungen stärker umzusetzen: Neben einem Angebot, das auf unterschiedliche Bedarfs- und Lebenslagen von Erwachsenen mit Migrationshintergrund eingeht, sollte die Beschäftigung von Fachkräften mit Migrationshintergrund in der Weiterbildung gestärkt werden. Eine wichtige Voraussetzung ist die politische Unterstützung, die mit einer langfristigen finanziellen Förderung einhergeht, insbesondere für öffentlich bzw. gemeinnützig orientierte Einrichtungen der Weiterbildung.

Veröffentlicht 11/2017

Literaturhinweis: Öztürk, H. & Reiter, S. (2017). Migration und Diversität in Einrichtungen der Weiterbildung. Eine empirische Bestandsaufnahme in NRW. Bielefeld: Bertelsmann.



Der DIE-BRIEF wird veröffentlicht vom DIE in Zusammenarbeit mit den Autor/inn/en aktueller Bücher bzw. mit Forschenden aus den vorgestellten Projekten. Der DIE-BRIEF ist verfügbar unter einer CC Lizenz BY 4.0 auf www.die-bonn.de/institut/wir-ueber-uns/presse/die-brief.aspx