

# Inhalt

Abbildungen.....	7
1 Vorwort.....	9
2 Diversität in der öffentlichen Verwaltung .....	14
2.1 Ziele und Grundbegriffe in der politischen Diskussion .....	14
2.2 Daten zur Interkulturellen Öffnung der Verwaltung.....	17
2.3 Personal mit Migrationshintergrund in der Polizei.....	19
3 Stufen interkultureller Professionalität in der Polizei .....	22
4 Schwierigkeiten des Umgangs mit Fremdheit in der Polizei .....	27
5 Grundsatzfragen kultureller Diversität in der Polizei .....	31
5.1 Historischer Exkurs zum Diversitätsgedanken .....	31
5.1.1 Diversitätsverständnis.....	31
5.1.2 Diversitätsansatz und Anti-Diskriminierungs-Diskussion .....	32
5.1.3 Neuere subjektbezogene Diversitätsansätze .....	34
5.1.4 Subjektbezogenes Konzept von Kultur.....	36
5.2 Diversität als Ziel und Bedingung für Organisationshandeln .....	39
5.2.1 Externe und interne Argumente für mehr Diversität .....	39
5.2.2 Organisationen und ihr Umgang mit Diversität.....	42
5.2.3 Effektive und ineffektive Diversität .....	45
5.2.4 Formulierung einer realistischen Diversitätsstrategie.....	46
5.3 Diversität als besondere Herausforderung für die Polizei.....	47
5.3.1 Organisationskulturell bedingte Widerstände in der Polizei.....	47
5.3.2 Kulturelle Diversität als Fortbildungsthema in der Polizei.....	51
5.3.3 Entwicklung einer polizeispezifischen Diversitätsstrategie.....	52
6 Fortbildungsangebote zur kulturellen Diversität .....	60
6.1 Angebote für unterschiedliche Zielgruppen.....	60
6.1.1 Workshop „Arbeiten in multikulturellen Polizeiteams“ .....	60
6.1.2 Workshop „Umgang mit Diversität als Führungsaufgabe“ .....	67

6.1.3	Workshop „Vermittlung interkultureller Kompetenz“.....	77
6.2	Entwicklung besonderer Medien und Instrumente .....	89
6.2.1	Kurzfilme.....	89
6.2.2	Aufstellübung „Ein Roter bei den Grünen“.....	92
6.2.3	Diskussionsübung „Reaktionsmuster auf Fremdheit“ .....	93
7	Impulse zur Organisationsentwicklung.....	95
7.1	Voraussetzungen erfolgreicher Qualifizierungsmaßnahmen .....	95
7.2	Strategische und operative Empfehlungen.....	97
7.2.1	Überprüfung des Personalmarketings .....	98
7.2.2	„Interkulturelle Kompetenz“ und „Kulturfairness“ im Auswahlverfahren.....	98
7.2.3	Ausbau der interkulturellen Aus- und Fortbildung .....	99
7.2.4	Leitbild einer „diversitätsoffenen Organisationskultur“ .....	100
8	Evaluation (Autor: Jürgen Bärsch) .....	101
8.1	Ziele, Instrumente und Untersuchungsteilnehmende.....	101
8.2	Bewertung der Fortbildungsangebote: Qualität und Lernerfolge .....	103
8.2.1	Workshop „Interkulturelle Kompetenz in der Polizeiarbeit“ .....	107
8.2.2	Workshop „Zusammenarbeit in multikulturellen Teams“ .....	110
8.2.3	Workshop „Umgang mit Diversität als Führungsaufgabe“ .....	111
8.2.4	Workshop „Interkulturelle Kompetenz für Lehrende“ .....	112
8.3	Bewertung der Nachhaltigkeit von Lernerfolgen .....	115
8.4	Organisationswirkungen.....	118
9	Zur Verstetigung bzw. Nachhaltigkeit interkultureller Projekte.....	121
9.1	Konzeptionelle Vorüberlegungen.....	121
9.2	Dimensionen der Nachhaltigkeit in Weiterbildungsprojekten.....	121
9.3	Zum Verhältnis von Verstetigung und Nachhaltigkeit .....	122
9.4	Schlussfolgerungen.....	123
9.5	Maßnahmen zur Verstetigung.....	124
9.6	Nachhaltigkeitseffekte des XENOS-Projektes .....	124
10	Literatur .....	127
	Anhang: Projektdaten.....	131