

Fachforum 1

Migrationsgesellschaftliche Öffnungsprozesse in Regelsystemen fördern/fordern am Beispiel der öffentlichen Verwaltung

Ansprechpartnerin: Dr. Asli Topal-Cevahir



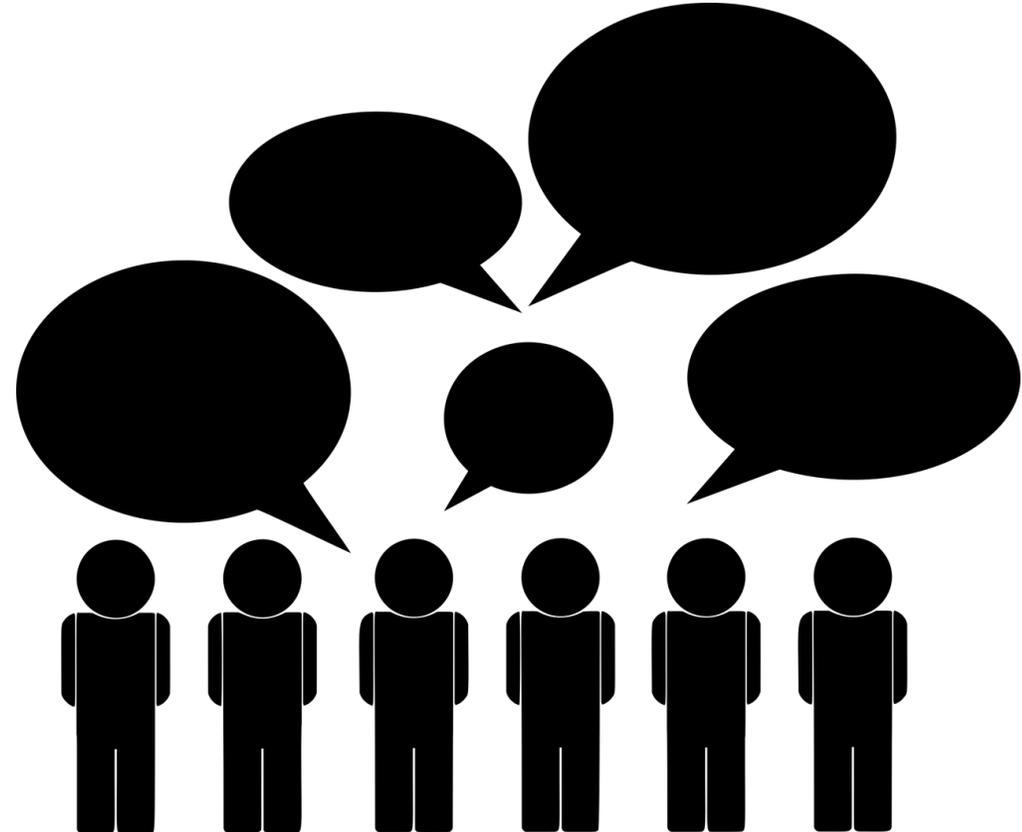
Programm

- 1.) Einführung
- 2.) Migrationsprofile in den Kommunen
- 3.) Vorstellung der Idee „Migrationsgesellschaftliche/
Interkulturelle Öffnung der Verwaltung“
- 4.) Talkrunde
- 5.) Abschluss: Ergebnissicherung, Feedback

1. Einführung

Heute sind hier...

- Ministerium MKJFGFI
- andere KI
- NGO
- MSO
- VerwaltungsmitarbeiterInnen
- Bildungsakteure
- weitere Akteure



1. Einführung

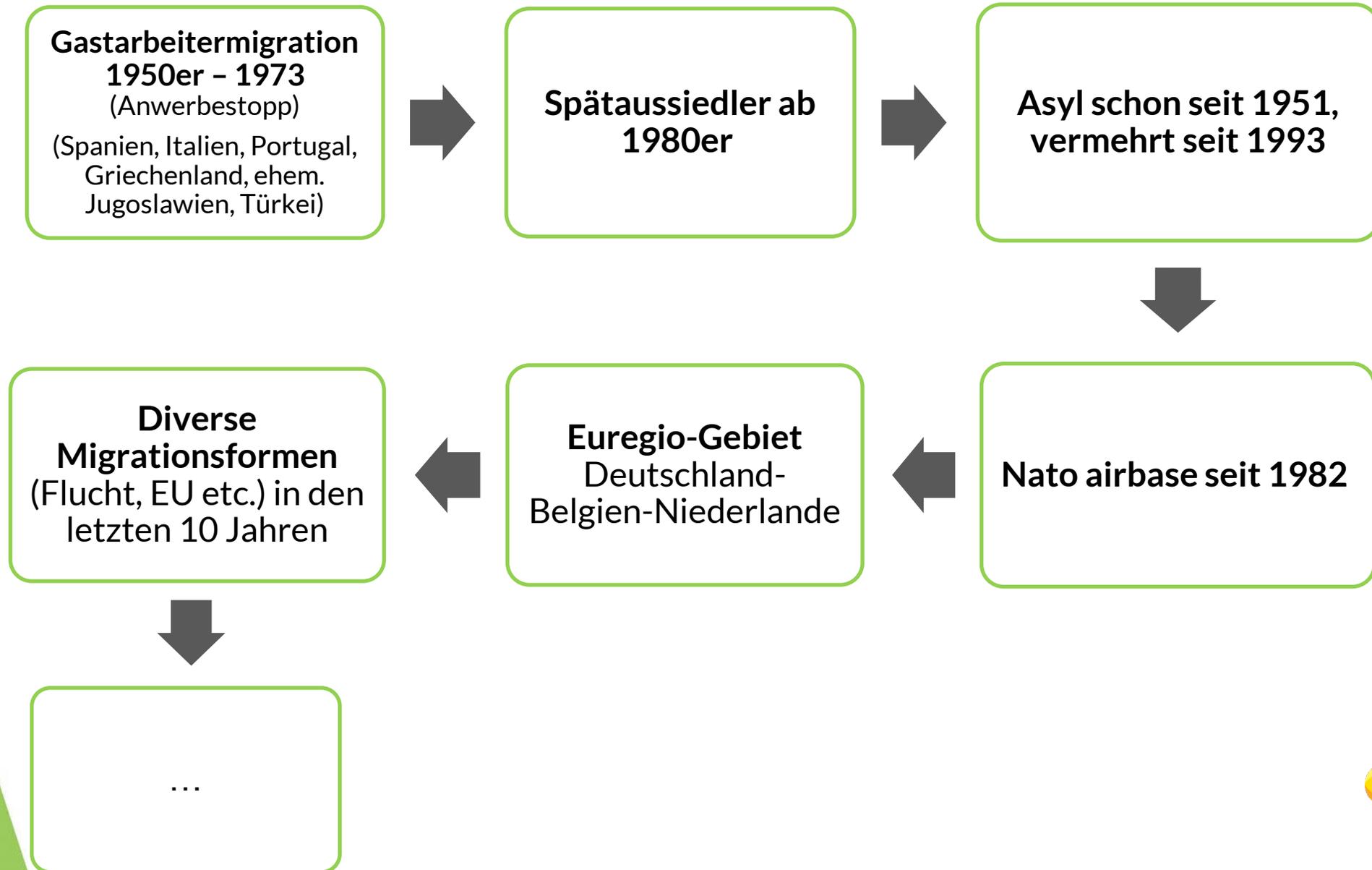
Wie entstehen multikulturelle Gesellschaftsstrukturen?



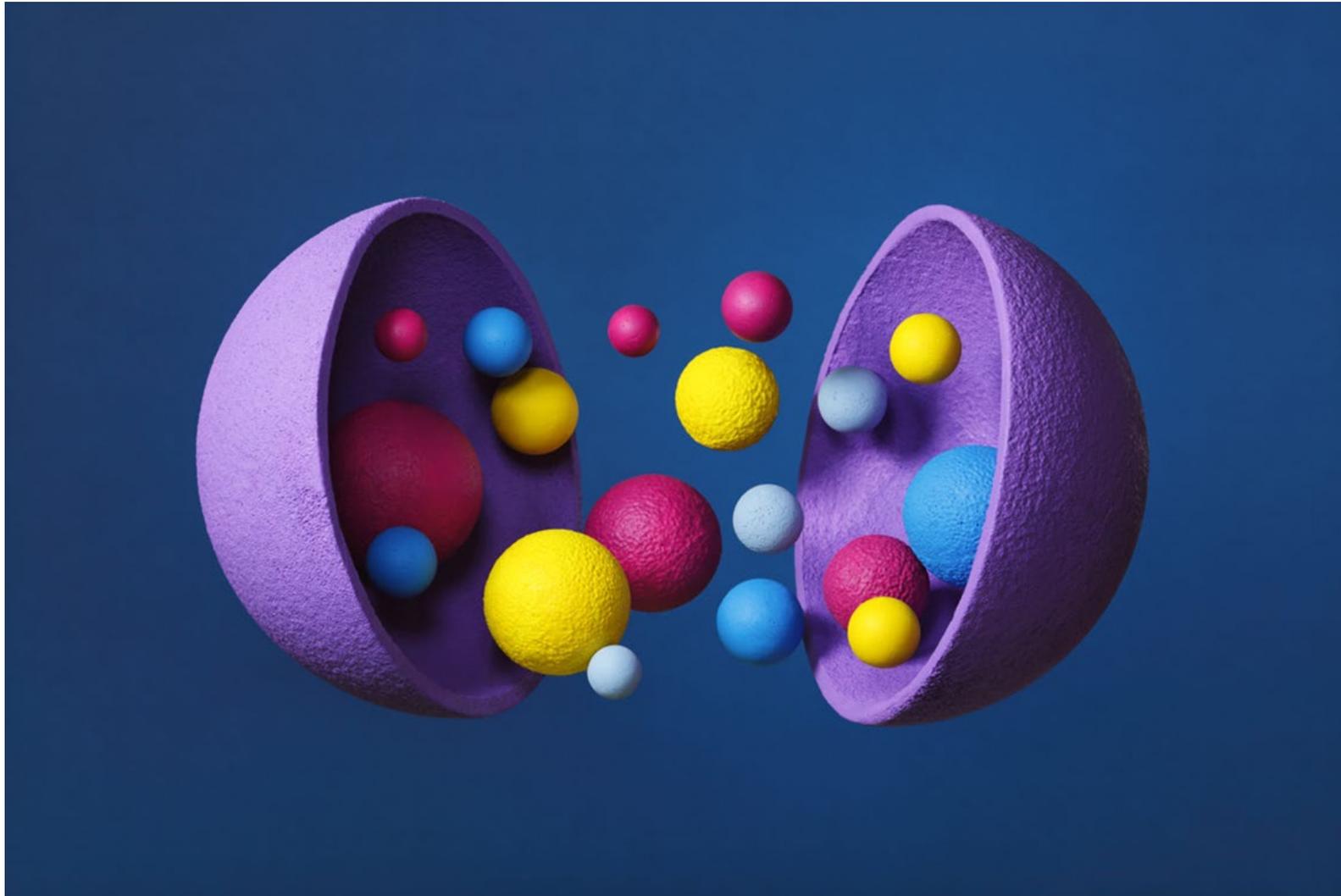
2. Aktuelle Migrationsprofile in den Kommunen?



2. Migrationsprofil Kreis Heinsberg (ab Mitte 20. Jh.)

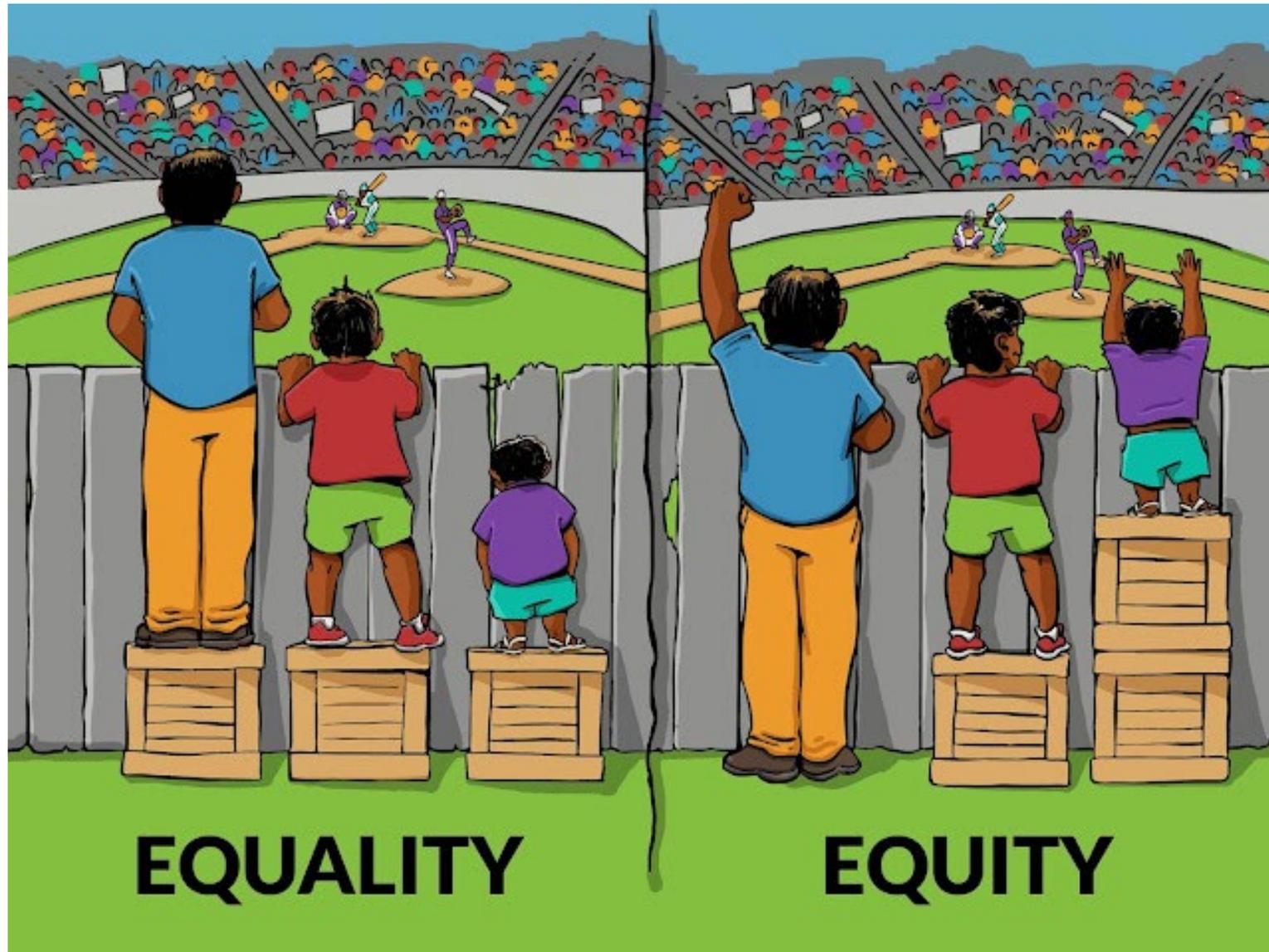


Vielfalt innerhalb einer Gesellschaft = Vielfalt in Organisationen



3. Vorstellung der Idee „Migrationsgesellschaftliche/ Interkulturelle Öffnung der Verwaltung)





Interaction Institute for Social Change, Artist: Angus Maguire, 2016

Auswertung – Karikatur / Angus Maguire

- Sich bewusst werden, in welcher privilegierten Situation man sich selbst befindet
- „manchmal muss man auch seine Kiste abgeben, damit alle gleichberechtigt sind“
- Nicht jeder Mensch hat die gleichen Voraussetzungen
- Um Teilhabe zu ermöglichen, muss man versuchen Angebote anzupassen
- Praktisches Beispiel: Leichte Sprache in der Verwaltung anwenden
- Ziel: Zielgruppenorientierte Sprechweise verwenden



Equality doesn't mean **Equity**

<https://community.atlassian.com/t5/Diversity-Inclusion-discussions/The-difference-between-Equality-amp-Equity-images/td-p/1133961>

3. Interkulturelle Öffnung

Unter Interkultureller Öffnung versteht man die bewusste Entscheidung von Organisationen, sich den Herausforderungen einer von Vielfalt geprägten Gesellschaft zu widmen. Zentraler Ansatz dabei ist, dass die kulturelle Vielfalt wahrgenommen, wertgeschätzt und als gesellschaftliche und wirtschaftliche Ressource gesehen und anerkannt wird. Es erfolgt die Übernahme von sozialer Verantwortung und die Verwirklichung einer gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Einwanderungsgeschichte.

3. Interkulturelle Öffnung (IKÖ)

Def.: Unter Interkultureller Öffnung wird eine Strategie der Organisationsentwicklung verstanden, die auf die kulturelle Vielfalt einer Gesellschaft angemessen reagieren soll. Betroffen sind Organisationen mit unterschiedlichen Aufgaben und Handlungsfeldern, die entsprechenden Strategien erstrecken sich auf Organisations- und Personalentwicklung sowie Maßnahmen zur Produkt- und Dienstleistungsentwicklung.

Ziel: Das Ziel der Interkulturellen Öffnung liegt darin, die Bedarfe einer möglichst breiten Nutzendenschaft zu berücksichtigen, zu respektieren und diesen gerecht zu werden.

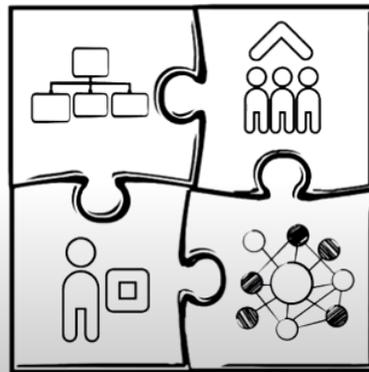


3. IKÖ Lernvideos



Suchen

Interkulturelle Öffnung



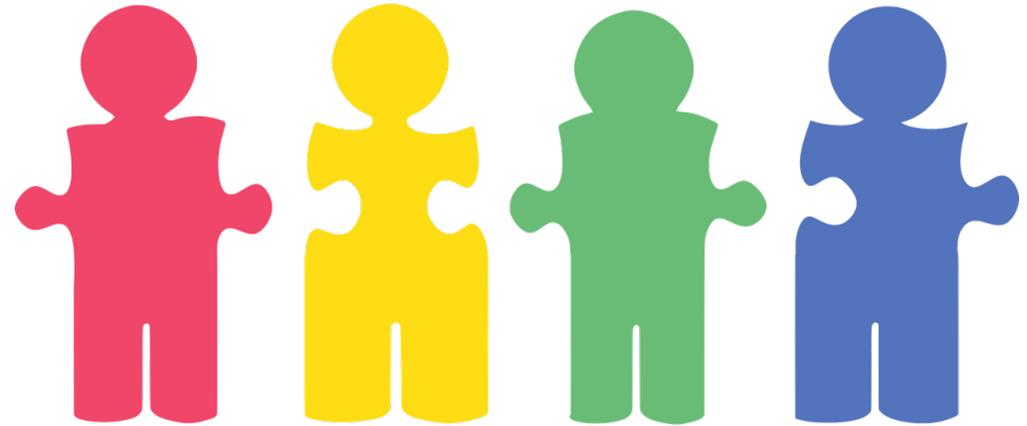
<https://www.youtube.com/watch?v=3pkW5xRvWHY>

Organisationsstrukturen, Personal, Angebot und Vernetzung.



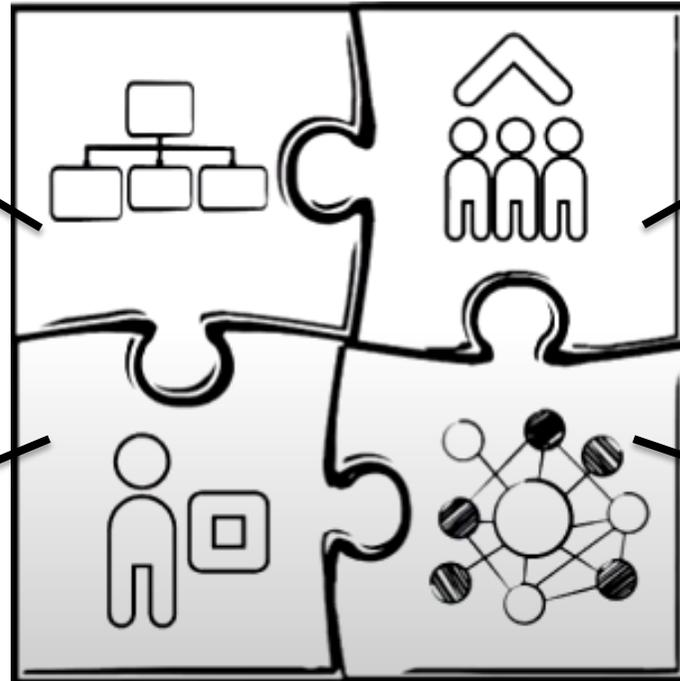
3. Kernziele

- **Diskriminierung entgegenwirken**
- **Barrieren abbauen**
- **Chancengerechtigkeit fördern**
- **Mehrsprachigkeit und Interkulturelle Kompetenzen aktiv für die eigene Organisation nutzen**
- **Optimierung der Verwaltungsstrukturen**



3. Säulen des IKÖ- Konzeptes

Organisations-
strukturen



Personal

Angebot

Vernetzung

3. Interkulturelle Öffnung bedeutet z.B.:

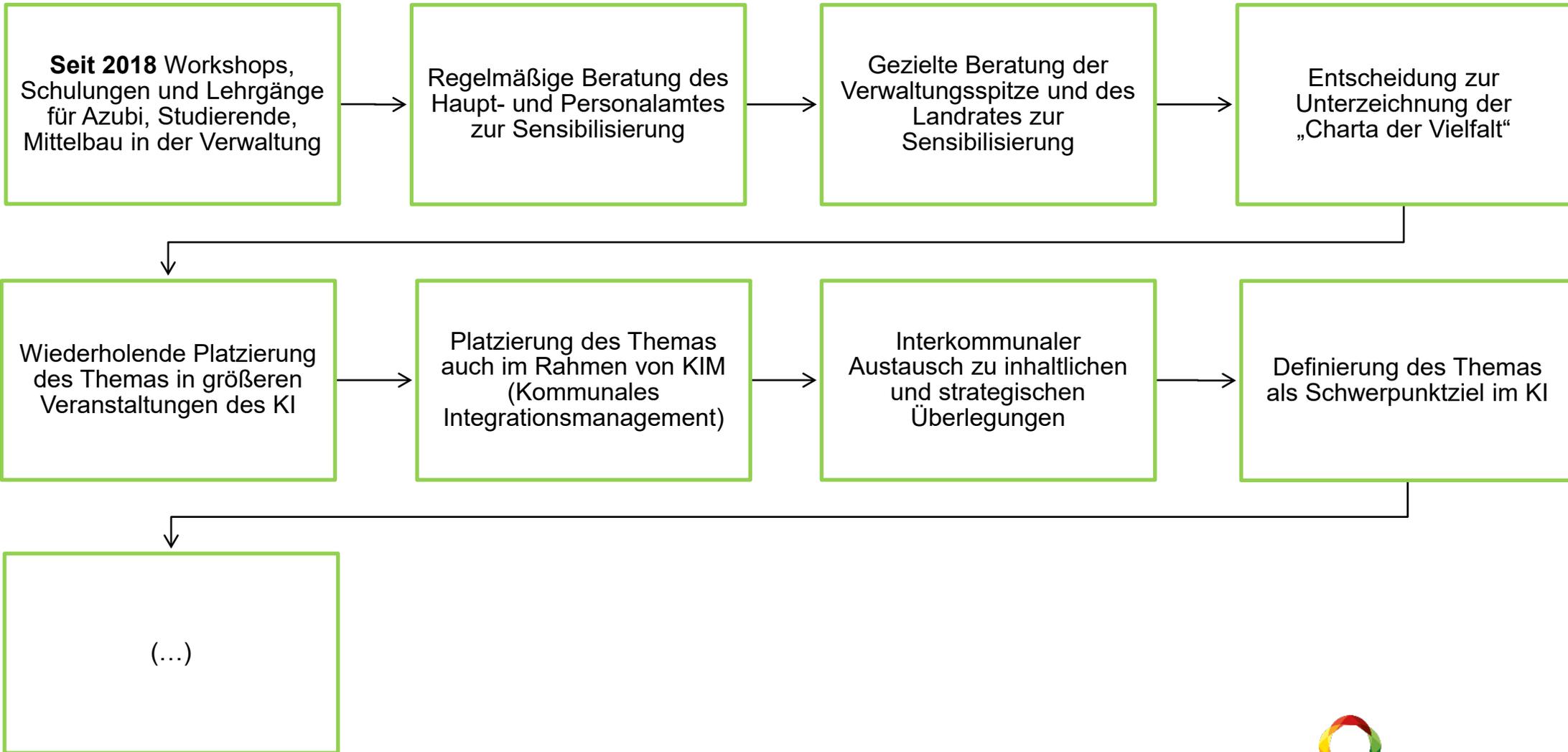
- **Vielfalt** einer Gesellschaft **wahrnehmen, wertschätzen**, als **Ressource** betrachten und anerkennen
- **Strukturen** und Abläufe in den Bereichen der **Personal-, Organisations- und Qualitätsentwicklung** so verändern, dass interkulturelle Öffnung als Stärke verstanden wird
- **Kompetenzen** und **Potenziale** von Menschen mit Einwanderungsgeschichte besser in den Blick nehmen
- **Chancengerechtigkeit** bei Einstellungsverfahren gewährleisten
- **Beschäftigte** mit Einwanderungsgeschichte angemessen **vertreten**
- Beschäftigte **interkulturell fortbilden**
- **Diskriminierungen** verhindern und **Vorurteile** abbauen

3. Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

▪ Wichtige Elemente in der Umsetzung

- Schaffung eines freundlichen Wartebereichs mit mehrsprachigen Schildern
- Mehrsprachige Raum- und Hausbeschilderungen
- Trainings in Interkultureller Kompetenzen, Sensibilisierung, Kommunikation
- PraktikantInnen mit Einwanderungsgeschichte
- Dolmetscherdienste/Sprachmittlerpool nutzen
- Piktogramme nutzen
- Anforderungsprofil "Interkulturelle Kompetenz" in Bewerbungen
- Zusatz in Stellenausschreibung: "*BewerberInnen mit Einwanderungsgeschichte/internationaler Familiengeschichte sind ausdrücklich erwünscht*"
- Mehrsprachige Homepage/digitaler Service
- Austausch von Azubis mit internationalen Partnerstädten
- Projekte mit internationalen Partnerstädten
- ...

3. Wie weit sind wir in der Kreisverwaltung?



4. Talkrunde Fachforum 1: Migrationsgesellschaftliche und Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

Gäste und Experten:

- Mohamed El Boujaddaini
- Antje Dinstühler
- Clarissa Fahrenholz-Böhlig
- ?



4. Talkrunde - Frage 1

Wozu das Ganze? Warum ist die Umsetzung eines solchen Konzeptes – die Realisierung solcher Öffnungsprozesse in der eigenen Organisation – wichtig und sogar notwendig?

- Vielfalt als Mehrwert
- Bereicherung bei klassischen Verwaltungsaufgaben
- Öffnungsprozesse als Chance betrachten
- Interkulturelle Ressourcen nutzen
- Teilhabe ermöglichen
- Sport als Förderung des Dialogs
- Wirtschaftlicher Mehrwert
- Abbau von Barrieren

4. Talkrunde - Frage 2

Wie sieht die Machbarkeit aus? Welche Aspekte sind in Verwaltungen einfacher umzusetzen und welche Prozessschritte brauchen mehr Zeit und Energie?

Was benötigt mehr Zeit?

- Verwaltungsprozesse
 - Überzeugungsarbeit leisten
 - Entscheidungen treffen
- ➔ auch abhängig von Haltung der Verwaltungsspitze / Entscheidungsträger

Was klappt gut?

- Akteure, die an der Basis arbeiten
- Netzwerkarbeit

4. Talkrunde - Frage 3

Welche Akteure sind in einem migrationsgesellschaftlichen Öffnungsprozess innerhalb der Verwaltung/Organisation wichtig?

- alle, die sich selbst beteiligen wollen
- KI
- Haupt- und Personalamt
- Verwaltungsspitze
- MSO/Netzwerkakteure
- Führungsebenen

4. Talkrunde - Frage 4

Auf welche Herausforderungen müssen die Hauptverantwortlichen sich einstellen und wie können diese bewältigt werden?

- **alle mitnehmen, keinen vergessen / jeden beteiligen**
- **alle Diskriminierungsformen mitbedenken**
- **Strategien aufstellen**
- **Gendergerechte und diskriminierungsfreie Sprache anwenden**

4. Zusammenfassung der Ergebnisse

- IKÖ ist ein langer und fortzuführender Prozess, eine Daueraufgabe.
- Migrationsgesellschaftliche Öffnung ist notwendig, damit Organisationen zukunftsfähig sein können.
- Interkulturell offene Organisationen und Verwaltungen spiegeln die gesellschaftliche Realität wider.
- Die Öffentliche Verwaltung muss als Vorbild fungieren. Der Kreis soll eine Role-Model Funktion gegenüber den kreisangehörigen Kommunen übernehmen.
- Positive Erfahrungen im Rahmen der IKÖ müssen von der Verwaltung weitergegeben werden an Unternehmen, Vereine etc.
- Der Kreis Heinsberg hat bislang erfolgreiche Schritte im IKÖ-Prozess realisiert, hauptverantwortlich ist das KI.
- Die kreisangehörigen Kommunen müssen im IKÖ-Prozess „mitgenommen werden“.
- In den nächsten Schritten sollen die Kommunen in migrationsgesellschaftlichen Öffnungsprozessen beraten und begleitet werden. Darüber hinaus auch weitere Organisationen im Kreis.

5. Abschluss : IKÖ-Paper

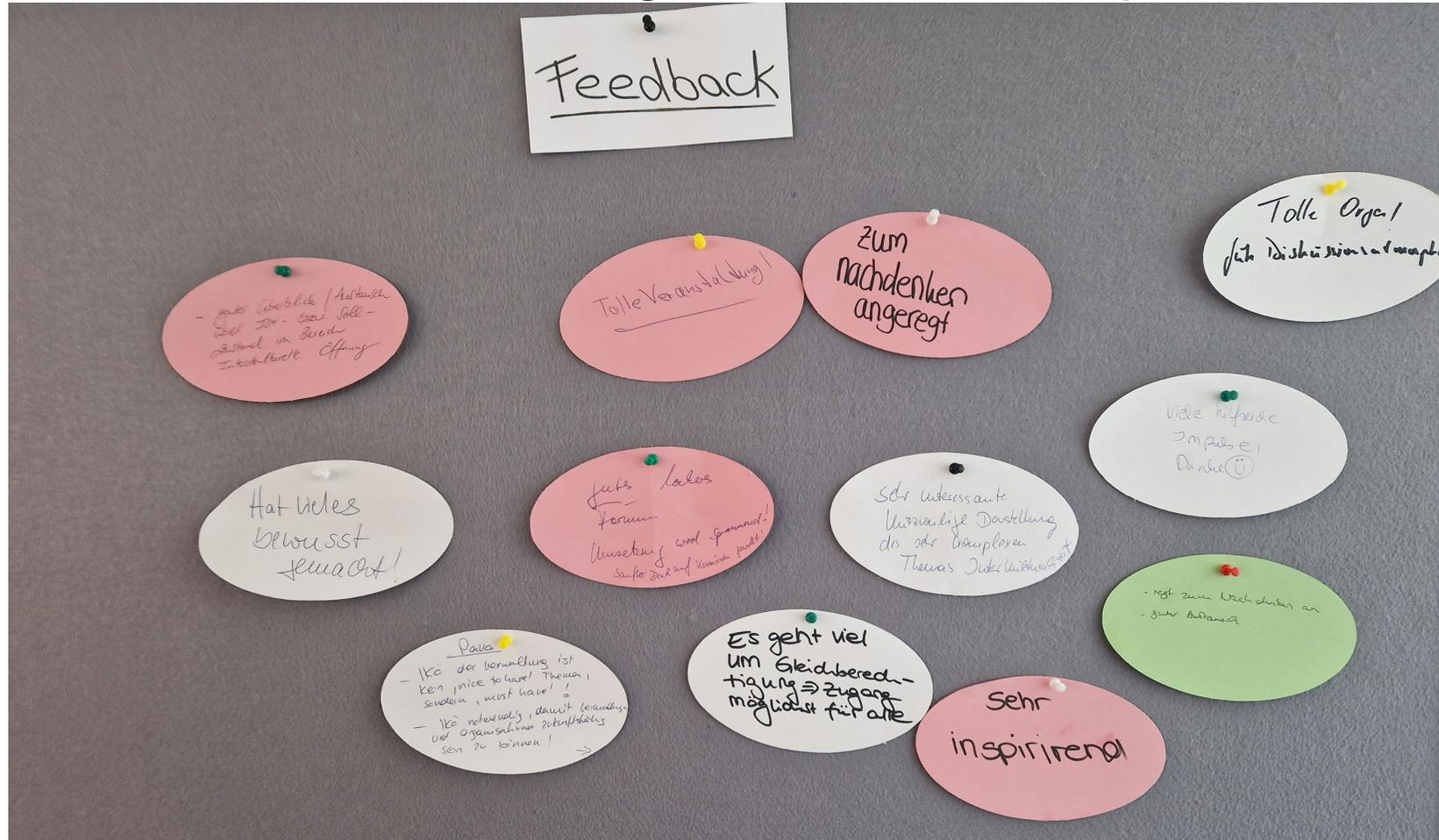
Idee:

Mit dem bereits vorhanden und vom KI entwickelten IKÖ-Konzept sollen die heute erarbeiteten Thesen und Ergebnisse aus Fachforum 1 gebündelt und in Form eines Thesenpapiers zusammengefasst werden. Dieses Papier wird der Kreisverwaltung und den Verwaltungen der kreisangehörigen Kommunen im Nachgang der Konferenz zur Verfügung gestellt.



5. Fazit – Abschluss Fachforum 1

Abschließende Feedbackmöglichkeit auf der Metaplan-Wand



Vielen Dank für die Mitarbeit!