

Bine ați venit Sima xe
повать
erdhët Welcome Bei
بیه راغلاست Karibuni
venuti! Isten hozta! Καλε
oo dhawwaada 欢迎 Bie
ยินดีต้อนรับ Harteliik w



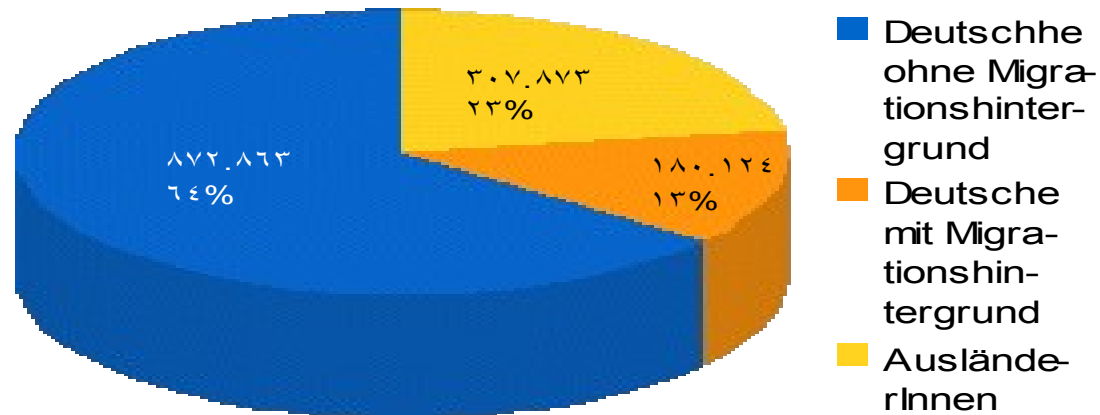
Landeshauptstadt
München
Sozialreferat
Stelle für
interkulturelle Arbeit

Interkulturelle Öffnung in München

Martha Doll
Leiterin der Stelle für
interkulturelle Arbeit
Landeshauptstadt München



Die Münchner Bevölkerung: 1,36 Mio Einwohner



Quelle: Statistisches Amt München – ZIMAS, Stand 31.12.2009



Interkulturelles Integrationskonzept I

Verständigung auf gemeinsamen Integrationsbegriff:

längerfristiger Prozess mit dem Ziel Chancengleichheit
und gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen

Verantwortung liegt auf beiden Seiten -
Aufnahmegesellschaft wie MigrantInnen

eine Aufgabe der gesamten Stadtgesellschaft

Interkulturelles Integrationskonzept II

11 Grundsätze der Integrationspolitik, z.B.

Grundsatz 1: Freiheitlich demokratische Grundordnung
als Basis

Grundsatz 4: Sprachkompetenzen als Schlüsselressource

Grundsatz 6: Interkulturelle Orientierung und Öffnung von
Institutionen als Voraussetzung

Verbindlichkeit

gemeinsame strategische Ausrichtung und Auftrag an die
Stadtverwaltung, das Konzept umzusetzen

Interkulturelles Integrationskonzept III

verbindlicher Rahmen für städtisches Handeln

Integrationskonzept gibt interkultureller Öffnung
zusätzlichen Schub

Integrationspolitik ist kommunale Querschnittsaufgabe,
von der alle städtischen Handlungsfelder betroffen sind

Verantwortung liegt bei den Referaten

Dialog mit Akteuren außerhalb der Verwaltung



Stelle für interkulturelle Arbeit

Umsetzung des Integrationskonzeptes stadtwweit begleiten,
koordinieren, aktiv unterstützen.

Federführung für:

Interkulturelle Orientierung und Öffnung der
Stadtverwaltung

Ziele und Indikatorenentwicklung für Integration

Integrationsberichterstattung

Handlungsfelder

Interkulturelle Öffnung

Ausbildung und
Arbeitsmarkt

Förderung gesell-
schaftlicher Teilhabe

Sprachförderung

Bildung

Abbau von Diskriminierung

Definition interkult. Orientierung und Öffnung:

Interkulturelle Orientierung

Anerkennung,
Wertschätzung, Offenheit
und Gleichbehandlung
aller Menschen als
Leitlinie für eine
Organisation und die in
ihr arbeitenden
Menschen.

Interkulturelle Öffnung

Handelnde Umsetzung der
interkulturellen
Orientierung. Kritische
Analyse der bestehenden
Strukturen und
Veränderung der
Strukturen.

Ziel der interkulturellen Öffnung

Gleichberechtigter Zugang ALLER zu den kommunalen Diensten und Angeboten sowie im Verwaltungsvollzug (z.B. soziale Dienste, Gesundheitsangebote, Bildungseinrichtungen, aber auch Leistungs- oder Eingriffsverwaltung)

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befähigen und unterstützen, bei interkulturellen Herausforderungen im Arbeitsalltag souverän zu agieren.

Strategie der Interkulturellen Öffnung :

Veränderung der Strukturen

Interkulturelle Öffnung bedeutet Veränderung der Strukturen durch Organisationsentwicklung, Qualitätsentwicklung, Personalentwicklung.

Nutzen der Instrumente des Neuen Steuerungsmodells

Integrationskonzept als Teil der städtischen Steuerungsstrategie verankern (Ziele, Controlling, Indikatoren)

Verbindlichkeit

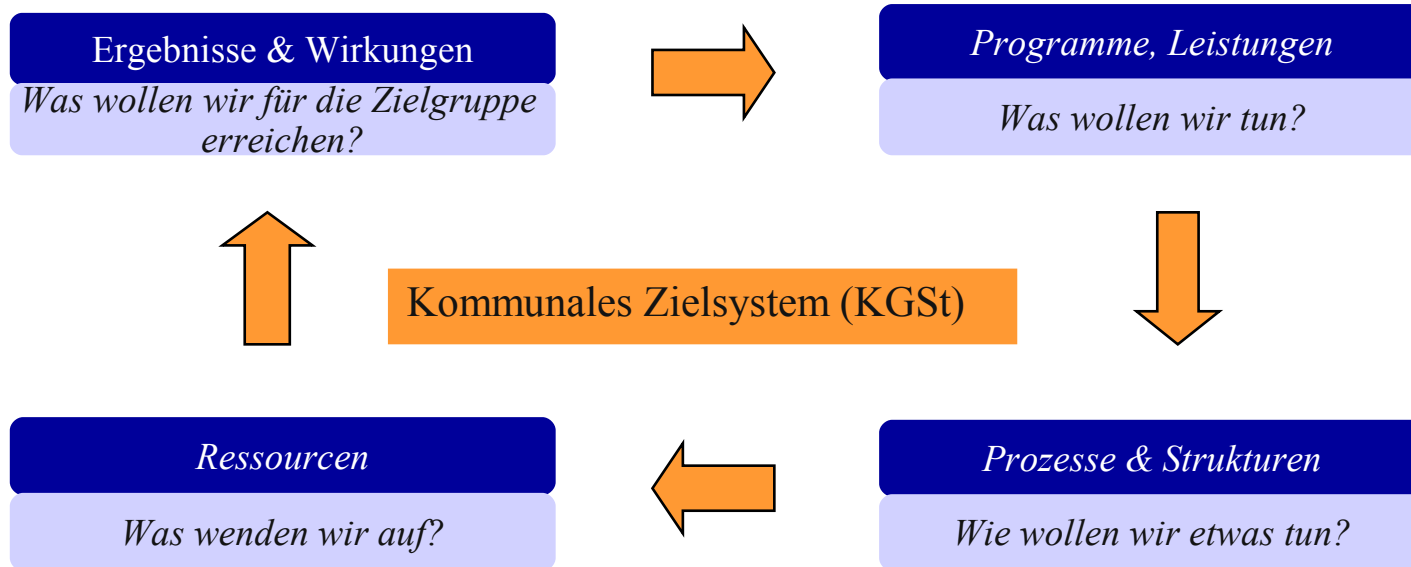
Verbindlichkeit herstellen in einem Top-down-Prozess (gemeinsame Workshops auf oberster Leitungsebene, Festlegung von Prioritäten und Jahreszielen)

Prozess der Interkulturellen Öffnung

Abb. III.1: Der Prozess der Interkulturellen Orientierung und Öffnung in der Stadtverwaltung



Wirkung mit Ressourceneinsatz verknüpfen



Quelle: Heinz, Rainer (2000): Kommunales Management

Beispiel: Ausländerbehörde I

Beratung und Information serviceorientiert:

Servicepoints im Wartebereich, Telefonauskunftszentrale, fremdsprachige Formulare und Infoblätter, festangestellte DolmetscherInnen, laufend gepflegtes Internetangebot, e-mail-Auskunftsbüro mit garantierter Rückmeldung innerhalb eines Tages

Sanierung der Räumlichkeiten:

Vereinfachtes Kundenleitsystem vereinfacht, übersichtlichere Aufrufanlagen, Erneuerung des Mobiliars in den Wartebereichen wie in den Sachbearbeiterzimmern

Personalentwicklung:

Fortbildung interkulturelle Verständigung für alle MitarbeiterInnen

Beispiel: Ausländerbehörde II

„WIR“-Katalog:

Verhaltenskodex, beinhaltet insbesondere einen verbindlichen und von persönlichem Respekt geprägten Umgang im Miteinander und gegenüber unseren Kundinnen und Kunden

Zusammenarbeit mit NGO's:

Ausländerbeirat, Frauenhilfeorganisationen, Flüchtlingshilfe, Migrationserstberatung etc.

Wege aus der Illegalität:

anonymen Erstberatung der Ausländerbehörde München auf oberer Führungsebene bei einem illegalen Aufenthalt mit dem Ziel einen gangbaren Weg aus der Illegalität verbindlich aufzuzeigen

Beispiel: Sozialreferat

Fortbildung interkulturelle Verständigung für alle ca. 1850
MitarbeiterInnen der Sozialbürgerhäuser

Verbindlicher Einsatz von DolmetscherInnen und SprachmittlerInnen

Ausbildung von 8 MitarbeiterInnen zu interkulturellen TrainerInnen

Interkulturelle Öffnung der Familienzentren und
Familienbildungsstätten

Interkulturelle Öffnung der Altenhilfe

Interkulturelle Öffnung Bewohnertreffs im Sozialwohnungsbereich

Beispiel: Nachwuchsgewinnung

Breite Ansprache von Jugendlichen mit MH über
Migrantennetzwerke, Flyer, Kinospots, Veranstaltungen, neues
Ausbildungsmarketing, neue Arbeitgebermarke (Botschaft: Vielfalt)

Veränderung des Auswahlverfahrens seit 2005: Schwächen in der
Sprachkompetenz können durch andere Kompetenzen ausgeglichen
werden

Bachelor-Studiengang Public Management ermöglicht Zugang zu
geh. Dienst für Nicht-EU-Angehörige

Steigerung des Anteils von Azubis mit MH von 11,6% in 2005 auf
19% in 2008, in einzelnen Bereichen 40%

Weitere Beispiele

Fortbildung für 500 Rettungssanitäter und 150 Zugführer der Berufsfeuerwehr

Interkulturelle Öffnung im Sport (Sportintegrationspreis, Projekt “Sportassistentin interkulturell” und “Interkulturelle Öffnung von Sportvereinen”)

“Münchener Förderformel” im KITA-Bereich

Interkulturelle Öffnung der Friedhofsverwaltung

Interkulturelle Kompetenz im Personalwesen
(Personalauswahlverfahren, Assessments)

und vieles mehr

Einbettung in Münchner Integrationspolitik

Prinzip der sozialräumliche Mischung, um Segregation zu verhindern

Ausgewogene Sozial- und Wirtschaftspolitik

Vielzahl von Maßnahmen in den Referaten

Gezielte Förderung von Diensten und Projekten: z.B.
Migrationssozialdienste, MO, Selbsthilfeprojekte, MBQ,
Flüchtlingshilfeprojekte

Erfolgsfaktoren

Politischer Wille (kommunal wie landes- und bundesweit)

Verpflichtende Grundlage durch Interkulturelles Integrationskonzept und ersten Integrationsbericht

Personen in den Referaten, im Stadtrat und in der Gesellschaft, die sich besonders für das Thema einsetzen und Zugang zu Informationen und zu Entscheidungsprozessen haben

Personelle und finanzielle Ressourcen

Gute Netzwerke, gute Kenntnisse der Verwaltung

Herausforderungen:

Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund an den Prozessen der Interkulturellen Öffnung

Nachhaltigkeit der Veränderung

Haushaltslage der Kommune

Notwendige Veränderung der Strukturen nicht allein durch interkulturelle Öffnung möglich (Beispiel: Bildungssystem)

Vielfalt der Bereiche, in denen Handlungsbedarf besteht