

Thüringer Zentrum für Interkulturelle Öffnung

thueringer-zentrum-ikoe.de

[Video](#) zum Webtalk „Verwaltungen neu denken“ vom 15.9.2020.



PRESSEMITTEILUNG

Verwaltung neu gedacht

Dass vor allem die östlichen Bundesländer gelernt haben, mit Krisen umzugehen, zeigte eindrucksvoll der umfangreiche Austausch beim Webtalk zu Veränderungsprozessen in öffentlichen Verwaltungseinrichtungen, veranstaltet vom Thüringer Zentrum für Interkulturelle Öffnung sowie dem IQ Landesnetzwerk Thüringen. Über 56 Teilnehmende hatten sich für die Online-Veranstaltung „Verwaltung neu denken“ am 15. September 2020 angemeldet. Im Rahmen dieser Abschlussveranstaltung der 21. Interkulturellen Sommerakademie (Uni Jena) wurden drei Einrichtungen eingeladen, um über ihre Erfahrungen und Strategien auf dem Weg zu interkulturellen Öffnungsprozessen aus der Praxis zu berichten und anschließend Frage und Antwort zu stehen. Denn dass dieses Thema gerade in vielen Köpfen präsent ist, zeigte die rege und überregionale Teilnahme – eine Teilnehmerin hatte sich sogar aus Japan zugeschaltet.



Anreiz für die Veranstaltung bildete ursprünglich laut Julia Brade (Thüringer Zentrum für Interkulturelle Öffnung) der Umstand, dass sich bei der Recherche nach gelungenen Beispielen für interkulturelle Öffnung nur wenige veröffentlichte Beispiele aus den neuen Bundesländern finden ließen. Um das zu ändern, wurde der Webtalk zum Thema ins Leben gerufen, bei dem an speziellen Erfahrungsberichten gezeigt wurde, wie dieser Öffnungsprozess in der Praxis aussehen kann. Die heutige Veranstaltung diente als Premiere, der zukünftig noch weitere Formate dieser Art folgen sollen.

Kompetenzen langfristig stärken im Kreis Oberhavel

Den Auftakt machte Tim Weimer, Leiter vom Jobcenter Oberhavel. Den Impuls für den Prozess der interkulturellen Öffnung bei einer Einrichtung von 250 Mitarbeitenden gab nach eigenen Aussagen die politische Lage im Jahr 2015 und die damit verbundene Frage: Wie kann man die Arbeit gestalten mit veränderten Rahmenbedingungen. Denn am Anfang steht der Arbeitsauftrag, alle Hilfesuchenden optimal unterstützen zu können, unabhängig von Hintergrund oder Lebensumständen. Dafür holte er sich u.a. Patricia Redzewsky (IQ Netzwerk Brandenburg) als externe Prozessbegleiterin hinzu. Gemeinsam entwickelten sie Strategien und Umsetzungsmöglichkeiten, um möglichst alle Mitarbeitenden in den Prozess mit einzubeziehen. Als erster Schritt wurde dafür eine Umfrage unter allen Mitarbeitenden durchgeführt, in der die verschiedenen Bedarfe und dafür benötigte Ressourcen ermittelt wurden. Nachhaltigkeit bildete dabei einen wichtigen Fokus, damit der Öffnungsprozess verstetigt werden kann. Dazu wurde vor allem mit einem systemischen Ansatz gearbeitet, der vorrangig empoweren soll, Fragen stellt und hilft, aus eigenen Impulsen Lösungen zu finden. Die dadurch erfahrene Selbstwirksamkeit sorgt dafür, dass Mitarbeitende sich animiert fühlen, sich in den

Prozess mit einzubinden, weil sie bemerken, dass sie auch etwas bewirken und Verantwortung übernehmen können. Mittlerweile sind schon Früchte dieser Arbeit sichtbar: Es haben sich verschiedene Arbeitsgruppen gebildet, die sich sogar unabhängig treffen. Regelmäßig erscheint zudem ein interner Newsletter, der über die Aktivitäten der Projektgruppen berichtet. Es ist gelungen, die interkulturellen Öffnungsprozesse in den Arbeitsalltag zu implementieren – sogar so weit, dass sich die externe Beratung mehr und mehr zurücknehmen kann.

Transfer des Diversitätsgedankens in Ostprignitz-Ruppin

Einen leicht abgewandelten Weg wählte Andreas Liedtke, Leiter des Amtes für Familien und Soziales in Ostprignitz-Ruppin. Am Anfang stand für ihn eine Leitbildentwicklung durch mehrere Workshop-Phasen an denen die Mitarbeitenden beteiligt waren. Als externe Prozessbegleitung holte er sich Ewa Niedbala vom Bildungsteam Berlin-Brandenburg mit ins Boot. Er betonte, dass er sich nach langem Überlegen für eine freiwillige Teilnahme der Mitarbeitenden an Trainingsmaßnahmen entschieden habe, weil es primär nicht darum ginge, alle Mitarbeitenden von einer Idee zu überzeugen. Aus seiner Erfahrung hat vor allem die Qualität des Bildungsteams – also die hohe Qualität der Schulungen – automatisch über die Zeit dazu geführt, auch zunächst Skeptische zu überzeugen. Durch attraktive und informative Angebote ist es gelungen, dass die Mitarbeitenden mittlerweile darauf vertrauen können, dass ihre Meinung wichtig und gefragt ist. Das war der Schlüssel für echte Partizipation. Auch hier haben sich mittlerweile verschiedene interdisziplinäre Arbeitsgruppen gebildet, die eine Verzahnung der Kompetenzbereiche ermöglicht haben. Unabdingbar sei für Liedtke, dass ein Leitbild auch gelebt werde, daher sei es wichtig, dass es auch von den Mitarbeitenden selbst erarbeitet wird.

Vielfaltsorientierte Organisationsentwicklung im Landkreis Rostock

Erst am Anfang dieses Prozesses steht der Landkreis Rostock. Vertreter der Kreisverwaltung Roman Stieler setzt den Fokus vor allem auf interkulturelle Kompetenzentwicklung. Als externe Prozessberaterin steht ihm dabei Katja Striegler (IQ Landesnetzwerk Mecklenburg-Vorpommern) zur Seite. Zusammen haben sie zunächst geschaut, an welchen Stellen es noch Zugangsbarrieren gibt und wie diese abgebaut werden können. Dafür haben sie einen multidimensionalen Arbeitsansatz gewählt, um auf mehreren Ebenen arbeiten zu können. Am Ende des Prozesses steht der Wunsch von Diversity als gelebten Alltag, der an die Bürger und Bürgerinnen weitergegeben werden kann. In Mecklenburg-Vorpommern sind sie mit diesem Ziel absolute Vorreiter.

„Wir stehen im Startblock und warten nur auf den offiziellen Startschuss vom Landrat“, so fasste Striegler den aktuellen Stand zusammen. Damit sie die erste Kommune in Mecklenburg-Vorpommern, der es gelingt, sich so aufzustellen. Sie hoffen damit, als Vorbild auch andere zu motivieren.

Der zweistündige Webtalk bot eine außergewöhnliche Gelegenheit, sowohl für die Einrichtungen, als auch für die Teilnehmenden, sich über Erfahrungen auf dem Weg zur Interkulturellen Öffnung auszutauschen und sich gegenseitig über überraschende Hürden zu informieren oder einfach über gemachte Erfahrungswerte. In der Umsetzung konnten auch viele Parallelen festgestellt werden. So war allen drei Einrichtungen die Transparenz der Prozesse sehr wichtig. Zudem sollen sowohl Mitarbeitende als auch Kunden und Kundinnen mit in den Prozess einbezogen werden. Auch Sprache spielte eine große Rolle. So ist die Einführung „Einfacher Sprache“ sowie die Möglichkeit vermehrter Übersetzung bei allen auf Einigkeit gestoßen. Auch die Möglichkeit der Sichtbarmachung, ob in der Öffentlichkeit oder über interne Newsletter, fand großen Anklang und damit natürlich auch die Netzwerkarbeit.

Generell bietet diese Form des Webtalks eine wunderbare Möglichkeit des Austauschs und vielleicht sogar der Motivation für andere Einrichtungen oder Unternehmen, um sich in die Startlöcher für den interkulturellen Öffnungsprozess zu begeben.

Thüringer Zentrum für Interkulturelle Öffnung

Im Thüringer Integrationskonzept im Juni 2018 beschlossen und am 1. November 2018 in Trägerschaft von interculture.de gegründet ist das Thüringer Zentrum für Interkulturelle Öffnung zentraler Ansprechpartner für interkulturelle Prozessbegleitung insbesondere in Thüringer Verwaltungseinrichtungen. Es versteht sich zudem als Dienstleister für Akteure und Akteurinnen im interkulturellen Wirkungsfeld.

Website: thueringer-zentrum-ikoe.de

In Trägerschaft von:

interculture.de
Jena · Berlin · Hamburg

Gefördert von:

Freistaat  Thüringen
Ministerium für Migration, Justiz und Verbraucherschutz

Unterstützt von:

Freistaat  Thüringen
Beauftragte für Integration, Migration und Flüchtlinge