

## XENOS Projekte `Option – Kultur´ und IKIP

Vortragende:

Sabine Fischer, Kreis Recklinghausen, Projektleitung „Option Kultur“ verantwortlich für Integrationsprojekte und im Kommunalen Integrationszentrum des Kreis tätig

Dr. Hans Uske, Rhein-Ruhr-Institut (RISP) für Sozialforschung und Politikberatung e.V./ Leiter der FG Prolog

Alexander Scheitza, Fachhochschule Köln mit Forschungsschwerpunkt Interkulturelle Kompetenz, Projektleitung „IKIP“

Verstetigung und Transfer – wie geht das?/ Wie gelingt die Umsetzung der titelgebenden Verstetigung/Transferstrategie „Veränderungen in Organisationen erreichen“?

Welche Erfolgs- und Misserfolgskriterien gibt es?

Was können andere aus meinen Erfahrungen lernen, was ist übertragbar?

Es gibt nicht den einzig richtigen Weg! –

- Einbindung der Führungsebene
- Aufbau eines „Agenten“-Netzwerks
- Fortbildung von Multiplikatoren
- Interkulturalität als Querschnittsthema verankern
- Verknüpfung von Personal- und Organisationsentwicklung
- Schüren von Neidgefühl bzw. von der Angst, von einer Entwicklung abgehängt zu werden (Das ist jetzt etwas spitz formuliert. Was ich meine ist z.B. so etwas: „Die Polizei in Bayern / die Stadt Essen macht das schon seit einiger Zeit und seitdem ist das Problem XY deutlich zurückgegangen.“)

Das Projekt Option-Kultur richtet sich an 11 unterschiedliche Verwaltungen und wurde mit unterschiedlichen Schwerpunkten auf die jeweilige Situation in den Städten bezogen und angepasst.

Beispiel: Haltern am See – Herten

## Verstetigung bei unterschiedlichen Strukturen

Da die elf Verwaltungen unterschiedlich weit auf dem Weg der interkulturellen Öffnung sind, wurden Einzelgespräche mit jeder Stadt geführt. Es wurde keine umfassende allgemeine Strategie eingesetzt, die einzelne Aktivitäten bündelt. Vielmehr werden einzelne Schwerpunkte in den Städten über Option – Kultur aufgezeigt, umgesetzt oder aufgebaut und gebündelt und über den Austausch von Best Practice den anderen Städten bzw. Fachbereichen zugänglich gemacht. Am Ende der Projektlaufzeit ist ein bunter Strauß verschiedener Aktivitäten entstanden, die dokumentiert und in den unterschiedlichen Strukturen verstetigt bzw. innerhalb des Kreises transferiert werden..

Die Basis für eine ganzheitliche also kreisweite interkulturelle Öffnung konnte über viele kleine Stellschrauben geschaffen und in Teilbereichen deutliche Schritte in diese Richtung gegangen werden. Dies muss aber noch weiter vorangebracht werden. Besonders „offen/interessiert“ zeigten sich die Verwaltungen, die das Thema bereits auf ihrer Agenda hatten, bei denen aber noch keine Umsetzung stattgefunden hatte.

Das Thema Vielfalt konnte über Führungskräfte (von oben) und häufig über einzelne MitarbeiterInnen/Fachbereiche (von unten) angestoßen werden. Allein über die Ebene der Führungskräfte ohne persönliche Kontakte (Netzwerk) sowie ein über die Zeit gewachsenes Vertrauensverhältnis und ohne das ein persönlicher Nutzen von MitarbeiterInnen unterer und oberer Ebene empfunden wird, ist ein solcher Prozess mit elf Verwaltungen nicht möglich.

Hierbei unterstützen:

- gezielte Vernetzung mit einzelnen Ansprechpartnern – nicht nur aber auch Führung/ Integrationsräte, Migrant\*innenorganisationen als Motor, die jeweiligen Beauftragten für....
- Mittel: Fachvorträge, Schulungsangebote, Informationsveranstaltungen, Interviews, Arbeitskreise.
- neben dem klassischen Bereich Soziales/ Jobcenter erkannten im Laufe der Zeit auch der Personalbereich und andere Fachbereiche Möglichkeiten der Anknüpfung
- Informationen an alle – Auftakt zu Beginn des Projektes – Zwischenstand zur Umsetzung und Zukunftswerkstätten, um bestimmte Handlungsfelder/ Themen zu identifizieren und das weitere Vorgehen abzustimmen. Info-Stände in den elf Verwaltungen, Newsletter, Flyer, offene Veranstaltungen und persönliche Ansprache

Hürden:

- die Wahrnehmung der MitarbeiterInnen – „wir behandeln alle gleich und es bestehen keine Probleme mit Menschen mit Migrationshintergrund“
- Freistellung von MitarbeiterInnen für Schulungen stellt teilweise ein großes Problem dar
- Haushaltslage – wenige Ausbildungsplätze, Streichung nicht beanspruchter Mittel im Fortbildungsbudget

Vorsichtige Annäherung über Schulungen interkultureller Kompetenz, Thema Sicherheit – Einstieg 2012, Konfliktmanagement in interkulturellen Überschneidungssituati-

onen - Zusammenarbeit zwischen Kunden und Mitarbeitern an gezielten Punkten erleichtern, indem Infos anders aufbereitet werden. Auch hier spielen einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Gleichstellung, BCA, Abteilungsleiter, Personalbereich u.w.) eine entscheidende Rolle als Motor und Multiplikator. Mit ihrer Hilfe konnten Schulungen angeboten werden, die eine positivere Resonanz haben.

Im Rahmen der Verstetigung ist für Option – Kultur wichtig, dass wir mit dem vorhandenen Studieninstitut für Verwaltungsberufe die Schulungen durchführen. Einerseits ist es den MitarbeiterInnen bekannt und wird akzeptiert (eher als ein anderer Träger) und andererseits können darüber auch die laufenden Fortbildungen so verändert werden, dass sie interkulturelle Schulungsinhalte dauerhaft enthalten.

Die Zusammensetzung des Projektverbundes (Kreis RE, Stadt RE, Bildungszentrum des Handels und Rhein-Ruhr Institut an der Uni Duisburg-Essen) ist auch ein Erfolgsfaktor bei der Umsetzung, weil die beiden Verwaltungen den Prozess von innen her anregen können und mit der Betrachtung von außen durch die beiden anderen Partner ein anderer Blick gewährleistet ist. Dies ist ebenfalls eine günstige Ausgangslage für die unterschiedlichen Transferleistungen. Der Transfer innerhalb des Kreises zwischen den elf Verwaltungen wird über die Einrichtung des neuen Kommunalen Integrationszentrums Kreis Recklinghausen fortgeführt und auch die Nachhaltigkeit der angestoßenen Prozesse sichergestellt.

Der Transfer nach außen wird vorbereitet und durch verschiedene Produkte u.a. mit der Kooperationsinitiative öffentliche Verwaltung öffentlich gemacht.