



Ansätze zur interkulturellen Kompetenz in Verwaltungen

Offen für fremde Kulturen

Zuwanderung stellt Verwaltungen vor die Aufgabe, sich auf Menschen ausländischer Herkunft einzustellen. Das Konzept der interkulturellen Öffnung, das Mohammad Heidari vom DGB-Bildungswerk erläutert, soll dafür Anhaltspunkte liefern.

Interkulturelle Öffnung ist ein Veränderungsprozess für und mit Menschen in Behörden, Verwaltungen, Organisationen und Betrieben. Im Verlauf dieses Prozesses sollen sich Angebote, Leistungen sowie Personalstruktur dieser Einrichtungen für eine produktive und faire Nutzung von interethnisch sowie interkulturell relevanter Verschiedenheit öffnen.

In Bezug auf die Verwaltung lautet die Definition des Sozialministeriums in Nordrhein-Westfalen: „Interkulturelle Öffnung ist ein Konzept, das Verwaltung in die Lage versetzen soll, ihre Angebote und Leistungen an eine durch Einwanderung verän-

derte soziale Umwelt anzupassen. Im Kern geht es um die Fähigkeiten von Institutionen und ihren Mitarbeitern, erfolgreich mit Personen zu kommunizieren, deren Lebenswelt durch Migrationserfahrung geprägt ist.“

Diese Definition setzt beim Personal und bei der Organisation an. Hinzu kommt die Strategieebene.

Personalebene

Interkulturelle Kompetenz muss als fester Bestandteil des Personalmanagements etabliert werden. Bei der Auswahl bzw. Einstellung sollte die interkulturelle Kompetenz verstärkt berücksichtigt werden. Es ist auch wichtig, dass interkulturelle



Mohammed
Heidari

Kompetenz zum festen Bestandteil der Personalentwicklung wird. Das gilt für die Aus- und Fortbildung wie für die berufsbegleitende Weiterbildung.

Organisationsebene

Es ist notwendig, das Thema interkulturelle Öffnung der Verwaltung strukturell zu verankern. Wichtig ist auch ein Wandel der Organisationskultur in der Binnenverwaltung. Dazu gibt es unterschiedliche Möglichkeiten:

1. Integrationsbeauftragte berufen, die eine Vernetzung der Aktivitäten sicherstellen.

2. Integrationsaufgaben in einer Organisationseinheit, einem Fachbereich oder einer Abteilung bündeln.

3. Eine zentrale Einheit für Planung und Koordination schaffen.

Strategieebene

Auf der Strategieebene geht es um die Entwicklung und Umsetzung eines interkulturellen Rahmenkonzeptes für die Verwaltung. Integration ist ein Querschnittsthema, das alle Fachgebiete berührt. Der Entwurf eines Leitbildes ist der erste Schritt einer aktiven Zukunftsplanung. Das Leitbild muss nach bestimmten Zielkategorien und Handlungsschwerpunkten konkretisiert werden.

Die Vorgehensweise folgt einem Zyklus. Zunächst geht es um eine Bestandsaufnahme. Dann müssen konkrete Handlungskonzepte entwickelt und implementiert werden. Der letzte Schritt ist die Wirkungsanalyse.