

Dokumentation

der Fachtagung

Gemeinsam Vielfalt gestalten.

Aber wie?

**Interkulturelle Orientierung und Öffnung der
Stadtverwaltung**

Tagesordnung

- 09:30 Uhr Ankommen, Anmeldung
- 10:00 Uhr Begrüßung, Anmoderation
Begrüßung durch den Leiter der Koordinierungsgruppe Dr. Markus Blocher und die Integrations- und Ausländerbeauftragte Kristina Winkler
- 10:20 Uhr Impulsreferat „Gemeinsam Vielfalt gestalten. Aber wie?“
Dr. Hubertus Schröer - Institut Interkulturelle Qualitätsentwicklung München
- 12:00 Uhr Mittagspause
- 13:00 Uhr Workshopphase 1
- 14:15 Uhr Kaffeepause
- 14:45 Uhr Workshopphase 2
- 16:00 Uhr Forum im Plenarsaal:
Vorstellung der Ergebnisse der Workshops und Abschlussstatement
- 16:45 Uhr Ende der Veranstaltung



Büro der Integrations- und
Ausländerbeauftragten

Landeshauptstadt
Dresden



Dresden.
Dresdener

Impulsreferat

Gemeinsam Vielfalt gestalten.

Aber wie?

Interkulturelle Orientierung und Öffnung

Dr. Hubertus Schröder - Institut IQM

Integration – eine Herausforderung auf Dauer

Globale Rahmenbedingungen

- Kolonialismus: Ausbeutung, Zerstörung sozialer, kultureller und ökonomischer Systeme, Armut
 - Imperialismus: willkürliche Grenzziehungen, keine Rücksicht auf ethnische Zusammenhänge
 - Globalisierung: weltweite Arbeitsteilung, Kontinente übergreifender Wirtschaftsaustausch, Nutzen unterschiedlicher Produktions-, Sozial- und Steuersysteme
 - Klimawandel: ökologische Katastrophen, Untergang ganzer Völker
- => Wanderungs- und Flüchtlingsphänomen bleibt auf Dauer**

**Integration -
in eine vielfältige Gesellschaft**



Die andere Seite

DIESER PLATZ IST BESETZT. Gesehen beim „Fest der jungen Erwachsenen“ im Backstage.

Photo: Volker Derlath

Vielfalt & Interkulturalität

Interkulturalität bezeichnet das Verhältnis *zwischen* unterschiedlichen Lebensformen und kulturellen Orientierungen und beinhaltet Unterschiede des Geschlechts, der Generationen, der körperlichen Ausstattung, der sexuellen Identität, der weltanschaulichen Orientierung – und auch der Herkunft .

Kultur

- Weit gefasstes, dynamisches Kulturverständnis,
- verstanden als Orientierungssystem, das unser Wahrnehmen, Bewerten und Handeln steuert,
- das uns zur Verfügung stehende Repertoire an Kommunikations- und Repräsentationsmitteln,
- die Spielregeln, nach denen unser Leben und Arbeiten organisiert sind.

Ausgangslage

Differenz & Diversität:

- für kommunale Arbeit nichts Neues
- bisher ignoriert und individualisiert
- ohne kritische Reflexion
- Vielfalt wird sichtbarer

Thesen

- Aus dem Vielfalt-Paradigma ergeben sich Chancen, aber auch neue Kompetenz-Anforderungen an Institutionen und Menschen mit gesellschaftlicher Verantwortung.
- Vielfaltskompetenz als Fähigkeit zur organisatorischen und individuellen Bewältigung von sich ständig wandelnden Anforderungen und Aufgaben muss erworben werden.

Vielfaltskompetenz

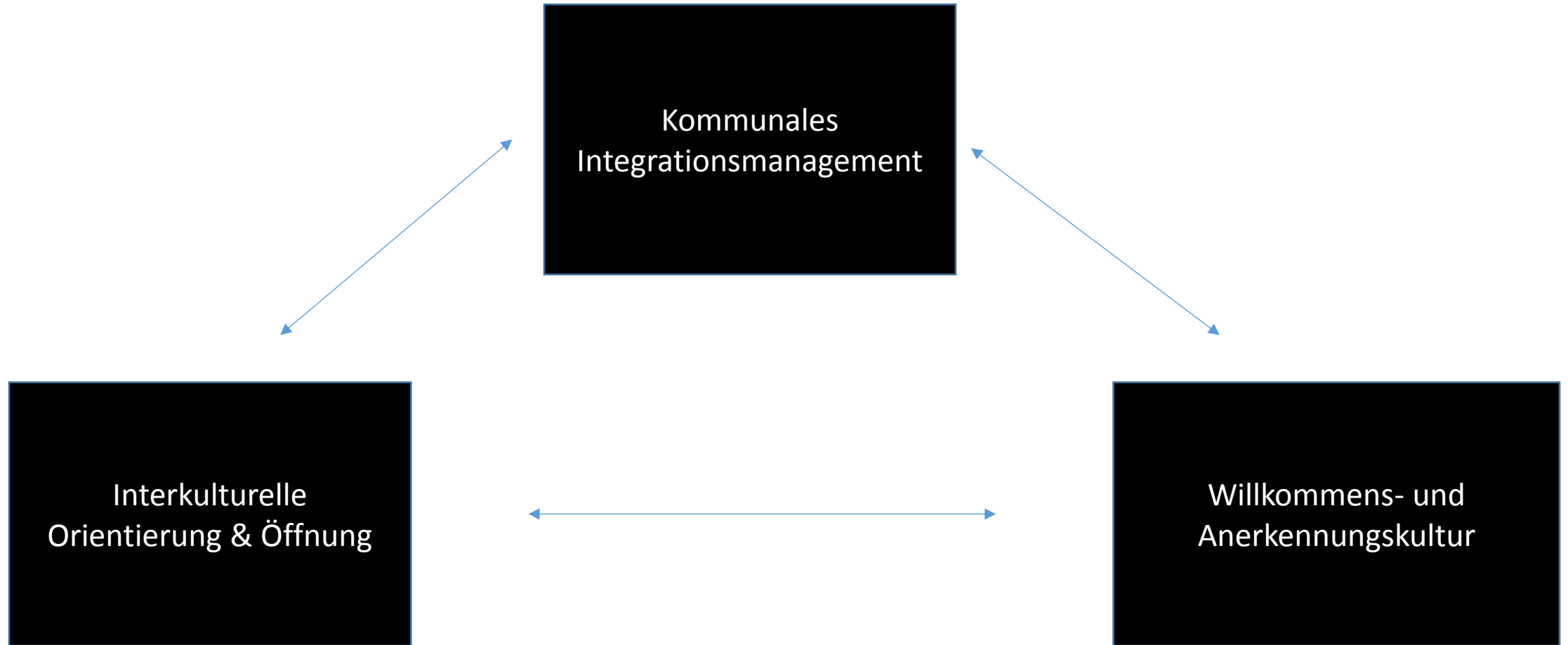
- Umgang mit Ambivalenzen
- Ambiguitätstoleranz
- Perspektivenwechsel
- Multiperspektivität
- Analysefähigkeit
- Denken in Zusammenhängen
- Flexibilität
- Kooperationsfähigkeit
- Konfliktfähigkeit
- Reflexionsfähigkeit

Integration – nicht ohne interkulturelle Öffnung

IKÖ – ausgerechnet jetzt?

- Beispiellose Hilfsbereitschaft
- Zivilgesellschaftliches Engagement
- Zusammenwirken von ehrenamtlichen und professionellen Strukturen
- Grenzen der Organisationen
- Überforderung der Kommunen
- **Willkommensbereitschaft – reicht das?**

Integration im Dreiklang



IKÖ – gerade jetzt!

- Spaltung der Gesellschaft:
- Großes zivilgesellschaftliches Engagement
- Verunsicherung, Angst vor Identitätsverlust
- Konkurrenz um gesellschaftliche Ressourcen
- Langfristige Herausforderungen:
- Konzepte, Ressourcen, Strukturen, Haltungen

=> Vom spontanen Willkommensgefühl zur nachhaltigen Anerkennungskultur

Interkulturelle Orientierung und Öffnung

Paradigmenwechsel

Defizit-	→ Ressourcenorientierung
Minderheiten	→ Mehrheitsgesellschaft
Personen	→ Strukturen
Organisation	→ Gesellschaftsveränderung
Integration	→ Inklusion als Menschenrecht

Interkulturelle Orientierung

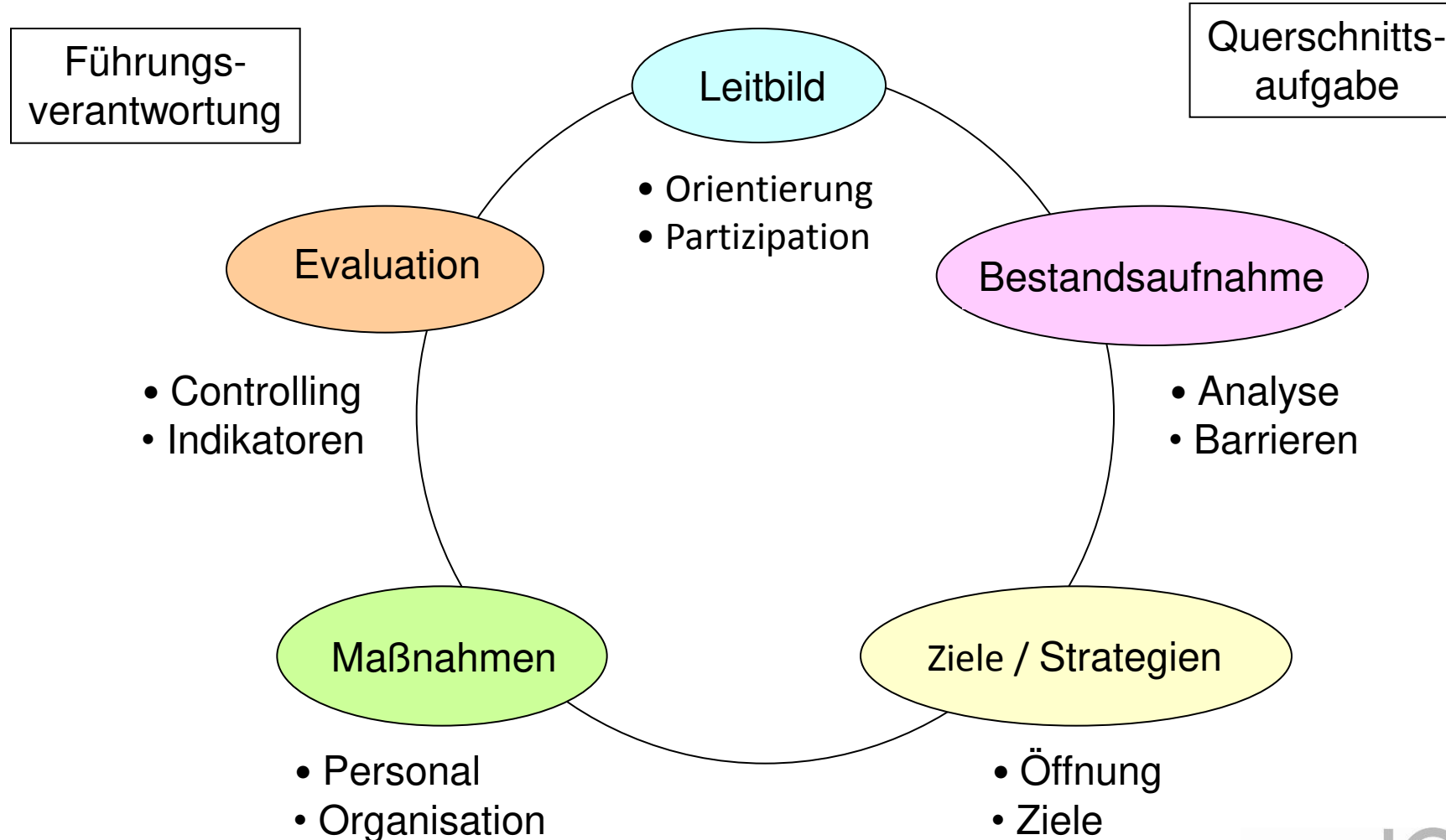
versteht sich als eine sozialpolitische Haltung, die Vielfalt gesellschaftlichen Lebens wertschätzt, gleichberechtigte Teilhabe ermöglicht, Machtasymmetrien analysiert und auf eine „reflexive Interkulturalität“ setzt.

Interkulturelle Öffnung

ist die Konsequenz dieser Haltung als Lern- und Veränderungsprozess von Menschen und Organisationen, um Zugangsbarrieren abzubauen und Anerkennung zu ermöglichen durch Organisations- und Personalentwicklung.

Konsequenzen für die kommunale Integrationsarbeit

Strategische Steuerung



Gelingsbedingungen

=> Normative Dimension

=> Strukturelle Dimension

=> Personale Dimension

=> Räumliche Dimension

Normative Dimension

- Vision – Leitbild – Strategie
- Top-down Führungsverantwortung
- Gesamtkonzept
- Beteiligung bottom up

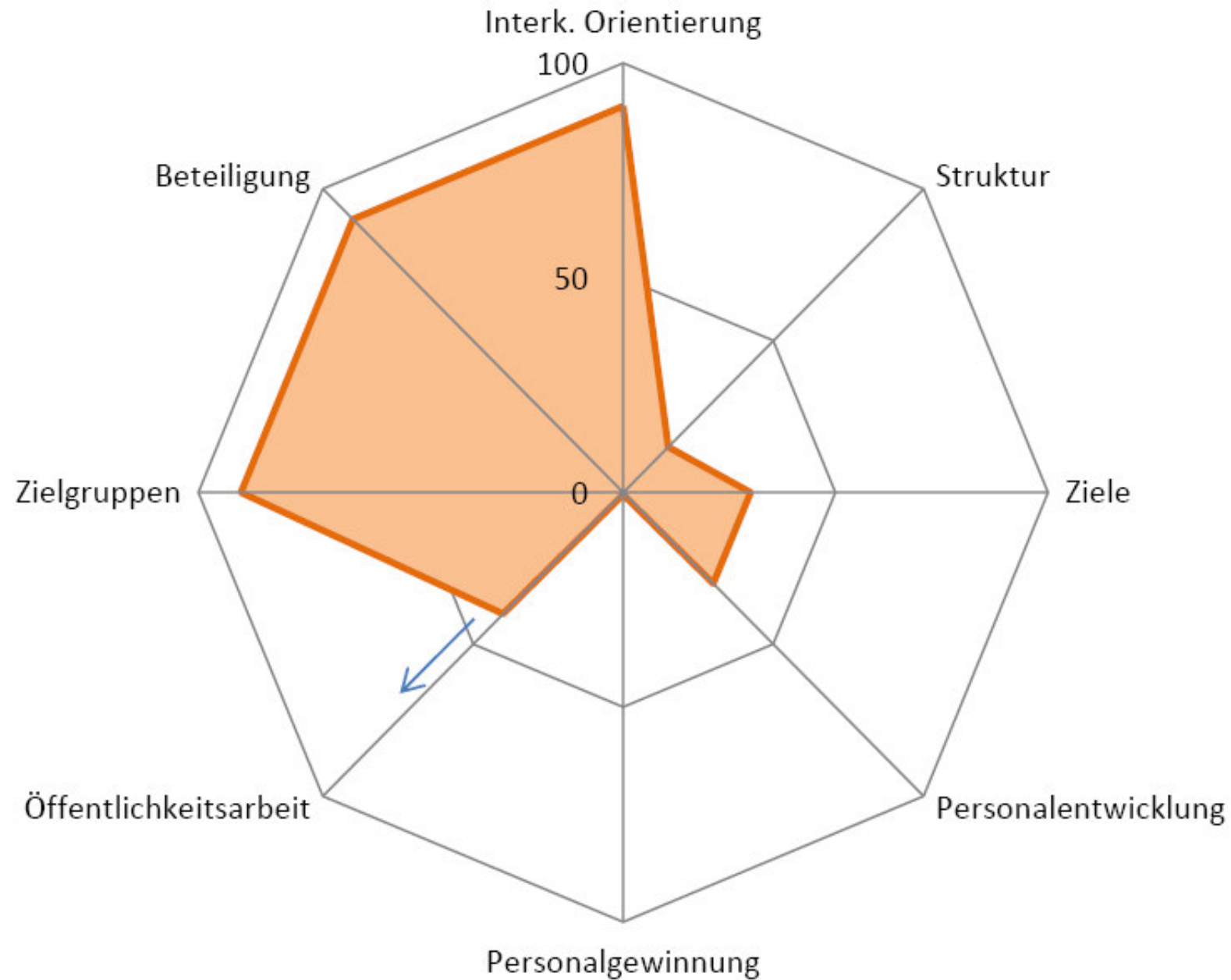
Grundlagen der Integrationspolitik in der Landeshauptstadt Stuttgart



Strukturelle Dimension

- Organisations- und Personalentwicklung
- Bestandsaufnahme
- Ziele & Schlüsselprozesse
- Maßnahmen

Ref. 3.7 Jugendarbeit



Personale Dimension

- Personalgewinnung
- Personalentwicklung
- Personalqualifizierung
- Haltungsveränderung

VIelfalt



Die Leistungsfähigkeit und die Lebensqualität moderner Stadtgesellschaften liegen auch in ihrer Vielfalt. Jeder Mensch kann sich entsprechend seiner Fähigkeiten für unsere Stadt einbringen. Diese reiche Vielfalt spiegelt sich im Selbstverständnis der Stadt als Arbeitgeberin. Die Unternehmenskultur ist von Offenheit, gegenseitigem Respekt und Anerkennung geprägt. Chancengleichheit von Frauen und Männern, unabhängig von ihrer sexuellen Identität, Alter, Behinderung, Geschlecht, Hautfarbe, Religion sowie kultureller und sozialer Herkunft ist uns ein besonderes Anliegen. >>

(Sozial-)Räumliche Dimension

- Lernräume für Bildung, Befähigung & Beteiligung
- Lernräume für Kompetenz- und Spracherwerb
- Lernräume für gesellschaftliche Integration
- Lernräume für strukturelle Inklusion
- Lernräume für Kooperation und Vernetzung

Interkulturelle Öffnung von Organisationen aus dem sozialen, Bildungs- und Gesundheitsbereich

Ein Projekt der Stelle für Interkulturelle Arbeit,
Sozialreferat der LH München, durchgeführt von
den Beratungsdiensten der Arbeiterwohlfahrt
München gemeinnützige GmbH und der
InitiativGruppe – Interkulturelle Bildung und
Begegnung e.V.

Projektzeitraum 2011–2013

Interkulturelle Qualitätsentwicklung in Münchner Sozialregionen (IQE)



Resümee

Veränderung als Kulturentwicklung

- Interkulturelle Orientierung als Haltung
- Interkulturelle Öffnung als Organisationsveränderung
- Vielfaltskompetenz der Mitarbeiter*innen

=> Eine kommunale Willkommens-, Anerkennungs- und Wertschätzungskultur ist nur realisierbar im Dreiklang mit interkultureller Öffnung und einem klaren Integrationsmanagement.

ankuender

ankuender.com

استنقذوا من النار
فانها هي النار التي
يوقدونها

Look Twice! Rediscovering European Muslims.



Workshop 1

Interkulturelle Orientierung und Öffnung – wie kann sie fachbereichsübergreifend gelingen?

Moderator: Sören Rogoll, Projektschmiede gGmbH

Impuls: Kristina Winkler, Integrations- und Ausländerbeauftragte der LH DD

Beispiele aus der Praxis:

„Interkulturelle Öffnung der Zentralen Beratung und Vermittlung des EB Kita“ – Sabine Bibas, Betriebsleiterin Eigenbetrieb Kita
„Die Herausforderungen meistern – Beratung und Förderung Geflüchteter im Jobcenter Dresden“ – Jan Pratzka, Jobcenter Dresden

Workshop 1

Interkulturelle Orientierung und Öffnung – wie kann sie fachbereichsübergreifend gelingen?

Moderator: Sören Rogoll,
Projektschmiede gGmbH

Impuls: Kristina Winkler, Integrations- und
Ausländerbeauftragte der LH DD



(Sozial-)Räumliche Dimension

- Lernräume für Bildung, Befähigung & Beteiligung
- Lernräume für Kompetenz- und Spracherwerb
- Lernräume für gesellschaftliche Integration
- Lernräume für strukturelle Inklusion
- Lernräume für Kooperation und Vernetzung

Zeires.
(M)

[illegible]

beratung einbringen

Personalarbeitsvertrag

Interkulturelle Orientierung und Öffnung – wie kann sie fachbereichsübergreifend gelingen?

**Workshop 1 des Fachtages „Gemeinsam
Vielfalt gestalten. Aber wie?“ am
10. November 2016 in Dresden**

Kristina Winkler, Integrations- und Ausländerbeauftragte der
Landeshauptstadt Dresden

Definitionen aus dem Vortrag von Herrn Dr. Hubertus Schröer

INTERKULTURELLE Orientierung - versteht sich als eine sozialpolitische Haltung, die Vielfalt gesellschaftlichen Lebens wertschätzt, gleichberechtigte Teilhabe ermöglicht, Machtsymmetrien analysiert und auf eine „reflexive Interkulturalität“ setzt.

INTERKULTURELLE ÖFFNUNG - ist die Konsequenz dieser Haltung als Lern- und Veränderungsprozess von Menschen und Organisationen, um Zugangsbarrieren abzubauen und Anerkennung zu ermöglichen durch Organisations- und Personalentwicklung.

Ziel und Ebenen der Interkulturellen Orientierung und Öffnung

Das Ziel ist ein gleichberechtigter und ungehinderter Zugang aller Einwohnerinnen und Einwohner, unabhängig ihrer ethnischen oder kulturellen Zugehörigkeit, zu den Angeboten und Dienstleistungen der Kommune.

Die Interkulturelle Orientierung und Öffnung vollzieht sich auf den Ebenen (Dimensionen) der Organisation (normativ und strukturell), des Personals, der Angebote/Dienstleistungen und in Kooperation nach außen. Sie muss zeitgleich als top-down- und bottom-up-Prozess verlaufen.

Integrationskonzept 2015 bis 2020

Mittelfristiges Ziel 4

Bis 2020 gewährleistet Dresden den gleichberechtigten Zugang von Menschen mit Migrationshintergrund zu den kommunalen Angeboten und Dienstleistungen.

Teilziel 1

Dresden hat seine kommunalen Angebote und Dienstleistungen **ausgebaut, bedarfsgerecht vernetzt** und **allen zugänglich** gemacht. Menschen mit Migrationshintergrund sind umfassend über die Angebote und Dienstleistungen sowie über die Wege des Zugangs **informiert**.

Auswahl an „Bausteinen“ der Interkulturellen Öffnung

- Vorhalten bedarfsgerechter Angebote (qualitativ und quantitativ)
- Erkennen und Deckung migrationsspezifischer Bedarfe/Herausforderungen
- Ausbau der interkulturellen Kompetenz der Mitarbeiterschaft (Qualifizierung, Trainings, Reflexionen)
- Personalgewinnung unter Menschen mit Migrationshintergrund
- mehrsprachige Beratung (z. B. durch Nutzung des Gemeindedolmetscherdienstes und der Sprachkompetenz der Beschäftigten)

Auswahl an „Bausteinen“ der Interkulturellen Öffnung

- partnerschaftliche Kooperation mit den Netzwerken der Migrantinnen und Migranten (z. B. Migrationsberatungsstellen, Jugendmigrationsdienst, Vereine der Migranten....) sowie enge Vernetzung mit im Tätigkeitsfeld agierenden Behörden/Institutionen
- Auseinandersetzung und Abbau von Zugangsbarrieren
- mehrsprachige Öffentlichkeitsarbeit (Broschüren, Flyer, Internet) und/oder Publikation in leichter Sprache

Auswahl an „Bausteinen“ der Interkulturellen Öffnung

- Ausbau der Teilhabemöglichkeiten von Menschen mit Migrationshintergrund
- Auseinandersetzung mit und Abbau von Diskriminierung (mittelbar und unmittelbar) und Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit innerhalb der Behörde

Interkulturelle Öffnung der Zentralen Beratung und Vermittlung des Eigenbetriebes Kindertageseinrichtungen

Landeshauptstadt
Dresden

Eigenbetrieb
Kindertageseinrichtungen

Entwicklung eines Anmeldeverfahrens für Kinder aus Asylbewerber- und Asylfamilien

- Bedarfe der Zielgruppe erhoben
- Maßnahmen mit Partnern an den Schnittstellen geplant
- Verfahren entwickelt und etabliert
- Ist – Stand und Ausblick

Ausgangssituation zeigt Bedarfe auf

■ Ausgangssituation

- Die Einwanderung von Familien unterschiedlicher nationaler Herkunft
- Meist ohne Wissen über die Möglichkeiten zur Betreuung der Kinder in Kindertageseinrichtungen oder Kindertagespflege
- Meist ohne Wissen über die Verfahrenswege der Anmeldung auf einen Kita – Platz
- Meist ohne oder mit wenig Deutschkenntnissen

Maßnahmen und entwickelte Materialien

- Informationen zur Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege als mögliche Betreuungsform
 - Informationsblatt zur Kindertagesbetreuung in Dresden
- Informationen für die Familien zur Aufnahme
 - Antrag auf einen Platz in der Kindertagesbetreuung als gemeinsamer Termin zur Beratung und Vermittlung mit dem Gemeindedolmetscherdienst
- Möglichkeiten, die Informationen an die Familien heranzutragen
 - Sozialbetreuerinnen und Sozialbetreuer des Sozialamtes
- Sicherung von Übersetzungsleistungen durch Gemeindedolmetscherdienst
- Übersetzung der relevanten Infos und Formulare in fünf Sprachen

Partner an den Schnittstellen

■ Sozialamt

- Flüchtlingssozialarbeiter als die ersten Ansprechpartner, die mit den Familien Kontakt haben und Wege erklären können

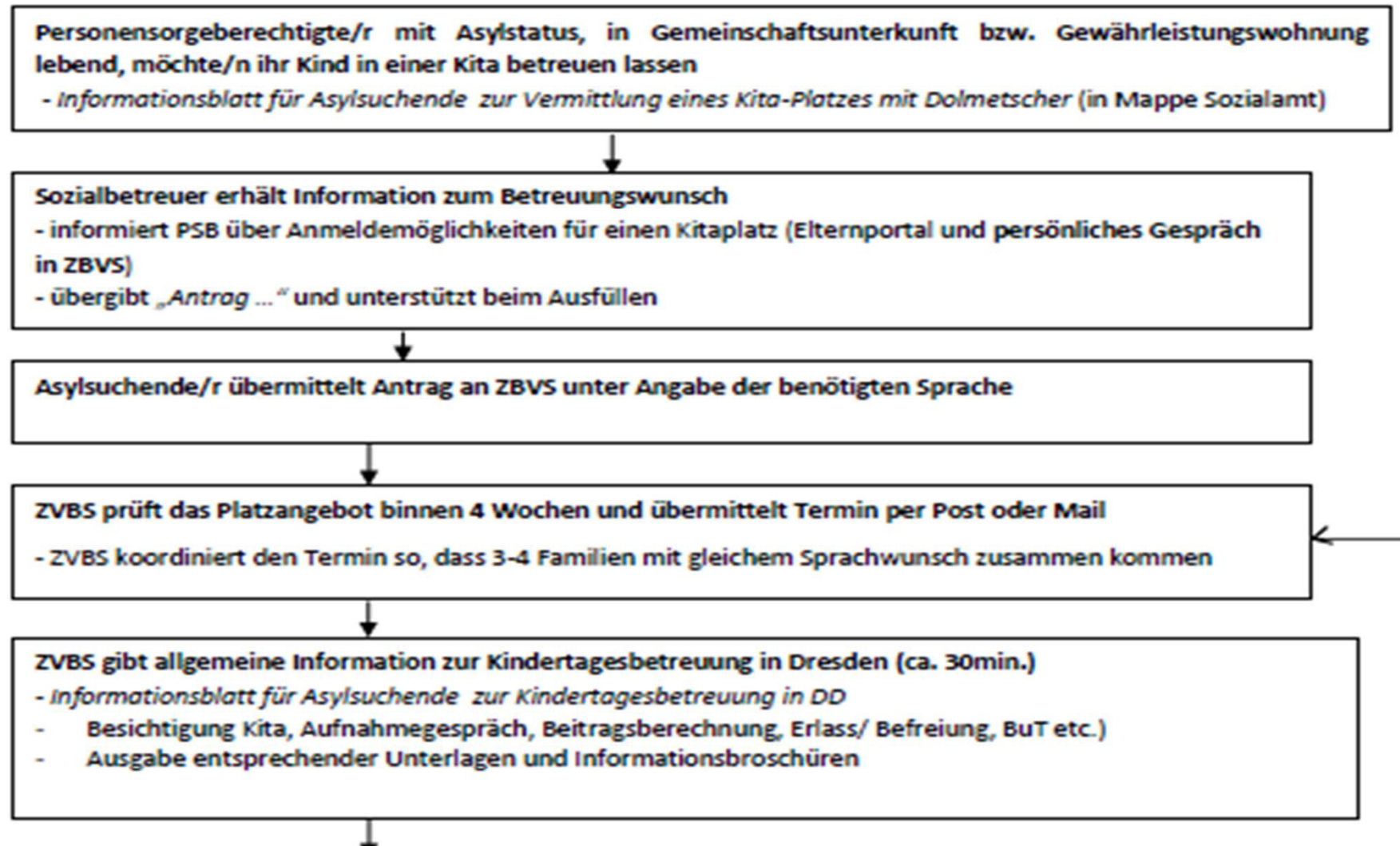
■ Gemeindedolmetscherdienst

- Kooperationsvereinbarung inklusive der Klärung der Verrechnungsmodalitäten

■ Gesundheitsamt

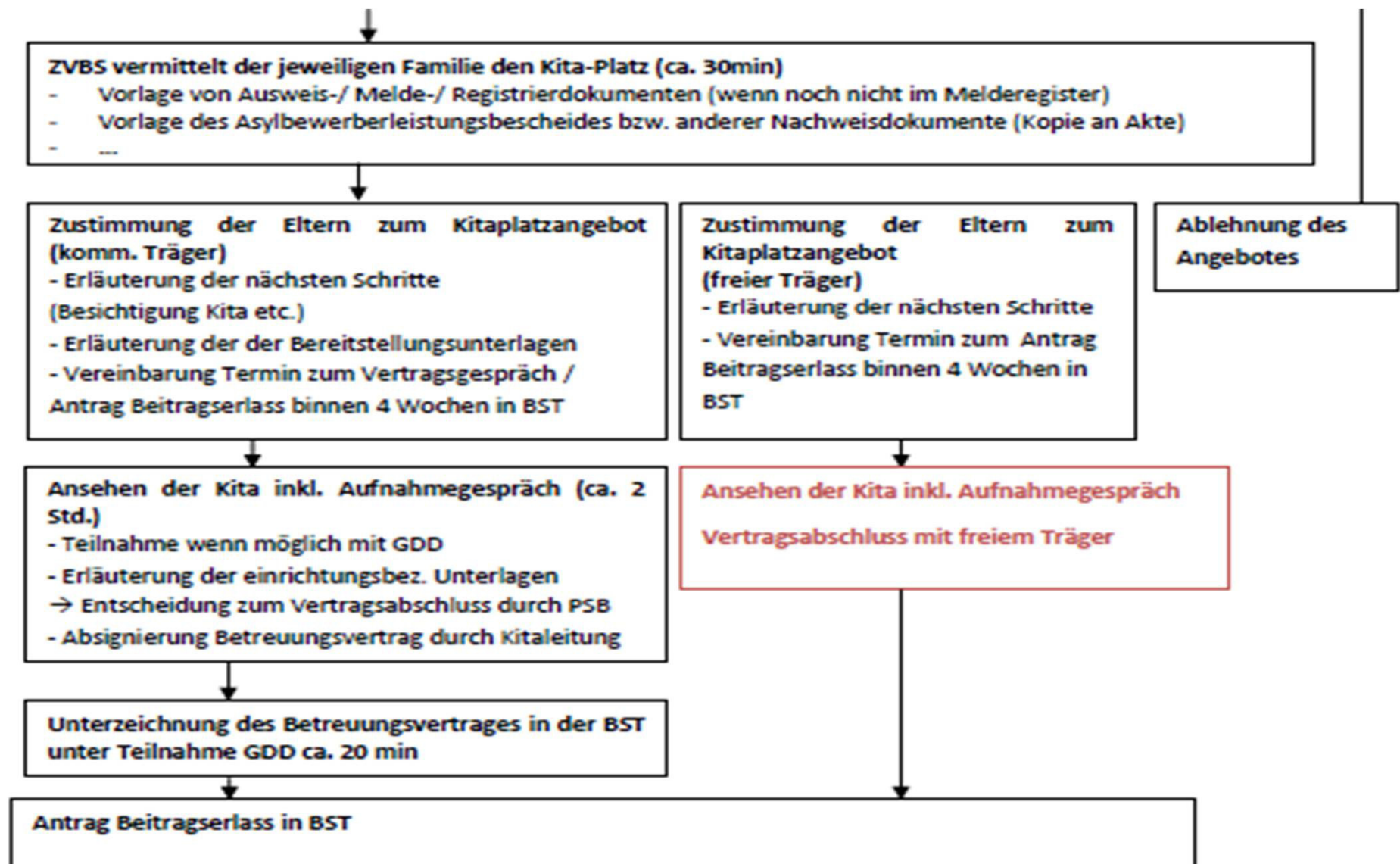
- Entwickeln eines Formblattes zum Impfschutz/Impfberatung

Verfahrensablauf Beratung und Vermittlung eines Kitaplatz für Asylbewerberfamilien



Landeshauptstadt
Dresden

Eigenbetrieb
Kindertageseinrichtungen



Ist - Stand

■ Gelungene Aspekte

- Familien nehmen das Angebot gut an und haben einen wesentlich größeren Nutzen als in der Beratung zu öffentlichen Beratungszeiten
- ZBV und GDD schätzen das strukturierte Verfahren als entlastend und effektiv

■ Herausforderungen

- Die Platzvergabe bedarf einer Steuerung
- Umzüge der Familien (meist über Wohnungszuweisung des Sozialamtes) führen zu ungünstigen Folgen

Ausblick

- Reflexion des Verfahrens mit allen Beteiligten
- Überlegungen zur Erweiterung des Verfahrens auf die Zielgruppe der Familien mit Migrationshintergrund, die sprachliche Barrieren zu überwinden haben

Weitere Herausforderungen für EB Kita

- - Kinder zählen nicht als Integrationskinder
- - in DAZ-Klassen keine Eingewöhnung
- - Kosten für Dolmetscherleistungen

Fachtag 10.11.2016 - Workshop 1

Interkulturelle Orientierung und Öffnung – wie kann sie fachbereichsübergreifend gelingen?

Herr Pratzka, Geschäftsführer

Herausforderungen meistern

**Beratung und Förderung
Geflüchteter im Jobcenter
Dresden**

- 1. Zahlen und Fakten**
- 2. Ausgangslage und Herangehensweise der Geschäftsführung**
- 3. Beratung – rechtssicher und kompetent**
- 4. Förderung – passgenau und effektiv**
- 5. Erfolgreiche Netzwerkarbeit**

1. Zahlen und Fakten

2. Ausgangslage und Herangehensweise der Geschäftsführung
3. Beratung – rechtssicher und kompetent
4. Förderung – passgenau und effektiv
5. Erfolgreiche Netzwerkarbeit

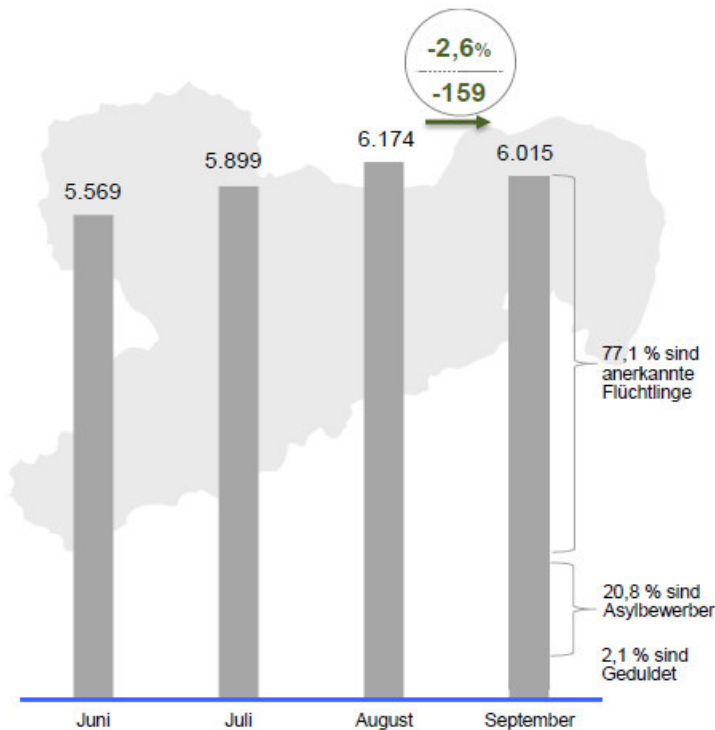
4,1 Prozent aller Arbeitslosen sind Flüchtlinge

Arbeitslosigkeit von geflüchteten Menschen

Sachsen

Zeitreihe (Bestand Juni 2016 bis September 2016), Strukturdaten im September 2016

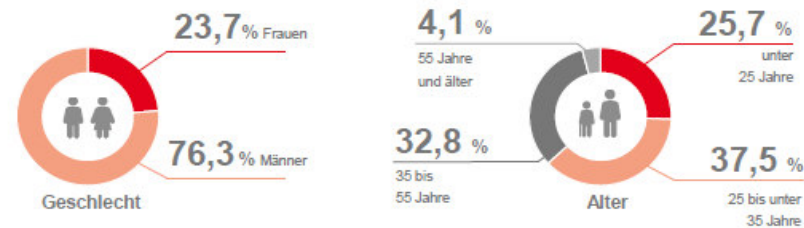
Geringer Rückgang der arbeitslosen Flüchtlinge



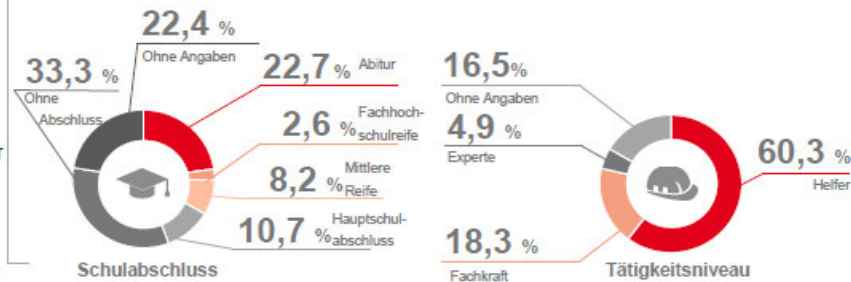
Die Top-3-Herkunftsländer in Sachsen



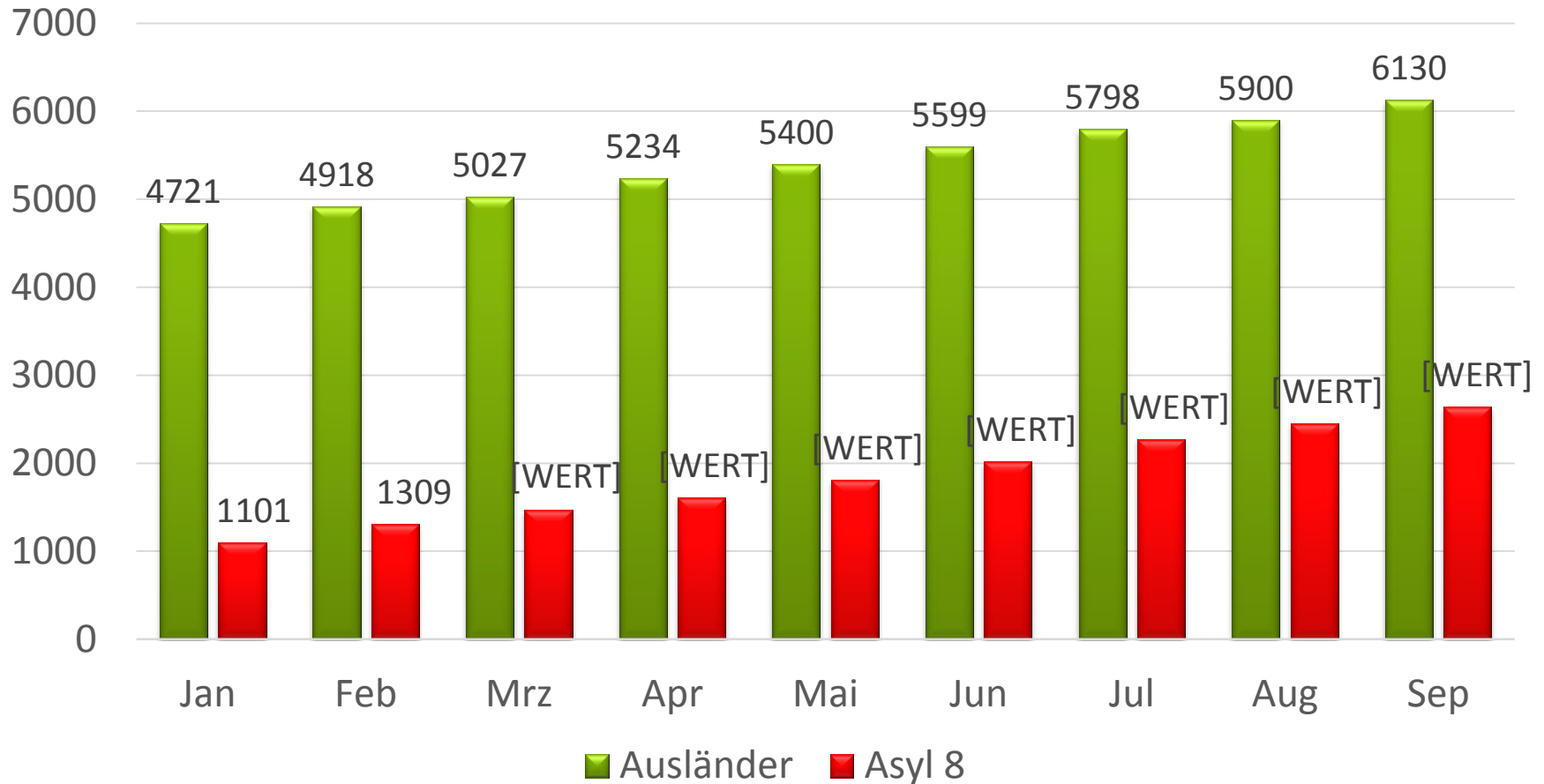
Viele Flüchtlinge sind im Ausbildungsalter



Mehr als jeder fünfte Flüchtling kann als Fachkraft arbeiten

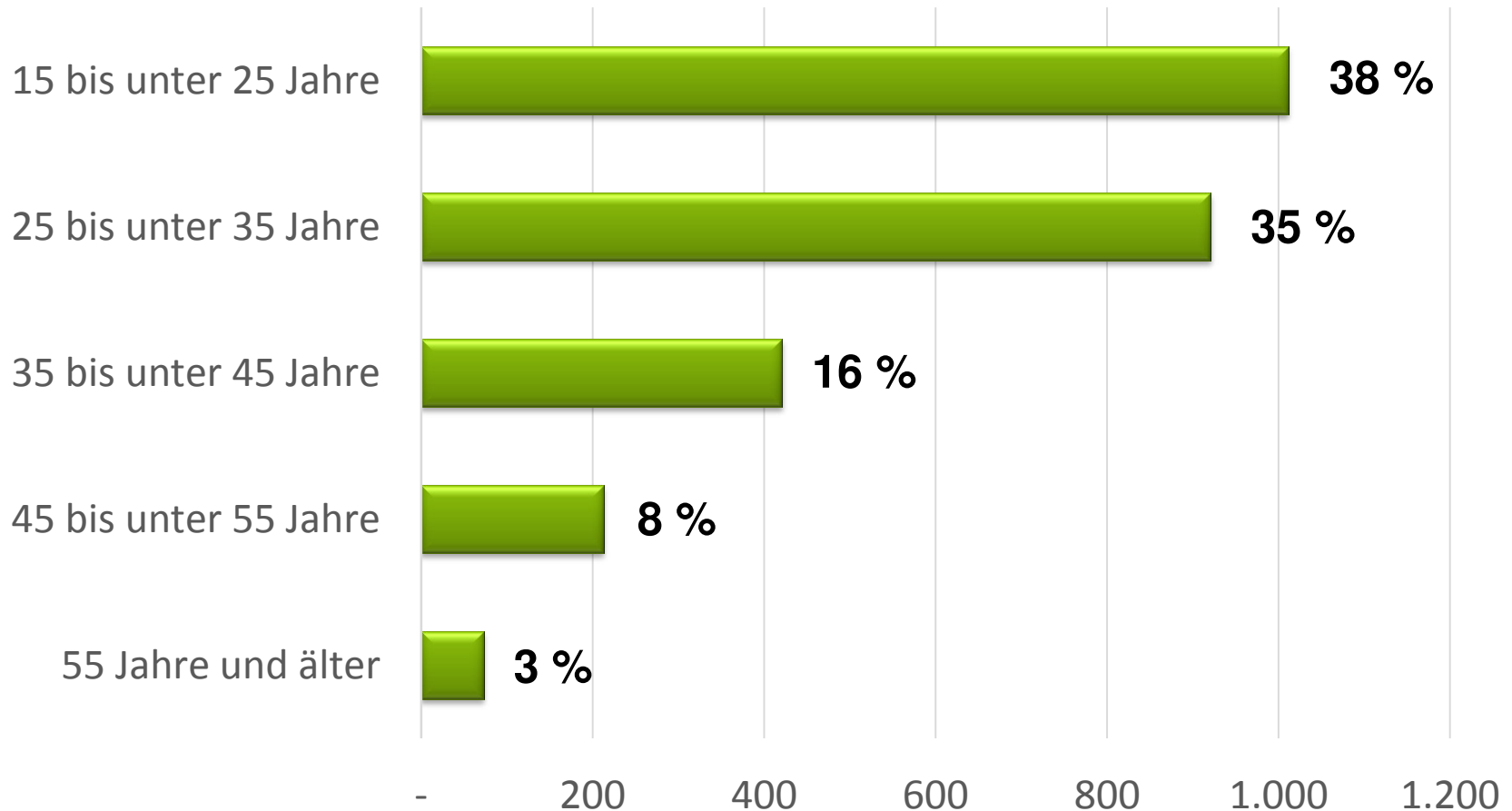


Gemeldete erwerbsfähige Personen im SGB II



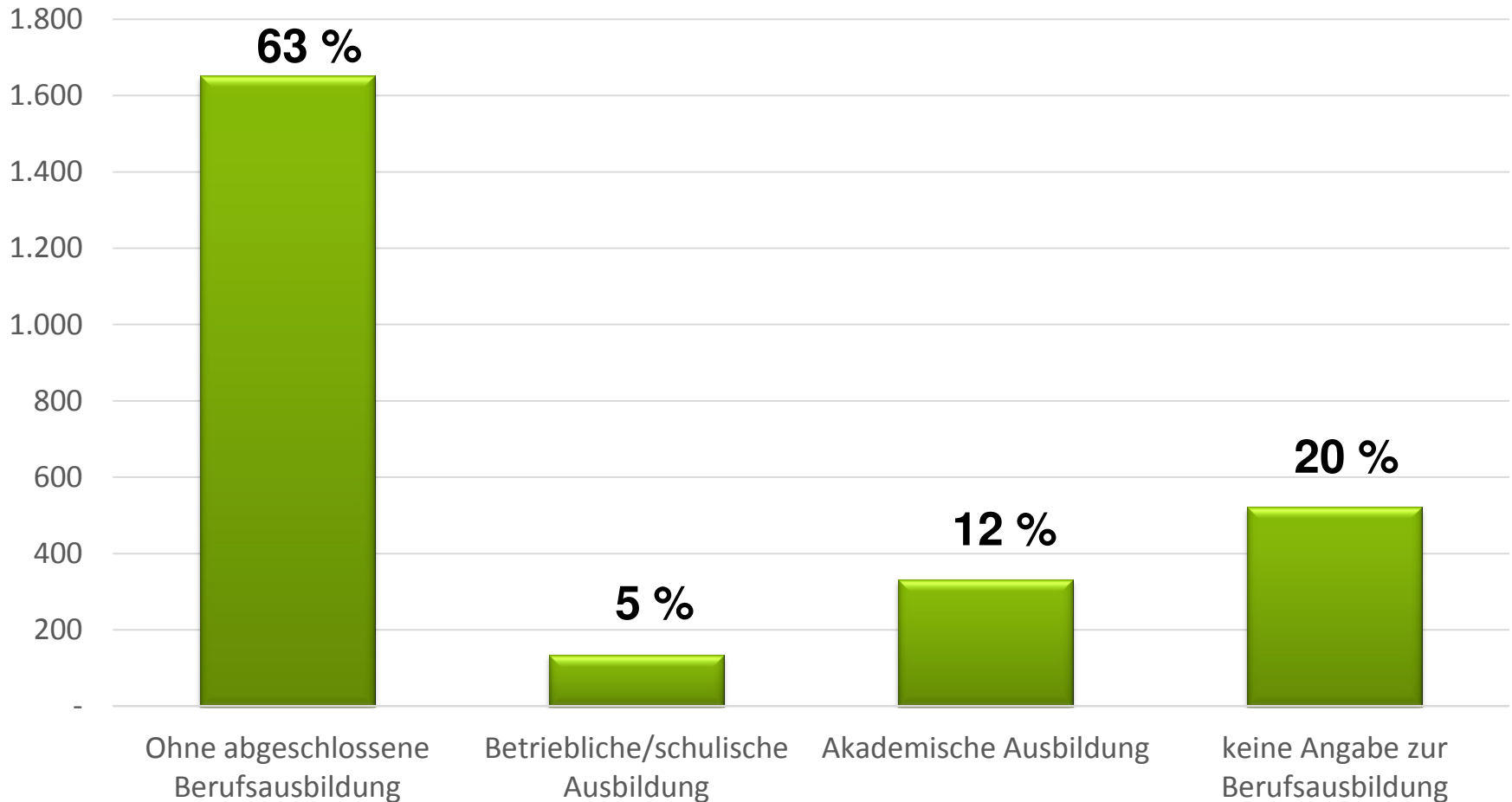
Altersstruktur Asyl 8

Stand: 30.09.16



Quelle: Datenportal des Statistik-Service Südost

Letzte abgeschlossene Ausbildung



1. Zahlen und Fakten
- 2. Ausgangslage und Herangehensweise der Geschäftsführung**
3. Beratung – rechtssicher und kompetent
4. Förderung – passgenau und effektiv
5. Erfolgreiche Netzwerkarbeit

Beschäftigte des Jobcenters

- Erfahrungen mit Migranten z.B. aus ehemaligen GUS-Staaten
- Überwiegend wenig bis keine Fremdsprachenkenntnisse der Beschäftigten, insbesondere in den Sprachen der Haupt-Flüchtlings-Herkunftsländer
- Starker quantitativer Zuwachs von Menschen mit Migrationshintergrund bildet große Herausforderung
- Interkulturelles Verständnis für kulturelle Herkunft und den Bildungsstand der Migrantinnen und Migranten, insbesondere für Analphabeten und Menschen ohne Schulbildung ist auszubauen

Geschäftsführungen der Arbeitsagenturen und Jobcenter in Sachsen: Leitlinien für unsere Arbeit mit Flüchtlingen geben Orientierung

- Leistungen zum Lebensunterhalt nahtlos sicherstellen
- Für Jugendliche und junge Erwachsene steht die berufliche Ausbildung – gut vorbereitet – im Vordergrund
- Für Erwachsene steht die Integration in den Arbeitsmarkt im Vordergrund
- Rechtskreiswechsel gestalten
- Spezialisierung und Vernetzung vor Ort – Beiträge aller relevanten Akteure abgestimmt und koordiniert abrufbar
- Einstellung:
Wir konzentrieren uns auf eine große und fordernde Aufgabe

1. Zahlen und Fakten
2. Ausgangslage und Herangehensweise der Geschäftsführung
- 3. Beratung – rechtssicher und kompetent**
4. Förderung – passgenau und effektiv
5. Erfolgreiche Netzwerkarbeit

Qualifizierung der Beschäftigten des Jobcenters

- ✓ Schulungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum interkulturellen Kompetenzerwerb
- ✓ Regelmäßige Qualifizierungsangebote für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- ✓ Mitarbeiterschulungen der englischen Sprache im Jobcenter

Grundlagen und Kommunikationsstruktur

Arbeits-
gruppe
Migration

Geschäfts-
führer-
verfügung
Migration

fachbereichs-
bezogene
Koordinato-
rengruppen

Zusammenarbeit mit
dem Gemeinde-
dolmetscherdienst



Dresdner Verein
für soziale Integration von
Ausländern und Aussiedlern e.V.



Dolmetscher-Telefon-
Hotline

Ausfüllhinweise zu den
Antragsvordrucken
SGB II in 16 Sprachen



Einstellung von
Personal mit
Migrationshintergrund,
Qualifizierungsangebot
an Stammpersonal

1. Zahlen und Fakten
2. Ausgangslage und Herangehensweise der Geschäftsführung
3. Beratung – rechtssicher und kompetent
- 4. Förderung – passgenau und effektiv**
5. Erfolgreiche Netzwerkarbeit

Spezielle Maßnahmen im Rahmen Flucht und Asyl

Grundsatz:

alle
Maßnahmen für
alle
Altersgruppen

spezifische
Maßnahmen für
Jugendliche:

PerF - Handwerk 2016

5 Eintritte im Juli und
5 Eintritte im September

Unterstützung bei der
Ermittlung
jugendhilfeplanerischer
Bedarfe für die
arbeitsweltbezogene
Jugendsozialarbeit

MAT – Maßnahmen (ca. 302 Eintritte)

Brücke 2016

25 Eintritte im April, 35 Eintritte im Juni, 40 Eintritte im
August, 20 Eintritte im September, 25 Eintritte im
Oktober, 35 Eintritte im Dezember
ca. 180 Eintritte in 2016
(44 Eintritte U 25, 136 Eintritte Ü25)

Perspektive für Flüchtlinge

+ 52 Eintritte im Jahresverlauf 2016
(8 Eintritte U 25, 44 Eintritte Ü25)
(Kompetenzfeststellung im Echtbetrieb)

Coaching Migranten

+ 20 Eintritte im Mai, 20 Eintritte im November zur
bisherigen Planung
ca. 40 Eintritte in 2016
(8 Eintritte U25, 32 Eintritte Ü 25)
(betriebliche Erprobung → Integration)

Kompakt

+ 20 Eintritte im August in 2016
(2 Eintritte U 25, 18 Eintritte Ü 25)
(Kenntnisvermittlung, betriebliche Erprobung →
Integration)

Sonderprogramm AGH Asyl nach dem SGB II (ca. 100 Plätze)



Regelinstrumente zur Unterstützung der Integration in Arbeit und Ausbildung z.B.

Fortbildung

Arbeitserprobung

MAT- AVGS

Umschulung

Vermittlungsgutschein

Eingliederungszuschuss
(auch für Helfertätigkeiten)

Mein Ordner

adressatengerecht,
verständlich

handlich und
praktisch

interaktiv (QR-Code)

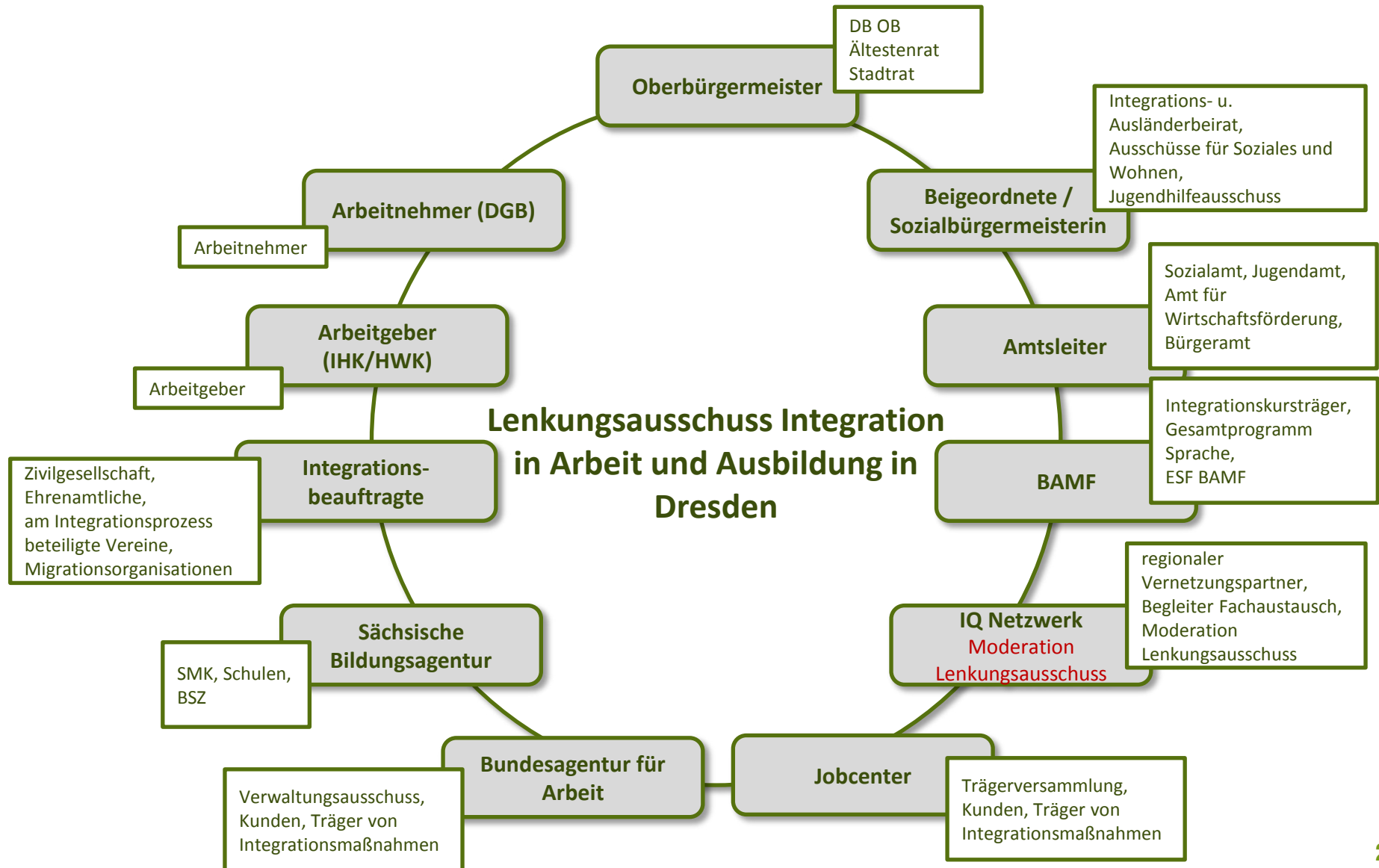
ausbau- und
erweiterungsfähig

aktuell

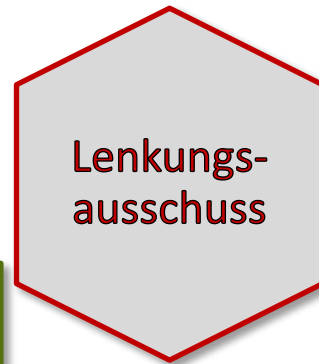


1. Zahlen und Fakten
2. Ausgangslage und Herangehensweise der Geschäftsführung
3. Beratung – rechtssicher und kompetent
4. Förderung – passgenau und effektiv
- 5. Erfolgreiche Netzwerkarbeit**

Lenkungsausschuss (strategische Ebene)

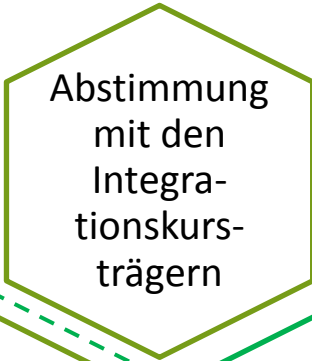


Netzwerkarbeit macht erfolgreich ! (fachliche Ebene)



strategisch /
politisch

operativ /
fachlich



26.05.16



21.06.16

Workshop 1, Teil 2, 14:45 bis 16 Uhr

Auseinandersetzung mit Teilaspekten der Fragestellung „Interkulturelle Orientierung und Öffnung – wie kann sie fachbereichsübergreifend gelingen?“

1. Probleme mit der Antragsannahme im Fachamt

In einem Fachamt der Stadtverwaltung können bedürftige Menschen finanzielle Leistungen beantragen. Für jede Teilleistung ist ein eigener Antrag auszufüllen. Da regelmäßig sehr viele Menschen mit und ohne Migrationshintergrund entsprechende Leistungen beantragen, ist der kleine Wartebereich immer sehr voll. Die Annahme der Anträge beschränkt sich auf zwei kleine Räume, in denen die Beschäftigten zu den Öffnungszeiten die Unterlagen auf Vollständigkeit prüfen, Hilfe beim Ausfüllen geben sowie die Anträge annehmen. Im Wartebereich gibt es eine kleine Auslage sämtlicher Antragsformulare sowie vom Fachamt selbst erstellte Informationsblätter in Deutsch, Arabisch, Englisch, Spanisch, Russisch und Persisch, die helfen sollen, die deutschsprachigen Anträge auszufüllen.

Dennoch kommen viele Migrantinnen und Migranten mit der Antragsstellung nicht zurecht. Sie bitten Vorbeigehende um Hilfe, bringen teils mehrere Unterstützer/Unterstützerinnen mit oder erscheinen in der Antragsannahme mit unvollständigen oder falsch ausgefüllten Formularen. Wenn sie auf die mehrsprachigen Informationsblätter verwiesen werden, gibt ein Teil der Migrantinnen und Migranten zu verstehen, mit diesen nichts anfangen zu können.

Diese Situation verursacht für die Beschäftigten einen hohen Aufwand und zusätzlichen Zeitdruck, da sehr viele Menschen auf die Antragsannahme warten. Die Kommunikation mit Menschen, die noch nicht lange hier leben und kaum Deutsch sprechen, ist sehr schwierig und manchmal frustrierend. Teils kommt es aufgrund der für alle Seiten nicht zufrieden stellenden Situation zu Konflikten.

Eine junge Mitarbeiterin, die erst wenige Wochen im Bereich arbeitet, machte sich Gedanken, wie die Situation verbessert werden kann. Sie erarbeitet konkrete Vorschläge. Als sie mit ihrem Vorgesetzten/ihrer Vorgesetzten das Gespräch sucht, wird sie mit der Aussage konfrontiert: „Die Amtssprache ist Deutsch. Die müssen sich beizeiten an unsere Regeln gewöhnen! (...)“

Arbeitsaufträge:

- a) Tragen Sie in einem ca. 10-minütigen Brainstorming zusammen, welche Vorschläge die junge Kollegin zur Verbesserung der Situation erarbeitet haben könnte?
- b) Nach der Zurückweisung durch ihren Chef bzw. ihre Chefin wendet Sie die junge Kollegin hilfesuchend an Sie. Unterbreiten Sie ihr Vorschläge, mit welchen Argumenten sie ihrem Vorgesetzten/ihrer Vorgesetzten entgegentreten kann und welche Wege es gibt, Unterstützung zu organisieren und ihre Position zu stärken.

Die Teilnehmenden erarbeiteten folgende Lösungsansätze:

Zu a.)

- Terminvergabe zur Antragsabgabe mit Dolmetscher/-in, alternativ: Einstellung von Kultur- und Sprachmittlern/Sprachmittlerinnen
- Spezialisierung Beschäftigter im Personalbestand fördern
- eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter koordiniert die Wartenden zur offenen Sprechzeit
- Einsatz mehrsprachiger Beschilderungen und /oder Piktogrammen
- räumliche Erweiterung zur Durchführung von Gruppenangeboten anstreben
- zweisprachige Formulare in leichter Sprache einsetzen
- Infomaterial überprüfen und Verständlichkeit verbessern
- ggf. Personalaufstockung prüfen

Zu b.)

- Zugewanderte benötigen die Hilfe nur am Anfang des Integrationsprozesses
- Umsetzung der Vorschläge hilft, Personalressourcen zu erhalten und den Krankenstand zu senken
- rückgängiges Konfliktpotenzial, Arbeitsmotivation steigern, Frustrationen vermeiden
- statistische Verbesserung der Zielvorgaben
- Unterstützung suchen bei Kollegen/Kolleginnen sowie Integrations- und Ausländerbeauftragten
- Maßnahmen sind Teil des Qualitätsentwicklungsprozesses
- Thema in die Dienstberatung einbringen

Workshop 1, Teil 2, 14:45 bis 16 Uhr

2. Ausbau der Interkulturellen Orientierung und Öffnung der Stadtverwaltung - Wie sollte es weitergehen?

In der Stadtverwaltung gibt es geschäftsbereichsübergreifend in einigen Organisationseinheiten große und kleine Veränderungsprozesse, die zur interkulturellen Öffnung der Stadtverwaltung und ihrer Angebote beitragen. Besonders dort, wo viele Migrantinnen und Migranten zu den Hilfesuchenden bzw. Antragstellenden gehören, wurden in den vergangenen 18 Monaten interkulturelle Öffnungsprozesse eingeleitet. Das Spektrum reicht von der Optimierung der Strukturen und Prozesse, der Öffnung einzelner Angebote und Dienstleistungen, der gezielten Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund über die Qualifizierung von Beschäftigten, die mehrsprachige Öffentlichkeitsarbeit bis hin zur Aufnahme von konkreten Zielen und Maßnahmen in einzelnen Fachplanungen.

Unabhängig davon gibt es jedoch Bereiche, in denen bisher diesbezüglich wenig geschehen ist. Die Ursachen dafür sind vielfältig. Sie reichen von nicht vorhandenem Handlungsdruck, fehlenden Ressourcen, der subjektiven Ablehnung der Öffnungsbemühungen oder fehlendem Problembewusstsein bis hin zu gescheiterten Öffnungsversuchen oder dem Eindruck, für diese Prozesse keinen Auftrag zu besitzen usw. Manchmal ist auch der Anteil der Migrantinnen und Migranten, die die Angebote und Dienstleistungen nutzen, so gering, dass subjektiv kein Handlungsbedarf wahrgenommen bzw. kommuniziert wird.

Arbeitsaufträge:

Der Oberbürgermeister beauftragt Sie, ihm drei Umsetzungsvorschläge zu unterbreiten,

- auf welchen Ebenen/Dimensionen und mit welcher Priorität diesbezügliche Entwicklungsprozesse in der Stadtverwaltung notwendig sind, und
- welche Vorgehensweisen dafür geeignet sind, damit diese fachbereichsübergreifend und nachhaltig Wirksamkeit entfalten.

Die Teilnehmenden erarbeiteten folgende Lösungsansätze:

Ergebnisse der Teilgruppe 1:

* Benennung der Dimensionen mit Bezug auf den Einstiegsvortrag von Herrn Dr. Schroer am Vormittag

Normative Dimension*

- Entwicklung eines Leibildes (Umsetzung: OB-Büro und Integrationsbüro)
- Zielformulierung und Kommunikation nach innen OB und verpflichtende Fortbildung Leitung (Umsetzung: Veranstaltung um Leitbild zu kommunizieren mit OB, Amtsleiterklausur nutzen und wichtige Akteure -> externe Moderation)
- Handlungsanalyse zur konkreten Planung (Umsetzung: Statistiken und Entwicklungsprognosen nutzen)

Strukturelle Dimension*

- Migrationsbeauftragte in den Regelstrukturen, Personalstelle zur Koordinierung und als konkrete Ansprechperson
- Strukturen und gezielt Netzwerke nutzen
- Wissensdatenbank Gute Praxis-Beispiele
- Avatar am Arbeitsplatz als Wissensangebot (Umsetzung)

Personale Dimension*

- Seminar zur interkulturellen Kompetenz und Diskussionskultur / Praxisseminar und Austausch (Umsetzung: verpflichtend machen)
- Hospitation/Begegnung schaffen, fachbezogene Sprachkurse, Führungskräfte Fortbildung (Modularisierung) (Umsetzung: konkrete Umsetzung durch Personalamt)

Ergebnisse der Teilgruppe 2:

Normative Dimension*

- Verbesserung der Kommunikationsstruktur zwischen Führungskräften und Beschäftigten in beide Richtungen sowie Einbindung der "Basis"
- Sensibilisierung (Maßnahme)
- Nutzung des Mitarbeiterinformationssystems (z. B. für Gute-Praxis-Beispiele) (Maßnahme)

Strukturelle Dimension*

- Strukturelle Bestandsaufnahme (z. B. AGs zur Umsetzung des Integrationskonzeptes)
- Informations-, Datenmanagement, Monitoring -> Ziele formulieren (Amts- und Abteilungsebene), Prüfung und Anpassung bestehender Prozesse, Mittelbereitstellung und Priorisierung im Haushalt
- Zeitressourcen (Maßnahme)

Personale Dimension*

- Personalqualifizierung-> Haltungsveränderung
- Motivation (LOB, ZV) fördern/nutzen für Weiterbildung/Sprachentwicklung und Hospitation/Jobrotation/Austausch (Maßnahmen)

Räumliche Dimension*

- Personalqualifizierung-> Haltungsveränderung

Workshop 2

Interkulturelle Orientierung und Öffnung – (K)eine Herausforderung für die Personalentwicklung?!

Moderatorin: Anja Bohländer, Projektschmiede gGmbH
Impuls: Dr. Hubertus Schröer, Institut IQM

Beispiele aus der Praxis:
Berit Wendler, SGL Personalentwicklung/ FB, Haupt- und Personalamt
„Persönliche Erfahrungen zur Personalentwicklung“ – Sabbagh Nour, Ärztin Erstuntersuchung,
Gesundheitsamt

Büro der Integrations- und
Ausländerbeauftragten

Landeshauptstadt
Dresden



Dresden.
Dresdener

**Interkulturell
orientiertes
Personalmanagement
Workshop 2
Dresden 10. November 2016**

Personalmanagement



Personalauswahl:

- Fragenkatalog mit 26 Fragen für Vorstellungsrunden
- Antwortraster für jede Frage
- Schulungen zur interkulturellen Kompetenz in der Personalauswahl bei der Landeshauptstadt München für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Personalmanagements

Potentialförderseminare:

- Praxisnahe Assessment-Center-Elemente für interne Potentialförderseminare (und Vorstellungsrunden)
- insbesondere für Führungskräfte
- Erwartungshorizont für jedes Assessment-Center-Element definiert

Mitarbeitergespräche:

Entwicklung von Unterstützungsmaterialien, mit deren Hilfe Führungskräfte im Mitarbeitergespräch Potentiale und ggf. Qualifizierungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit und ohne Migrationshintergrund besser einschätzen können

Personalmarketing

VIELFALT



Die Leistungsfähigkeit und die Lebensqualität moderner Stadtgesellschaften liegen auch in ihrer Vielfalt. Jeder Mensch kann sich entsprechend seiner Fähigkeiten für unsere Stadt einbringen. Diese reiche Vielfalt spiegelt sich im Selbstverständnis der Stadt als Arbeitgeberin. Die Unternehmenskultur ist von Offenheit, gegenseitigem Respekt und Anerkennung geprägt. Chancengleichheit von Frauen und Männern, unabhängig von ihrer sexuellen Identität, Alter, Behinderung, Geschlecht, Hautfarbe, Religion sowie kultureller und sozialer Herkunft ist uns ein besonderes Anliegen. >>

Personalgewinnung

**Du
arbeitest
nicht für
jeden?**



**Dann
arbeite
doch für
alle!**

Antidiskriminierungszusatz

- Die Landeshauptstadt München fördert aktiv die Gleichstellung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir begrüßen deshalb Bewerbungen von Frauen und Männern unabhängig von deren Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität.



Alle Berliner Talente in Ausbildung bringen!

www.berlin-braucht-dich.de



Berlin braucht dich!

Berlin potrzebuje ciebie!

Берлин нуждается в тебе!

Berlin needs you!

Berlin'in sana ihtiyacı var!

Berlin cần bạn!

برلين بحاجة اليك!

Personalentwicklung

PE-Maßnahmen

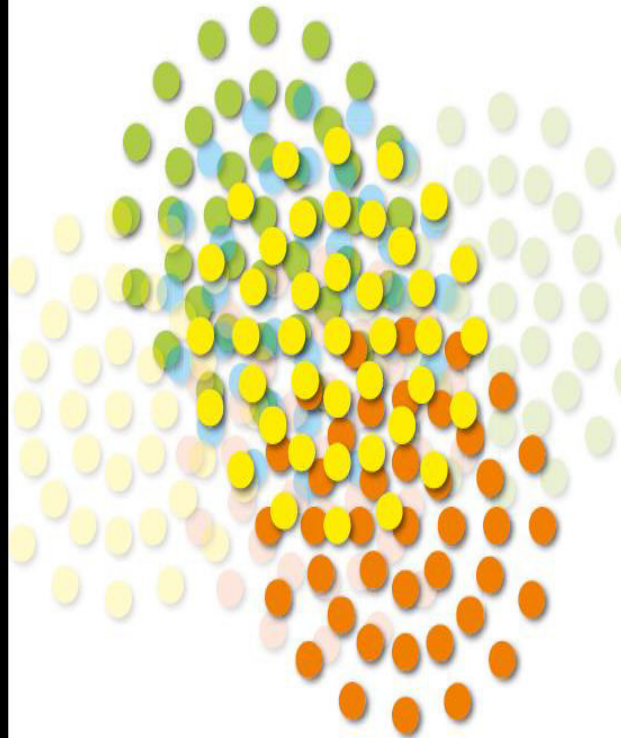
- Potenzialförderungsseminare (AC)
- Paten- und Mentorenprogramme
- Überarbeitung der Auswahlkriterien
- Schulung der Personalauswählenden
- Auswahlfragen zu Interkultureller Kompetenz
- Operationalisierung und „Erwartungshorizont“
- Multiplikator*innen für IKÖ

Definition

- Interkulturelle Kompetenz ist die allgemeine Fähigkeit, in verschiedenen kulturellen Überschneidungssituationen und Kontexten aufgrund bestimmter Wissensbestände, Fertigkeiten und Einstellungen angemessen zu reagieren.

Interkulturelle Personalentwicklung

Ein Gemeinschaftsprojekt der Städte
Bielefeld, Hamm und Münster



Personalqualifizierung

Fort- und Weiterbildungen

- Programm „Interkulturelle Verständigung“
- z.T. verpflichtende Teilnahme
- Fach-/Themenspezifische Fortbildungsformate
- Trainer*innenpool
- Über 10.000 Mitarbeiter*innen
- Ca. 1.000 Führungskräfte

Interkulturelle Orientierung und Öffnung – eine Herausforderung für die Personalentwicklung!?

Vortrag im Rahmen des
Fachtages zur interkulturellen Orientierung und
Öffnung der Stadtverwaltung Dresden
am 10. November 2016

Umsetzung des Konzeptes zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund

- Aufgabenschwerpunkt des Haupt- und Personalamtes ist die Unterstützung der Fachämter bei der Weiterentwicklung und dem Ausbau interkultureller Kompetenzen, denn
 - um generell, aber insbesondere unter Beachtung der aufgenommenen geflüchteten Menschen, die Herausforderungen der Integration zu bewältigen, bedarf es geschulter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Qualifizierung als zentrale Aufgabe der Personalentwicklung

- jährliches Angebot an ca. 450 Kursen und Seminaren mit ca. 5000 Teilnehmenden
- Themenbereiche wie z. B.
 - Führungsfortbildung
 - Recht
 - Kommunikation
 - Fremdsprache Englisch
 - Informationstechnik
 - Gesellschaft...

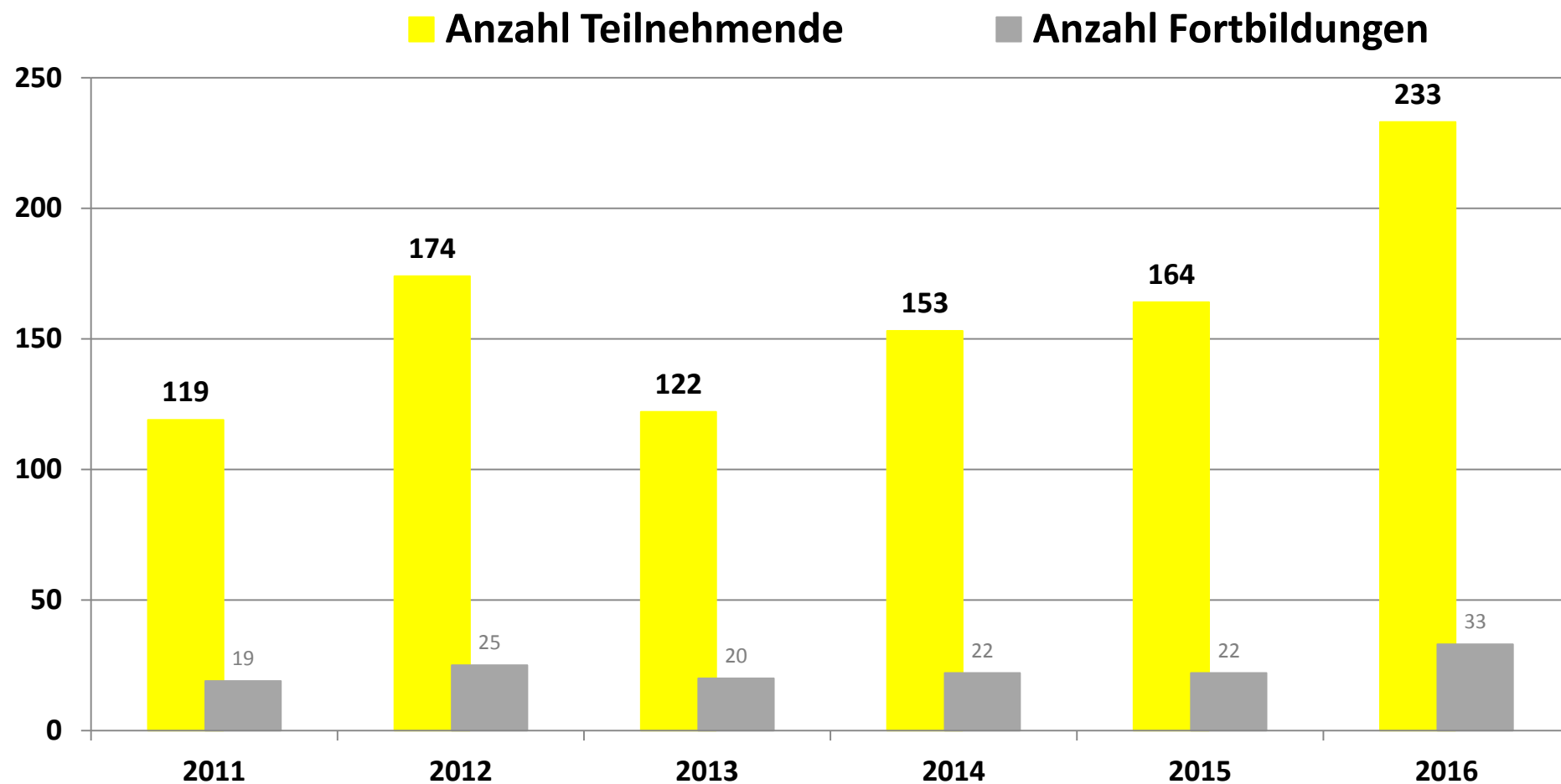
Förderung der Fremdsprache Englisch

- Seit über 10 Jahren gibt es zentrale Angebote für die Fremdsprache Englisch und damit verbunden regelmäßige Trainings wie beispielsweise:
 - Englisch Reaktivierungskurse
 - Englisch – Training conversation
 - Englisch –Training office communication
 - Englisch IntensivtrainingsTraining – intensiv

Förderung der Fremdsprache Englisch

- Neben offenen gemischten Kursen nehmen unter Berücksichtigung der fachlichen Erfordernisse Bereiche der Verwaltung geschlossene Kurse verstärkt in Anspruch z. B.:
 - Bürgeramt (Abt. Staatsangehörigkeits- und Ausländerangelegenheiten, Abt. Bürgerservice)
 - Sozialamt
 - Ordnungsamt
 - Abt. Europäische und Internationale Angelegenheiten
 - ... weitere Fachämter und Organisationseinheiten

Übersicht über die Inanspruchnahme von Englisch-Sprachkursen



Interkulturelle Kompetenzen

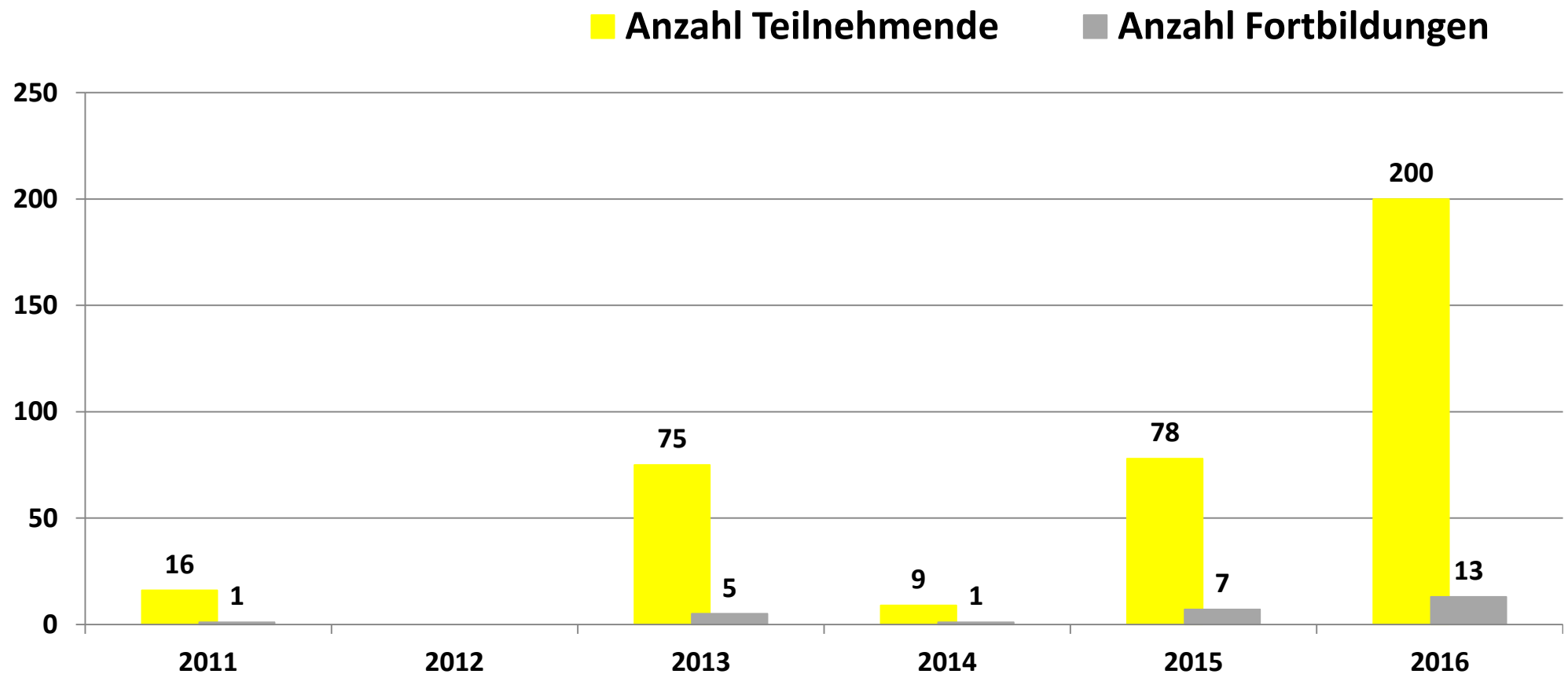
- Das Thema Gesellschaft wurde erst 2009 in die zentrale Fortbildung integriert. Schwerpunkte waren vor allem demokratische Kompetenzen, aber auch die ersten interkulturellen Trainings wurden angeboten.
- Themenbereich wurde mittlerweile umfangreich ausgebaut und stetig ergänzt.

Interkulturelle Kompetenzen

Schwerpunktthemen derzeit sind:

- Interkulturelle Kommunikation
- Interkulturelle Kompetenzen erwerben (E-Learning Angebot)
- Interkulturelle Kompetenz – Praxisworkshop
- Islamisch geprägte Kulturen
- Konflikt- und Deeskalationsmanagement im interkulturellen Kontext

Übersicht über die Inanspruchnahme von Seminaren interkulturelle Kompetenz



Fachqualifikationen

- Neben der Kompetenzentwicklung galt es insbesondere in den vergangenen zwei Jahren aber auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Fachbereichen zu aktuellen Fragen rechtlich zu schulen, z. B. zu Themen wie
 - Neuregelungen im Asyl- und Aufenthaltsrecht
 - fallorientierte Darstellung der Neuregelungen zum Asylbewerberleistungsgesetz und aktuelle Rechtsprechung zu praxisrelevanten Problemen
 - Betreuung unbegleiteter minderjähriger Flüchtlinge (insb. rechtliche Aspekte)

Ausbildung

- Bereits seit 2014 wurden in Zusammenarbeit mit der Abteilung Öffentlichkeitsarbeit unter dem Motto „Mit dir – für unsere Stadt“ Informationskarten zu den vielfältigen Ausbildungsangeboten innerhalb der Stadtverwaltung in nachfolgenden Sprachen entwickelt.
 - vietnamesisch
 - russisch
 - polnisch
 - tschechisch
 - englisch



Beispiele für Informationsflyer zu Ausbildungsmöglichkeiten August 2014



Rückseite der Informationsflyer zu Ausbildungsmöglichkeiten August 2014

Ausbildung

- Seit September 2016 wurden diese Informationskarten wieder in Zusammenarbeit mit der Abteilung Öffentlichkeitsarbeit den aktuellen Erfordernissen angepasst, neu gestaltet und um nachfolgende Sprachen erweitert:
 - arabisch
und
 - persisch



Beispiele für Informationsflyer zu Ausbildungsmöglichkeiten September 2016



Rückseite der Informationsflyer zu Ausbildungsmöglichkeiten September 2016

Ausbildung

- So gab es in den vergangenen zwei Jahren in den Verwaltungsberufen (z. B. Verwaltungsfachangestellte, Fachangestellte für Büromanagement, Vermessungstechniker/-innen), soweit erkennbar, Bewerbungen von jungen Menschen mit Migrationshintergrund.
- Mit einigen von ihnen konnten Ausbildungsverträge geschlossen werden.

Personalgewinnung

■ Grundsatz bei der Personalauswahl ist das Prinzip der Bestenauslese, d.h. es sind entscheidend

- die persönliche Eignung

- Befähigung

- fachliche Leistung

unter Beachtung des Gleichbehandlungsgebotes und des Diskriminierungsverbotes gegenüber allen Bewerberinnen und Bewerbern

Personalgewinnung

- Die Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund ist uns wichtig, damit sich die Vielfalt der Menschen in unserer Gesellschaft auch in der Stadtverwaltung widerspiegelt.
- Innerhalb des letzten Jahres konnten Bewerber mit Migrationshintergrund eingestellt werden aus:
 - Aserbaidshan
 - Syrien
 - Georgien
 - Kasachstan

Fazit:

Die interkulturelle Orientierung und Öffnung ist eine Herausforderung der Personalentwicklung, welcher sich das Haupt- und Personalamt offensiv stellt:

- durch kontinuierliche unterstützende Schulungsangebote der Beschäftigten
- durch Information junger Menschen mit Migrationshintergrund über Flyer in mehreren Sprachen über die vielfältigen Berufsangebote innerhalb unserer Verwaltung bzw. persönliche Beratung z.B. bei der Messe KarriereStart

Fazit:

Die interkulturelle Orientierung und Öffnung ist eine Herausforderung der Personalentwicklung, welcher sich das Haupt- und Personalamt offensiv stellt:

- indem in Zusammenarbeit mit dem Jobcenter und der Agentur für Arbeit Praktika für Geflüchtete angeboten werden
- indem generell die Gleichbehandlung aller sich bewerbenden Personen nicht nur als gesetzlicher Auftrag, sondern auch als Selbstverständlichkeit und die Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund als Bereicherung der Vielfalt innerhalb unserer Verwaltung verstanden wird.

Workshop 2

Interkulturelle Orientierung und Öffnung – (K)eine Herausforderung für die Personalentwicklung?!

Moderatorin: Anja Bohländer,
Projektschmiede gGmbH

Impuls: Dr. Hubertus Schröer, Institut IQM

The whiteboard is divided into three main sections by handwritten labels in orange boxes:

- Herausforderung** (Challenge):
 - junge Leute erreichen
 - OA Ausbildungsberufe
 - noch zu wenig Migrant*innen
 - Hürde: Ausbildg. Vorr. für Anstellg. wie bringe ich alt. Migr. in die Ausbildg. Geflüchtete: Bildungsvorr. (Berufsbildungsgesetz)
 - Führungsqualifikation TOP DOWN
 - Wertewandel Familie – Karriere
- Wünsche / Lösung** (Wishes / Solution):
 - Social media
 - Messe ✓ DVB Radio ✓
 - Erhöhung Anteil Migr. in Bevölkerung
 - Vernetzung Jobcenter Berufsberatung ↔ Stadt
 - Stärkung 2. Bildungsweg
 - Motivation Interesse?
 - Vorurteile Stereotypen reflektieren / bewusst werden z.B. Wertehierarchien
 - Info über Teilzeit
 - Job Sharing
- HINDERNISSE** (Obstacles):
 - Werte anderer Kulturen ansprechen
 - Migrant*en als Multiplikatoren
 - Musl. Gemeinde Migr. Org. einbeziehen
 - House of Resources
 - Flüchtlingssozialarbeit als Multiplikator
 - Pflicht separat
 - Arb. Zeit an nachmittäg. Arb. plätze

Additional handwritten notes in orange boxes include:

- Personalressource
- Interaktiv kommunikativ RESPONSIV

IDEEN | ERFAHRUNG

Arbeitgeber
MARKE ©

intensive
ÖA

interkult. Aus-
bildung von
AZUBIS

Patent- und
mentoren in
den Betrieben

Überarbeitung d.
Auswahlkriterien

Auswahlfragen
zu interkult.
Kompetenz

Schulung von
Personalent-
scheider:innen

Fobi für M.
Prozessöffn.
interkult. Kompetenz

Schlüssel
Fobi Pflicht

Fach-/Themen-
spezif. Fobi
!

Sensibilisierung /
Wahrnehmung
Schulen

Statt Sprachkomp.
intensives Netz
an Dolmetschern

Städteüber-
greifende
Zus. arbeit

Interesse an
Fobi wächst

Kontinuität
Feedback ✓

LHD enormes
Ausbildungs-
programm
zu unbekannt?
→ ÖA

Interkulturelle Orientierung
und Öffnung
(k)eine Herausforderung für
die Personalentwicklung?!

HERAUSFORDERUNG

Problematische
Vorauswahl bei
Bewerb. verfahren?

Anerkennung v.
Zeugnissen

Migrationshinter-
grund ist Teil
der Ausschreibung

Limit. Begrenzung:
Rechtl. Grundlagen

HALTUNG
in der Verw.

Unterschiedl.
Erwartungen

Beschwerde -
option nutzen

Arbeits-
pensum

Ressourcen -
frage

"Die erlegenden
Wollmuths"

Fachkompetenz
vs.

Sprach- u. interkult.
Kompetenz

Empathische
Haltung

Zeitl. Verfügbar.
Dolmetscher

Bilder auf
Flyer ändern
(Heiden mit Migration)

Wie erreicht man
Migrant*innen
?

Workshop 2 – Ergebnisse

Interkulturelle Orientierung und Öffnung – (k)eine Herausforderung für die Personalentwicklung?!

Herausforderungen

- junge Menschen erreichen
 - Öffentlichkeitsarbeit für Ausbildungsberufe
 - zu wenig Möglichkeiten für Migrant*innen
- weitere Hürden:
- Ausbildung ist Voraussetzung für Anstellung
 - Wie ältere Migrant*innen in Ausbildung bringen?
 - Geflüchtete: welche Bildungsvoraussetzungen bringen sie? (BBIG)

Führungsqualifikationen → Top Down

Wertewandel Familie – Karriere

Wünsche:

Stärkung des 2. Bildungsweges

Motivation? Interesse?

Vorurteile/ Stereotypen bewusst machen und reflektieren

Wertehierarchien entwickeln

Hindernis: Pflicht zur Qualifizierung / separat

Informationen bereitstellen zu Teilzeit, Jobsharing

Hindernis: Arbeitszeit

nachmittags/Arbeitsplätze

Wünsche

- Öffentlichkeitsarbeit:
social media, Messe, Radio, DVB:
Erhöhung des Anteils von Migrant*Innen
entsprechend dem Anteil an der Bevölkerung
- stärkere Vernetzung von Stadt und Jobcenter

Hindernisse

- Personalressourcen

Lösungen

Werte anderer Kulturen ansprechen

Migrant*Innen, Flüchtlingssozialarbeiter*Innen,

Muslimische Gemeinden und Migrantenorganisationen einbeziehen!
House of Resources

interaktiv, kommunikativ, responsiv

Ideen/ Erfahrungen

- Arbeitgeber-Marke
- intensive Öffentlichkeitsarbeit
- interkulturelle Ausbildung von Auszubildenden
- Paten und Mentoren in den Referaten
- Überarbeitung der Auswahlkriterien bei Einstellungen und Ausbildung
- Auswahlfragen zu interkultureller Kompetenz
- Schulung von Personalentscheidern
- städteübergreifende Zusammenarbeit
- Fortbildung für MitarbeiterInnen, Prozessöffnung und Interkulturelle Kompetenz
- Schlüssel: Fortbildungspflicht,
- Fortbildungspflicht (Fortbildungen zu interkultureller Kompetenz)
→ Programm der LH Dresden stärker publik machen
- dichtes Netz an Dolmetschern fördern.

Herausforderungen

- problematische Vorauswahl bei Bewerberverfahren?
- Anerkennung von Zeugnissen

- Migrationshintergrund ist teil der Ausschreibung
- Begrenzung durch rechtliche Grundlagen
- Haltung in der Verwaltung soll empathisch sein (unterschiedliche Erwartungen)
- Ressourcenfrage (Arbeitspensum, „eierlegende Wollmilchsau“ erwartet)
- Fachkompetenz vs. Sprach- und interkultureller Kompetenz
- Wie erreicht man Migrant*Innen z. B. Bilder auf Werbeflyern ändern (auch Migrant*Innen)

Workshop 3

Tut Gutes und sprecht darüber! – Präsentationen gelungener Praxis aus der Stadtverwaltung Dresden

Moderatorin: Katja Hilbert, Projektschmiede gGmbH
Impuls: Irma Castillo, Büro der Integrations- und Ausländerbeauftragten

Beispiele aus der Praxis:

„Kinder und Familien mit Migrationshintergrund in kommunalen Kitas: Unterstützung vielfältiger Bedarfe und passgenaue Orientierung“ - Annika Römisch und Sabine Mamedowa, Eigenbetrieb Kita

„Ausländerbehörde/Willkommensbehörde interkulturelle Orientierung und Öffnung“ - Günter Schubert, Abteilungsleiter, Bürgeramt

„Interkulturelle Orientierung in der Clearingsstelle für unbegleitete minderjährige Ausländer/-innen“ - Miriam Pilz, Abteilungsleiterin, Jugendamt

„Bibliothek als Kulturbrücke. Integrationsangebote der Städtischen Bibliotheken Dresden“. - Marit Kunis-Michel, SGL kulturelle Bildung und Elisabeth Schäckel, Leiterin Bibliothek DD-Neustadt

„Der Altstädter-Dialog - Ergebnisse und praktische Erfahrungen zur interkulturellen Orientierung, Öffnung und Vernetzung“ - Andre Barth, Ortsamtleiter Altstadt/ Neustadt

Workshop 3: Tut Gutes und sprecht darüber! –Präsentation gelungener Praxis aus der Stadtverwaltung Dresden

Neulich unterhielt ich mich mit einer engagierten Frau eines Vereines, die unterwegs in Dresden war. Auf unsere Tätigkeiten angesprochen, sprach ich über die Umsetzung des Integrationskonzeptes in Dresden. Sie antwortete mir etwas barsch: Ich will keine Integration! Ich will *Teilhabe*!

Das Anliegen unseren Workshops ist aufzuzeigen, dass es Wege und Chancen gibt, nicht nur von „Integration der Zugewanderten“ zu sprechen, (in der dritten Person) sondern auch dass die „Zugewanderten“ teilhaben können (und wollen) und eine Chance dafür erhalten. Und dass es v. a. machbar ist!

Umso wichtiger ist es, sich im Klaren zu sein, was bedeutet sich interkulturell zu orientieren und zu öffnen und warum das für eine Stadtverwaltung zum Selbstverständnis gehören soll.

Im Integrationskonzept wird dies als ein **Ziel** definiert:

„Dresden hat seine kommunalen Angebote und Dienstleistungen ausgebaut, bedarfsgerecht vernetzt und allen zugänglich gemacht. Menschen mit Migrationshintergrund sind umfassend über die Angebote und Dienstleistungen sowie über die Wege des Zuganges informiert“.

Verwaltung:

Ausgebaut – Bedarfe erkennen und entsprechen

Bedarfsgerecht – von den Bedarfen der Menschen ausgehen, nicht von denen der Stadt!

Vernetzt - nicht bloß in Zuständigkeiten oder „Säulen“ denken und organisieren, sondern in der Vielfalt der Menschen und Lebensentwürfe.

Zugänglich – Welche Hindernisse, welche Lücken im Verwaltungshandeln machen die Inanspruchnahme von Angeboten und DL schwer, fast unmöglich? Wie erkenne ich diese? Welche Wege können vereinfacht werden?

Menschen:

Umfassend informieren: wie kann ich dies in meiner Organisation/Amt /Betrieb gewährleisten?

Zugangswege – kann ich diese im Interesse aller organisatorisch optimieren?

Hinweis zur Sprache:

„Sprache die für dich denkt und für dich dichtet“ (Victor Klemperer, LTI)

In diesem Zusammenhang entspricht es nicht der Realität, wenn wir als Verwaltung oder privat wohlgemeint alle anderen Nicht-deutsche als „MitbürgerInnen“ (wegen des inklusiven Ansatzes) nennen. Konkret gesagt haben viele kein Wahlrecht, es sei denn, sie beantragen den deutschen Pass. Politische Teilhabe ist also je nach gesetzlichem Status eingeschränkt, die gesetzlichen Rahmenbedingungen werden vom Bundesgesetzgeber und von der EU vorgegeben.

Genauso unpraktisch ist nur in gewöhnter Deutungshoheit unserer Institutionen und Behörden über die Etiketten oder Schubladen wie Flüchtlinge, Asylsuchende, Schutzsuchende, Menschen mit Migrationshintergrund mit und ohne Fluchterfahrung etc. zu reden.

Fazit – aus der Sicht einer Migrantin: vergißt nicht, dass ich eine Ausländerin bin. Seid euch gegenwärtig, dass ich ein weiblicher Mensch bin. Und dass mein Lebensmittelpunkt Dresden ist.

Gemeinsam Vielfalt gestalten. Aber wie?

**Fachtag zur Interkulturellen Orientierung und Öffnung der Stadtverwaltung am
10.11.2016**

Workshop 3: Tut Gutes und spricht darüber! – Präsentation gelungener Praxis aus der Stadtverwaltung

Beitrag Eigenbetrieb Kindertageseinrichtungen

- Wie wurden Sie auf den Handlungsbedarf aufmerksam?

Aus dem Konzept zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund:

„Zum Anspruch der pädagogischen Arbeit in den kommunalen Kindertageseinrichtungen gehört, dass jedes Kind von den beteiligten pädagogischen Fachkräften als Individuum mit eigenen Assistenzbedarfen wahrgenommen wird.“

Aus dem Leitbild des EB Kita:

„Unsere Einrichtungen sind Orte der Geborgenheit, in denen wir alle Kinder und Eltern willkommen heißen. Wir achten die Mädchen und Jungen in ihrer Einzigartigkeit und Individualität.“

- ➔ Unser pädagogischer Ansatz ist inklusiv, das heißt die Grundlage jedes pädagogischen Handelns sind die Bedürfnisse der Mädchen und Jungen, die ganz konkret da sind.

Anekdote:

Ein Kind wird gefragt, ob Ausländer in der Kita sind. Das Kind antwortet: „Nö, bei uns sind nur Kinder ...“

Wir sind gut beraten, wenn wir von den Kindern lernen....

- ➔ Mädchen und Jungen aus Familien mit Migrationshintergrund sind nicht neu für uns.
- ➔ Besondere Herausforderung - die Anzahl in kurzer Zeit; die traumatischen Erlebnisse bei einem Großteil der Mädchen und Jungen

- Wie konkret verlief der Öffnungsprozess?
 - ➔ Es ging nicht um einen Öffnungsprozess, sondern um die Reaktion auf die konkrete Situation
 - ➔ Strukturell:
 - Zentrale Vermittlungsstelle mit konkretem Beratungsangebot (zeitlich und personell nur für Familien mit MGH); Bestrebung einer guten Verteilung über das gesamte Stadtgebiet, Informationsmaterial und Betreuungsverträge in verschiedenen Sprachen, vereinfachtes Verfahren in der Zusammenarbeit mit dem Gemeindedolmetscherdienst
 - ➔ Handlungsorientierung, d. h. Information an die Kitas über Platzvergabe, über Ansprechpersonen, Unterstützungsmöglichkeiten
 - ➔ Schwerpunkt in Weiterbildungsangeboten intern sowie extern
 - ➔ Personaleinsatz: Kulturdolmetscher_innen, Bundesfreiwilligendienst, Erzieher_innen mit Migrationshintergrund werden verstärkt in den Kitas eingesetzt, wo es einen hohen Anteil an Familien mit Migrationshintergrund gibt, Unterstützung durch Gemeindedolmetscherdienst

- ➔ Austausch im Verbund der Einrichtungen, „DaZ-Klassen-Verbund“ für Horte an Grundschulstandorten mit Klassen, in denen Deutsch als Zweitsprache unterrichtet wird (Hier kommt dem Hort eine besondere Bedeutung im Rahmen der Integration zu. In der Schulzeit werden die Kinder mit Migrationshintergrund anfänglich noch getrennt von den anderen Kindern unterrichtet, im Hort sind dagegen alle Kinder von Anfang an zusammen.), KINET („Netzwerk für Frühprävention, Sozialisation und Familien“) in Gorbitz und Prohlis, Kita-Stammtisch in Johannstadt
- ➔ Zusammenarbeit mit MSO, z. B. dem Eltern-Kind-Zentrum Kolibri e. V. und dem Ausländerrat DD e. V. projektbezogen
- ➔ Nutzung von verschiedenen Programmen:
 - Bundesprogramm „Sprache und Integration“ - 0,5 VZÄ in 24 Kitas zur sprachlichen Förderung,
 - ESF-Programm „Kinder stärken“ - 0,8 VZÄ Sozpäd. - in 36 Kitas,
 - Bundesprogramm Willkommenskitas - in vier Kitas (Coaching für die Teams)
 - EB Kita - Handlungsprogramm „Aufwachsen in sozialer Verantwortung“ - 0,8 VZÄ Sozpäd.
- Wie haben die Beschäftigten den Prozess aufgenommen? Wie haben sie sich eingebracht?
- ➔ Die pädagogischen Fachkräfte haben die Unterstützung aktiv eingefordert.
- Mit wem wurde kooperiert? Welche Erfahrungen haben Sie dabei gemacht?
- ➔ Gemeindedolmetscherdienst - vereinfachtes Verfahren der Nutzung durch Kita's
- ➔ TU Dresden - Einsatz der Kulturdolmetscher_innen
- ➔ MSO - projektbezogen
- ➔ Immer eine gewinnbringende Zusammenarbeit
- Wie wirkt sich dieser Öffnungsprozess auf ihre zukünftige Arbeit aus?
- ➔ Bereicherung, ein Schritt weiter auf dem Weg zur inklusiven Pädagogik

Gemeinsam Vielfalt gestalten. Aber wie?

Fachtag zur Interkulturellen Orientierung und Öffnung der Stadtverwaltung

Workshop 3

Tut Gutes und spricht darüber!

-Präsentation gelungener Praxis aus der Stadtverwaltung Dresden

Thema: „Ausländerbehörde/Willkommensbehörde - interkulturelle Orientierung und Öffnung in der Ausländerbehörde des Bürgeramtes der Landeshauptstadt Dresden“

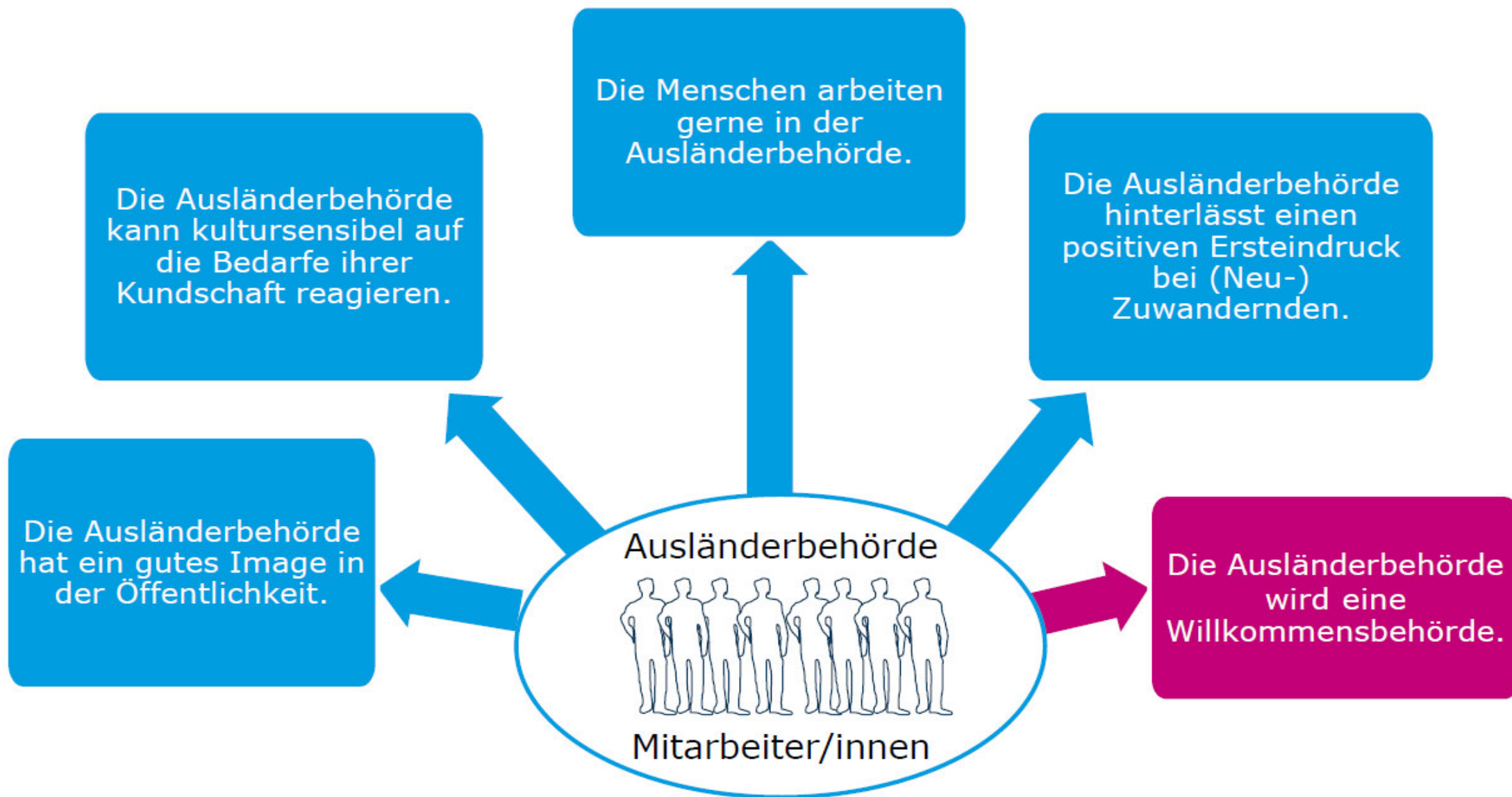


BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE

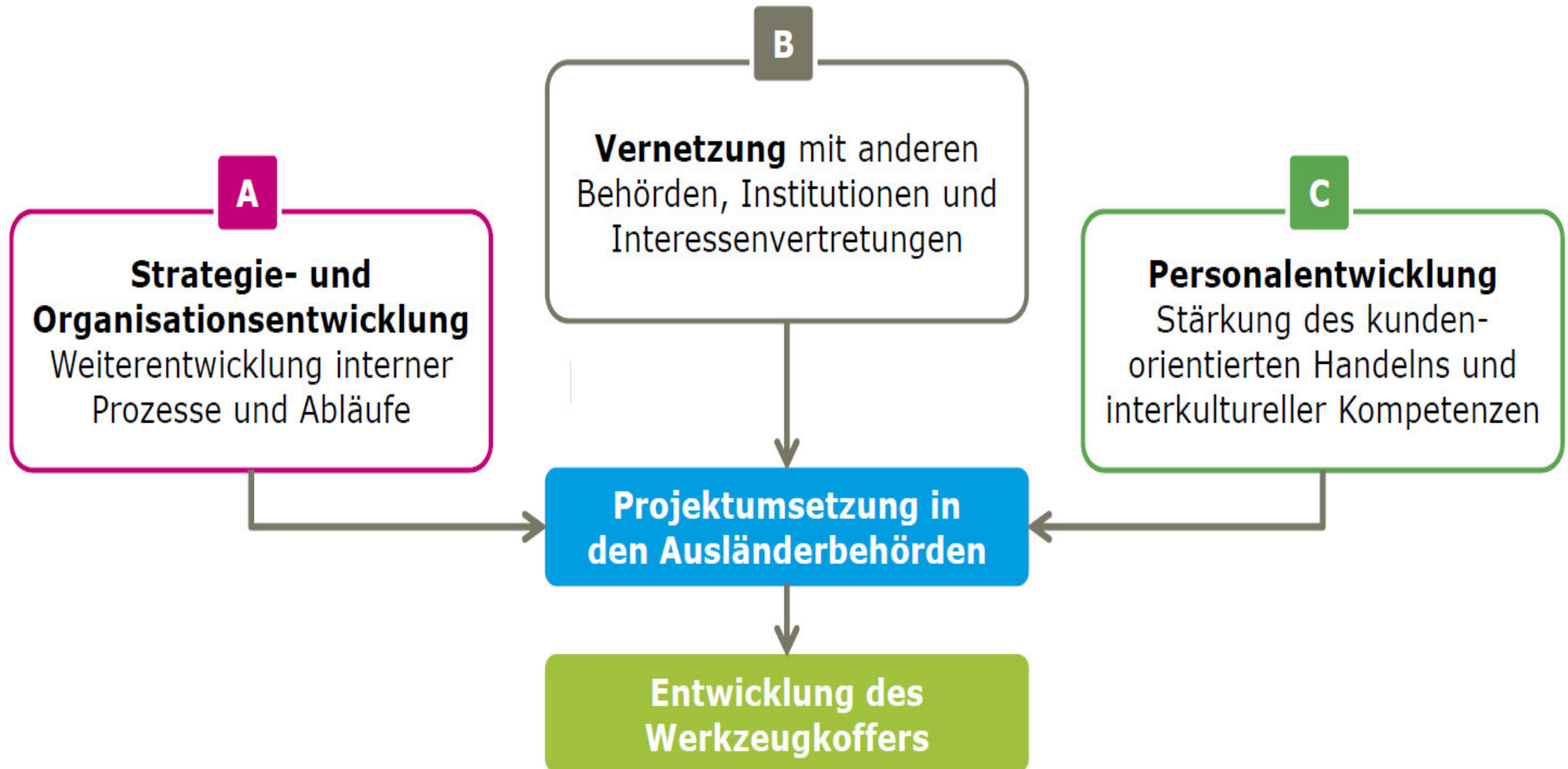
MODELLVORHABEN "AUSLÄNDERBEHÖRDEN - WILLKOMMENSBEHÖRDEN"

Auftaktveranstaltung in Nürnberg, 10. Oktober 2013

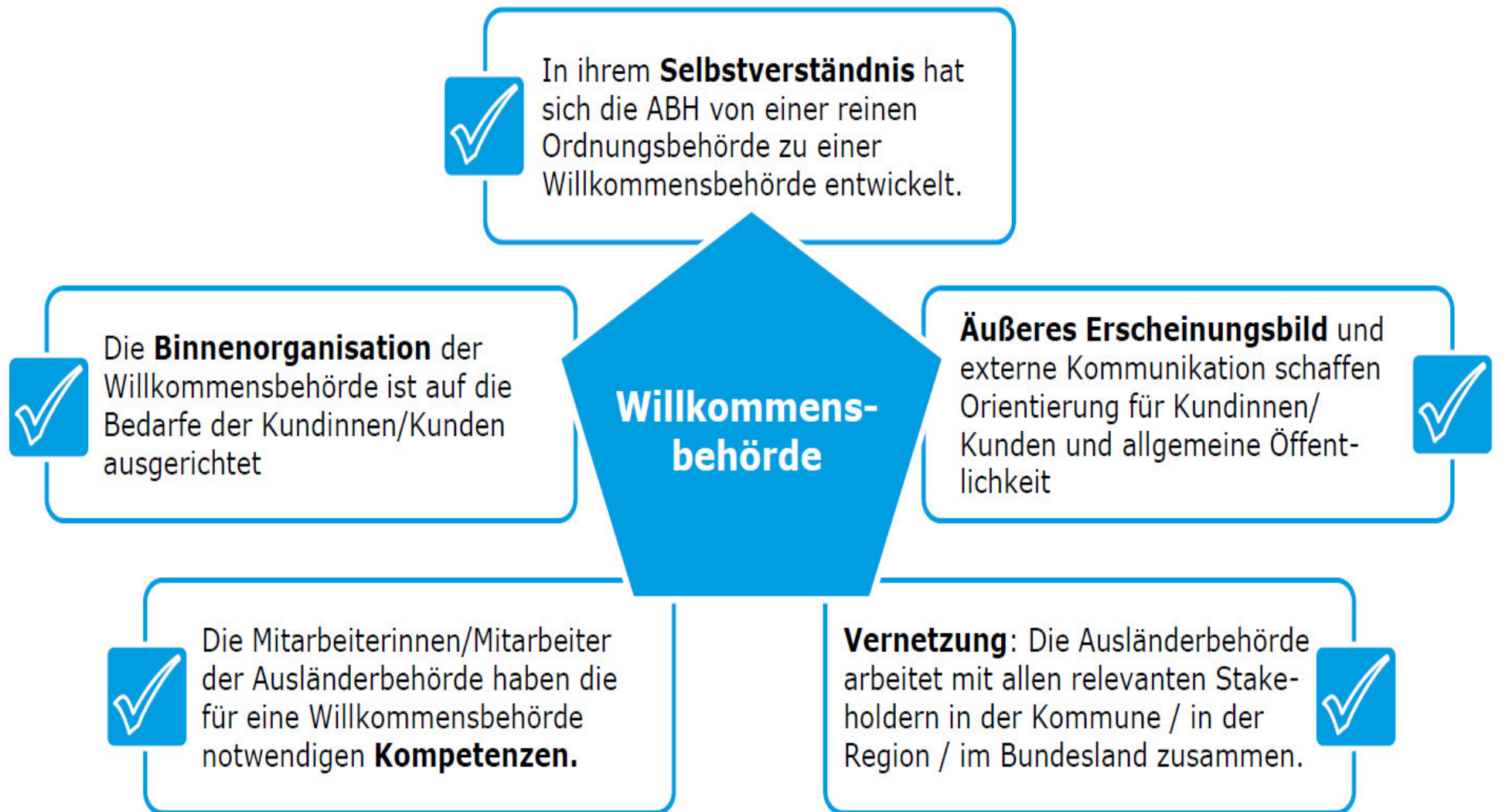
...ZUR PROJEKTVISION



DIE ZIELSETZUNG DES PROJEKTS



ECKPUNKTE EINER WILLKOMMENSBEHÖRDE



24 WERKZEUGE FÜR DIE WEITERENTWICKLUNG ZUR WILLKOMMENSBEHÖRDE – WAS IST DRIN?

Entwicklung des Selbstverständnisses von der reinen Ordnungsbehörde zur Willkommensbehörde

- Orientierung am Leitbild des Freistaates Sachsen für die ABH von 2010 (ausgearbeitet durch SMI unter Beteiligung der Behörden). Dort heißt es u.a. :

Welches Selbstverständnis leitet die Arbeit?

Ausländerbehörden sind mehr als Sicherheitsbehörden. Ausländerbehörden sind auch Dienstleister und die Beschäftigten begegnen den Antragstellern, Bürgern und Gästen kompetent und freundlich. Die vielfältigen Lebenssachverhalte verlangen auch kooperativen Umgang mit Vereinen, Institutionen und Körperschaften soweit sie politischer Neutralität verpflichtet sind. Wenn erforderlich, müssen ausländerrechtliche Sanktionen mit Bestimmtheit, aber angemessen durchgesetzt werden.

24 WERKZEUGE FÜR DIE WEITERENTWICKLUNG ZUR WILLKOMMENSBEHÖRDE – WAS IST DRIN?

**Die Binnen-
organisation ist
auf die Bedarfe
der Kundinnen
und Kunden
ausgerichtet**

- **Terminsystem und Servicepunkt seit 2011**
- **Formulare deutsch/englisch vorhanden**
- **Mitarbeit im Projekt AKZESS seit 2011, Einrichtung DWC 07/2013 für ausländische Wissenschaftler, Fachkräfte und Beschäftigte mit qual. Berufsausbildung sowie weiterer Personen auch als Fortführung des Projekts AKZESS**
- **Veränderungen in der Org.-struktur der SG 42/ 43 durch Gruppen- und Teambildung zur Verbesserung der Arbeitsorganisation und Verkürzung der Leitungs- u. Entscheidungswege**

24 WERKZEUGE FÜR DIE WEITERENTWICKLUNG ZUR WILLKOMMENSBEHÖRDE – WAS IST DRIN?

Äußeres Erscheinungsbild und externe Kommunikation schaffen Orientierung

- Verbesserung der Situation in Wartebereichen der SG durch Terminsystem, Diensträume ohne Absperrung zum Kunden
- Im Frühjahr 2016 Umzüge zur Verbesserung der Raumsituation in mehreren SG, dadurch Herstellung Barrierefreiheit beim Zugang,
- Einrichtung Wartezimmer in den SG SG 43/44
- Besucheraufrufanlagen
- Zimmerbeschriftung z.Z. deutsch/englisch/ Besucherleitsystem geplant – Beginn zunächst noch 2016 im SG 44 der ABH
- Internetauftritt: Eingangsseiten der SG zur allgemeinen Orientierung in 5 Fremdsprachen (arabisch, russisch, vietnamesisch, portugiesisch, englisch), weitere Inhalte zum Teil deutsch/englisch
- 2010 Kundenbefragung durch die TU Dresden – Institut für Kommunikationswissenschaft zur Zufriedenheit mit Arbeit ABH brachte überwiegend positive Bewertungen

24 WERKZEUGE FÜR DIE WEITERENTWICKLUNG ZUR WILLKOMMENSBEHÖRDE – WAS IST DRIN?

Mitarbeitende verfügen über die für eine Willkommensbehörde notwendigen Kompetenzen

- Aktualisierung Stellenbeschreibung und Anforderungsprofile wird fortlaufend erledigt
- Personalauswahl nach internen und externen Ausschreibungen in Bewerbungsgesprächen mit Prüfung relevanter Wissensbestände (Wissen um aktuelle Situation, aktuelle Zahlen, juristische/verwaltungstechnische Kenntnisse) und Fremdsprachenkenntnisse
- seit 2012 regelmäßige Sprachkurse:
 - LH DD hat Sprachkurse in Fortbildungsprogramm aufgenommen
 - Sprachkurse auch als Inhouse-Seminare
 - fachspezifisches Englisch
 - mittlerweile für ganze Abteilung
 - 2012: 7 Teilnehmer Englisch-Kurs; 2016: 32 Teilnehmer (ca. 50% des Personals)
 - untergliedert in Anfänger-/ Fortgeschrittenenkurse
- Einarbeitungspläne in SG vorhanden / Mentoren für Neuanfänger
- Angebote Fach- und Führungsfortbildung wird rege genutzt (z.B. seit 2006 regelmäßige Kurse interkulturelle Kompetenz)
- Verweisberatung im DWC vorhanden

24 WERKZEUGE FÜR DIE WEITERENTWICKLUNG ZUR WILLKOMMENSBEHÖRDE – WAS IST DRIN?

Vernetzung

- enge Zusammenarbeit mit Jobcenter, BA, Sozialamt, Standesamt/Bürgerbüro, Ordnungsamt und Landesdirektion Sachsen
- runder Tisch mit Migrationsberatungsdienst (bis vor kurzem unter Leitung des BAMF relativ regelmäßig; Neukonstituierung unter Leitung IQ-Netzwerk im Herbst 2016 erfolgt)
- institutionalisierter Kontakt zwischen SG Grundlagen + Koordination und Migrationsberatungsstellen
- TU Dresden mit Akademischen Auslandsamt (bereits seit vielen Jahren jährliche Treffen auch auf Sachbearbeiter-Ebene)
- Welcome Center TU Dresden
- Dresden Concept
- Studentenwerk der TU Dresden
- Lenkungsausschuss Integration

Workshop 3: Tut Gutes und sprecht darüber! –Präsentation gelungener Praxis aus der Stadtverwaltung Dresden

Frau Miriam Pilz, Abteilungsleiterin Besondere Soziale Dienste im Jugendamt

Interkulturelle Orientierung in der Clearingsstelle für unbegleiteten ausländischen Minderjährigen (uaM)**Allgemeines:**

Seit dem 1. November 2015 erfolgt die Verteilung der uaM bundesweit auf Grundlage des Königsteiner Schlüssels. Sachsen erhält 5,084 der uaM, Dresden 13,24 % der zugewiesenen uaM in Sachsen. Die Jugendämter haben die gesetzliche Verpflichtung zur Inobhutnahmen nach § 42 SGB VIII und vorläufigen Inobhutnahmen nach § 42 a SGB VIII. Durchschnittlich sind das 299 uaM in Dresden, die meisten von ihnen kommen aus den Krisengebieten in Afghanistan, Syrien und Irak, Über 70 % sind 16-bis 17 Jährige. Das Jugendamt musste sich schnellstens dieser Aufgabe widmen, eine Clearingsstelle wurde installiert.

Worauf kam es bei der dezentralen Unterbringung der ankommenden Jugendlichen im Stadtgebiet an und welche Erfahrungen wurden dabei gesammelt?

- Unterbringung in integrativen Wohngruppen (mit deutschen Jugendlichen)
- Kommunikation ist der Schlüssel für gelingende interkulturelle Öffnung, daher wurde der Einsatz von Dolmetschern in den Unterkünften organisiert. Außerdem wurden Ehrenamtliche für den Sprachunterricht in den Unterkünften gewonnen.
- Besonders wichtig ist die Berücksichtigung kultureller Besonderheiten: Speisenzubereitung, Berücksichtigung kultureller Feste, die Bereitstellung von Rückzugsorten zum Beten, etc.
- Kontakte zu religiösen Gemeinschaften wurden hergestellt, um diesen Aufgaben zu unterstützen.
- Einen großen Wert wurde und wird auf die sehr zeitnahe Bildungsberatung und Zuweisung in Schulen / DAZ Klassen gelegt.
- aktive Freizeitgestaltung, insbesondere über Sport -Veranstaltungen mit deutschen Jugendlichen z.B. Fußballturniere, Teilnahme an Dresdner Stadtläufen
- Vermittlung deutscher Kultur z.B. Besuch kultureller Veranstaltungen,
- Ankommen in Deutschland: Themen zu Geschlechterrollen, Rechtsordnungen, Bildungsthemen
- Weiterbildungen der Mitarbeiter/-innen in unterschiedlichsten Themen: interkulturelle Kompetenz, Trauma, u. a.
- Unterbringungen von unbegleiteten ausländischen Kindern und Jugendlichen in deutschen Gast- und Pflegefamilien
- Antrag beim KSV auf Kulturmittler für Einrichtungen - leider abgelehnter Antrag

Städtische Bibliotheken Dresden

Integrationsmaßnahmen 2015-18

Leitbild der SBD

Als kommunale Bildungs- und Informationsdienstleister erfüllen die Städtischen Bibliotheken Dresden folgende Aufgaben für Bürgerinnen und Bürger der Stadt:

- Unterstützung aller Phasen des lebenslangen Lernens von der Schule bis zur individuellen Fortbildung im Alter;
- Sicherung von Chancengleichheit durch Schaffung eines Informationszugangs für alle;
- Förderung des Lesens als eine Kulturtechnik mit Schlüsselfunktion;

- Kompetenzvermittlung im Umgang mit neuen Medien;
- Unterstützung von Alltagsbewältigung und kreativer Freizeitgestaltung;
- Angebot von Orten der Begegnung, des Austausches und der mit dem Buch und dem Lesen verbundenen Lebensfreude, an denen die Identifikation mit der Stadt gestärkt wird.

Grundsatz (BEP 2014-2016)

Integrationsunterstützung

Die Städtischen Bibliotheken unterstützen Integration mit geeigneten Medien (nicht nur im Bereich fremdsprachiger Literatur) sowie mit Veranstaltungen. (...)

Die Städtischen Bibliotheken prüfen bei der Konkretisierung des vorgelegten Bibliotheksentwicklungsplanes, inwieweit und in welcher Form Zugewanderte in den verschiedenen Stadtteilen gezielt angesprochen und einbezogen werden können.

Gründung AG Integration im Sommer 2015

Ziele:

1. Interkulturelle Orientierung und Öffnung der Städtischen Bibliotheken Dresden
2. Unterstützung der Integrationsarbeit im gesamten Stadtnetz der SBD durch Entwicklung neuer (mehrsprachiger) Arbeitsmaterialien und Umsetzung von Projekten
3. fachlicher Austausch, Multiplikatorenfunktion der AG Mitglieder

Zusammensetzung:

- 14 Mitglieder aus allen Verbänden; Leitung SG Kulturelle Bildung

Arbeitsweise:

- monatliche Treffen

Themen/Aufgaben:

- Gestaltung mehrsprachiger Materialien für Öffentlichkeitsarbeit
- Bereitstellung einer Materialsammlung für Mitarbeiter und Multiplikatoren
- Aktive Teilnahme an Kooperationsveranstaltungen

Neue Angebote und Materialien

- Erweiterter Medienbestand für wachsende Zielgruppe
- Benutzungsordnung in Leichter Sprache Deutsch
- Tischflipchart mit mehrsprachigen und piktogramgestützten Anmeldeinformationen
- Informationsblatt zur Benutzung in 20 Sprachen

Informationsblatt zur Benutzung in 20 Sprachen

Arabisch Bulgarisch Chinesisch/ Mandarin Englisch Französisch Italienisch Koreanisch	Paschtu Persisch/Farsi/ Dari Polnisch Portugiesisch Russisch Serbisch	Spanisch Tingrinisch Tschechisch Türkisch Ukrainisch Urdu Vietnamesisch
---	--	--

Mehrsprachige Informationsmaterialien Anmeldung



WILLKOMMEN IN DER BIBLIOTHEK!

Wir freuen uns, dass Sie hier sind!

مرحبا بكم في المكتبة !
نحن سعداء أن يكون لك هنا !

WELCOME TO THE LIBRARY!

We are happy, to have you here!



Medienboxen für die Integrationsarbeit

- „Komm mit hinaus: Pflanzen, Tiere, Jahreszeiten“
- „Ich finde was: Technik, Fahrzeuge, Baustellen“
- „Einfach alles: die Welt in Bildern, Wörtern, Liedern und Spielen“
- „Zu Hause kann überall sein: wohnen, essen, kleiden, spielen“



Benutzerstatistik Flüchtlinge 01.01.15-31.10.2016

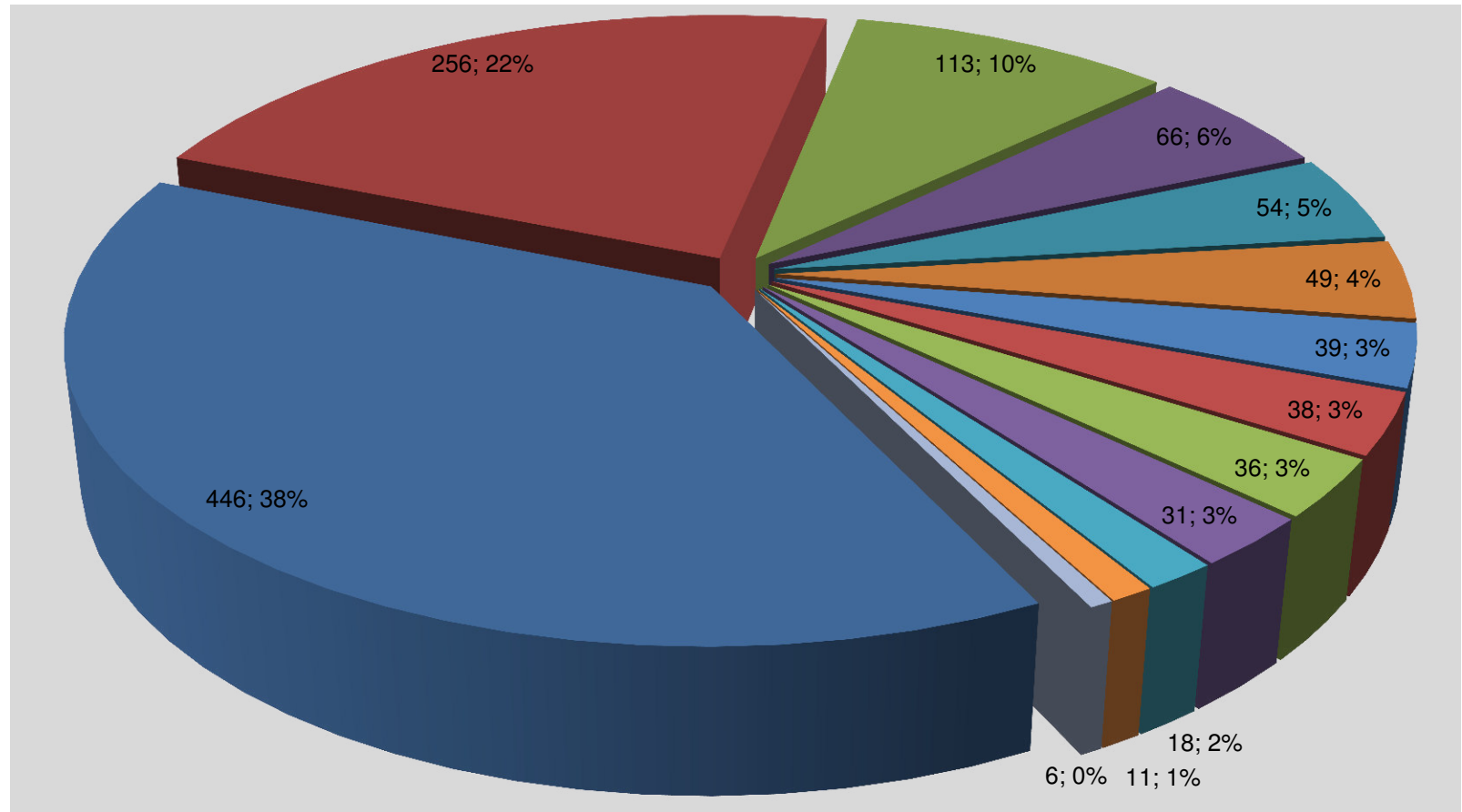
2.157 Neuansmeldungen (von Menschen die nicht die Nationalität "D" haben) von
25.184 Neuansmeldungen (von Menschen aller Nationalitäten)

-

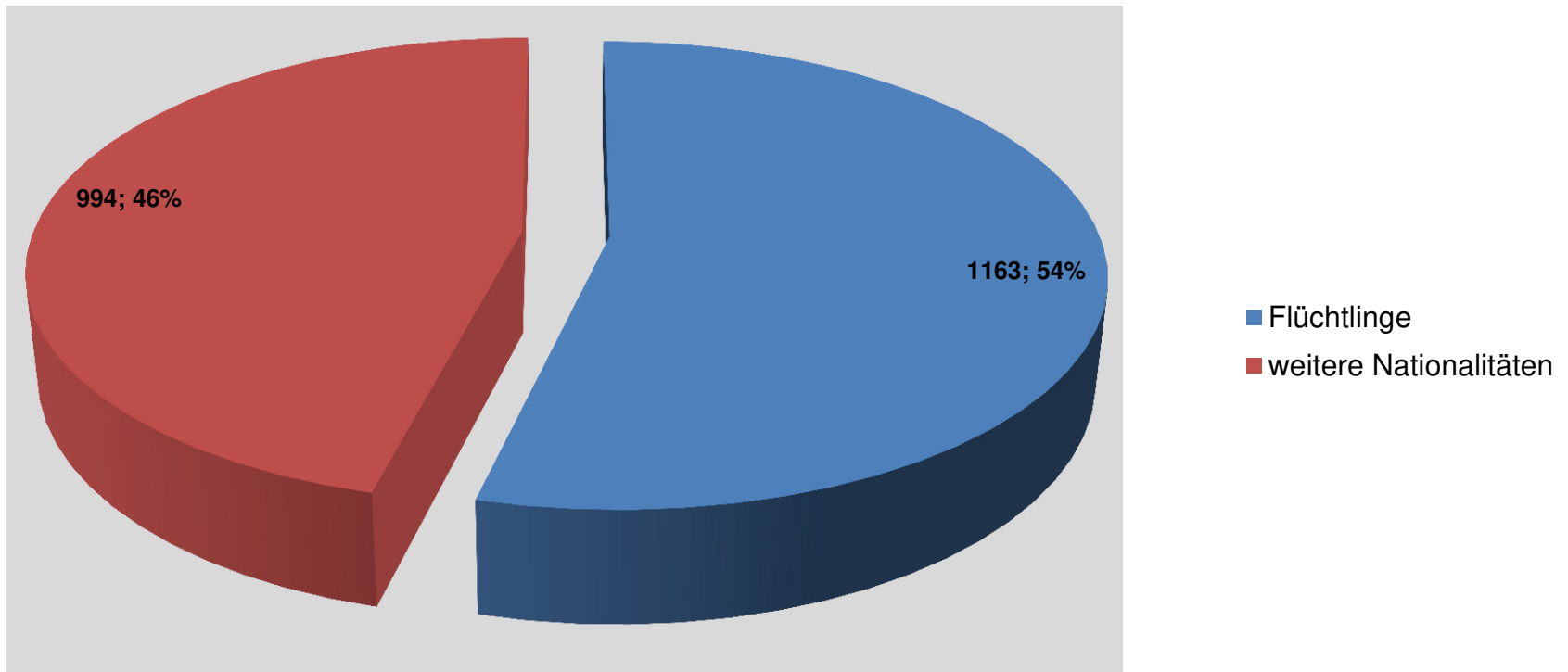
8,56% der Neuansmeldungen haben nicht die Nationalität "D"

Neuanmeldungen SBD nach Nationalitäten 01.01.2015-31.10.2016

■ Syrien ■ Afghanistan ■ Eritrea ■ Irak ■ Pakistan ■ Iran ■ Libyen ■ Indien ■ Somalia ■ Marokko ■ Libanon ■ Tunesien ■ Kosovo



**Neuanmeldungen SBD nach Nationalitäten und Flüchtlingen 01.01.2015
– 31.10.2016**



Aktionen und Veranstaltungen 2015-2016

Sprachkurse für Migranten in Bibliothek Neustadt und Haupt- und Musikbibliothek. Fortlaufend am Montag und Mittwoch Nachmittag unter ehrenamtlicher Leitung



Café International Bibliothek Neustadt



Muttersprachler lesen ihre Lieblingsbücher, in neun verschiedenen Sprachen, Juli 2015



Beteiligung an Kooperationsveranstaltungen der Initiative Weltoffenes Dresden sowie Bürgerkongress

Meet new Friends

31.1.16

Albertinum,

Lesung „Der Gröffelo“

Arabisch-Deutsch



Büchertisch und
Bilderbuchkino
zum Bürgerkongress
am 28.3.15



Weitere Veranstaltungen 2016

- Spieleabend für Neuzugewanderte (Gorbitz, Neustadt, m@)
- Veranstaltungen und Ausstellung innerhalb der Internationalen Wochen gegen Rassismus (Neustadt, HMB)
- Programm innerhalb der Interkulturellen Tage u.a. in Kooperation mit tjg zum Thema „Flucht“
- Kilian DAZ – inszenierte Kinderliteratur für Willkommensklassen

Weitere Arbeitsschwerpunkte 2016

- Ausbau des Angebots von Bibliotheksführungen in Englisch
- Fortbildung und Qualifizierung im Bereich Interkulturelle Kompetenzen für Mitarbeiter der SBD
- Ausbau mehrsprachiger Öffentlichkeitsarbeit
- Ehrenamtsnetzwerk „Kulturbrücke Bibliothek“
- Stadtteilbibliotheken „Integration“
- Ehrenamtliches Vorleseprojekt in EAE Hamburger Str.

Ausblick 2017-18

- Dialog in Deutsch ® in Neustadt, Laubegast, Prohlis, Gorbitz und Zentralbibliothek
- Verstärkte Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit
- VA für neuzugewanderte Frauen und Kinder
-

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Ansprechpartner:

Marit Kunis-Michel

Leiterin SG Kulturelle Bildung und Integration

m.kunis@lesestarkdresden.de

Elisabeth Schäckel

Leiterin Bibliothek Neustadt

neustadt@bibo-dresden.de

Der Altstädter Dialog

Ergebnisse und praktische Erfahrungen zur
interkulturellen Orientierung, Öffnung und Vernetzung



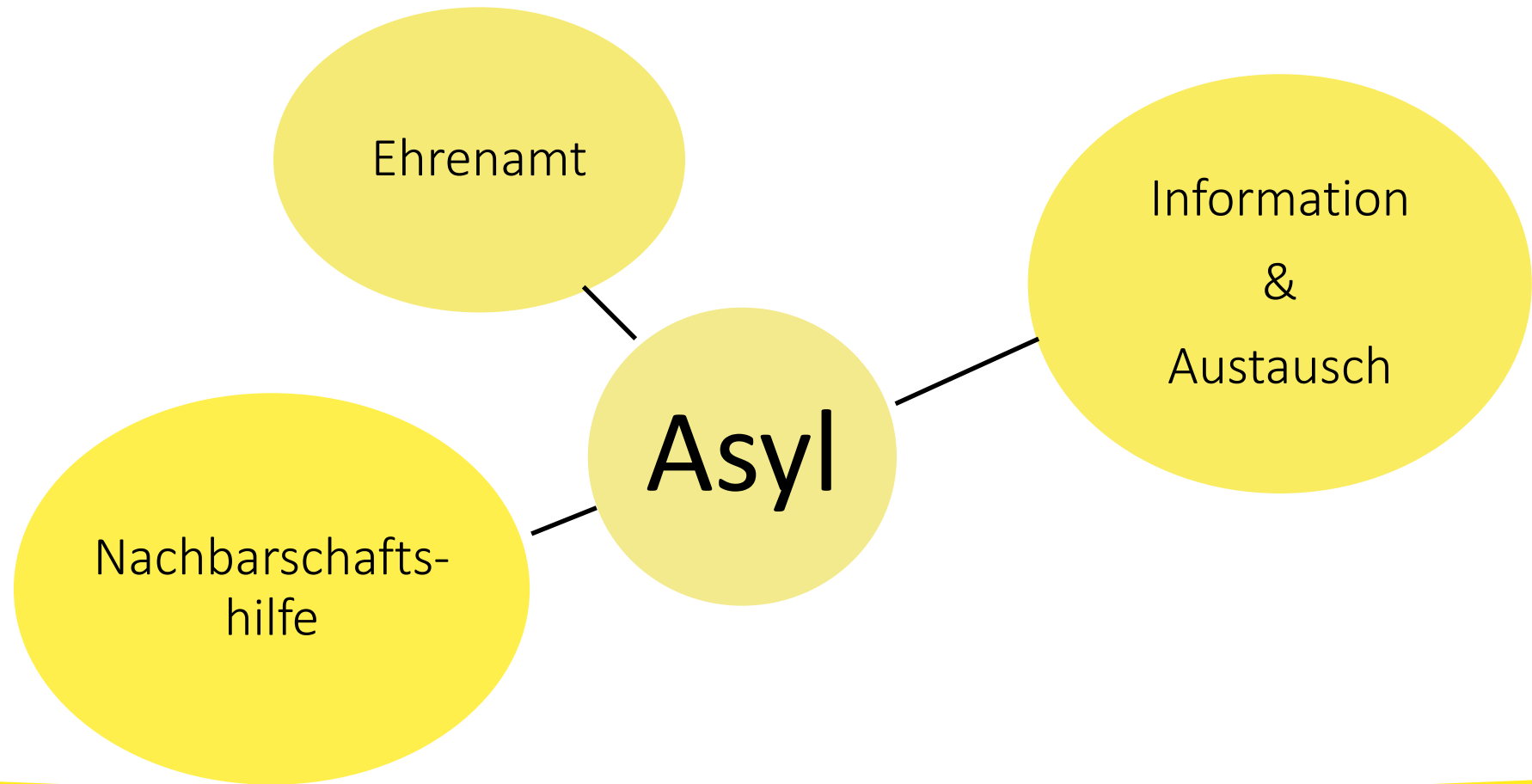
Altstädter Dialog – die Intention



Altstädter Dialog – die Intention

2014/15

- Die Zahl der in Dresden ankommenden Flüchtlinge stieg.
- Die adäquate und menschenwürdige Unterbringung stellte sowohl die Verwaltung als auch die Bürgergesellschaft vor große Herausforderungen.
- Die Dresdner Bürgerschaft bekennt sich überwiegend zur gelebten Willkommenskultur, hat aber gleichwohl Fragen und Interesse an den zugewanderten Männern, Frauen und Kindern.
- Bedingt durch den Ausbau der dezentralen Unterbringung wurden Fremde mitunter sehr plötzlich zu Nachbarn. Hemmnisse und sprachliche Barrieren erschweren oder verhindern oftmals den Dialog.



vom **FÜR** zum **MIT**



Individuelle Unterstützung

- Hausaufgabenhilfe
- Sprachtandems
- Unterstützung bei Behördengängen

Patenschaftsmodelle
installieren



Gemeinwesen

- Community-Garden-Projekte
- gemeinsame Reinigungsaktionen
- Spielplatzpflege
- Feste im Quartier

Begegnungsmöglichkeiten
schaffen



Information & Austausch

- Nachbarschafts-stammtische
- Informations-veranstaltungen zu Asyl und Ehrenamt
- Bündelung durch einen Newsletter des Ortsamtes

Wissen vermitteln,
Missverständnisse
abbauen

Altstädter Dialog – Aktivitäten



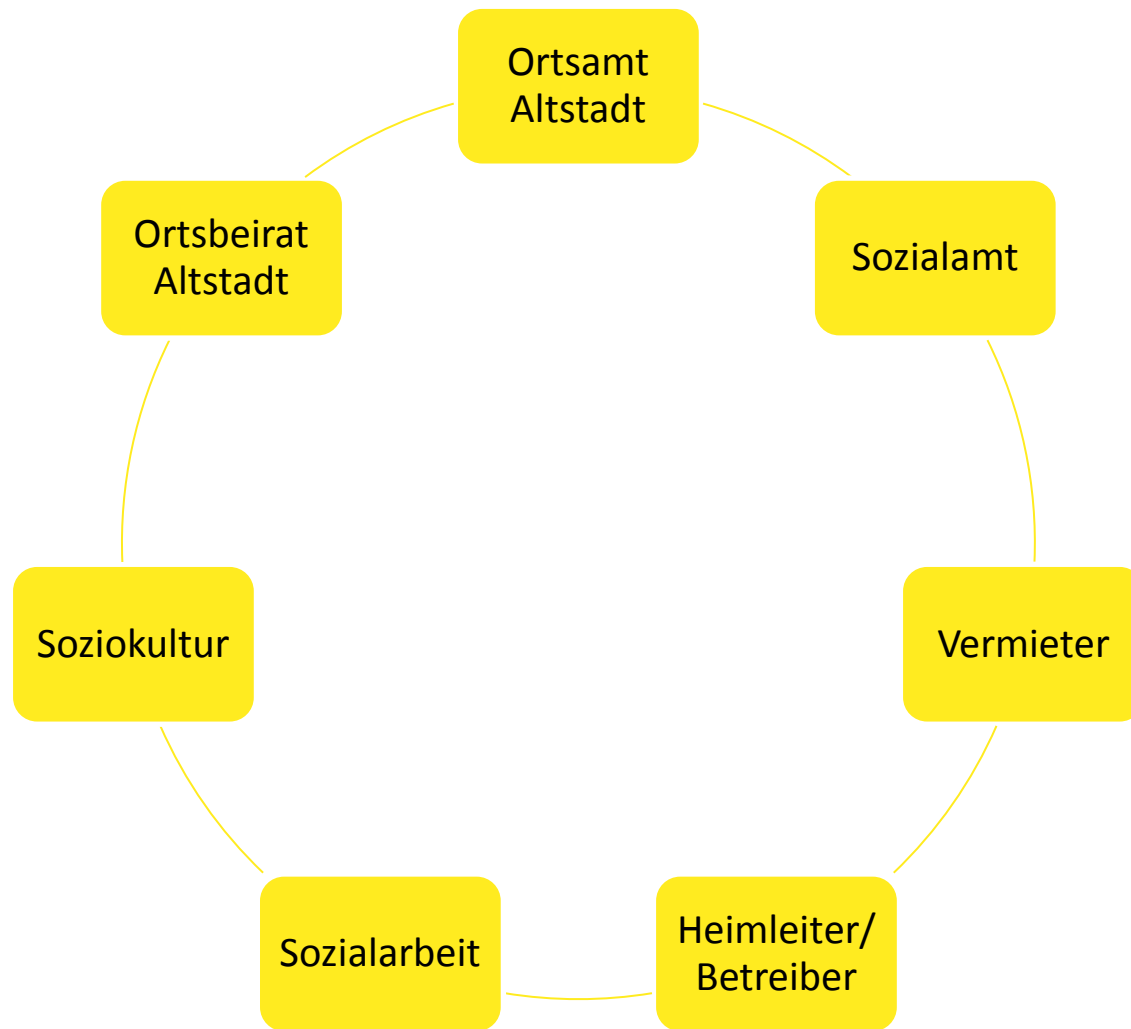
Ortsamt Altstadt

10. November 2016

Landeshauptstadt
Dresden



Dresden.
Dresdner



Bildung einer
Lenkungsgruppe

Aktivitäten

- Lenkungsgruppe
 - Schaffung von Struktur / Bildung von Untergruppen
 - z. B. Sport, Ehrenamt, Kultur
 - Planung von Informationsveranstaltungen
 - Schaffung von Informationsmöglichkeiten
 - Vermittlung von Ehrenamt / Bündelung und Koordinierung der Bedarfe
 - regelmäßiger Austausch der Lenkungsgruppenmitglieder

Aktivitäten

- Informations- und Gesprächsabende in Johannstadt und Friedrichstadt
- Schulung Ehrenamtlicher
- Etablierung sportlicher Angebote
- Erstellung Notfall-Telefonbuch für das Objekt Florian-Geyer-Straße 48
- Unterstützung des Jugendtreffs Trinitatiskirche / Projekt „Meet and greet“
- Unterstützung des Interkulturellen Straßenfestes am Bönischplatz
- Beteiligung an den Interkulturellen Tagen, u. a. Gesprächsabende mit Flüchtlingen

Aktivitäten

- Schaffung von Arbeitsgelegenheiten von Asylsuchenden
 - AGH-Maßnahme im Ortsamt Neustadt (4 Personen)
 - AGH-Maßnahme Matthäusfriedhof (12 Personen)
 - AGH-Maßnahme Floristik (12 Personen)
 - AGH-Maßnahme Umwelt (12 Personen)
 - AGH-Maßnahme Wald (12 Personen)

Aktivitäten

■ Fahrradprojekt/Verkehrsschulungen:

- Übergabe 6 Räder an Übergangwohnheim Buchenstraße 15b im März 2016
- Übergabe 4 Räder an die K9 im August 2016
- Projekt wird auch 2017 fortgeführt



- regelmäßige Verkehrsschulungen im OA Neustadt
- Übersetzung durch Gemeindedolmetscherdienst
- aufgrund guter Resonanz - Fortführung auch im Jahr 2017 geplant



Probleme

- Arbeitsgelegenheiten:
 - fehlende Transparenz von freien/belegten Plätze
 - Idee einer Online-Plattform
 - Senkung der Aufwandsentschädigung nicht motivationsfördernd
 - hohe Fluktuationsrate / hohe Anzahl freier Plätze
 - bisher Prinzip der Freiwilligkeit / künftig auch per Zuweisungen
 - mangelnde Angebote für Frauen

Altstädter Dialog - Fazit



Fazit

- strukturierte Herangehensweise und damit Bündelung der Kompetenzen
- erfolgreiche Schaffung niedrigschwelliger Angebote
- Sensibilisierung zum Thema Asyl
- kurze Informations-/Kommunikationswege
- Förderung des bürgerschaftlichen Engagements bzw. der Nachbarschaftshilfe
- bessere interkulturelle Verständigung im Quartier und damit Abbau von Missverständnissen und Hemmnissen

Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!



Workshop 3

Tut Gutes und spricht darüber! – Präsentationen gelungener Praxis aus der Stadtverwaltung Dresden

Moderatorin: Katja Hilbert,
Projektschmiede gGmbH

Impuls: Irma Castillo,
Büro der Integrations- und
Ausländerbeauftragten

Tut Gutes und spricht darüber! – Präsentation gelungener Praxis

WS 3

neue Handlungsbedarfe

- Verständigung zu Begünstigten/Integration/Inklusion
- Verbreitung des Themas
- gestaltende Teilhabe
- Personalentwicklung
→ Ressourcen schaffen für Integrationsaufgabe
- Sensibilität für Vielfalt entwickeln
- Verständnis für Kultur im Wandel
nicht nur reagieren, sondern sich auf langfristiges Handeln orientieren

Übertragbare Erkenntnisse/Erfahrungen

- Öffentlichkeitsarbeit
- Mehrsprachigkeit aller Kommunikation
- leichte Sprache + Piktogramme
- leichte Information: niedrigschwellige Angebote
- Meeting-Point im Rathaus
- Willkommen-Kultur
- Leitbild/Visionen entwickeln
- Kommunikation aktiv & verbindlich gestalten
- "Experimente wagen"
- Bedarfe & Angebote durch Strukturen zusammenbringen
- Strukturierung von Prozessen
- z.B. Lenkungsgruppe Ortsamt Altstadt/Neustadt
- z.B. AG Integration der Stadt, Bibliotheken DD

Herausforderungen

- Mensch als Mensch betrachten
Bedarfe erkennen → vom Menschen ausgehen
- Leitbild des LT DD überarbeiten

Workshop 3: Tut Gutes und sprecht darüber! –Präsentation gelungener Praxis aus der Stadtverwaltung Dresden

Ergebnisse des Workshops

Handlungsbedarfe:

- Verständigung zu Begriffen Integration und Inklusion
- Sensibilität für Vielfalt entwickeln, fördern
- Verständnis für Kultur im Wandel
- Verbreitung des Themas erforderlich
- Öffentlichkeitsarbeit (im interkulturellen Kontext denken)
- Es geht um gestaltende Teilhabe!
- Personalentwicklung soll Reserven schaffen für Integrationsaufgaben
- Verwaltungshandeln: nicht nur reagieren, sondern sich auf längerfristiges Handeln orientieren
- Mehrsprachigkeit aller Materialien ermöglichen sowie
- Leichte Zugänglichkeit zu den Informationen - das bedeutet leichte Sprache und Piktogramme sowie niedrigschwellige Angebote
- Mensch als Mensch betrachten (und einbeziehen): vom FÜR zum MIT oder FÜR UND MIT
- Bedarfe erkennen heisst, von Menschen (in ihrer Vielfalt) ausgehen!

Übertragbare Erkenntnisse und Erfahrungen:

- Öffentlichkeit schaffen für gute Beispiele
- Vernetzung mit anderen Behörden und externen Organisationen
- Vernetzung strukturiert, aktiv und verbindlich gestalten
- „Meeting-point“ im Rathaus schaffen (z. B. für den Erfahrungsaustausch)
- Willkommenskultur (leben), Leitbilder und Visionen entwickeln
- Experimente wagen!
- Bedarfe und Angebote durch Strukturen zusammenbringen-> Strukturierung von Prozessen
- Beispiele hierfür: Lenkungsausschuss i. R. des „Altstädter Dialogs“, oder Arbeitsgruppe Integration der Städtischen Bibliotheken Dresden.

Herausforderung:

Leitbild der Landeshauptstadt Dresden überarbeiten!