



XENOS-Projekt

„EVA- Erfolg durch Vielfalt und Arbeit“

**Der interkulturelle Status Quo im Öffentlichen
Dienst.**

Ansätze zur Definition und zur Messbarkeit

Alla Winkler

www.regiovision-schwerin.de

GLIEDERUNG



- Einleitung. Interkulturelle Öffnung im öffentlichen Dienst
- Interkultureller Status Quo
- Methodische Vorgehensweise im Rahmen des Projektes EVA
- Indikatoren
- Empirische Ergebnisse
(Zwischenauswertung anhand von 58 Fragebögen)

4.11



3. In



2

Interkulturelle Öffnung in MV



- Der Bedarf für interkulturelle Öffnung ist in MV sehr groß.
- Veröffentlichte Studien und Meinungsumfragen bezeichnen regelmäßig einen im deutschlandweiten Vergleich hohen Anteil rechtsextremer fremdenfeindlicher Einstellungen innerhalb der Bevölkerung in Mecklenburg-Vorpommern.
- Gleichzeitig weisen Situationsanalysen auf einen großen Nachholbedarf in den Fragen interkultureller Weiterbildung in Mecklenburg-Vorpommern und konkret in Schwerin und Westmecklenburg hin.

Interkulturelle Öffnung



Definition

Interkulturelle Öffnung im öffentlichen Dienst - organisatorischer Prozess, der durch Veränderung von Strukturen der Organisation eine Anpassung an die Diversität der Gesellschaft ermöglicht und somit einen gleichberechtigten Zugang aller Bürger zu den angebotenen Dienstleistungen schafft.

- Werden die Stadtverwaltung und die ARGE Schwerin als Unternehmen betrachtet, so wird der Prozess der interkulturellen Öffnung als Teil des Diversity Managements verstanden.

Interkulturelle Öffnung und Diversity Management



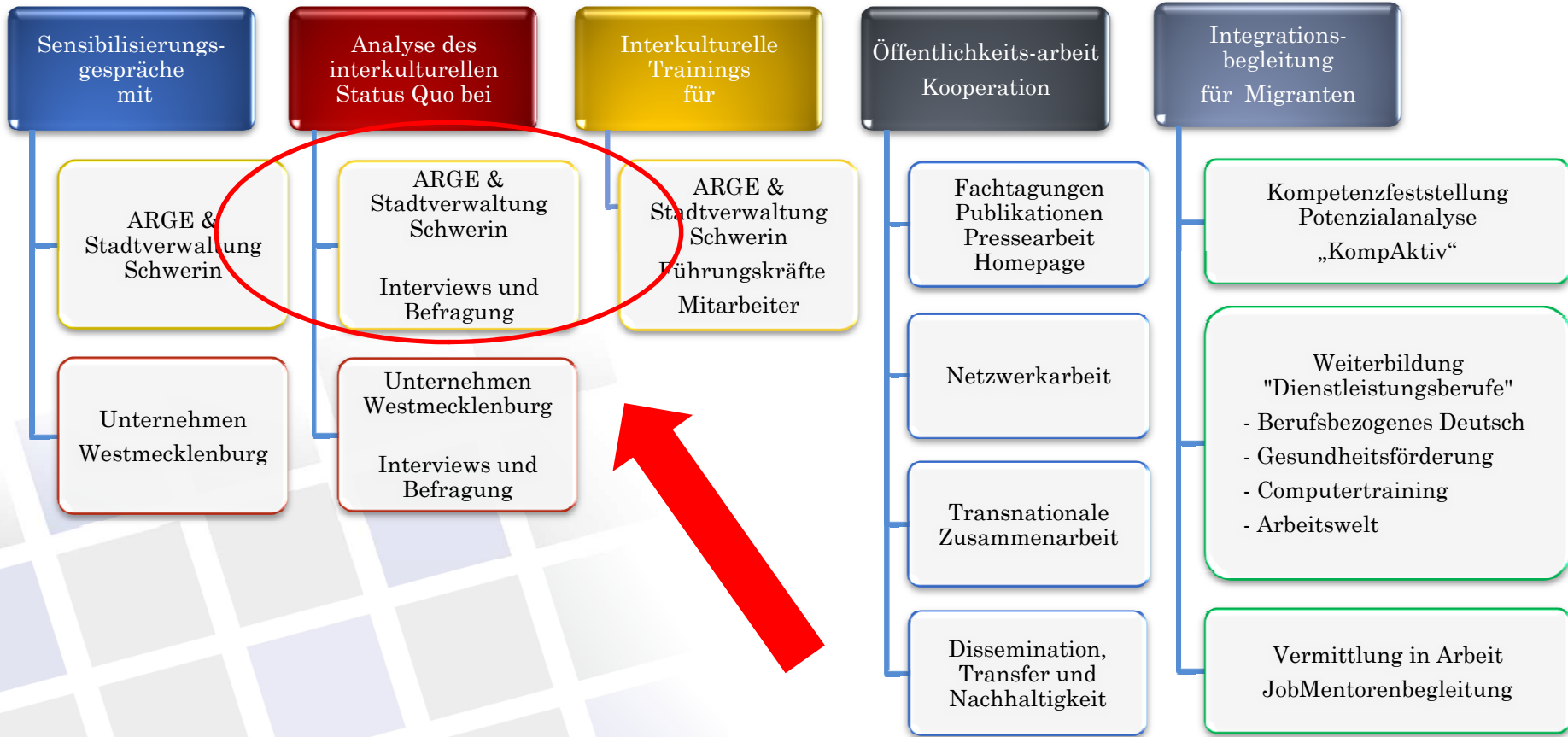
Diversity Management

- Wertschätzung der Vielfalt der Mitarbeiter
- Bewusste Personalstrategie und Organisationsentwicklung zum Nutzen des Unternehmens
- Vielfältige Lösungsansätze
- Berücksichtigung der Unterschiede
 - Äußere: Geschlecht, Alter, körperliche Behinderung, ethnische Herkunft
 - Subjektive: religiöse, sexuelle, weltanschauliche Orientierung und Lebensstil
- **Ziel: Hoher Nutzen für das Unternehmen und die Mitarbeiter**

Interkulturelle Öffnung

- basiert auf dem Konzept des Diversity Managements
- eine sozialpolitisch langfristige Strategie für die Entwicklung der staatlichen Organisationen, die eine Vorbildrolle in der Gesellschaft zu erfüllen haben
- Wichtige Rolle für die Personal- und Weiterbildungspolitik

EVA-Erfolg durch Vielfalt und Arbeit



Interkultureller Status Quo



Definition: Interkultureller Status Quo (ISQ)

Gesamtheit aller prozessrelevanten Komponenten wie:

- strategische Ausrichtung auf Diversität
- Verankerung in der Personalpolitik
- Fort-und Weiterbildungspolitik
- Angebote und Dienstleistungen
- interkulturelle Kenntnisse und Erfahrungen von Personen und Institutionen.

ISQ

Methodische Vorgehensweise



- Mehrjährige Erfahrung des Projektträgers RegioVision bei der Integration in Arbeit von Kunden mit Migrationshintergrund (MH)
- Einbeziehung der aktuellen wissenschaftlichen Studien im Bereich Interkulturelle Öffnung
- Analyse der Evaluationsergebnisse deutscher und internationaler praxisorientierter Projekte
- Nutzung der Synergieeffekte aus der nationalen und europäischen Netzwerkarbeit
- Anpassung an die aktuelle Situation in Mecklenburg-Vorpommern und konkret in Schwerin

ISQ

Methodische Vorgehensweise



- I. Vorgespräche und Sensibilisierungsarbeit
- II. Planung des Gesamtablaufs und Abstimmung mit der Landeshauptstadt Schwerin und der ARGE Schwerin. Festlegung der Ansprechpartner.
- III. Workshops zur Entwicklung des ISQ- Konzeptes im öffentlichen Dienst
- IV. Befragung:
 1. Situationsanalyse
 2. Explorative teilstandardisierte Interviews mit den Mitarbeitern der Stadtverwaltung und ARGE Schwerin
 3. Entwicklung und Abstimmung der Fragen und die Vorabstimmung der Indikatoren
 4. Pretest Phase
 5. Durchführung der Befragung
 6. Auswertung
 7. Evaluation
- V. Interkulturelle Trainings

Indikatoren



- I. Organisationsebene
- II. Personalebene
- III. Weiterbildungsmaßnahmen
- IV. Persönliche Ebene der Mitarbeiter
- V. Angebote und Dienstleistungen
(Orientierung auf Kunden mit MH und ausländische Kunden)

Indikatoren

I. Organisationsebene (Auszug)



-
- Bekanntheitsgrad des Konzeptes „Interkulturelle Öffnung“
- Existiert ein Leitbild zum Thema Interkulturelle Öffnung?
- Ist das Ziel klar ausformuliert und ein Konzept zur Umsetzung vorhanden?
- Verspricht die Institution sich Vorteile davon? (welche?)
- Existiert die formal definierte Stelle für Expertenrat und Austausch?
-

Indikatoren

II. Personalebene(Auszug)



-
- Anzahl der Mitarbeiter mit MH
- Einschätzung der Einstellungsmotivation von MA mit MH
- Die Stellenausschreibungen der Organisation (auch für Azubis) beinhalten interkulturelle Kompetenz
- Leitung ist gegenüber interkultureller Öffnung positiv eingestellt
- Aktive Förderung der Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung durch die Leitung
-

Indikatoren

III. Weiterbildungsmaßnahmen



-
- Weiterbildungsangebote im Bereich Interkulturelle Kommunikation/Kompetenz vorhanden
- Eigene Teilnahme an Weiterbildungen im Bereich Interkulturelle Kommunikation
- Einschätzung der Notwendigkeit von Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich Interkulturelle Kommunikation für die Entwicklung der Organisation
- Vorbereitungsmöglichkeiten auf die Arbeit mit Kunden mit MH für die Mitarbeiter

Indikatoren

IV. Persönliche Ebene (Auszug)



-
- Migrationshintergrund der Mitarbeiter
- Erfahrungen mit anderen Kulturen
- Art der Kontakte zu Menschen mit Migrationshintergrund und Ausländern
- Häufigkeit der Kontakte im Beruflichen Alltag
-

Indikatoren

V. Angebote und Dienstleistungen



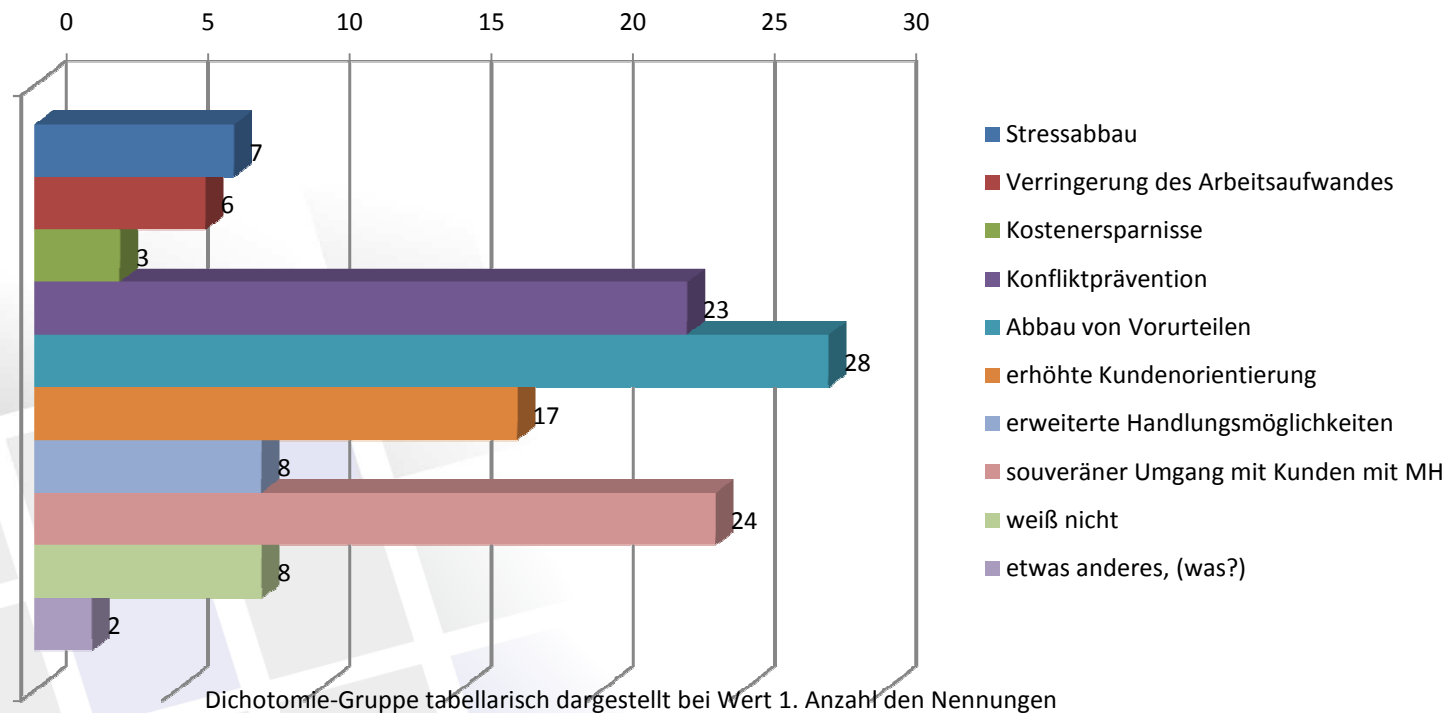
-
- Vorhandensein von Kunden mit Migrationshintergrund oder Kunden im Ausland
- Angebot gezielter Beratungen und Dienstleistungen an Kunden mit Migrationshintergrund /Ausländische Kunden
- Vorhandene Kontakte zu Netzwerken im Bereich Migration, Experten für Auslands- und interkulturelle Fragen
- Sind die zeitlichen Räume für eine Beratung schwieriger Klientel (Migranten) optimal?
-

Ergebnisse der Zwischenauswertung



I. Organisationsebene

**Welche Vorteile würden sich aus Ihrer Sicht durch
Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung für Ihre
Organisation ergeben?**

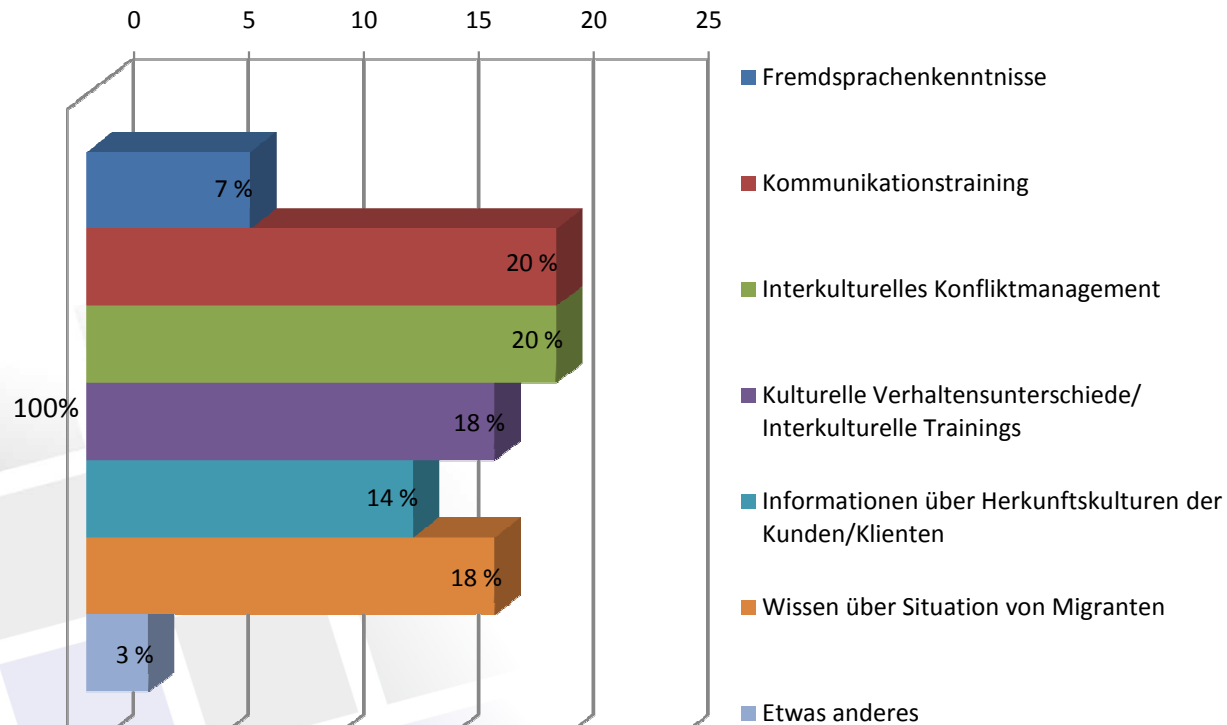


Ergebnisse der Zwischenauswertung



III. Weiterbildungsmaßnahmen

Welche Weiterbildungsmaßnahmen aus Ihrer Sicht für
die Entwicklung Ihrer Organisation notwendig?



Dichotomie-Gruppe tabellarisch dargestellt bei Wert 1.

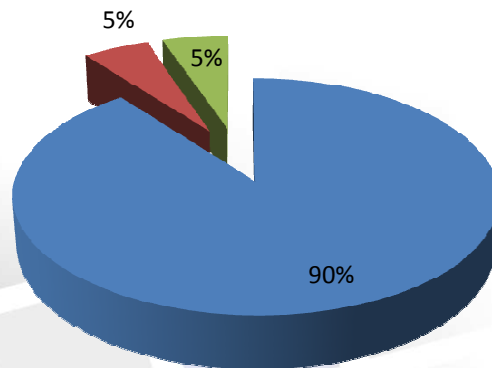
Ergebnisse der Zwischenauswertung



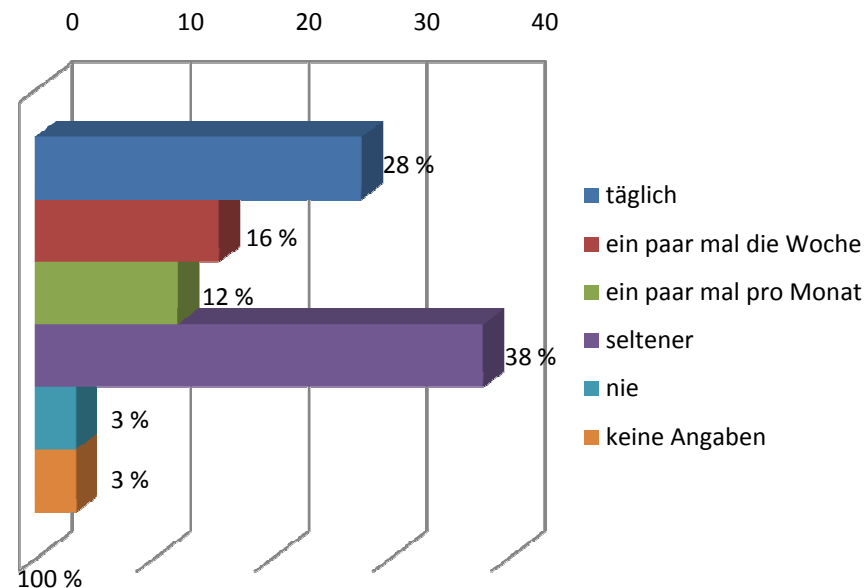
IV. Persönliche Ebene

Haben Sie persönlich einen Migrationshintergrund?

■ NEIN ■ schwer zu sagen ■ keine Angaben



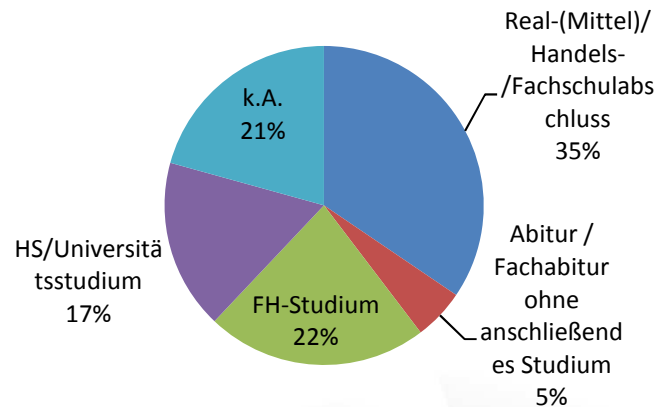
Wie oft haben Sie persönlich im beruflichen Alltag Kontakt zu MMH, Ausländern



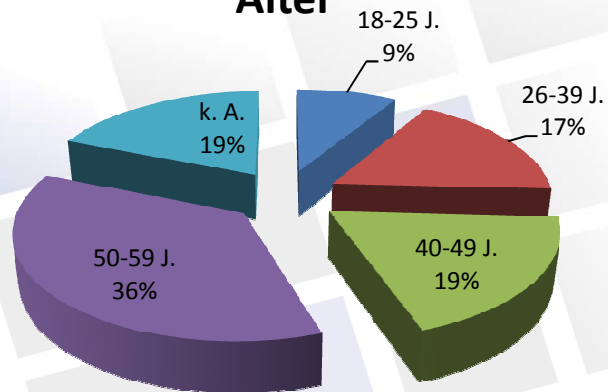
Stichprobe



Schulabschluss



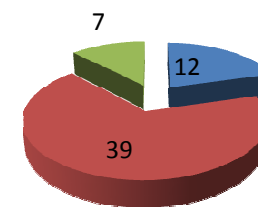
Alter



Geschlecht

Anzahl Personen

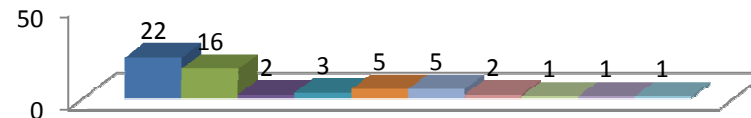
■ männlich ■ weiblich ■ keine Angaben



Bereiche in der Stadtverwaltung

Anzahl Personen

■ keine Angaben ■ Amt für Bürgerservice
 ■ Amt für Hauptverwaltung ■ Amt für Ordnung und Sicherheit
 ■ Amt für Soziales und Wohnen ■ Amt für Stadtentwicklung
 ■ Büro der Beauftragten ■ Büro der OB
 ■ Querschnitt ■ Rechtsabteilung



HAUPTHYPOTHESE



- Die Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes in Schwerin sind für Einflüsse von anderen Kulturen offen!
- Persönliche Erfahrungen für die Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes mit Statusgleichen sind notwendig
- Es gibt einen sehr hohen Bedarf an Unterstützung bei der Behebung von Informationsdefiziten
- Kontakte zu den bestehenden Netzwerken im Bereich Interkulturelle Öffnung müssen intensiviert werden

4.11.2010



26



Vielen Dank!



RegioVision GmbH Schwerin
Am Margaretenhof 28
19057 Schwerin

Alla Winkler

Tel: +49-385-200314-30

Fax: +49-385-200314-29

Email: winkler@jc50.de



www.regiovision-schwerin.de