

Bundeskonzferenz der Arbeiterwohlfahrt
25. – 27.11.2016 in Wolfsburg

Antrags-Nr.: 1.10-04

**Thema: Interkulturelle Öffnung als Gestaltungsauftrag unserer
Einwanderungsgesellschaft**

Die interkulturelle Öffnung (IKÖ) als Auftrag unserer Einwanderungsgesellschaft wird von der AWO angenommen sowohl für den Verband und seine Funktionen, als auch für die Einrichtungen und Dienste der AWO.

Zur Umsetzung dieses Auftrages sind strukturelle Veränderungen als Dienstleister*in, als Arbeitgeber*in und als Mitgliedsverband notwendig. Interkulturelle Öffnung ist in diesem Kontext ein Veränderungsmodell für Organisationen und berührt die folgenden Bereiche:

- *Management, Leitung und Leitbildentwicklung*
- *Personalentwicklung als Kompetenzentwicklung*
- *Orientierung an den Menschen und ihren Bedürfnissen*
- *Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung interkulturell ausrichten*
- *Interkulturelle Öffnung als Indikator für Qualität*

Management, Leitung und Leitbildentwicklung

Interkulturelle Öffnung erfordert Organisationsentwicklung und betrifft verschiedene Ebenen einer Einrichtung. Sie ist allerdings grundsätzlich eine Leitungs- und Managementaufgabe (Top-Down), die eine politische Willenserklärung der Geschäftsführung/-leitung und entsprechenden Grundsatzentscheidungen voraussetzt.

Die Landesverbände, Bezirksverbände und Kreisverbände und Ortsvereine der AWO werden dabei angeregt, die Implementierung der IKÖ noch intensiver zu unterstützen, indem sie ihre Leitbilder auf den Prüfstand stellen und das eigene Selbstverständnis von interkultureller Öffnung neu definieren.

Ziel: Weiterentwicklung des Leitbildes der AWO und die Verankerung interkultureller Öffnung im Leitbild.

Personalentwicklung als Kompetenzentwicklung

Personalentwicklung als ein Bestandteil der interkulturellen Öffnung erfordert konkrete Konzepte zur Kompetenzerweiterung. Interkulturelle Öffnung wird von der Leitung initiiert muss jedoch von der Basis mitgetragen werden (bottom-up). Das bewusste Einstellen von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund ist längst kein Garant für die interkulturelle Öffnung. Es kommt darauf an, Einwander*innen nicht nur als Empfänger*innen sozialer Dienstleistungen zu betrachten, sondern vermehrt als pädagogische Fachkräfte, Expert*innen, Leiter*in, als Ausbildungsmeister*in, als Vorstandsmitglied im Kreis, Bezirks- und Landesverband, im Ortsverein sowie als Präsidiumsmitglied zu gewinnen.

Bundeskonzferenz der Arbeiterwohlfahrt 25. – 27.11.2016 in Wolfsburg

Dazu gehören insbesondere Fort- und Weiterbildungsreihen zum Erwerb von interkultureller Kompetenz für die gesamte Organisation. Interkulturelle Kompetenz umfasst allerdings mehr als die Mehrsprachigkeit. Sie gilt als Basisqualifikation für die Mitarbeiterschaft in einer Einwanderungsgesellschaft und beinhaltet kognitives Wissen über die Lebenslagen der Menschen mit Migrationsbiografie, setzt Kenntnisse über die sozioökonomischen Faktoren und die Migrationsbedingungen voraus sowie Fähigkeiten im Umgang mit Vielfalt und Diversität.

Hierzu ist die AWO aufgefordert, bedarfsorientierte Qualifizierungskonzepte zum Erwerb interkultureller Kompetenz für eine gezielte Personalentwicklung im Dienstleistungs- und ehrenamtlichen Bereich zu entwickeln. Darüber hinaus ist die AWO aufgefordert Personalentwicklungskonzepte zur Entwicklung von Qualifizierungsangeboten bzw. für die Fachkräftesicherung und -gewinnung im Sinne von interkultureller Öffnung zu entwickeln und umzusetzen.

Orientierung an den Menschen und ihren Bedürfnissen

Menschen mit Migrationsgeschichte werden oftmals nicht in ihrer individuellen Lebenslage betrachtet sondern sie werden konfrontiert mit den Bildern und Zuschreibungen ihres Gegenübers. Dieses gilt auch dann, wenn Dienstleistungen in Anspruch genommen werden. Damit stehen Vorurteile der Dienstleistenden der individuellen Wahrnehmung der Bedürfnisse des Menschen im Weg.

Die AWO verpflichtet sich auf allen Ebenen mit den Themen Diskriminierung und Alltagsrassismus auseinanderzusetzen und entwickelt hierfür interkulturelle Verfahren, Instrumente und Methoden der Kundenbefragung, um zu ermitteln, was die Ratsuchenden in den AWO-Einrichtungen und im Verband erwarten und welche Hilfen sie benötigen.

Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung interkulturell ausrichten

Eine interkulturell gestaltete Öffentlichkeitsarbeit trägt zur Sensibilisierung aller Akteur*innen auf der Kommunal-, Landes- und Bundesebene hinsichtlich der Bedürfnisse und Bedarfe von Menschen in einer Einwanderungsgesellschaft bei. Die AWO ist hierbei aufgefordert, ihre Öffentlichkeitsarbeit auf den Prüfstand zu stellen und insbesondere Selbstdarstellungen/Flyer von Einrichtungen und Projekten, Plakate sowie Kampagnen daraufhin zu überprüfen, ob sie in Bild und Wort die Realität der Einwanderungsgesellschaft widerspiegeln.

Ziel: Die Darstellung nach Außen und nach Innen widerspiegelt die Vielfalt und Pluralität einer Einwanderungsgesellschaft und dient vor allem zur Profilierung der AWO als Expertin und Anbieterin von Dienstleistungen.

Bundeskonzferenz der Arbeiterwohlfahrt
25. – 27.11.2016 in Wolfsburg

Interkulturelle Öffnung als Indikator für Qualität

Die Organisationsentwicklung soll dazu dienen, interkulturelle Öffnung nachhaltig zu implementieren, in dem das QM- und Dokumentationssystem unter interkulturellen Aspekten überarbeitet wird. Die AWO verpflichtet sich, die in Qualitätshandbüchern beschriebenen Kernprozesse hinsichtlich der IKÖ zu überprüfen, ob sie den Qualitätsstandards in einer Einwanderungsgesellschaft genügen und sie bei Bedarf zu überarbeiten. Eine Einrichtung, die in einem Stadtteil mit einer hohen Anzahl von Eingewanderten angesiedelt ist, die aber nicht von diesen in Anspruch genommen wird, muss das ganz deutlich als Entwicklungspotential hinsichtlich ihrer Professionalisierung und Qualitätsentwicklung deuten.

Maßnahmen:

- Notwendig ist die Erfassung des Ist-Standes zur IKÖ im Gesamtverband. Hierzu entwickelt der AWO Bundesverband mit Hilfe von Expert*innen eine Bestandserhebung für die Einrichtungen und Gliederungen der AWO. Zentrale Kriterien dieser Bestandserhebung werden aus den dargestellten sechs Bausteinen der interkulturellen Öffnung erarbeitet. Die Bezirks- und Landesverbände der AWO übernehmen dabei eine unterstützende Funktion in den Regionen und unterstützen den Bundesverband bei der Bestandserhebung.
- Weiterentwicklung und intensive Verbreitung des „AWO-Verständnisses“ von interkultureller Öffnung in Form von Veröffentlichungen von Handreichungen, Broschüren, Flyern, Fachartikeln, Messeauftritte, Homepagegestaltung u.a.
- Bedarfs- und bedürfnisgerechte Curriculum-Entwicklung und Umsetzung zur Mitarbeiter*innenqualifizierung für die verschiedenen Arbeitsfelder der Dienste hinsichtlich der interkulturellen Sensibilisierung und Weiterqualifizierung zur Fachkräftesicherung und -gewinnung in Kooperation mit Hochschulen/Instituten (intern und/oder externe) und der Bundesakademie.