

Interkulturelle Orientierung und Öffnung sozialer Dienste

Kultur

Kultur soll als **Deutungs- und Orientierungssystem** verstanden werden, mit dem gesellschaftliche Gruppen auf strukturell bedingte Anforderungen reagieren.

Dieses gemeinsame Kommunikationsrepertoire ist dynamisch in seiner Anpassung an gesellschaftliche Veränderungsprozesse.

“Kultur ist, wie man lebt und arbeitet.”

Deutscher Gewerkschaftsbund

Kultur



Kulturalisierung

Kulturalisierung bezeichnet die **Gefahr**, soziale Probleme zu kulturellen umzudeuten oder als ethnisch bedingt zu definieren (Ethnisierung).

- Kultur als Konstruktion
- “Herkunftskultur”
- Reflexive Interkulturalität

Interkulturelle Orientierung

Interkulturelle Orientierung ist eine **sozialpolitische Haltung**, die anerkennt, dass unterschiedliche Gruppen mit unterschiedlichen Interessen in unserer Stadtgesellschaft leben und dass diese Gruppen sich in ihren Kommunikations- und Repräsentationsmitteln unterscheiden.

 **Anerkennung**

 **Beteiligung**

 **Machtverhältnis**

Leitbild und Ziele müssen diese strategische Orientierung widerspiegeln.

Interkulturelle Öffnung

Interkulturelle Öffnung ist die handelnde **Umsetzung** der strategischen Ausrichtung.

■ **Strukturen**




■ **Prozesse**

■ **Ergebnisse sozialen Handelns**

Aufbau- und Ablauforganisation sowie die Prozesse der Leistungserbringung müssen sich im Blick auf Minderheiten verändern.






Normative Grundlagen

Normative Grundlagen für eine interkulturelle Orientierung müssen Auskunft geben, welchen **interkulturellen Prinzipien** sich die Organisation verpflichtet fühlt.

-  **Diversität und Differenz**
-  **Integration und Inklusion**
-  **Philosophie und Leitbild**

Vision

Das Prinzip der anerkannten **Gleichwertigkeit** mit dem Prinzip der anerkannten **Verschiedenheit** verbinden.

-  **Unterschiede anerkennen**
-  **Vielfalt gestalten**
-  **Integration gewährleisten**
-  **Solidarisches Handeln anregen und fördern**
-  **Selbsthilfe und Eigeninitiative stärken**

Institutionelle Veränderungen

Institutionelle Veränderungen für eine interkulturelle Öffnung setzen **organisationsorientierte Strategien** voraus, die die aktuelle Reform-Diskussion produktiv nutzen.

- Steuerungsverantwortung
- Organisations-, Personal- u. Qualitätsentwicklung
- Münchner Drei-Säulen-Modell

Bausteine Steuerung

Planung, NSM und QM
sind sich ergänzenden Bausteine einer Gesamtsteuerung

Sozialplanung

Zielebene

- Steuerung braucht Ziele
- Planung liefert Ziele
- Planung ist partizipativer Prozess

Neues Steuerungsmodell

Instrumente & Verfahrensweisen

NSM liefert Rüstzeug für Steuerung

- Produkte
- Berichtswesen
- Controlling
- KLR

Qualitätsentwicklung




Prozessebene

Kontinuierliche Verbesserung der Leistungserbringung

- Effektivität
- Effizienz
- Kundennähe

Sozialraumansatz

Sozialräumliche Ansätze konzentrieren sich auf die Einrichtungen im Stadtteil und fördern einrichtungsübergreifende Prozesse interkultureller Orientierung und Öffnung.

-  **Sozialraumorientierung**
-  **Lebenslagen- und Zielgruppenorientierung**
-  **Interkulturell orientierte Qualitätsentwicklung**

Instrumente der Umsetzung

Instrumente der Umsetzung für eine interkulturelle Orientierung und Öffnung sind neben den klassischen Steuerungsinstrumenten wie Zielvereinbarung oder Kontraktmanagement insbesondere:

-  **Personalentwicklung**
-  **Monitoring**
-  **Kultursensible Evaluation**

Personalentwicklung

Personalentwicklung fördert **interkulturelle Kompetenz** als Fähigkeit, die eigene und kollektive kulturelle Identität zu reflektieren und in interkulturellen Überschneidungssituationen adäquat zu handeln.



Beauftragte für Interkulturelle Arbeit



**Fortbildungsprogramm
“Interkulturelle Verständigung”**



**Werbung von Mitarbeiterinnen und
Mitarbeitern mit Migrationshintergrund**

Monitoring

Monitoring als Form der Sozialberichterstattung dient der Beobachtung sozialer Prozesse im Zeitablauf. **Indikatoren** geben Auskunft über den Ausgangspunkt, über Entwicklungen und eingetretene Wirkungen. **Beispiel für Indikatoren:**

- Das Leitbild trifft Aussagen zur Interkulturellen Orientierung
- Operationalisierte Ziele zur Interkulturellen Orientierung liegen vor
- MitarbeiterInnen/Führungskräfte mit Migrationshintergrund
- Interkulturell fortgebildete MitarbeiterInnen
- Inanspruchnahme der unterschiedlichen Dienstleitungen durch Menschen mit Migrationshintergrund
- Evaluation anhand kultursensibler Standards

Mainstreaming

Mainstreaming von **Querschnittspolitiken** auf allen hierarchischen Ebene und in allen Bereichen (Integrationsverträglichkeit).

 **Interkulturelle Orientierung**

 **Gender Mainstreaming**

 **Managing Diversity**

Strategisches Management: Zielfelder u. Leitfragen

