

Redemanuskript Hilke Wiezoreck, Lehrinheit für Diversity Management am Aus- und Fortbildungszentrum Der Freien Hansestadt Bremen

Sehr geehrte Frau Senatorin, meine Damen und Herren liebe Kolleginnen,

Herr Nitschke hat über den Stand, über Anspruch und Wirklichkeit des Projektes berichtet. Im Verlauf der Tagung werden wir uns auch mit Visionen beschäftigen und ich möchte etwas dazu sagen, was es braucht, damit man Visionen entwickeln kann.

Ab und zu hört man, das ikö Projekt sei ein Tropfen, ein Tropfen auf den heißen Stein, ich sage, ja, das ikö Projekt ist ein Tropfen, aber ein Tropfen auf der Wasseroberfläche, der Wellen erzeugt.

Wie komme ich zu dieser These:

Es gibt gesellschaftliche Rahmenbedingungen, die die interkulturelle Öffnung der Verwaltung notwendig machen und es muss Menschen geben, die diese Vision einer interkulturellen geöffneten Verwaltung umsetzen, die davon überzeugt sind, die die Notwendigkeit des Wandels erkennen.

Ich möchte etwas zu diesen Menschen sagen.

Obwohl ich mir noch mehr Diversität, also Vielfältigkeit im öffentlichen Dienst wünsche, sind wir natürlich schon jetzt unterschiedlich, unsere Auffassungen, Lebenserfahrungen, Kommunikationsstile und so weiter.

Diese Unterschiedlichkeit ist ein Potenzial. In einem Erfahrungsaustausch zu dem wir die Teilnehmerinnen der ikö-Schulungen eingeladen hatten, erwies sich diese Vielfältigkeit als außerordentlich Produktiv.

Ziel des Erfahrungsaustausches war es, zum einen ein feedback zu den Schulungen einzuholen, wir wollen ja besser werden, zum anderen aber auch etwas darüber zu erfahren, welche Ideen die MitarbeiterInnen und Mitarbeiter haben, wie sich die Bremer Verwaltung oder auch ganz speziell die eigene Dienststelle, weiter interkulturell öffnen könnte.

Diejenigen, die vor Ort mit Menschen arbeiten, die unterschiedliche kulturelle Hintergründe haben, wissen sehr viel darüber, wie sich etwas für ihre KundInnen oder den Bürger die Bürgerin aber auch wie sich die eigenen Arbeitsbedingungen verbessern lassen.

Ein Drittel derjenigen die bereits zu diesem Zeitpunkt geschult worden waren, hatten sich zu dieser Veranstaltung angemeldet.

Hier einige Kommentare und auch Ideen:

- in bestimmten Situationen kann ich jetzt gelassener reagieren, weil ich weiß, warum mein Gegenüber so handelt
- mein Interesse an einer mir fremden Kultur ist geweckt worden
- ich kann manche Gesten jetzt besser deuten

Vorgeschlagen wurde zum Beispiel:

- Das es Fortbildungsangebote geben könnte, wo man mehr über Menschen erfährt, die aus dem russischsprachigen Raum kommen,

- ein Auffrischungsseminar anzubieten
- einen Austausch mit MigrantInnen/ Migrantenorganisationen zu organisieren
- Kulturmittler einzusetzen
- mehr Personal mit Migrationshintergrund einsetzen
- Führungskräfte verstärkt schulen
- Zum Gegenstand der Ausbildung machen

Die Sammlung der Ideen der Mitarbeiterinnen ist noch viel länger und beinhaltet natürlich auch kritisch konstruktive Anmerkungen

Die Bereitschaft der MitarbeiterInnen, sich aktiv an einem Prozess interkulturellen Öffnung zu beteiligen, ist offensichtlich vorhanden. Ich nehme mir an dieser Stelle einfach mal die Freiheit etwas salopp zu sagen: Das ist einfach toll. Und auch an dieser Stelle vielen Dank an diejenigen, die in den Schulungen beim Erfahrungsaustausch und sicher auch heute so aktiv mitgearbeitet haben.

Was machen wir mit den Vorschlägen?

Für den Fortbildungsbereich, das kann ich zusichern, haben wir die Ideen aufgenommen und es werden entsprechende Angebote gemacht. In der Ausbildung der Verwaltungsfachangestellten ist Diversity im Lehrplan aufgenommen worden und gehört nun zur grundständigen Ausbildung. Auch in der Gestaltung dieser Tagung spiegeln sich zum Teil die Ideen der MitarbeiterInnen wieder, in Forum II haben wir zum Beispiel die in einem Seminar geborene Idee, dass es so etwas wie einen Leitfaden für MigrantInnen geben könnte, aufgenommen.

Ich möchte auf mein Ausgangsbild zurückgreifen:

Ja , das ikö Projekt ist ein Tropfen, der ins Wasser gefallen ist und es ist eine Wellenbewegung entstanden. Lassen sie uns nicht darauf warten, bis die Wasseroberfläche wieder glatt ist, sondern die Impulse aus ikö aufnehmen.

Eine Verwaltung ist nicht interkulturell geöffnet, weil sie 350 MitarbeiterInnen geschult hat, eine Verwaltung ist auch dann nicht interkulturell geöffnet, wenn sie 20.000 tausend MitarbeiterInnen geschult hat.

Wir müssen uns genau anschauen, wo wir Elemente der ikö Schulung verstetigen sollten, wo neue Dinge dazu kommen müssen , welche steuernden und abstimmenden Maßnahmen zusätzlich getroffen werden sollten, damit wir von einer fortschreitenden interkulturellen Öffnung der Verwaltung sprechen können.

Damit die Bereitschaft der MitarbeiterInnen sich interkulturell zu öffnen und die objektiven Anforderungen zusammen kommen, bedarf es gezielter Maßnahmen.

Interkulturelle Öffnung ist ein Prozess.

Wie dieser Prozess gestaltet werden kann, dazu werden wir uns im Laufe des heutigen Tages viel interessante Anregungen von den eingeladenen ReferentInnen geben lassen.

