

Ausblick

In einem Ausblick will ich natürlich nach Vorne blicken. Die heutige Tagung, in der sie Anregungen von Außen bekommen haben, aber auch gerade MitarbeiterInnen mit wichtigen Erfahrungswissen in Weiterentwicklungen einbezogen sind, halte ich für sehr wertvoll.

Als Abteilungsleiterin für Personalentwicklung/ Personalmanagement kann ich Ihnen versichern, dass die interkulturelle Öffnung der Verwaltung ein wichtiger Bestandteil des Personalmanagementkonzepts ist und auch bleiben wird. Wir sind gerade dabei, das Konzept zu überarbeiten, und ich bin für Anregungen sehr offen.

Bei interkultureller Kompetenz ist mir besonders wichtig, Menschen nicht nur in ihren Gemeinsamkeiten, sondern **gerade auch in ihren Unterschieden zu erkennen, anzuerkennen und mit ihnen wertschätzend umzugehen**. So ist es z.B. wichtig zu wissen, dass die Kenntnis des Geburtsdatums nicht in allen Kulturen die gleiche Bedeutung hat wie für uns und dass Pünktlichkeit nicht überall eine Tugend ist.

Wir brauchen Zuwanderung, um demografische Veränderungen zumindest zum Teil auffangen zu können. Wir können es uns nicht leisten, die Potentiale von Zuwanderinnen nicht zu nutzen. Und damit wir sie nutzen können, müssen sich die Menschen, die kommen, hier anerkannt fühlen. Da hat der öffentliche Dienst auch eine Vorbildfunktion. Und Bremen soll eine attraktive Stadt für alle Menschen bleiben. Die bisherigen Aktivitäten der bremischen Verwaltung, sich interkulturell zu öffnen, sind sehenswert, wir können aber noch deutlich besser werden.

Wir haben bereits eine Reihe von Absichtserklärungen und Selbstverpflichtungen der FHB sich interkulturell zu öffnen, sei es in der Charta der Vielfalt, im Integrationskonzept, in der Koalitionsvereinbarung, im Senatsbeschluss zur

Einstellung von Auszubildenden oder eben im Personalmanagementkonzept. Frau Linnert, als Schirmherrin des ikö Projekts, hat dies heute Morgen dargestellt.

Und wir haben vor allem zwei handfeste und vorzeigbare Projekte zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung:

1. die Ausbildungskampagne, die sich zum Ziel gesetzt hat, den Anteil von MigrantInnen im Ausbildungsbereich zu erhöhen. Sie ist im Sommer erfolgreich gelaufen und hat eine Reihe von jungen Leuten erreicht.
2. Das zweite ist das ikö Projekt, zu dem neben vielen Schulungen auch die heutige Veranstaltung gehört. Wichtig daran ist, dass die Personalentwicklung den Beschäftigten ein Angebot zum Erwerb interkultureller Kompetenz macht und das bereits existierende interkulturelle Kompetenz wahrgenommen und nutzbar gemacht wird. 250 Kolleginnen und Kollegen sind bereits geschult worden.

Die nächsten Schritte werden sein, Aspekte der interkulturellen Öffnung in die ganz normalen Instrumente der Personalentwicklung zu integrieren.

1. Im Personalmarketing werden wir uns überlegen, wie wir noch besser Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund erreichen. Die Ausbildungs-kampagne soll nicht ein einmaliges Projekt bleiben, sondern wir wollen das aufgebaute Netzwerk und die bisherigen Erkenntnisse natürlich nutzen, weiter-entwickeln und ausbauen.
2. Wir werden unsere Auswahlverfahren überprüfen, ob sie Hemmnisse für Menschen mit Migrationshintergrund enthalten. Dazu müssen auch die Auswahlkommissionen geschult werden.
3. In der Ausbildung unserer Verwaltungsfachangestellten hat sich einiges getan. Diversity Management und interkulturelle Kompetenz sind bereits im Lehrplan aufgenommen worden und jede/r Verwaltungsschüler/In wird

die Möglichkeit bekommen, sich in diesem Bereich weitere Kenntnisse anzueignen.

4. In die Führungskräftefortbildung werden wir Elemente der interkulturellen Kompetenz integrieren.
5. Wir werden unsere Anforderungsprofile überarbeiten und in Stellenausschreibungen entsprechende Bausteine einarbeiten.
6. Wir werden Indikatoren erarbeiten, anhand derer wir messen können, inwieweit wir besser werden in der interkulturellen Öffnung.
7. Außerdem bereiten wir eine Erhebung der Anzahl von Menschen mit Migrationshintergrund, die im öffentlichen Dienst beschäftigt werden. Dazu haben wir nämlich zur Zeit gar keine Informationen.

Ich wünsche mir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die spezifische Kulturfähigkeiten, wie Sprachkompetenzen, landeskundliches Wissen aber auch eine Vertrautheit mit Mechanismen interkultureller Kommunikation sowie ein Bewusstsein der generellen Kulturabhängigkeit des Denkens, Deutens und Handelns besitzen.

Wir alle brauchen eine differenzierte Selbstwahrnehmung und die Fähigkeit zur Empathie und dies nicht nur in der interkulturellen Kommunikation.

Ich danke allen VeranstalterInnen, allen an der Vorbereitung der Tagung Beteiligten, denn heute sind wir unserem Ziel wieder ein wenig näher gekommen.

Ich freue mich jetzt auf ein ganz besondere Form der Kommunikation, die auch ein hohes Maß an Flexibilität und emotionaler Elastizität voraussetzt, auf die AkteurInnen von inflagranti.

**Dr. Anke Saebetzki, Personal- und Verwaltungsmanagement,
Senatorin für Finanzen**