

Beitrag Dr. Asmus Nitschke
für die ikö-Tagung 4.11.2009
„ikö - ein Projekt“

Sehr geehrte Frau Senatorin,
sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Tagungsgäste,

ich freue mich, als Projektleiter heute und in diesem Rahmen einmal etwas anders, nämlich eher thesenhaft und pointiert, ein paar Sätze zum Projekt ikö sagen zu können. Ich werde dies tun unter dem Stichwort „der äußere Projekt-Rahmen“ und mit Blick auf das Tagungsthema unter dem Aspekt: Anspruch und Wirklichkeit – zu Perspektiven oder auch Visionen wird gleich Hilke Wiezoreck noch etwas sagen....

Ich möchte 4 Thesen zu ikö formulieren, die vielleicht dabei helfen, das Projekt besser verorten zu können, im Bremer Kontext, auch im Kontext der vielen anderen Integrations- oder Migrationsprojekte....Ich werde also versuchen, deutlich zu machen, wo wir mit ikö stehen, was es leisten kann, aber auch, wo seine Grenzen sind:

- 1.) erste Feststellung: ikö ist ein **Projekt!**
- 2.) ikö ist **Personalentwicklung!**
- 3.) ikö ist **passgenau!**
- 4.) ikö ist **in guter Gesellschaft!**

I. ikö ist ein Projekt!

Es ist natürlich eine Binsenweisheit: wie jedes andere Projekt auch hat ikö einen Anfang und ein Ende, ist keine Regelaufgabe, sondern etwas Einmaliges, das spezifische Anforderungen erfüllt. Das heißt:

- ikö ist **zeitlich befristet** (von April 2008 – November 2010)
- ikö verfügt über projektbezogene, also **begrenzte, personelle und sachliche Ressourcen**, nämlich Fördermittel vom ESF und von der Senatorin für Finanzen
- ikö verfügt über einen **klaren, fest umrissenen Auftrag**: nämlich 350 MA interkulturell zu schulen (zur Zeit: haben wir bereits 250 MA geschult), auch: in Kooperation mit der Sen. f. Finanzen und dem AFZ Anstöße für die interkulturelle Öffnung der Verwaltung zu geben, wozu unter anderem auch diese Tagung gehört.

Daraus folgt:

ikö ist im besten Sinne des Wortes also ein Projekt, das etwas

- Neues in Gang setzen, anschieben und gewissermaßen einen ersten Anfang machen soll (nicht mehr, aber auch nicht weniger)
- ...etwas, was – sofern es als gut und sinnvoll erachtet wird – dann nach Ende der Projektlaufzeit möglichst fortgesetzt und institutionalisiert werden soll

II. ikö ist Personalentwicklung!

- ikö organisiert zunächst **interkulturelle Fortbildungen für Beschäftigte** der

Verwaltung, setzt also schwerpunktmäßig an bei den personalen Kompetenzen (obschon interkulturelle Öffnung, davon werden wir ja heute noch viel hören, natürlich auch eine institutionelle/strukturelle Dimension hat):

2 mal 2 Tage FoBi (plus auf Wunsch weiterführende Workshops)

- bezogen auf die Integrationsdebatte und auch andere Migrationsprojekte könnte man also sagen: ikö setzt bei der **Mehrheitsgesellschaft** an, hat MigrantInnen **nicht** als Zielgruppe; natürlich bemühen wir uns um die Vernetzung mit anderen, ebensolchen Migrations-Projekten, bes. wenn sie VerwaltungsmitarbeiterInnen dabei unterstützen, Brücken zu schlagen zur multikulturellen Kundschaft

III. ikö ist passgenau!

- das interkulturelle Trainerteam von ikö verfügt über umfangreiche Expertise und Erfahrungen mit interkulturellen Öffnungsprozessen anderenorts, im Non-Profit-Bereich, in Verwaltungen, auch in der Wirtschaft
- das Projekt ikö selbst steht hier in Bremen in der Tradition anderer erfolgreicher interkultureller Projekte (xenos, Gesundheit interkulturell usw.) des Projektträgers und seiner Bremer Kooperationspartner
- **das kommt den Schulungen zugute:** wir arbeiten mit einem **maßgeschneiderten, gleichwohl offenen Schulungskonzept**, das Raum lässt für **Beratung** und

Ideensammlungen, wie der Amtsalltag unter dem Aspekt von interkultureller Öffnung besser, effizienter gestaltet werden könnte...

IV. ikö ist in guter Gesellschaft!

- ikö funktioniert in Abstimmung und **Kooperation mit der Sen. f. Finanzen/Ref. 33 und dem AFZ**, die für die Ausbildung und Fortbildung der VerwaltungsmitarbeiterInnen zuständig sind. Sie unterstützen die Bemühungen von ikö operativ und strategisch
- es gibt nicht nur **andere Städte**, die sich ebenfalls auf den Weg machen, ihre Verwaltungen interkulturell zu öffnen und damit den gesellschaftspolitischen Veränderungsprozessen Rechnung zu tragen, sondern:
- viele Unternehmen haben die Vorzüge einer multikulturellen Belegschaft (und Kundschaft) entdeckt (**Managing diversity**) und versuchen, deren Potentiale zu heben, zu nutzen
- Die in dieser Beziehung allerorten zu konstatierende „**Aufbruchstimmung**“ (Belegschaften sollten die Bevölkerung widerspiegeln/abbilden) beschränkt sich also keineswegs nur auf die Verwaltung, sondern betrifft viele Bereiche unserer Wirtschaft und Gesellschaft

ikö befindet sich also in „guter Gesellschaft“. Inwieweit die Rückmeldungen aus den ikö-Schulungen eine solche „Aufbruchstimmung“ im Kleinen auch widerspiegeln, das wird jetzt Hilke Wiezoreck berichten.