

Einführung zur Auftaktveranstaltung „TWOgether – Kultureller Austausch auf Augenhöhe“ am 20. Januar 2017 im Stadthaus I, Stadt Osnabrück

Herr Stadtrat Wolfgang Beckermann, Vorstand Bildung, Soziales und Kultur in Osnabrück

Es gilt das gesprochene Wort!

„TWOgether - Auftaktveranstaltung (Folie 1)

- Ein mehrwöchiger Aufenthalt in Chile zur Unterstützung von Inhaftierten während der Pinochet-Diktatur,
- ein sechsmonatiger Schüleraustausch unseres älteren Sohnes mit Neuseeland,
- ein Austausch meiner Frau mit Hochschullehrenden in Peking,
- ein Auslandsemester unseres jüngeren Sohnes in den USA,
- gemeinsame Reisen der Familie nach Frankreich und Portugal im Sommer,
- eine langjährige Zusammenarbeit mit einem Kollegen mit holländischen Wurzeln...

Ja, im Laufe der Jahre bin ich und ist auch meine Familie schon ein bisschen in der Welt herumgekommen und wir haben einiges erlebt. Aber - Hand aufs Herz - sind wir, bin ich deshalb interkulturell kompetent?

Meine sehr geehrten Damen und Herren, liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, verehrte Gäste,

vielleicht fragen auch Sie sich, wie interkulturell kompetent Sie sind, im privaten wie auch im beruflichen Kontext.

Ganz sicher sind Sie offen und sensibel für Interkulturalität, denn Sie sind heute zur Auftaktveranstaltung „TWOgether – Starke Tandems – Starke Beziehungen“ hierhergekommen. Schön, dass Sie da sind.

Als Sie, liebe Frau Detert und Frau Zengin, mich im Dezember baten, zum Start des Projektes TWOgether eine Einführung zu geben, habe ich, ohne zu zögern, zugesagt, denn ich bin fest davon überzeugt, dass wir gerade in Zeiten wie diesen, mehr denn je Projekte zur interkulturellen Öffnung brauchen. Und das nicht nur in unserer Stadtgesellschaft, sondern auch in unserer Stadtverwaltung.

Dazu ist vorab eines festzuhalten: Die Stadtverwaltung Osnabrück hat sich sehr früh, viel früher als manch andere Kommune, vorausschauend mit interkultureller Personalentwicklung auseinander gesetzt.

Bereits im Jahr 2002 wurde in Osnabrück ein interkulturelles Mentoring-Programm für Beschäftigte mit Migrationshintergrund angeboten. Im Laufe der Jahre haben zahlreiche Mentoren-Menteeteams das Programm erfolgreich durchlaufen. Und es wurden weitere Maßnahmen zur Stärkung der interkulturellen Öffnung der Stadtverwaltung Osnabrück entwickelt und durchgeführt.

Schließlich wurde die Stadtverwaltung Osnabrück dafür, dass sie sich in besonderem Maße dafür einsetzt, kulturelle Vielfalt als Chance zu sehen und zu unterstützen, im Jahr 2008 im bundesweiten Wettbewerb „Vielfalt als Chance“ in der Kategorie „Öffentliche Verwaltung“ mit dem ersten Platz ausgezeichnet.

Meine Damen, meine Herren, diese Auszeichnung und die positiven Rückmeldungen aus Bürger- und Mitarbeiterschaft haben – zum Glück – nicht dazu angeregt, die Hände in den Schoß zu legen, nach dem Motto „Wir sind spitze, wir brauchen nichts mehr zu tun.“

Nein, die Auszeichnung hat die Verantwortlichen vielmehr dazu angespornt, die Unternehmenskultur noch vielfältiger zu gestalten.

Das lässt sich u. a. im „Bericht des Koordinierungsstabes Integration der Stadt Osnabrück zur Situation der Flüchtlinge in Osnabrück“ aus November 2016 unter dem Punkt „Interkulturelle Kompetenzschulungen und Projekte“ nachvollziehen.

„TWOgether als wichtiger Meilenstein“ (Folie 2)

TWOgether ist so gesehen ein weiterer wichtiger Meilenstein zur zielgerichteten Förderung und nachhaltigen Stärkung der interkulturellen Kompetenz in unserer Verwaltung.

Was zeichnet eine zielgerichtete Förderung und nachhaltige Stärkung der interkulturellen Kompetenz in einer Verwaltung wie der unseren aus?

Gestatten Sie mir, dass ich zur Beantwortung dieser Frage sechs grundlegende Gedanken einbringe:

„Sechs grundlegende Gedanken“ (Folie 3)

„1. Gedanke: Multikulturalisierung als Herausforderung“ (Folie 4)

Der erste Gedanke umfasst die Multikulturalisierung als Herausforderung.

Mit der Multikulturalisierung unserer Gesellschaft sind vielfältige Herausforderungen für Staat, Gesellschaft und Wirtschaft verbunden.

In Politik und Verwaltung haben wir die Verantwortung dafür, unsere Bürgerinnen und Bürger über Ursachen und Folgen der Migration zu informieren. Ebenso gilt es die „Spielregeln“, also unsere Normen und Werte, für die Einwanderungsgesellschaft klar zu formulieren und Interesse sowie Partizipation an unserer Demokratie zu fördern.

Wir tun des Weiteren gut daran, die Potenziale der zu uns kommenden Menschen zu erkennen und zu nutzen sowie die kulturelle Annäherung zu fördern. Den Zugang zu Bildung als Schlüssel zur Integration müssen wir allen ermöglichen. Dazu müssen wir Bildungsangebote offensiv ausbauen, um damit mittel- bis längerfristig den Eintritt ins Berufsleben zu ebneten.

Angesichts der jüngsten Ereignisse sind auch und besonders Fragen der Sicherheitspolitik als präventive Gefahrenabwehr im Inneren und nach Außen als Herausforderung anzusprechen und zu beantworten.

Ich komme zum zweiten Gedanken:
Integration als Zukunftsaufgabe.

„2. Gedanke: Integration als Zukunftsaufgabe“ (Folie 5)

Die Integration zu uns kommender Menschen ist die zentrale Zukunftsaufgabe, die verschiedene Dimensionen umfasst. Die öffentliche Verwaltung kann einen wertvollen Beitrag zu allen Dimensionen leisten.

Wir können und müssen den Respekt vor anderen Kulturen nach außen im Bürgerkontakt und nach innen in der Zusammenarbeit fördern.

Wir haben dafür zu sorgen, dass die Zugänge zum Bildungssystem und zum Arbeitsmarkt aufgezeigt und, wo nicht vorhanden, geschaffen werden.

Wir können und sollten Möglichkeiten der Partizipation schaffen und politisches Interesse fördern. Und wir sind aufgefordert, auch im privaten Umfeld Netzwerke aufzubauen und zu unterstützen.

Mein dritter Gedanke umfasst die Interkulturalität als Strategie.

„3. Gedanke:

Interkulturalität als Strategie“ (Folie 6)

Die Interkulturalität als Strategie zu begreifen, meint, sich klar zu machen, wie Verständigung zwischen Kulturen erfolgen und wie dadurch Integration gelingen kann, oder eben auch nicht.

„Dominanz“ (Folie 7)

Eine uns allen gut bekannte Strategie der Interkulturalität ist die der **Dominanz**, der Eroberung und Unterwerfung. Wir müssen uns fragen: Wann wird diese Strategie uns weiterbringen?

„Chamäleon“ (Folie 8)

Die zweite Strategie ist nicht weniger populär: Sich soweit anpassen wie ein **Chamäleon**, um nicht aufzufallen, um nicht als „anders“ wahrgenommen zu werden.

Ist diese Strategie eine, die auf längere Sicht erfolgversprechend ist?

„Universalisten“ (Folie 9)

Oder hilft uns der Ansatz der **Universalisten**, die den gemeinsamen Kern suchen, um miteinander in Kontakt zu kommen und Begegnung zu ermöglichen?

„Synergisten“ (Folie 10)

Letztlich die weitest gehende und am nachhaltigsten angelegte Strategie wird die der **Synergisten** sein, die gemeinsam nach neuen, interkulturellen Lösungen suchen.

Zusammenfassend ist zu sagen, dass die Interkulturalität einer jeden Institution strategisch gut durchdacht und strukturell sinnstiftend umgesetzt ein will. Sonst wird die interkulturelle Beziehungsarbeit nicht gelingen können.

Mein vierter Gedanke richtet sich darauf, dass wir eine weitere interkulturelle Öffnung der Verwaltung brauchen.

„4. Gedanke:

Interkulturelle Öffnung der Verwaltung als Voraussetzung“ (Folie 11)

Durch interkulturelle Öffnung können wir die öffentliche Verwaltung in die Lage versetzen, ihre Angebote und Leistungen nach außen und nach innen auf eine durch Einwanderung veränderte Welt einzustellen.

Im Kern geht es um die Fähigkeit von Institutionen und ihrer Beschäftigten, erfolgreich mit Menschen zu kommunizieren und zu interagieren, deren Lebenswirklichkeit durch Migrationserfahrungen geprägt ist.

Dabei muss die interkulturelle Öffnung auf verschiedenen Ebenen ansetzen.

„5. Gedanke:

Interkulturelle Öffnung auf verschiedenen Ebenen“ (Folie 12)

Grundlegend auf der Ebene der Strategie und dann auf den Ebenen der Organisation und des Personals. Im Personalmanagement ist die interkulturelle Kompetenz noch stärker als bisher zu berücksichtigen.

Das führt mich zum letzten und entscheidenden Gedanken: Interkulturelle Kompetenz als Erfolgsfaktor.

„6. Gedanke:

Interkulturelle Kompetenz als Erfolgsfaktor“ (Folie 13)

Die interkulturelle Kompetenz der Beschäftigten der Verwaltung zu fördern, sie auszubauen und dadurch zu stärken, das ist die Aufgabe der Personal- und der Organisationsentwicklung.

Interkulturelle Kompetenz umfasst dabei ein breites Spektrum an Fähigkeiten, die kontextbezogen relevant sind.

Wir brauchen in unserem Arbeitsalltag spezifische Kulturfähigkeiten wie Sprachkompetenz, landeskundliches Wissen, Deutungswissen zu Wahrnehmungs- und Kommunikationsmustern.

Ebenso wichtig sind kulturallgemeine Fähigkeiten wie das Bewusstsein der generellen Kulturabhängigkeit des Denkens, Deutens und Handelns sowie die Vertrautheit mit Mechanismen der interkulturellen Kommunikation.

Schließlich sind auch soziale Kompetenzen wie eine differenzierte Selbstwahrnehmung, eine realistische Selbsteinschätzung und die Fähigkeit zur Empathie von großer Bedeutung, am besten gepaart mit kognitiver Flexibilität, emotionaler Elastizität und Humor.

Dabei sollten wir stets aufmerksam sein und uns selbstkritisch im Blick behalten.

„Sprichwort“ (Folie 14)

Interkulturelle Kompetenz zu entwickeln, ist nicht ganz einfach, denn wie ein Sprichwort sagt: „Jeder betrachtet die Lebenswirklichkeit nur von seinem eigenen Kirchturm aus.“

Und das lässt sich an den folgenden Blicken auf unsere Welt sehr gut nachvollziehen:

„Europäische Weltkarte“ (Folie 15)

Für uns in Europa befindet sich London im Zentrum der europäischen Weltkarte. Südamerika und Australien liegen am Rand der Welt. Durch die Verlagerung des Äquators in die untere Hälfte der Karte, wirken Afrika, Südamerika und Australien viel kleiner als Nordamerika, Europa und Asien.

„Chinesische Weltkarte“ (Folie 16)

Für China spielt der Pazifische Ozean eine wichtige Rolle. Alle Kontinente, außer Europa und Afrika, haben einen direkten Zugang zu ihm, was diese zwei Weltteile an den Rand der Karte drängt und sie weniger bedeutend macht.

Halten wir also abschließend fest: Um Interkulturelle Kompetenz entwickeln zu können, ist es notwendig, die Welt mit anderen, neuen Augen zu sehen.

„Die Welt mit anderen Augen sehen“ (Folie 17)

Und wie es im Projekt TWOgether deshalb folgerichtig aufgegriffen wird: Wir brauchen einen kulturellen Austausch auf Augenhöhe.

„Kultureller Austausch auf Augenhöhe“ (Folie 18)

Zu diesem kulturellen Austausch auf Augenhöhe sind Sie, liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, herzlich eingeladen.

„Sie sind herzlich eingeladen“ (Folie 19)

Sie sind eingeladen, gemeinsam nach innen an einer interkulturell sensiblen und kompetenten Stadtverwaltung zu arbeiten und nach außen die Stadtgesellschaft mitzugestalten.

Nutzen Sie die Möglichkeiten, die dieses Projekt Ihnen eröffnet:

„Nutzen Sie die Möglichkeiten“ (Folie 20)

- Kolleginnen und Kollegen neu und anders kennen zu lernen,
- eigene Erfahrungen auszutauschen,
- gemeinsam individuelle Verhaltensweisen und Denkmuster zu hinterfragen,
- sich gegenseitig persönlich zu beraten und zu begleiten,
- über aktuell relevante gesellschaftliche Themen zu diskutieren und
- aus einem facettenreichen Seminarangebot das individuell Passende auszuwählen

Meine sehr geehrten Damen und Herren, liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

TWOgether kann und – davon bin ich überzeugt – wird dazu beitragen, in unserer Stadtverwaltung Osnabrück den kulturellen Austausch auf Augenhöhe zu forcieren.

Ich wünsche Ihnen allen, die Sie sich in dieses Projekt einbringen, eine erkenntnisstiftende Zeit der Begegnung und des wechselseitigen Lernens.


**„Unternehmenskultur beflügeln“
(Folie 21)**

Dieses Projekt wird die Unternehmenskultur unserer Stadtverwaltung beflügeln.

Vielen Dank!

Kontakt:
Stadtrat
Wolfgang Beckermann
Vorstand Bildung, Soziales, Kultur
Allgemeiner Vertreter der Oberbürgermeisters
Stadt Osnabrück
Rathaus, Markt
49074 Osnabrück
☎ +49 541/323-2108
☎ +49 541/323-2704
E-Mail: beckermann@osnabrueck.de

Folie 1: „TWOgether - Auftaktveranstaltung“



TWOgether -
Kultureller Austausch auf Augenhöhe

Auftaktveranstaltung am 20. Januar 2017

Wolfgang Beckermann
Vorstand Bildung, Soziales und Kultur

20. Januar 2017 | Vorstand 2 WOLFGANG BECKERMANN | 1

Folie 2: „TWOgether ist ein wichtiger Meilenstein“



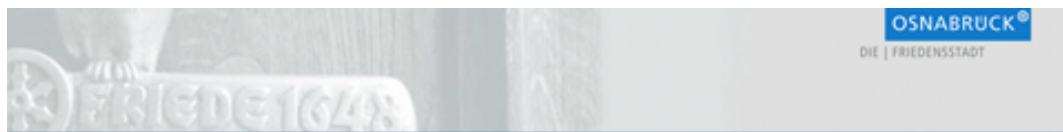
TWOgether ist ein wichtiger Meilenstein.

TWOgether ist ein wichtiger Meilenstein zur zielgerichteten Förderung und nachhaltigen Stärkung der interkulturellen Kompetenz in unserer Verwaltung.



20. Januar 2017 | Vorstand 2 WOLFGANG BECKERMANN | 2

Folie 3: „Sechs grundlegende Gedanken“



Die zielgerichtete Förderung und die nachhaltige Stärkung der interkulturellen Kompetenz verbinde ich mit diesen Gedanken...

1. Multikulturalisierung als Herausforderung
2. Integration als Zukunftsaufgabe
3. Interkulturalität als Strategie
4. Interkulturelle Öffnung der Verwaltung als Voraussetzung
5. Interkulturelle Öffnung der Verwaltung auf verschiedenen Ebenen
6. Interkulturelle Kompetenz als Erfolgsfaktor



20. Januar 2017

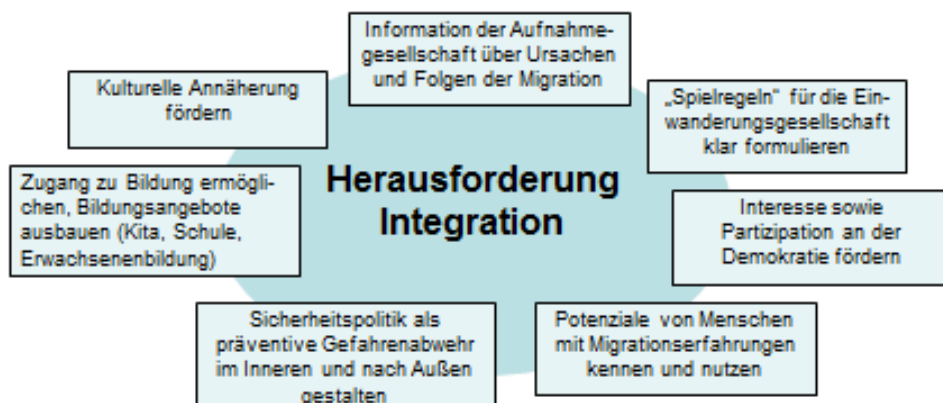
Vorstand 2 WOLFGANG BECKERMANN 3

Folie 4: „1. Gedanke: Multikulturalisierung als Herausforderung“



1. Multikulturalisierung als Herausforderung

Mit der Multikulturalisierung unserer Gesellschaft sind vielfältige Herausforderungen für Staat, Gesellschaft und Wirtschaft verbunden.



20. Januar 2017

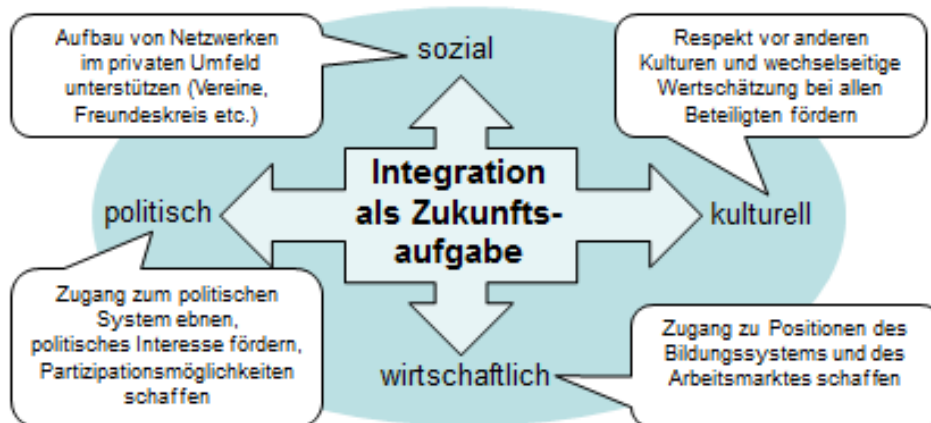
Vorstand 2 WOLFGANG BECKERMANN 4

Folie 5: „2. Gedanke: Integration als Zukunftsaufgabe“



2. Integration als Zukunftsaufgabe

Die Integration ist die zentrale Zukunftsaufgabe, die verschiedene Dimensionen umfasst.



20. Januar 2017

Vorstand 2 WOLFGANG BECKERMANN 5

Folie 6: „3. Gedanke: Interkulturalität als Strategie“



3. Interkulturalität als Strategie

Die Interkulturalität als Strategie zu begreifen, meint, sich klar zu machen, wie Verständigung zwischen Kulturen erfolgen und wie dadurch Integration gelingen kann.



20. Januar 2017

Vorstand 2 WOLFGANG BECKERMANN 6

Folie 7: „Dominanz“



3. Interkulturalität als Strategie

Interkulturalität kennt verschiedene Strategien, zum einen die Strategie der „**Dominanz**“, die Eroberung und Unterwerfung umfasst.



20. Januar 2017

Vorstand 2 WOLFGANG BECKERMANN 7

Folie 8: „Chamäleon“



3. Interkulturalität als Strategie

Interkulturalität kennt auch die Strategie der Anpassung wie sie ein „**Chamäleon**“ vornimmt.



20. Januar 2017

Vorstand 2 WOLFGANG BECKERMANN 8

Folie 9: „Universalisten“



3. Interkulturalität als Strategie

Auch diese Strategie kennt die Interkulturalität: die Strategie der „**Universalisten**“, die nach dem gemeinsamen Kern suchen, nach dem, was verbindet.



20. Januar 2017

Vorstand 2 WOLFGANG BECKERMANN 9

Folie 10: „Synergisten“



3. Interkulturalität als Strategie

Letztlich die weitestgehende und am nachhaltigsten angelegte Strategie ist die der „**Synergisten**“, die gemeinsam nach neuen, interkulturellen Lösungen suchen.



20. Januar 2017

Vorstand 2 WOLFGANG BECKERMANN 10

Folie 11: „4. Gedanke: Interkulturelle Öffnung der Verwaltung als Voraussetzung“



4. Interkulturelle Öffnung als Voraussetzung

Durch interkulturelle Öffnung können wir die öffentliche Verwaltung in die Lage versetzen, ihre Angebote und Leistungen nach außen und nach innen auf eine durch Einwanderung veränderte Welt einzustellen.



20. Januar 2017

Vorstand 2 WOLFGANG BECKERMANN 11

Folie 12: „5. Gedanke: Interkulturelle Öffnung auf verschiedenen Ebenen“



5. Interkulturelle Öffnung als Voraussetzung

Die interkulturelle Öffnung der Verwaltung muss auf verschiedenen Ebenen ansetzen.

Strategie	<ul style="list-style-type: none">› Gesamtstrategie/interkulturelles Rahmenkonzept entwickeln› Interkulturelles Leitbild erarbeiten› Integration als Querschnittsthema mit Relevanz für alle Fachbereiche erkennen und umsetzen
Organisation	<ul style="list-style-type: none">› Strukturelle und organisatorische Voraussetzungen schaffen in der Verwaltung und im politischen Raum› Organisationskultur wandeln
Personal	<ul style="list-style-type: none">› Interkulturelle Kompetenz als festen Bestandteil des Personalmanagements verankern› Interkulturelle Kompetenz in der Personalentwicklung forcieren

20. Januar 2017

Vorstand 2 WOLFGANG BECKERMANN 12

Folie 13: „6. Gedanke: Interkulturelle Kompetenz als Erfolgsfaktor“



6. Interkulturelle Kompetenz als Erfolgsfaktor

Interkulturelle Kompetenz umfasst dabei ein breites Spektrum an Fähigkeiten, die kontextbezogen relevant sind.

Spezifische Kulturfähigkeiten	<ul style="list-style-type: none">SprachkompetenzLandeskundliches WissenDeutungswissen zu Wahrnehmungs- u. Kommunikationsmustern
Kulturallgemeine Fähigkeiten	<ul style="list-style-type: none">Bewusstsein der generellen Kulturabhängigkeit des Denkens, Deutens und HandelnsVertrautheit mit Mechanismen interkultureller Kommunikation
Soziale Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none">Differenzierte Selbstwahrnehmung und realistische SelbsteinschätzungFähigkeit zur Empathie
Allgemeine Persönlichkeitseigenschaften	<ul style="list-style-type: none">HumorKognitive FlexibilitätEmotionale Elastizität

20. Januar 2017

Vorstand 2 WOLFGANG BECKERMANN 13

Folie 14: „Sprichwort“



Interkulturelle Kompetenz zu entwickeln, ist nicht ganz einfach,...

denn wie ein Sprichwort sagt: „Jeder betrachtet die Lebenswirklichkeit nur von seinem eigenen Kirchturm aus.“



20. Januar 2017

Vorstand 2 WOLFGANG BECKERMANN 14

Folie 15: „Europäische Weltkarte“



Für uns in Europa befindet sich London im Zentrum der europäischen Weltkarte.



20. Januar 2017

Vorstand 2 WOLFGANG BECKERMANN 15

Folie 16: „Chinesische Weltkarte“



Für China spielt der Pazifische Ozean eine wichtige Rolle.



20. Januar 2017

Vorstand 2 WOLFGANG BECKERMANN 16

Folie 17: „Die Welt mit anderen Augen sehen“



Um interkulturelle Kompetenz entwickeln zu können, ist es notwendig, die Welt mit anderen Augen zu sehen.



20. Januar 2017

Vorstand 2 WOLFGANG BECKERMANN 17

Folie 18: „Kultureller Austausch auf Augenhöhe“



Wir brauchen einen kulturellen Austausch auf Augenhöhe.



20. Januar 2017

Vorstand 2 WOLFGANG BECKERMANN 18

Folie 19: „Sie sind herzlich eingeladen“



Sie sind herzlich eingeladen,...

gemeinsam nach innen an einer interkulturell sensiblen und kompetenten Stadtverwaltung zu arbeiten und nach außen die Stadtgesellschaft mitzugestalten.



20. Januar 2017

Vorstand 2 WOLFGANG BECKERMANN 19

Folie 20: „Nutzen Sie die Möglichkeiten“



Nutzen Sie die Möglichkeiten, die dieses Projekt Ihnen eröffnet.

- ✓ Kolleginnen und Kollegen neu und anders kennen lernen
- ✓ Eigene Erfahrungen miteinander austauschen
- ✓ Gemeinsam individuelle Verhaltensweisen und Denkmuster hinterfragen
- ✓ Sich gegenseitig persönlich beraten und begleiten
- ✓ Über aktuell relevante gesellschaftliche Themen diskutieren
- ✓ Aus einem facettenreichen Seminarangebot das individuell Passende auswählen



20. Januar 2017

Vorstand 2 WOLFGANG BECKERMANN 20

Folie 21: Unternehmenskultur beflügeln“



TWOgether wird die Unternehmenskultur unserer Stadtverwaltung beflügeln.

Ich wünsche Ihnen allen eine erkenntnisstiftende Zeit der Begegnung und des wechselseitigen Lernens.



20. Januar 2017

Vorstand 2 WOLFGANG BECKERMANN 21

Folie 22: „Quellen“



Quellen:

Möltgen, Katrin (2005): Interkulturelle Öffnung der (öffentlichen) Verwaltungen. Tagung des DGB-Bildungswerkes in Eisenach am 26.10.2005.

Schenk, Eberhard (ohne Datum): Vortragsdokumentation Interkulturelle Kompetenz. CCD gGmbH.

KGSt (2011): Interkulturelles Personalmanagement. KGSt-Bericht Nr. 2/2011.

20. Januar 2017

Vorstand 2 WOLFGANG BECKERMANN 22