



Leitbild zur interkulturellen Öffnung der AWO Nürnberg

Vorbemerkung

Mit dem Leitbild zur interkulturellen Öffnung (IKÖ) will der Kreisverband Nürnberg der AWO seiner jahrelangen Arbeit im Feld Migration einen Rahmen geben und sich auf Grundlinien und Grundsätze zur interkulturellen Öffnung in allen Arbeitsbereichen des Verbandes für die Zukunft verpflichten.

Das Leitbild zur interkulturellen Öffnung ist wesentlicher Teil des Leitbildes des Kreisverbandes, das im Rahmen des Qualitätsmanagementprozesses vor dem Hintergrund der Leitsätze und des Leitbildes des Gesamtverbandes noch formuliert werden muss.

Angesichts der gesellschaftspolitischen Bedeutung der interkulturellen Öffnung, den in den letzten Jahren vorgenommenen Arbeitsakzenten im Gesamtverband (s. Beschluss der Bundeskonferenz 2000 zur Interkulturellen Öffnung) wie im Kreisverband - nicht zuletzt auch durch die Bildung des Referates Migration und Integration mit seinen Querschnittsaufgaben – ist es unserer Meinung nach wesentlich, Arbeitsausrichtung und Arbeitsansatz durch das Leitbild zu fundieren.

Leitbilder werden nicht für die Ewigkeit geschrieben. Das Leitbild zur interkulturellen Öffnung soll die Zielsetzungen der Verbandsentwicklung für die nächsten Jahre umreißen, auf deren Grundlage jährlich dann Rechenschaft über Erreichtes gegeben wird.

Es richtet sich gleichermaßen nach außen und nach innen.

Präambel

Die Grundwerte der Arbeiterwohlfahrt: Solidarität, Toleranz, Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit sind und bleiben die entscheidenden Orientierungspunkte, an denen sich unser praktisches Handeln und unsere gesellschaftspolitische Verantwortung messen lassen müssen.

Die Grundwerte sind gleichermaßen Auftrag:

- interkulturelle Arbeit als Verpflichtung zu sehen und ernst zu nehmen,
- sie definieren unsere Position in interkulturellen Aufgaben- und Problemfeldern
- sie markieren Rahmen/Grenzen für Handlungsspielräume.

Akzeptanz und Förderung von Vielfalt bedeutet nicht Beliebigkeit oder gar Schweigen, wenn die Grundwerte verletzt und die in unserem demokratischen Gemeinwesen gültigen Grundrechte nicht geachtet werden, egal ob dies durch Vertreterinnen oder Vertreter der Mehrheits- oder Minderheitskultur erfolgt.

Der offene Diskurs über diese Grundsatzfragen ist elementarer Bestandteil unserer Zielsetzung, die interkulturelle Öffnung in unserem Verband weiter voran zu bringen.

Grundsätze:

Vor diesem Hintergrund ergeben sich folgende Aussagen:

Die Zusammenarbeit von Personen unterschiedlicher Herkunft bei der AWO Nürnberg auf ehren- wie hauptamtlicher Ebene erfordert eine bewusste Auseinandersetzung mit kultureller Vielfalt im Verband.

Das sehen wir als große Lernchance.

Als bereichernder Prozess muss er unseren Kunden, Mitgliedern und Mitarbeitern der AWO Nürnberg zugute kommen.

Er ist als Begegnung zwischen Menschen mit und ohne Migrationsgeschichte auf gleicher Augenhöhe zu gestalten.

Wir verstehen IKÖ als Haltung und durchgängiges Arbeitsprinzip. Umsetzung und Überprüfung erfolgen nach den Verfahrensweisen unseres QM Prozesses.

Wir schaffen Orte und Möglichkeiten für interkulturelle Begegnung und Zusammenarbeit.

IKÖ als Auftrag zur aktiven Beteiligung im Gemeinwesen

Wir arbeiten für ein interkulturell offenes Gemeinwesen, in dem sich die Menschen mit gegenseitigem Respekt begegnen. Vor dem Hintergrund unserer Grundwerte mischen wir uns in die gesellschaftspolitische Diskussion in Nürnberg ein.

Wir beziehen aktiv Stellung gegen Diskriminierung jeder Art.

Wir verstehen uns als sozialpolitische Interessensvertretung auch für die Belange von Migrantinnen und Migranten in unserem Gemeinwesen.

Dieses Leitbild ist unsere Grundlage für unsere Zusammenarbeit mit Geldgebern und sonstigen Kooperationspartnern, um die interkulturelle Öffnung in Nürnberg weiter zu fördern.

Insbesondere bauen wir die bereits bestehenden Kontakte zu Migrantenselbstorganisationen (MSO) partnerschaftlich weiter aus.

IKÖ als Auftrag an Vorstand und Ortsvereine

Erst interkulturelle Öffnung ist Voraussetzung für die gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Migrationsgeschichte.

Daher verstehen wir die interkulturelle Öffnung der AWO Nürnberg als Arbeitsprinzip und verfolgen dieses als Mitgliederverband bewusst auf allen Ebenen.

Wir arbeiten darauf hin, dass die kulturelle Vielfalt der Gesellschaft sich in unseren eigenen Strukturen, Arbeitsweisen und Arbeitsinhalten widerspiegelt.

Wir wollen Ehrenamtliche mit Migrationsgeschichte motivieren, im Verband Verantwortung zu übernehmen und werben bei der Besetzung der Funktionen dafür.

Wir bieten systematisch Veranstaltungen zu interkulturellen Themen an, um die Verbandsentwicklung entsprechend zu fördern.

IKÖ als Auftrag zur kontinuierlichen Organisations- und Qualitätsentwicklung der Dienstleistungen der AWO Nürnberg

Qualität der Dienstleistung

Wir hinterfragen unsere Angebote und Strukturen danach, ob sie den Zugang oder die Teilhabe für Migrantinnen und Migranten fördern.

Wir beteiligen sie an der Entwicklung, Umsetzung und Qualitätskontrolle von Angeboten und Dienstleistungen entsprechend ihrer Lebensbezüge.

Ein wesentliches Qualitätsmerkmal unserer Dienstleistungen ist die interkulturelle Kompetenz aller Beteiligten innerhalb der Organisation. Die Teilnahme an erforderlichen Fortbildungen ist die Grundlage dazu.

Die AWO Nürnberg versteht sich als lernende Organisation.

Die offene Auseinandersetzung über Herausforderungen und Erfahrungen interkultureller Zusammenarbeit ist Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

Mehrsprachigkeit ist ein besonderer Qualitätsstandard und wird in der internen Kommunikation, im Umgang mit unseren Kunden und der Öffentlichkeitsarbeit sichtbar.

Wir nutzen Mehrsprachigkeit und Migrationserfahrung, um die Qualität unserer Dienstleistungen zu steigern.

Führung

Interkulturelle Öffnung (IKÖ) ist für uns ein kontinuierlicher Prozess der Organisations- und Personalentwicklung und Teil der Führungsverantwortung.

Die Vorbildfunktion der Führungsebene ist die Basis für eine glaubwürdige gelebte IKÖ.

IKÖ als Führungsaufgabe ist in den Leitlinien zur Führung und Zusammenarbeit zu verankern.

Im Rahmen der Personalentwicklung werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationsgeschichte gefordert und gefördert, Führungsverantwortung zu übernehmen.

Mitarbeiter

Wir fördern interkulturelles Denken und Handeln unter den ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, da wir kulturelle Vielfalt als Lernchance verstehen.

Entsprechend erwarten wir von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine bewusste Auseinandersetzung sowie ein Interesse und Einfühlungsvermögen für unterschiedliche kulturelle Prägungen. Das schließt die Bereitschaft zur kritischen Reflexion der eigenen Vorurteile ein.

Wir tolerieren kein diskriminierendes Verhalten im Verband.

Wir fördern die Einstellung und Beteiligung von ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund auf allen Organisationsebenen.

Mit gezielten Fortbildungsangeboten stärken wir Motivation und die Kompetenzen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, den Erwartungen entsprechen zu können. Durch interkulturelle Trainings wollen wir sie für die interkulturelle Öffnung sensibilisieren.

Die systematische Erweiterung mehrsprachiger Kompetenzen ist wesentliches Ziel unserer Qualifizierungsprozesse.

Stand 26.2.08