

**Dienststelle Soziales und Gesellschaft (DISG)  
Fachstelle Gesellschaftsfragen**

Rösslimattstrasse 37  
Postfach 3439  
6002 Luzern  
Telefon 041 228 68 78  
Telefax 041 228 51 76  
gesellschaftsfragen@lu.ch  
www.disg.lu.ch

Plattform Gesellschaftsfragen – 13. Juni 2013

**Geschlossene Gesellschaft - Herzlich willkommen!**

**Vielfalt ist Tradition und Zukunft**

## **Einblicke in die Tischgespräche**

### **Frage 1**

Welche Eindrücke hinterlässt das Gehörte bei Ihnen?

#### Gesellschaftliche Vielfalt - Interkultur

- Ist das Programm Interkultur realistisch? Oder unumgebar?
- Vielfalt als Normalität
- Paradigmenwechsel: Vielfalt und Reaktion darauf - Methoden sind nicht mehr adäquat
- Blickwechsel ist gefragt: Von einem "Integrationspäckli" zu einem Blick aufs Ganze wechseln
- Ansatz Interkultur heisst, auf die Menschen zugehen
- Frage nach dem Ziel und Zweck von Integration. Wozu Integration? Warum ist uns Integration wichtig?
- fehlendes Kontextwissen: Es ist ein hoher Anspruch und braucht Neugier, sich zu informieren
- Kompetenzerweiterung und Hinterfragen eigener Positionen sowie Bewusstseinsbildung sind wichtig (Auseinandersetzung mit Begrifflichkeiten)
- Ziel: "Macht der Gewohnheit durchbrechen"
- Veränderungen brauchen Zeit, sind aber minim spürbar "unter Umständen"
- Individuum im Zentrum (Etikettierung "Kultur" vermeiden): Keine Reduktion auf Herkunft
- Umgang mit Diversität ist bei vielen Menschen kein Thema
- Mut macht, dass der Wandel sowieso kommt aufgrund Mangel an Fachkräften und Freiwilligen

### Regelstruktur

- Ist Integration nur innerhalb der Regelstruktur möglich?
- Anspruch Integration in Regelstrukturen: noch weit davon entfernt
- Ansatz Regelstruktur zentral
  - Abwehrreflexe
  - schwer zu erreichen
  - Prozesse dauern lange, obwohl Vielfalt Realität
- Wie vereinbaren: Regelstruktur - Projekte?
  - Türöffner
  - Sonderprojekte sollen Zugang ermöglichen
- Wann ist eine Sonderstruktur eine Sonderstruktur und wann Ausdruck von gelebter Vielfalt?
- Politik und Medien sind nicht so weit in der Öffnung wie Institutionen
- Ganzheitlicher Ansatz von Integration heisst immer auch Bekanntes verändern/aufgeben

### Ressourcenorientierung

- Weg von der Defizitorientierung: Fähigkeiten ergänzen Teams
- Wichtig: Realitäten und Potential der Vielfalt aufzeigen (z. B. Öffnung Sportvereine)
- Zugewanderte ≠ Klienten sondern Ressourcen
- Personalbestand in Gesundheits- und Reinigungsbranche vs. Personalbestand Kader
- Partizipation ermöglichen: Fachleute sollen nicht unter sich bleiben

### Weitere Bemerkungen

- Menschen (Individuen) im Mittelpunkt
- rassistisches Wissen soll adressiert und formuliert werden
- Integration als gegenseitiger Prozess
- Übernahme von Vorannahmen bei Menschen
- Vereine als gute Chance für Integration (vorausgesetzt Offenheit für kulturellen Hintergrund)
- Veränderung ist oft nur möglich mit Druck von aussen
- Fragen zu Hierarchiegefälle haben gefehlt
- Leute mit viel Potential sind unabhängig von Sprache
- städtische Perspektive / Dominanz CH im Dorf
- politische Mitwirkung fehlt
- Überlegungen zu Interkultur auch spannend in Bereichen, wo Differenzen unveränderbar sind (z.B. Demenz, Behinderung etc.)

## Frage 2

Was vom Gehörten kann wie im eigenen Arbeitsumfeld umgesetzt werden?

### Gesellschaftliche Vielfalt - Interkultur

- Kontextwissen aneignen: z.B. bei Abstimmungen Hintergrundwissen vermitteln
- Infoveranstaltungen
- Anforderungen / Erwartungen aussprechen
- Als Vorbilder fungieren (Multiplikatorinnen und Multiplikatoren)
- Begegnungen schaffen
- Zugänge durch persönliche Kontakte, Vertrauen (Leute mitnehmen)
- Unterschiedlichkeiten und Gemeinsamkeiten ins Zentrum stellen
  - Kreativität ist gefragt
  - Positiver Zugewinn aufzeigen in Institutionen (durch interkulturelles Team)
- sensibler Umgang mit offensichtlich Fremden
- Interkulturelle Vermittler/innen einsetzen bei sozialpädagogischer Familienbegleitung (sprachliche und kulturelle Vermittlung)
- Konstanz ist wichtig für gesellschaftliche Veränderung, Konstanz gibt Vertrauen
- Überlegen, welcher Teil von Integration ist nicht 'verhandelbar', was wird von allen gefordert - in Abstimmung zu dem, was die 'einheimische Bevölkerung' mitbringt (in Anlehnung an Beispiel von Hr. Terkessidis zu den Deutsch-Screenings)
- Als Gesellschaft den Nationalstaat mehr als Geflecht von Menschen, die füreinander Verantwortung übernehmen und einander verpflichtet sind, sehen, statt als Besitz.
- Prozesse der Interkultur brauchen viel Zeit, da Menschen auf einander zugehen müssen. Kann nicht übergestülpt werden. Braucht grosse Kompetenzen.

### Regelstruktur

- Regelstrukturen sensibilisieren: Sie arbeiten für alle, haben eine vielfältige Kundschaft
- Abbau von strukturellen Hürden und Hemmschwellen in Regelstrukturen
- Alltagsaktivitäten öffnen
- Willkommenskultur
- Integrationsarbeit in Quartierplanung mitdenken
- Spezialangebote sollten Brückenangebote in Regelstrukturen sein ("aus dem Nest schmeissen")
- frühe Förderung in den Regelstrukturen
- Einbürgerungskommission erweitern mit eingebürgerten Menschen (es ist interessant zu hören, wie sie über die Bereiche denken, sprechen und in ihnen leben)
- Personal widerspiegelt Gesellschaft
- Personalprozess steuern:
  - Zielvorstellungen mit Begleitung der Organisationskultur (Veränderungen)
  - Ausgangslage Bewerbungsverfahren: Was für Fähigkeiten werden benötigt, nicht was für Diplome sind notwendig
  - Durchmischung der Teams anstreben
  - Pfadi: kleine Events besser als Infoveranstaltungen
- Weiterbildung von Personal umsetzen
- Vereine sind wichtig
- Integrationsarbeit macht auch 'Andersheit', wenn Migrantinnen und Migranten stetig als solche angerufen werden. (Terkessidis: Integration ist erhalten.)
- Schweizer Demokratie liefert eigentlich guten Gedanken von Gesellschaft und Integration: Möglichkeit sich einzubringen, aber nicht Verpflichtung

#### Ressourcenorientierung

- Meinungsrevidierung von Migration = Defizit
- Ressourcenorientierung ins Zentrum stellen
- freiwilliges Engagement mit Ressourcen
- nicht nur über Sprachkompetenz beurteilen
- Stärken herausfinden ist wichtig. Dauert aber länger, als Schwächen zu erkennen.

#### Weitere Bemerkungen

- Information dort abgeben, wo Kontakte sind
- Sprachbarrieren abbauen
- mit Bildern arbeiten
- Anreize diskutieren
- Mut, Fehler zu machen
- Wichtig, sich selbst unter die Lupe zu nehmen (eigene Vorurteile)
- nonverbale Kommunikation funktioniert bei gleichen Interessen
- Einladungen (offizielle) werden als wertschätzend empfunden

### Frage 3

Welche Barrieren stellen sich bezüglich einer Umsetzung im eigenen Arbeitsumfeld?

#### Gesellschaftliche Vielfalt - Interkultur

- Angst, sich selber verändern zu müssen: sich mehr von Neugier leiten lassen!
- Umgang mit Veränderungen ist nicht allen gleich gegeben ("Wir machen schon viel")
- Schweizer Durchschnittsbürger kommen nicht in Kontakt mit Migrantinnen und Migranten, wenig Berührung gegenseitig
- Sprache / Geduld / kulturelle Unterschiede
- Informationen, die Migrantinnen und Migranten zur Verfügung gestellt werden
- Wie bringt man Leute dazu, anders zu denken?
- Integration wird übergestülpt, statt gefragt: Was heisst Integration für den Einzelnen? (Deckt sich auch mit anderen Themen; z.B. Eltern und Jugendliche und Vorstellungen von adäquatem Verhalten)
- Allgemeines Bild: Zugewanderte kommen etwas abholen, nicht 'bringen etwas mit und bringen etwas ein'
- Interkultur braucht viel individuelle Kompetenzen, deshalb sind die eigenen Vorstellungen/die Bereitschaft der 'einheimischen Bevölkerung' zentral

#### Regelstruktur

- politische Bedingungen:
  - Gesetzesänderungen auf Bundesebene
  - Politische Haltung, fehlender Wille, konservative Strukturen
  - staatliches Handeln ist defizitorientiert
  - öffentlicher Diskurs ist gegenläufig
  - Theorie der Integrationsförderung und Praxisumsetzung klaffen auseinander
- fehlende Ressourcen, grosser Spardruck: alles, was Mehrarbeit macht ist Tabu
- Geld, Konstanz und Kompetenz als Voraussetzung für gelingende Integrationsarbeit
- fehlende Räume / fehlende Infrastruktur

- Medien schubladisieren
- Institutionen nehmen Vielfalt nicht wahr
- Erreichbarkeit und Zugänglichkeit von Institutionen
- Anforderungen bei Stellenausschreibungen (Potential wird nicht genutzt, Kreativität wird nicht zugelassen)
- Anerkennung ausländischer Diplome
- Mentalität ist am Wichtigsten (in Bereichen wo man billige Arbeitskräfte braucht, ist Anstellung einfach möglich. In anderen Tätigkeitsfeldern scheitert es an der Qualifikation)
- Barrieren, die für CH nicht gleich gelten
- fehlende Sicht auf Migrationshintergrund
- brauchen viel Zeit und Kompetenzen, um auf einander zuzugehen und das Individuum wahr zu nehmen, Zeit braucht Geld
- Zugewanderte Personen brauchen auch Zeit, um herauszufinden, was sie für Integrationsbedarf haben.

#### weitere Bemerkungen

- CH-Deutsch/ Hochdeutsch
- Personenabhängigkeit → Türöffner
- bei einer Kumulation von Schwierigkeiten (Sprache, Arbeit etc.) gibt es Abwärtsspirale
- absorbiert von anderen vitaleren Problemen
- Das Wissen/die Motivation ist da, aber die Umsetzung klappt nicht