

Erster Integrationsplan Landkreis Böblingen

Änderung Seite 12, Kapitel „Interkulturelle Öffnung der öffentlichen Verwaltungen“

Maßnahme 1c: Die Verwaltung unterstreicht ihre interkulturelle Öffnung durch Unterzeichnung der Charta der Vielfalt¹.

Ziel 2: Es bestehen verlässliche Strukturen, die das Thema Integration als Querschnittsaufgabe in der Verwaltung verankern.

Maßnahme 2a: Eine Koordinierungsstelle für Integration wird geschaffen, um die Schnittstellen zu anderen Aufgabenbereichen zu bündeln, z. B. die Aktivitäten der Landkreisverwaltung und der Integrationsbeauftragten in den Städten und Gemeinden.

Maßnahme 2b: Die Landkreisverwaltung prüft, ob innerhalb der Landkreisverwaltung ein Integrationsamt für den Landkreis eine zielführende Organisationseinheit sein könnte. Dazu werden auch Institutionen und Organisationseinheiten, die für und mit Menschen mit Migrationshintergrund arbeiten, angehört (z. B. AK Integrationsplan).

Maßnahme 2c: Die Landkreisverwaltung prüft, ob die Einrichtung einer Stelle für interkulturelle Arbeit/einer Integrationsbeauftragtenstelle eine zielführende Organisationseinheit sein könnte. Dazu werden auch Institutionen und Organisationseinheiten, die für und mit Menschen mit Migrationshintergrund arbeiten, angehört (z. B. AK Integrationsplan).

Maßnahme 2d: Um die Querschnittsaufgabe wirkungsvoll bearbeiten zu können, wird eine Stelle bzw. Organisationseinheit für Integrationsarbeit mit entsprechenden Kompetenzen und Haushaltsmitteln ausgestattet.

Ziel 3: Das Personalmanagement der Verwaltungen setzt das verbindliche Leitziel der interkulturellen Öffnung um.

Maßnahme 3a: Bei Stellenausschreibungen in kultursensiblen Aufgabenbereichen der Verwaltung werden Personen mit Migrationshintergrund, Migrationsgeschichte, interkultureller Kompetenz oder mehrsprachigem Hintergrund zur Bewerbung ermuntert.

Maßnahme 3b: Es wird erhoben, welche der Beschäftigten über sprachliche Kompetenz und interkulturelle Erfahrungen verfügen und wie diese eingesetzt werden können.

Maßnahme 3c: Fortbildungen und Schulungen werden als Top-down-Prozess zu interkultureller Öffnung und Bildung angeboten (Aufnahme von Schulungen im Ausbildungsplan, Schulungen für alle Ebenen im Landratsamt).

¹ Die Umsetzung der Charta der Vielfalt hat zum Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Die Charta entspricht den Dimensionen der europäischen Rechtsprechung zur Anti-Diskriminierung und steht für die Botschaft „Gelebte Vielfalt und Wertschätzung dieser Vielfalt hat eine positive Auswirkung auf die Gesellschaft in Deutschland“ (www.charta-der-vielfalt.de).