



**Stadt
Luzern**

Stadtrat

Antwort

auf die

Interpellation

Nr. 17 2012/2016

von Ali R. Celik und Noëlle Bucher

namens der G/JG-Fraktion

vom 12. November 2012

(StB 306 vom 8. Mai 2013)

Ein bisschen mehr Integration: Migrationshintergrund als Erfahrungswissen und vielfältige Ressourcen

Der Stadtrat beantwortet die Interpellation wie folgt:

Die Interpellation erkundigt sich nach dem Handlungsbedarf bei den städtischen Mitarbeitenden im Bereich der „Öffnung und Stärkung der Verwaltung im Umgang mit der Vielfalt“, wie dies im B+A 32/2005 vom 14. September 2005: „Integration in der Stadt Luzern II“ festgehalten ist.

Zu 1.:

Was wurde bisher von der Strategie zur „Öffnung und Stärkung der Verwaltung im Umgang mit Vielfalt“ umgesetzt? Wo sieht der Stadtrat weiteren Handlungsbedarf?

Die Öffnung und Stärkung der Verwaltung im Umgang mit der Vielfalt ist eine Daueraufgabe der Gesamtverwaltung im Sinne einer guten Kunden- und Dienstleistungsorientierung. Die Integrationsstelle hat hierbei eine verwaltungsinterne Beratungsrolle. Sie hat bei der Erarbeitung folgender Berichte und Anträge intensiv mitgewirkt: Bericht und Antrag 12/2011 vom 13. Juli 2011: „Quartier- und Stadtteilpolitik“, Bericht 17/2008 vom 30. April 2008: „Gesundheitsplanung in der Stadt Luzern“, Bericht und Antrag 16/2011 vom 31. August 2011: „Frühe Förderung“, Bericht und Antrag 15/2011 vom 31. August 2011: „Altern in Luzern – ein Entwicklungskonzept“, und hat in den jeweiligen Arbeitsgruppen die Migrations- und Integrationsthematik eingebracht. Die Integrationsstelle führt mit diversen wichtigen Stellen aller Direktionen bilaterale Gespräche auf Anfrage oder zur Klärung von Handlungsbedarf und zur Findung von Lösungen, welche der ganzen Bevölkerung gerecht werden. Das Team der Integrationsstelle ist gezielt interkulturell zusammengesetzt, was gegen innen und aussen Vorbildcharakter hat.

Die Integrationsstelle und die Dienstabteilung Personal haben 2012 einen Interkulturellen Mittagslunch lanciert, der zwei Mal jährlich stattfindet und an welchen alle Mitarbeitende der Stadt eingeladen sind. Der Interkulturelle Mittagslunch gibt jeweils Einblick in die Vielfalt der Bevölkerung der Stadt Luzern und zeigt Potenziale und Herausforderungen der Integration auf. Thema der ersten erfolgreichen Durchführung war: „Integration der Expats in Luzern“. Der Titel des nächsten Mittagslunchs heisst „Potenziale der zweiten Generation“. Die

Mitwirkung von Luzerner/innen mit Migrationshintergrund ist zentral für den Erfolg dieser lustvollen Art der Weiterbildung.

Nach Bedarf organisiert die Integrationsstelle Workshops, an welchen Mitarbeitende der Stadt und Engagierte der Zivilgesellschaft mit und ohne Migrationshintergrund teilnehmen. Gemeinsam wird die jeweilige Fragestellung diskutiert und reflektiert, und durch das gegenseitige Kennenlernen eine gute Basis für die verstärkte, wirkungsvolle Zusammenarbeit gelegt.

Seit 2009 führt die Dienstabteilung Personal im Rahmen des jährlichen Weiterbildungsangebotes Kurse für Mitarbeitende durch im Bereich der transkulturellen Kompetenz. Es fanden folgende Kurse statt:

2010/2012 Interkulturelle Kompetenzen

Kulturelle Vielfalt / Umgang mit unterschiedlichen Kulturen / Persönliche Vorgehensweisen / Reflektieren eigener Erfahrungen

2009/2011 Ausländische Kundinnen und Kunden

Wohnbevölkerung wird vielfältiger / Verstehen der Unterschiedlichkeiten / Lernen und Verstehen der Vielfalt / Kontakt am Empfang, wie gestalte ich diesen?

2013 Ich und die Fremden

Vorurteile? – Wie gehe ich damit um / Eigene kulturelle Prägung / Vertiefen von Hintergründen und Kenntnissen / Vielfalt der Gesellschaft – Auswirkungen auf meine Arbeit

2013 Die Abteilung Personal bietet den Dienstabteilungen die Möglichkeit, nach Bedarf massgeschneiderte Weiterbildungsangebote für ihre Organisationseinheit durchzuführen, unter anderem zum Thema „interkulturelle Fragestellungen – Diversity Management“.

Hier sieht der Stadtrat auch einen weiteren Handlungsbedarf. Es geht um ein Sensibilisieren der Mitarbeitenden im Themenbereich Diversity Management.

In einzelnen Betagtenzentren, wie z. B. im Betagtenzentrum Eichhof, wurden spezielle Kurse angeboten, um die Mitarbeitenden im Umgang mit interkulturellen Fragestellungen bei den Bewohnerinnen und Bewohnern zu schulen.

Zu 2.:

Werden transkulturelle Kompetenzen sowie in anderen Gesellschaftskontexten erworbene berufliche Qualifikationen für die Personalauswahl als Qualifikation systematisch berücksichtigt?

Transkulturelle Kompetenz ist die Fähigkeit, anderen Menschen in ihrer individuellen Lebens- und Gesundheitssituation vorurteilslos begegnen zu können. Sie ist vor allem für Fachpersonen im Gesundheits- und Sozialbereich von grosser Wichtigkeit, denn unreflektierte Verallgemeinerungen und Vorurteile über einzelne Personen oder ganze Personengruppen verhin-

dern den Blick auf deren tatsächliche Probleme und damit auch eine angemessene Behandlung, Pflege oder Beratung. Transkulturelle Kompetenz basiert auf Hintergrundwissen, Selbstreflexion und Empathie. Sie trägt dazu bei, migrationsspezifische Problemlagen zu erkennen und angemessen zu handeln.

Die Fachpersonen im Gesundheits- und Sozialbereich setzen sich in ihren Grundausbildungen mit dem Thema auseinander. Qualifiziert ausgebildete Fachpersonen bringen dieses Grundwissen mit. Ebenso verfügen immer mehr Stellenbewerberinnen und -bewerber über Erfahrungen in migrationsspezifischer Arbeit. Für jede Stelle bei der Stadt Luzern wird ein Stellenbeschrieb mit einem Anforderungsprofil erstellt. Benötigt die zu besetzende Stelle Qualifikationen im migrationsspezifischen Arbeiten, wird dies im Bewerbungsprozess als Kriterium aufgenommen und im Bewerbungsgespräch thematisiert.

In der Pflege- und Beratungsarbeit der Abteilungen Heime und Alterssiedlungen (HAS), Soziale Dienste und Kinder Jugend Familie sowie in der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde KESB finden regelmässig Fallbesprechungen statt, sei dies als Supervision mit externen Beraterinnen und Beratern oder als kollegiale Fallberatung. Dabei werden migrations- und integrationsspezifische Fragestellungen besprochen und Lösungsmöglichkeiten entwickelt.

Selbstverständlich ist dieser oben skizzierte Bezug zum Gesundheits- und Sozialbereich und der Fachpersonen auch übertragbar auf andere Berufsbereiche, wie z. B. im Bereich der Bevölkerungsdienste oder dem Bürgerrechtswesen.

Zu 3.:

Verfügt der Stadtrat über ein Handlungskonzept für die Gewinnung von Personal mit Migrationshintergrund für die städtische Verwaltung? Wenn ja, wo besteht Handlungsbedarf und welches sind geeignete Fördermassnahmen? Wenn nein, was sind die Gründe?

Der Grosse Stadtrat hat im teilrevidierten Personalreglement (PR) die personalpolitischen Ziele und Grundsätze neu definiert und per 1. Januar 2013 in Kraft gesetzt. In Art. 1 Abs. 2 lit. j PR ist festgehalten, dass „die Chancengleichheit namentlich für Frauen und Männer, wie auch für Angehörige sozialer Minderheiten, jeder Ethnie, jeder Altersgruppe und sexuellen Orientierung verwirklicht wird.“

Der Stadtrat wird in dieser Legislaturperiode 2012/2016 ein Leitbild zur Personalpolitik entwickeln. Die Grundsätze von Artikel 1 PR werden dabei berücksichtigt. Gemäss Abs. 2 sollen auch Instrumente für die Umsetzung des Leitbildes geschaffen werden. Im Rahmen dieser Leitbildentwicklung sollen der Handlungsbedarf für den Bereich der transkulturellen Kompetenzen eruiert und entsprechende Massnahmen definiert werden.

Die Stelle für Integration der Stadt Luzern wird in diesen Prozess des Entwickelns des personalpolitischen Leitbildes einbezogen.

Zu 4.:

Wurde bisher ausserhalb des Pflegebereichs Arbeitsintegration von Migrantinnen und Migranten in die städtische Verwaltung angestrebt? Wenn ja, gibt es neue Kennzahlen (Anzahl Lernende, Anzahl Personen mit Muttersprache Deutsch) und in welchen Bereichen?

Die Stadt beschäftigt 18 % Ausländerinnen und Ausländer. Die folgende Zusammenstellung zeigt auf, aus welchen Ländern die Mitarbeitenden stammen:

63 Deutschland

56 Portugal

42 Italien

36 Serbien

28 Bosnien

22 Spanien

21 Mazedonien

20 Kroatien

16 Kosovo

12 Österreich

58 aus weiteren Ländern, wie 9 aus Sri Lanka, 2 aus den Philippinen usw.

Bei der Volksschule arbeiten 30 ausländische Lehrpersonen, davon 17 Lehrpersonen, die aus Deutschland kommen, 13 aus weiteren 11 Ländern wie z. B. Tschechien, Portugal, Italien, Türkei oder Venezuela. Der Ausländeranteil beträgt hier nur 3,4 %, im Unterschied zur Stadtverwaltung, wo es 18 % sind.

Die Mehrheit der ausländischen Mitarbeitenden sind in den Dienstabteilungen HAS, IMMO und Tiefbauamt (TBA) angestellt. Und dies v. a. im Pflegebereich HAS sowie im Reinigungs- und technischen Unterhaltsbereichs von TBA und HAS. Vereinzelt arbeiten ausländische Mitarbeitende bei den Dienstabteilungen Soziale Dienste und Bevölkerungsdienste sowie der Kinder- und Jugendsiedlung Utenberg. Wertvoll sind auch die ausländischen Mitarbeitenden in der interkulturellen Arbeit der SIP.

20 % der ausländischen Mitarbeitenden kommen aus Deutschland und Österreich und sprechen somit Deutsch als Muttersprache. Dieser Trend setzt sich fort, v. a. wiederum im Pflegebereich. Zunehmend arbeiten aber deutschsprechende Ausländer auch in anderen Abteilungen der Stadtverwaltung.

Der Anteil von ausländischen Lernenden beträgt weiterhin 25 %.

Die Stadt hat rund 90 Praktikaplätze und bildet 150 Lernende aus. Sie übernimmt damit eine Vorbildfunktion, die in den privatwirtschaftlichen Bereich ausstrahlen soll.

Auch eine Form der Arbeitsintegration ist das Pilotprojekt „Blitzblank“ bei der Abteilung Immobilien zur Reinigung von Schulhausanlagen mit Aussenplätzen. Migrantinnen und Migranten reinigen in Zweier-Teams an Wochenenden verschiedene Schulhausplätze bei 7 Schulhausanlagen. Dies sind v. a. Personen aus Äthiopien, Pakistan und Eritrea mit einem Status als vorläufig aufgenommene Flüchtlinge.

Das Projekt wird vom SAH Zentralschweiz durchgeführt und von der Stadt Luzern und dem Kanton Luzern mitgetragen. Es ist ein Projekt, von dem alle Beteiligten profitieren: Die Stadt Luzern hat saubere Aussenplätze und leistet einen Beitrag zur Integration von Flüchtlingen, die Migrantinnen und Migranten leisten einen sinnvollen Beitrag, sind am Arbeiten und erhalten ein zusätzliches Taschengeld, die Abteilung Immobilien und die Volksschule haben auch am Wochenende saubere Aussenplätze und die Hauswarte sind entlastet.

Stadtrat von Luzern

