



Willkommen in Sachsen-Anhalt

Weiterentwicklung der Ausländerbehörden



VORSTELLUNG IMAP



CHRISTOPHER
VAN DEN HÖVEL



SARA
SHEKOOMAND

DIE IMAP-BERATER



CHRISTOPHER
VAN DEN HÖVEL

- Politik- und Wirtschaftswissenschaftler
- Systemischer Organisationsberater
- Langjährige Erfahrung in der Weiterentwicklung von Ausländerbehörden (u.a. Magdeburg, Offenbach)
- Interkulturelle Expertise

- Schwerpunkte
 - Führungskräftebildungen
 - Teamentwicklung
 - Prozessanalyse
 - Interkulturelle Trainings

DIE IMAP-BERATER



SARA
SHEKOOMAND

- Sozialwissenschaftlerin und Wirtschaftspsychologin
- Systemische Organisationsberaterin
- Erfahrung u.a. in der Kinder- und Jugendhilfe, Eignungsdiagnostik und Organisationsentwicklung
- Langjährige Erfahrung in der Weiterentwicklung von Ausländerbehörden (u.a. Mainz, Chemnitz)

- Schwerpunkte
 - Partizipative Workshops
 - Führungskräftebildungen
 - Prozessoptimierung
 - Interkulturelle Trainings

DIE ROLLE DER IMAP-BERATER

- Unterstützer
- Aufdecker
- Benenner
- Wächter
- Gutachter

- Externer Blick
- Auf den Punkt bringen

- Trainer und Coaches
- Moderatoren



DAS PROJEKT

- Große Steigerung der Fallzahlen
- Verschiebungen in den Zuwanderergruppen
- Paradigmenwechsel im Zuwanderungsrecht
- Schnelle und ständige Änderungen im Aufenthaltsrecht
- ABHn stehen verstärkt in der Öffentlichkeit

- Hohe Belastungen
- große Anforderung an effiziente Arbeitsweisen
- Neue interkulturelle Herausforderungen
- Vereinbarung von Ordnungsrecht und Dienstleistungsorientierung
- Sehr hohe Anforderungen an die fachlichen Kompetenzen
- Anforderungen an Öffentlichkeitsarbeit



**Ausländerbehörde
Salzlandkreis**



Selbstverständnis

Dienstleistungsorientierung stärken
Rolle im Integrationsprozess klären



Führung

Führung entwickeln und stärken
Weiterentwicklung aktiv steuern



Außenauftritt

Außendarstellung auf Kunden- und Akteure ausrichten



Teamkultur

Kollegialität ausbauen
Zusammenarbeit und Kommunikation stärken



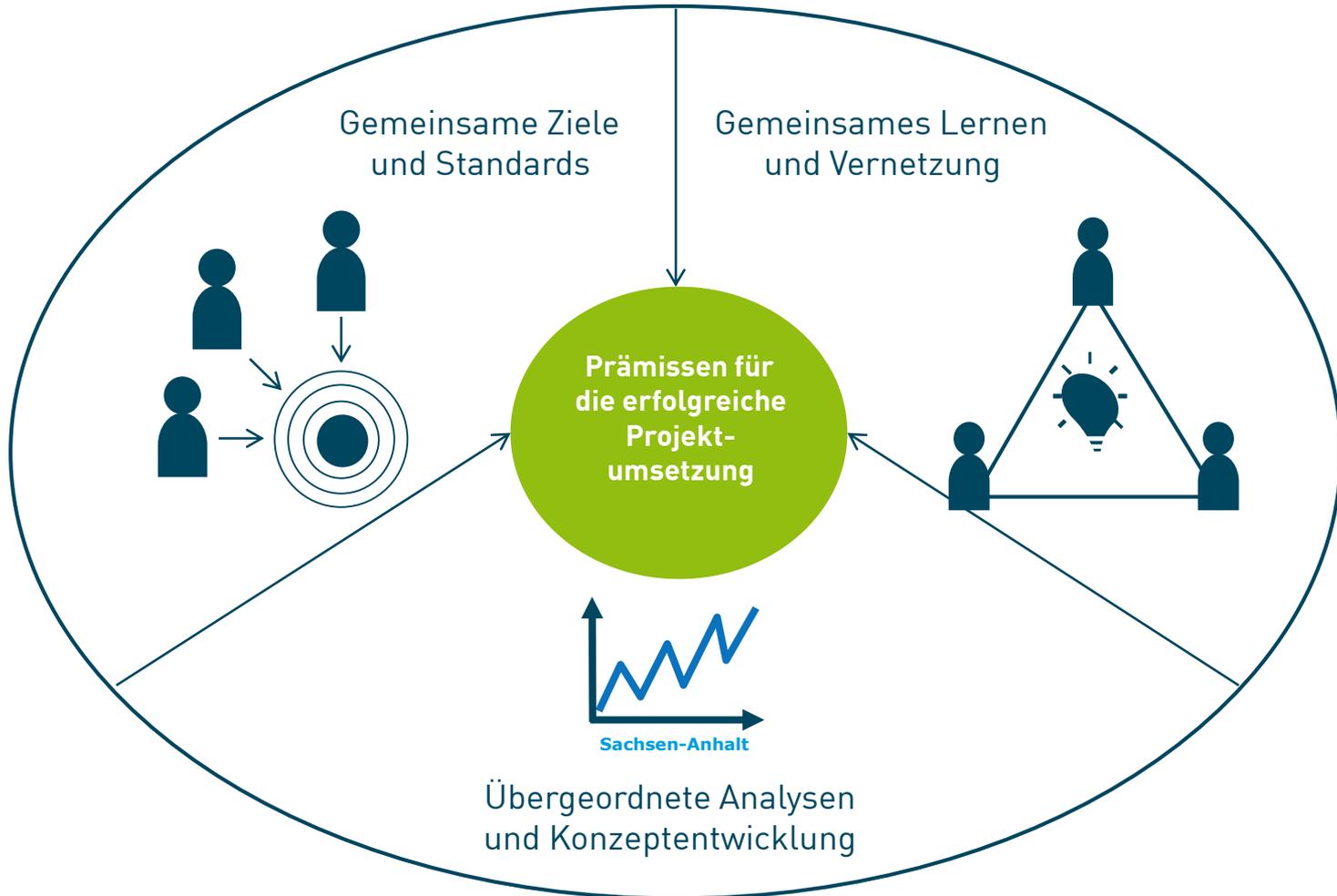
Strukturen und Prozesse

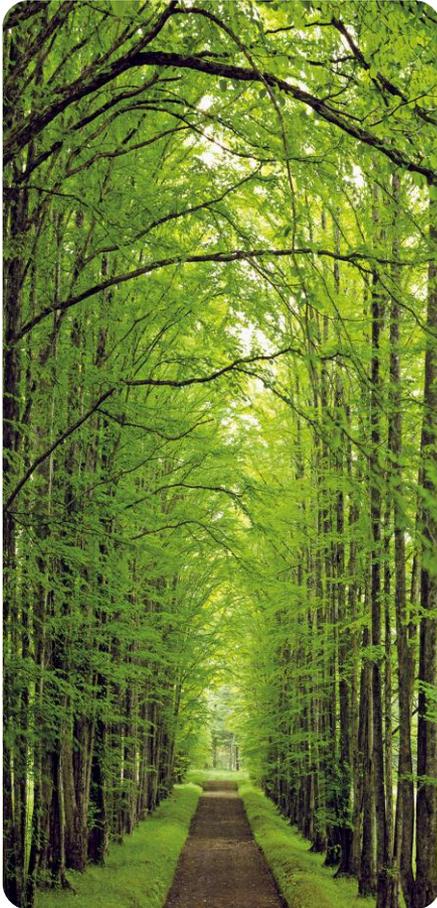
Aufbau- und Ablauforganisation optimieren
Vernetzungsstrukturen und -prozessen ausbauen



Personal

Kompetenzen entwickeln
Balance zw. Aufgabenerfüllung und Ressourcen herstellen
Mitarbeiter gewinnen/bindern





- Effektive Organisation des Arbeitsalltags und der Abläufe in der Ausländerbehörde
- Entlastung für die Beschäftigten
- Motivation über neue Gestaltungsmöglichkeiten
- Vereinfachte Kommunikation mit den Kundinnen und Kunden
- Schonung der eigenen Ressourcen durch effektive Zusammenarbeit mit Dritten
- Verbesserung des Bildes der Ausländerbehörde in der Öffentlichkeit oder auch innerhalb der Verwaltung

Das ist mir wichtig im Prozess ...

- Gesundheit der Mitarbeitenden (Stress)
- Klare Ergebnisse mit Bestand
- Deutliche Verbesserung im Arbeitsablauf
- Wahrnehmung innerhalb der Verwaltung und Öffentlichkeit
- Personalentwicklung und -politik mit Blick auf die Zukunft
- Wertschätzung der Mitarbeitenden
- Außenwirkung
- Sicherheitskonzept/Verbesserung der Arbeitsbedingungen (Räume, Technik)
- Kommunikation mit Bürgern und Partnern
- Eindeutigere Abgrenzung von Zuständigkeiten (Polizei ...)

Das läuft schon sehr gut ...

- Kommunikation der Mitarbeitenden
- Teamarbeit/gegenseitige Unterstützung
- Einsatzbereitschaft
- Problemerkennung und Lösung
- Dienstberatung

Das könnten wir brauchen ...

- Geeignete Räumlichkeiten, Arbeitsfläche und geeignetes Raumklima
- Personal
- Fachliche Weiterbildung
 - fachlicher Austausch mit ABH
 - Literatur
- Vernetzung (ABHen, Soziallotsen, JC, BAMF, Fachdienst ...)
- Technik (funktionierend und schneller)
- Zeit zum Abarbeiten, lesen
- Mitarbeiterangemessenen Fallzahlen
- Arbeitssicherheit

Das könnten wir brauchen ...

- Verbesserung der Kommunikation mit Schnittstellen (z. B. JC, Sparkasse, Einwohnermeldeamt)
- Übersetzungen/Bescheid/Info → mehrsprachig
- Lohngruppen Kontrolle

NÄCHSTE SCHRITTE

- 1 • Einzelinterviews Führungskräfte
- 2 • Fokusgruppen Mitarbeiterteams
- 3 • Teilnehmende Beobachtung
- 4 • Dokumentenanalyse
- 5 • Ergebnisworkshop