

Fotoprotokoll

04. Juni 2014

5. Interkommunales Forum Integration

# Werkstatt für Vielfalt und Talente

Die weltoffene Metropole Ruhr  
gemeinsam gestalten

Unterstützt mit Mitteln des  
Ministerium für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen



## Ablauf

Moderation: Axel Jürgens, Peters & Helbig GmbH

ab 08.45 **Come together**

09.30 **Begrüßung**

Bürgermeister Benno Lensdorf, Stadt Duisburg

Ulrich Ernst, Sprecher der Städtekooperation Integration.Interkommunal

**welcome.ruhr**

Präsentation zum Regionalportal für eine Willkommenskultur

**Die weltoffene Metropole Ruhr gemeinsam gestalten**

Gesprächsrunde u.a. mit:

- Thorsten Klute, Staatssekretär im Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW
- Andrea Höber, Wirtschaftsförderung metropoleruhr GmbH
- Gerd Erdmann-Wittmaack, Prorektor Fachhochschule Dortmund
- Dr. Manfred Beck, Stadtrat für Kultur, Bildung, Jugend, Sport und Integration der Stadt Gelsenkirchen
- Elisabeth Pater, Leiterin Kommunales Integrationszentrum Duisburg
- Generalsekretär Ali R. Akyol, International Business Club Gelsenkirchen e.V.

**Werkstätten für Vielfalt und Talente**

Präsentation, Austausch und Vernetzung zu Lösungen

bis 13.30 **Kurzberichte aus den Werkstätten und Abschlussrunde**  
mit anschließendem Get-together

## Zielsetzung

**Transparenz herstellen und  
Erfahrungen teilen zu  
beispielhaften Entwicklungen.**

**Interdisziplinäre Lösungen  
ermöglichen zwischen Verwaltung,  
Wirtschaft, Wissenschaft und  
Zivilgesellschaft.**

## Vereinbarung

# ”Ein Zeichen für Vielfalt und Talente!”

Wir wollen dem durch den demografischen Wandel drohenden Fachkräftemangel aktiv entgegenwirken.

Die Metropole Ruhr ist als traditionelle Einwanderungsregion eine Region der Vielfalt. Diese Vielfalt ist eine Stärke und ein Potenzial der Region.

Für die Entwicklungsfähigkeit einer Region sind eine ausreichende Anzahl und eine Vielfalt von Talenten von entscheidender Bedeutung. Sie in die Metropole Ruhr zu holen und in der Region vorhandene Potenziale zu erkennen, zu fördern und zu binden, ist unsere Chance für die Zukunft.

Auf diese Chance wollen wir unser gemeinsames Handeln ausrichten.

## Wir setzen uns in der Metropole Ruhr gemeinsam dafür ein,

1. eine **Willkommenskultur** zu schaffen und für einen wertschätzenden Umgang mit Vielfalt zu werben,
2. **Talentförderung** zum Markenzeichen der Metropole Ruhr zu machen, indem wir
  - Talente in die Region holen und binden,
  - vorhandene Potenziale in der Region aktivieren und ausschöpfen, indem wir allen eine erfolgreiche Bildungsbiografie unabhängig von Herkunft, Religion und sozialem Status in der Region ermöglichen,
3. unsere Ziele durch mehr **Austausch, Transparenz und gemeinsame Initiativen** zu stützen und die Wirksamkeit unseres gemeinsamen Handelns regelmäßig zu überprüfen.



# welcome.ruhr

Präsentation zum Regionalportal  
für eine Willkommenskultur



welcome.ruhr

# Präsentation zum Regionalportal für eine Willkommenskultur

- Ilka Cirkel  
*Wirtschaftsförderung metropol Ruhr GmbH*

Unterstützt mit Mitteln des  
Ministeriums für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen



PETERS & HELBIG

 metropol Ruhr



# welcome.ruhr

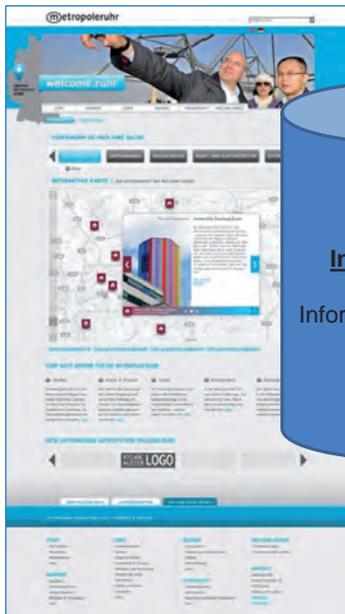
## Informationsportal und Welcome Guides



Zielgruppen: weltweit, in der Entscheidungsphase, auszuwandern



welcome.ruhr



Zur Zeit vertretene Nationalitäten:

- Großbritannien
- Spanien
- Türkei
- Nigeria
- Palästina
- China
- Venezuela

## welcome.ruhr

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

**Kontakt:**

**wirtschaftsförderung**  metropoleruhr

**Wirtschaftsförderung metropoleruhr GmbH  
Ilka Cirkel**

**cirkel@wfgmetropoleruhr.de  
Business.metropoleruhr.de**

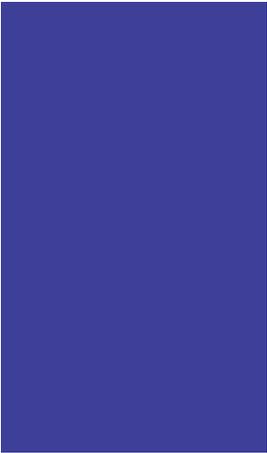
04. Juni 2014, 5. Interkommunales Forum Integration  
Werkstatt für Vielfalt und Talente  
Die weltoffene Metropole Ruhr gemeinsam gestalten

 Städtekooperation  
Integration. Interkommunal  
Vielfalt schafft Zukunft

## welcome.ruhr

# Die Welcome-Guides





# Die weltoffene Metropole Ruhr gemeinsam gestalten

Gesprächsrunde

## Die weltoffene Metropole Ruhr gemeinsam gestalten

- **Thorsten Klute**  
Staatssekretär im Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW
- **Andrea Höber**  
Wirtschaftsförderung metropoleruhr GmbH
- **Dr. Manfred Beck**  
Stadtrat für Kultur, Bildung, Jugend, Sport und Integration der Stadt Gelsenkirchen
- **Gerd Erdmann-Wittmaack**  
Prorektor Fachhochschule Dortmund
- **Elisabeth Pater**  
Leiterin Kommunales Integrationszentrum Duisburg
- **Ali R. Akyol**  
Generalsekretär International Business Club Gelsenkirchen e.V.

Unterstützt mit Mitteln des  
Ministerium für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen





# Charts aus den Werkstätten für Vielfalt und Talente





## Werkstätten für Vielfalt und Talente

- 1 welcome.ruhr  
Regionalportal für eine Willkommenskultur
- 2 Interkulturelle Kompetenz in Personalauswahlverfahren  
Kommunen der Städtekooperation
- 3 Diversity-Management und Entwicklung firmengruppen-  
spezifischer Herangehensweisen  
Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH
- 4 Schulungskonzept Interkulturelle Sensibilisierung und Kompetenz –  
Erfahrungen und Erfolge bei der Schulung von Arbeits-  
vermittlerInnen  
JobCenter Duisburg
- 5 Diversity-Checks und interkulturelle Trainings in Unternehmen –  
Beratungskonzepte und Umsetzungserfahrungen  
Volkshochschule Dortmund
- 6 „Hochschule vor Ort“ – Das Nordstadtprojekt  
Fachhochschule Dortmund
- 7 Bildungsaufstiege ermöglichen, Übergänge gestalten  
TalentMetropole Ruhr
- 8 Vermittlungsservice für Sprach- und Integrationsmittler  
Sprint NRW

In den Werkstätten erhalten Sie Einblicke in die Projekte und in die damit verbundenen Erfahrungen und Anregungen. Es gibt viel Raum für Gespräche und Austausch. Bitte sorgen Sie selber mit dafür, dass Sie die Informationen oder auch Kooperationen nutzen, die für Ihre Organisation oder Ihr Unternehmen von Bedeutung sind!

## 1 welcome.ruhr

# Regionalportal für eine Willkommenskultur

Unterstützt mit Mitteln des  
Ministeriums für Arbeit,  
Migration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen





Regionalverband Ruhr

wirtschaftsförderung  metropol Ruhr

## welcome.ruhr

Das Regionalportal des Ruhrgebiets für eine Willkommens- und Anerkennungskultur.

Wir wenden uns an internationale Unternehmen, Fachkräfte, Wissenschaftler und Studenten sowie deren Angehörige.

**Wir möchten uns mit Ihnen austauschen!**

Wir suchen Ihren Rat!

Ideen und Tipps sind willkommen.

- **Werden Sie Welcome-Guide für das Ruhrgebiet!**  
**Kennen Sie jemanden, der Interesse an der Aufgabe hätte?**
  - Anforderungen und Profile
  - Kontakte
  - Ideen
- **Welchen Service benötigt die Zielgruppe vor der Einreise und in den ersten Monaten danach?**  
**Wer kann Infos etc. zur Verfügung stellen?**
  - Lebenslagen der Zielgruppen
  - Sicherstellung des Informationsflusses durch die Kommunen, Institutionen und weiteren Partner
  - Kommunikation der Welcome Guides bzw. des Projektbüros mit den Informationsquellen



wirtschaftsförderung metropoleruhr

Regionalverband Ruhr

## welcome.ruhr

Das Regionalportal des Ruhrgebiets für eine Willkommens- und Anerkennungskultur.

### Kommentare und Empfehlungen:

unbedingt mehr als  
 dt (engl)  
 chin, arab, russisch

generelle Blöcke/  
 Bausteine für  
 alle nutzbar machen

"Richtung ändern!"  
 Deutsche mit inter-  
 kultureller Kompetenz

Sprachinstitute  
 als Botschafter?

Messebeteiligter  
 ?

auch  
 Ausbildung!  
 abdecken

### Verabredungen:

Kontaktnahme / Austausch  
 TU Dortmund  
 (F. Dr. Zimmermann) → mit Lotse/  
 Partnern für  
 Studenten  
 aus dem  
 Ausland  
 → gegenseitige Info /  
 Wissensaustausch / Unterstützung

Präsentation  
 bei IBC Gelsen-  
 kirchen

Export des W.F.  
 Konzepts nach  
 G.B.

Treffen mit Luis  
 Duisburg-Essen  
 pro Salamander

Fr. Matthe als  
 Welcome Guide

Absolventen  
 von HfS direkt  
 ansprechen

## 2 Kommunen der Städtekooperation

# Interkulturelle Kompetenz in Personalauswahlverfahren

Unterstützt mit Mitteln des  
Ministeriums für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen



## Interkulturelle Kompetenz in Personalauswahlverfahren



von Praktikerinnen und Praktikern für die Praxis

### INHALT

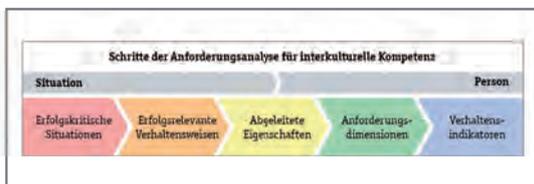
<b>INHALT</b>	
1	Einleitung ..... 4
2	Klärung von Begrifflichkeiten / Definition ..... 6
3	Konzeptionelle Vorgehensweise ..... 9
4	Methode der kritischen Ereignisse ..... 10
5	Anforderungsanalyse für interkulturelle Kompetenz ..... 12
5.1	Durchführungsschritte ..... 12
5.2	Beispielsituationen für bürgernahe Dienste ..... 13
5.3	Beispielsituationen für Führungskräfte ..... 15
5.4	Anforderungsdimensionen und Verhaltensindikatoren ..... 17
5.5	Beispiele für Operationalisierung ..... 18
5.6	Interkulturelle Prägung von Anforderungen ..... 21
6	Überprüfung interkultureller Kompetenz ..... 22
6.1	Verfahren und Beispiele für Einzelpersonen ..... 22
6.2	Verfahren und Beispiele für Gruppen ..... 25
6.3	Einbettung in das Anforderungsprofil und Gewichtung ..... 27
6.4	Beobachtung und Beobachtungsmaterialien ..... 28
7	Strategien in der Ausbildung ..... 31
7.1	Anforderungsmerkmale ..... 31
7.2	Übungen ..... 32
7.3	Aneignung von interkultureller Kompetenz ..... 34
8	Zur Praxis in den Kooperationsstädten ..... 38
	Kontakte ..... 42
	Literaturverzeichnis ..... 44

## Interkulturelle Kompetenz in Personalauswahlverfahren

### Praxisergebnisse

*Unter interkultureller Kompetenz wird die Fähigkeit verstanden, persönliche, soziale, fachliche und methodische Kompetenzen in interkulturellen Handlungskontexten adäquat zu realisieren.*

**Es geht vor allen Dingen um die Gestaltung der eignungsdiagnostischen Instrumente – diese müssen sich auf interkulturell relevante Kontexte beziehen. Ist dieser Kontext gegeben, so ist die Frage untergeordnet, ob interkulturelle Kompetenz nun implizit in vorhandenen Kompetenzfeldern oder explizit erfasst werden soll. Diese Frage muss von Fall zu Fall beantwortet werden.**



**Situation 1**  
 Eine Mitarbeiterin des JobCenters wird von einem Kunden auf dem Flur angesprochen. Dieser fragt sie, wie sie es jeden Tag „zwischen all diesen Ausländern“ aushalte und ob er denn genauso lange warten müsse, wie „alle diese Leute, die einfach nach Deutschland kommen, um abzuschauen.“

**Notizen**

**Kommunikationskompetenz**

Verhaltensindikatoren:

- stellt den Sachverhalt deutlich dar
- formuliert klar, präzise und korrekt
- bietet Erklärungen an

**Bewertung Kommunikationskompetenz**

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

**Empathie**

Verhaltensindikatoren:

- nimmt Verzögerung des Gegenübers ernst
- vermittelt Interesse
- zeigt angemessene und authentische Körpersprache
- zeigt Wertschätzung und Respekt
- kann Gesprächspartner\_in beschwichtigen

**Bewertung Empathie**

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

**Konfliktfähigkeit**

Verhaltensindikatoren:

- verdeutlicht die Spielregeln
- setzt Grenzen
- lässt sich nicht provozieren

**Bewertung Konfliktfähigkeit**

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

## Interkulturelle Kompetenz in Personalauswahlverfahren

### Praxisaustausch



## Interkulturelle Kompetenz in Personalauswahlverfahren

### Praxisaustausch

Was nehmen Sie mit?

- > DGB-Bildungswerk → Austausch mit 3 Kommunen  
Herr Weber
- > Vereinbarung der Städtekooperation  
zur Erprobung im Auswahlverfahren

### 3 Essener Arbeit- und Beschäftigungsgesellschaft mbH

# Diversity-Management und Entwicklung firmengruppenspezifischer Herangehensweisen

Unterstützt mit Mitteln des  
Ministeriums für Arbeit,  
Sozialpolitik und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen



## Unser Leitbild



### Ihr Job ist unser Job!



Ihre Ziele treiben uns an. Wir begeistern uns für flexible, maßgeschneiderte Lösungen. In vertrauensvoller und verlässlicher Partnerschaft erreichen wir gemeinsam Ihre Ziele.



Unsere Dienstleistungen und Produkte überzeugen durch hohe Qualität und Nachhaltigkeit.



Als führender Dienstleister für den Arbeitsmarkt der Region übernehmen wir Verantwortung. Das Revier ist unser Revier!



Wir sind die Arbeitsmarktexperten mit Leidenschaft für Menschen. Uns zeichnet aus: Initiative, Verantwortung und Loyalität. Verbunden mit Freiräumen entstehen so Innovationen für unsere Kunden.



Wirtschaftlicher Erfolg sichert unsere zukünftige Handlungs- und Entwicklungsfähigkeit.



Unsere Leistungen schaffen Werte für die Region und ihre Menschen!



**Darum:**  
**Ihr Erfolg ist unser Erfolg!**



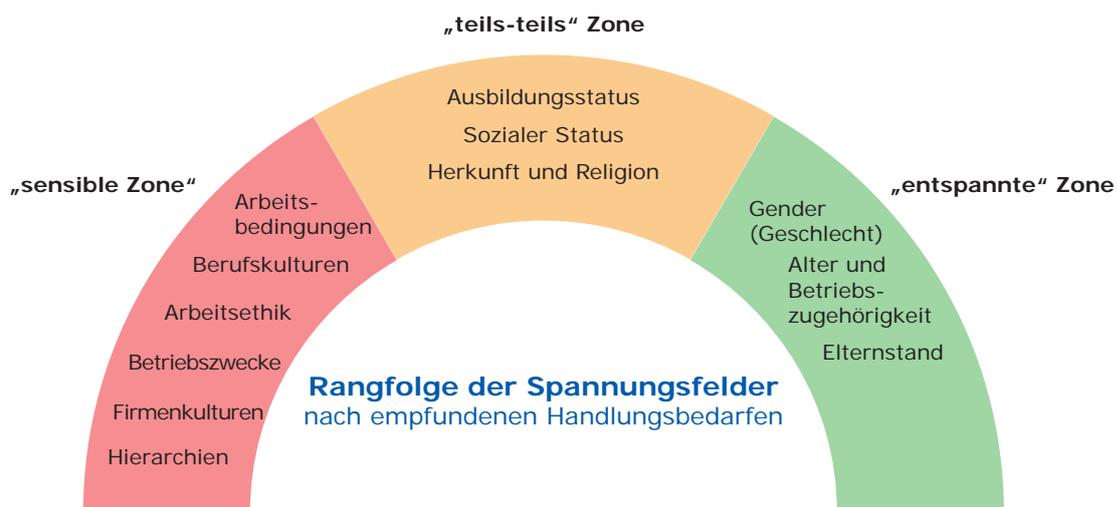
# Barometer der Vielfalt

## Unser Grundsätze im Projekt KIBA

Die Menschen in der Organisation und deren „Betroffen-Sein“ stehen im Mittelpunkt des Interesses. Deshalb sollen die Ziele, Maßnahmen und Instrumente zu den erkannten möglichen Handlungsfeldern und deren Vertiefung nicht „Top-Down“ verordnet, sondern durch systematische und nachhaltige Interaktion aller Organisationsmitglieder gemeinsam entwickelt werden.

## „Barometer der Vielfalt“ - was ist das?

- standardisierte anonyme Befragung der Mitarbeiter\_innen, Kundinnen und Teilnehmer\_innen
- zur individuellen Wahrnehmung der gelebten „Vielfalt und interkulturellen Öffnung“ in der Organisation (Firmengruppe), in den Bildungsprodukten und Qualifizierungsmaßnahmen
- Durchführung der Belegschaftsbefragung im Rahmen der ersten Projektpräsentationen
- Folgepräsentationen und Kommunikation der „Barometer“-Auswertungen in allen Abteilungen der Firmengruppe



## Wo wir stehen

### Maßnahmen zur Evaluation und Verstetigung

- **Pilottrainings**  
zur „interkulturellen“ Selbstwahrnehmung und Entwicklung der „Diversity-Kompetenzen“ mit den Zielgruppen „Führungskräfte“ und „pädagogisches Personal“,
- **Personalorientierungsgespräche**  
„Wertschätzung und Vielfalt“ als verbindliches Thema der jährlichen Personalorientierungsgespräche
- **Interaktive Info-Plattform**  
Aufbau einer interaktiven Info-Plattform (Projektberichte, Instrumente, Präsentationen, Veröffentlichungen)
- **Barometer-Befragung**  
Durchführung und Auswertung der „Barometer-Befragung“ bei Kund\_innen und Teilnehmer\_innen
- **Diversity-Items**  
Erweiterung der bestehenden Kennziffern zur Kunden- und Produktzufriedenheit um „Diversity-Items“
- **Veröffentlichung**  
Veröffentlichung des Projektstatus in internen und externen Newslettern und im Jahresbericht 2013 der Firmengruppe
- **Diversity-Kennziffer**  
Implementierung in das Controlling-System (Balanced Score Card):  
Barometer-Zielwerte für Mitarbeiter\_innen, Teilnehmer\_innen / Kund\_innen

## 4 JobCenter Duisburg

# Schulungskonzept Interkulturelle Sensibilisierung und Kompetenz – Erfahrungen und Erfolge bei der Schulung von ArbeitsvermittlerInnen

Unterstützt mit Mitteln des  
Ministeriums für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen





## KIBA

### Seminarreihe zur Interkulturellen Sensibilisierung und Stärkung der Interkulturellen Handlungskompetenz

#### Ziel:

- 3tägige Seminarreihe für alle Arbeitsvermittler zur Stärkung der Fähigkeit, mit Individuen aus anderen Kulturen erfolgreich und adäquat umzugehen (Interkulturelle Kompetenz)
- Steigerung der Ambiguitätstoleranz

#### Inhalt:

- Kultur: Begriff, Definition und Dimensionen
- Interkulturelle Kommunikation
- Interkulturelles Konfliktmanagement
- Vorurteile und Stereotype
- kulturspeziell: Türkei
- Kulturelle Identität

#### Ergebnisse:

- Öffnung/Sensibilisierung der Mitarbeiter für das Thema Vielfalt
- Sehr positive Rückmeldungen aus den Seminaren
- Positive Deutung des Themas Vielfalt

#### Angebot:

- Erfahrungsaustausch hinsichtlich:
  - Planung, Organisation und Durchführung einer individuellen, bedarfsorientierten und passgenauen Seminarreihe in Ihrem Haus



## Stimmen aus den „KIBA-Seminaren“

Ich kann das eine oder andere Verhalten besser deuten.  
Ich bin ins Nachdenken geraten.

Vielleicht/Wahrscheinlich habe ich jetzt mehr Verständnis im Umgang mit anderen Kulturen.

Ich habe neue Deutungsmuster gelernt.  
Es wurde das eine oder andere Vorurteil ausgeräumt.  
Es sind Themen behandelt worden, die sonst nicht behandelt werden.

Das Seminar war gut, weil Verhaltensmuster, Vorurteile und interkulturelle erörtert wurde.

Das Seminar hat zum Nachdenken angeregt

Das Bewusstsein wurde gestärkt.

Es wurde viel Interessantes, Neues + Hintergründe besprochen.

Vieles wurde klarer in Bezug auf das Verhalten in anderen Kulturen.  
Es fand ein reger Austausch statt.

Ich habe viele, neue Erkenntnisse gewonnen → „Aufklärung“

Ich schäme mich für meine kulturelle Befangenheit.

## 5 Volkshochschule Dortmund

# Diversity-Checks und interkulturelle Trainings in Unternehmen – Beratungskonzepte und Umsetzungserfahrungen

Unterstützt mit Mitteln des  
Ministeriums für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen



## Diversity-Checks und interkulturelle Trainings in Unternehmen

 <p><b>Unternehmen leben Vielfalt!</b></p> <p>Diversity - Checks und interkulturelle Trainings in Unternehmen                  Beratungskonzepte und Umsetzungsverfahren</p>	 <p><b>Managing Cultural Diversity</b> – möchten Sie Ihre Potentiale nutzen, Herausforderungen aktiv angehen und auf Ihren Stärken aufbauen? Entdecken Sie gemeinsam mit uns Ihr Potenzial für Verbesserungen und stärken Sie Ihr Personalmanagement für die Zukunft.</p> <p>Praxisprojekt KIBA – international bewährte Methoden und Konzepte intra- und interkultureller Kompetenz werden an den Lernorten „Verwaltung und Betrieb“ passgenau verwirklicht.</p> <p>In Kooperation mit dem Team der kompetenzwerkstatt.de, betreut die VHS-Dortmund das Teilprojekt „Interkulturelle Öffnung und Ausrichtung“.</p>
<p>Werkstatt für Vielfalt und Talente                  04.Juni 2014                  Technologiezentrum Duisburg</p>	

**Zielgruppe Unternehmen und Betriebe:**

Metropole Ruhr vielfältig - bunt - international - eine Region mit einer langen Einwanderungstradition

**Vielfalt als Erfolgsfaktor** - Unternehmen bekennen sich zu Vielfalt und Wertschätzung. Die Vision einer neuen Unternehmenskultur hat hohe Anziehungskraft

Vielleicht haben Sie in Ihrem Unternehmen heute eine noch deutlich differenziertere Belegschaft als James Cook. Doch die Aufgaben sind die gleichen geblieben: mit den unterschiedlichen Fähigkeiten, Bedürfnissen und Talenten so umzugehen, dass sie dem eigenen Erfolg dienen.

...und Sie haben längst erkannt, dass sie davon profitieren - wenn sie gezielt Menschen unterschiedlicher Herkunft und mit verschiedenen kulturellen Hintergründen einstellen und beschäftigen. Der gekonnte Umgang mit der Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Kundinnen und Kunden ist gerade in einer globalisierten Wirtschaft ein wichtiger Erfolgsfaktor.

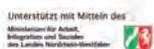
**Nutzen:** Durch die Sprach- und Kulturkenntnisse der Belegschaft können neue Märkte erschlossen, neue Kundengruppen angesprochen und die Attraktivität des Unternehmens im Wettbewerb gesteigert, Fach- und Führungskräfte gewonnen werden.

...aber - dennoch vieler übertragbare Praxisbeispiele eines Cultural Diversity Management muss jedes Unternehmen seinen individuellen Ansatz finden und an die Besonderheiten des Betriebes, der Belegschaft und der Kundinnen und Kunden anpassen.

... wir möchten Sie bei dieser Aufgabe unterstützen

*Als Kapitän James Cook am 26. August 1768 den Hafen von Plymouth Richtung Tahiti verließ, war er für 94 Mann Besatzung an Bord der Endeavour verantwortlich.  
 Die Crew hätte nicht vielfältiger und multikultureller sein können: 62 Engländer, neun Schotten, sieben Iren, fünf Walliser, drei Amerikaner, zwei Afrikaner, zwei Brasilianer, ein Schwede, ein Finne, ein Italiener und ein Tahitianer; acht Offiziere – 77 Seeleute – neun Wissenschaftler/Zeichner; mit ganz unterschiedlichen religiösen und politischen Überzeugungen.  
 Vier Jahre lang leitete der Brite seine Mannschaft durch die Weltmeere und entdeckte zum Beispiel Australien.*

**Kulturen in globaler Interaktion**



## Diversity-Checks und interkulturelle Trainings in Unternehmen

### Zielgruppe Öffentliche Verwaltung

*In der öffentlichen Debatte herrscht die Tendenz vor, Multireligiosität und Multikulturalität als neue Herausforderungen zu sehen.*

*Das ist grundfalsch. Diese Herausforderungen hat es nämlich in den europäischen und außereuropäischen Zivilisationen seit der Antike schon immer gegeben.*

*Schon in der griechischen Klassik sind die Stadtgesellschaften durch Immigration und Emigration, durch internationalen Handel, durch ethnische Vielfalt, geprägt.*

*[Das Imperium Romanum entwickelt, wie Jahrhunderte später das Osmanische Reich, ausgeklügelte Strategien, mit Multireligiosität und Multikulturalität, so umzugehen, dass der zivile Friede gesichert ist.]*

*Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die in Ihren Lebenswelten, Ausgrenzung erlebt haben, wissen, wie viel Energie notwendig ist, um trotzdem engagiert zu arbeiten, und am gesellschaftlichen Leben aktiv teilzunehmen. Wer andererseits Offenheit, Wertschätzung und Respekt erlebt hat, weiß, welche Kräfte dies freisetzen kann.*

### Vielfalt - lebendige Realität in unserer Stadt Kommune als zukunftsfähige Arbeitgeberin

Vielfalt hat viele Facetten. Die Öffentliche Verwaltung will Anerkennung, Wertschätzung und die Einbeziehung von Vielfalt in der Stadtgesellschaft fördern. Dies soll allen Bürger/innen, Kundinnen und Kunden und Mitarbeitenden zugute kommen – unabhängig von Geschlecht, Rasse, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.

Vielfalt ist aber auch gekennzeichnet durch einen enormen Spannungsbogen: Einerseits bringt sie umfangreiche wertvolle Fähigkeiten und Kenntnisse mit sich, etwa Kreativität, Innovation und Problemlösungskompetenz sowie passgenaue Kundenorientierung. Andererseits können Unterschiede insbesondere der kulturellen Art zu Missverständnissen und Reibungsverlusten führen.

**Nutzen:** Vielfalt ist in der Verwaltung und der Stadtgesellschaft nicht nur als eine wertvolle Ressource im Kontext der demografischen Entwicklung zu verstehen

...strategischen, unternehmerischen, kommunalpolitischen Anforderungen gerecht zu werden, gelingt umso besser, je bewusster und gezielter die Vielfalt im „Unternehmen Stadt“ genutzt und gefördert wird. Insbesondere am Wirtschaftsstandort Metropole Ruhr.

**Vielfalt ist eine Reise, kein Projekt – wir können Sie auf den Stationen dieser Reise begleiten**

### Cultural Diversity in der Personalentwicklung

### Zielgruppen: Sozialverbände, Vereine, Organisationen

*Toleranz sollte eigentlich nur eine vorübergehende Gesinnung sein: Sie muss zur Anerkennung führen. Dulden heißt beleidigen.*  
Görthes berühmter Satz aus seinen Maximen und Reflexionen

*Der Begriff »Empowerment« wurde durch die Bürgerrechtsbewegung in den USA in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts im breiten politischen Diskurs gebräuchlich. Empowerment wird hier auch als Ansatz verstanden Subjekten und Gemeinschaften denen aufgrund struktureller Barrieren Chancengleichheit verwehrt wird, zu ermöglichen die ihnen zustehenden Rechte wahrzunehmen und auf allen Ebenen von Gesellschaften teilzuhaben.*

*best practice - Der VfR Söfde und die Hauptschule Innenstadt West kooperieren bei einem Integrationsprojekt*

*RN 16.07.13Stadtteil – Nachrichten „Integration ist aufm Platz“  
 Fußball ist eine Sprache die jeder versteht. Fußball verbindet- Fußball ist Integration pur—17 Kinder und Jugendliche aus aller Herren Länder jagen nun schon im Rosenstadion in Dortmund Süden dem runden Leder nach. Sie lernen Flachpässe, Spieltäuge und vor allem Deutsch –. Fußball schweißt zusammen, alle egal wo sie her sind. Es macht richtig Spaß!“ Kamil aus Polen, Spieler beim VfR Söfde*

### Die Zukunft ist bunt - Unterschiede sind wertvoll Empowerment in der Sozialen Arbeit

Sie betrachten verschiedene individuelle und strukturelle Ansätze des Empowerment in verschiedenen Sphären des Lebens- bei der Arbeit, in der Schule, in der Familie, auf der Straße

...und haben sich den Auftrag gegeben, die soziale politische, ökonomische und spirituelle Stärke einer Gemeinschaft, die durch soziale Konstrukte wie Religion, Gender, Sexualität, Klasse, Disability und Alter strukturell benachteiligt sind, zu steigern.

...Lebenswelten und Arbeitswelten werden bunter, diverser, vielfältiger, dennoch ist eine multiethnische und multikulturelle Gesellschaft bekanntlich kein harmonisches Kaffeekränzchen. Verschiedenheit und Vielfalt kann Organisationen in ihrer „Normalitätswahrnehmung“ auch irritieren und verursacht damit Komplexitätserhöhung auf nahezu allen betrieblichen Ebenen.

Obwohl wir wissen, dass Zeit auch in Ihrer Organisation ein Engpassfaktor ist, möchten wir ein wenig dieser Zeit nutzen.

**Nutzen** Sie diese Zeit als eine Investition in die Entwicklung von Arbeitsklima und Organisationskultur im Kontext Ihres bürgerschaftlichen Engagements

**Diversity in Teams und Organisationen. Spannungen wahrnehmen und gestalten – Reden Sie mit uns!**

### Interne Vielfalt gestalten - Vielfältiges Leben fördern

## Diversity-Checks und interkulturelle Trainings in Unternehmen

### Beispiele ausgewählter Instrumente und Methoden

#### Diversity Management als Unternehmensstrategie

*Ethno-Marketing- Ausgestaltung aller Beziehungen eines Unternehmung auf eine Zielgruppe die sich aufgrund von historischen, kulturellen und sprachlichen Gegebenheiten von der Bevölkerungsmehrheit in einem Land unterscheidet. Die Unterschiede können Einfluss auf psychographische Kriterien wie bspw. andersartige Einstellungen, Motive oder Bedürfnisse haben; diese Kriterien zeigen sich in einem Konsumentenverhalten welches von dem der Mehrheitsgesellschaft abweicht. (Glabers Wirtschaftslexikon)*

### Diversity Management – Vielfalt als Baustein zukunftsfähiger Unternehmen und Organisationen

#### Diversity Check

**Handlungsfelder:** Unternehmenskultur – Interne Kommunikation – Externe Kommunikation - Vielfalt - Strategie - Führung - Organisation - Personalentwicklung - Innovation

**Instrumente und Methoden** um Ziele zu definieren – den Ist-Zustand zu ermitteln – die Umsetzung zu planen – die Umsetzung zu realisieren – den Erfolg zu messen

#### Ethnomarketing

Analyse der Produktbedürfnisse – zielgruppenspezifische Produkte und Service; Erwartungen an die Vertriebswege – Kenntnis der Gewohnheiten; Kommunikation die ankommt - Sprachcodes oder Visualisierungen - Kultur, Tradition und Werteeinstellung (Fragebögen- Kundinnen und Kunden- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter)

### Vielfalt im Innovationsprozess - Szenarien zum demographischen Wandel im Betrieb Strategieentwicklung - Szenario Technik:

Strukturierung und Definition des Untersuchungsfelds - Identifizierung und Strukturierung der wichtigsten Einflussbereiche - Ermittlung von Entwicklungstendenzen und kritischen Deskriptoren - Bildung und Auswahl alternativer konsistenter Annahmebündel - Interpretation der ausgewählten Szenarien - Einführung und Auswirkungsanalyse signifikanter Störereignisse - Ausarbeiten von Szenarien - Konzipieren von Maßnahmen.

### Beispiele für unsere Sensibilisierung und Qualifizierungsmodule

*Platon, Sokrates und Aristoteles haben die westliche Logik geprägt. Östliche und afrikanische Kulturen haben eine eigene Logik, deren Fokus stärker auf dem sozialen Miteinander als auf rationalen Begründungen liegt. Tendenziell glauben Westler eher daran, aus eigener Kraft die Welt verändern zu können, während Asiaten und Afrikaner die Welt eher so akzeptieren, wie sie ist, und versuchen, damit klarzukommen. Ein Deutscher fragt: „Warum ist das so?“ Ein Afrikaner antwortet: „Warum nicht?“*

*Mehrsprachigkeit, interkulturelle Kompetenz oder die eigene Migrationserfahrung: Migranten haben besondere Potenziale, die in der globalisierten Arbeitswelt gefragt sind. Um diese zu erschließen und zu nutzen bedarf es allerdings einer differenzierten Betrachtung der verschiedenen Migrationsmilieus:*

#### Der Dritte Stuhl

*Der „Dritte Stuhl“ ist eine Metapher. Sie umschreibt die individuelle Perspektive der Jugendlichen mit biculturellem Selbstverständnis. „Entweder deutsch oder ausländisch“ trifft auf die aktuelle Lebenssituation vieler solcher Jugendlichen nicht mehr zu. Sie beschreibt ferner die Bemühungen im Leben von Jugendlichen, die eine mehrfach kulturelle Zugehörigkeit haben und darauf nicht verzichten wollen. Außerdem illustriert sie eine positive Denkweise, und sie gibt ein schönes Bild dafür, wie sich jugendliche neue Lebensformen erschließen – von einer neuen Kultur aus die mehr als die Summe zweier Kulturen ist. Die Metapher des „Dritten Stuhls“ stellt kein konkretes Kulturkonzept dar. Vielmehr ist sie ein Leitgedanke für das biographisch relevante Integrationsverständnis von Jugendlichen. Sie umschreibt kulturelle Transformationsprozesse, die ständig neu ausbalanciert werden müssen, und bringt die individuell favorisierte Form von Migration zum Ausdruck, und zwar nach persönlicher Reife, Charaktereigenschaften und Persönlichkeitsmerkmalen. (Quelle: Cornelia Spohn „zweifelheimisch“, bpb)*

### Beispiele für unsere Sensibilisierungs- und Qualifizierungsmodule nach Analyse, Problem- und Zieldefinition in KMU und Organisationen:

Zielgruppe, alle Führungsebenen, Personalverantwortlichen und MA in jeweils modifizierter Form

**Cultural-Awareness-Training** - Kulturelle Selbstwahrnehmung - eine Welt der Vielfalt – Intra-kulturell/interkulturell - Sensibilisierung für eigene und fremde kulturspezifische Eigenschaften

**Wir sind viele und wir sind verschieden** - Migranten- Milieus

Über wen reden wir eigentlich? - Lebenswelten von Migrantinnen und Migranten -

**Sprache und Beruf** – berufsbezogene Sprachförderung, die passgenau auf die Anforderungen in Betrieben und Organisationen entwickelt und umgesetzt wird.

**Cultural Diversity Management** - im Wettbewerb um qualifizierte Nachwuchskräfte: Imagegewinn - wichtiger Faktor für eine erfolgreiche internationale Geschäftstätigkeit und der Erschließung neuer Märkte und Kundinnen und Kunden im Inland

#### Pizza meets Potthast

Integration junger Mitarbeiter/-innen aus verschiedenen Kulturen (Generationenmanagement)

**Braugebrannt oder ausgebrannt?** – Gelassen älter werden: Lebensalter, berufliche Chancen, Entwicklung (Zielgruppe ältere Beschäftigte)

**aber auch...** Workshop für Personalverantwortliche - **Vorurteile abbauen, neu denken**

**außerdem** - Workshops interkulturelles Wissen und interkulturelle Kompetenz nach Nationalitäten, Migrationshintergrund der Beschäftigten im Unternehmen, der Geschäftspartner/-innen, der Zielgruppen

## 6 Fachhochschule Dortmund

# „Hochschule vor Ort“ – Das Nordstadtprojekt

Unterstützt mit Mitteln des  
Ministeriums für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen



## Talente finden im Brennpunkt? Das gesellschaftliche Engagement von Hochschulen

### Das Nordstadtprojekt der Fachhochschule Dortmund

Das Nordstadtprojekt ist nun seit drei Jahren eine feste Einrichtung in der Dortmunder Nordstadt.

Die Hochschule übernimmt durch dieses Projekt Verantwortung in der Stadtgesellschaft und möchte gezielt die Vielfalt und Chancengleichheit im Bildungsbereich fördern. Das Knowhow der Hochschule kann so in die Gesellschaft durch Engagement zurückgeben werden.

Mit der Präsenz vor Ort und durch die besonderen Angebote ist das FH-Nordstadtprojekt mittlerweile ein fester Bestandteil im Dortmunder Norden und eine vertraute Anlaufstelle für Jugendliche und Eltern (mit Zuwanderungsgeschichte).

Das Projekt fördert die Vielfalt in der Hochschule und unterstützt dabei einerseits Talente aus der Nordstadt beim Studieneinstieg und andererseits Talente aus der Hochschule, sich in der Nordstadt zu engagieren.

**Fachhochschule  
Dortmund**

University of Applied Sciences and Arts

**Hochschule  
vor Ort** 

# Talente finden im Brennpunkt?

## Das gesellschaftliche Engagement von Hochschulen

Kommentare und Empfehlungen:

Väternetzwerk  
 münster (Uoop.)  
 UZ Dortmund

INFORMATIONEN-  
 WEITERSABE  
 LAKI → LI

Verbindungen zu  
 HSO's schaffen

Koop. mit  
 Rock your life.

Vernetzung / gegenseitige  
 Vermittlung / Wichtig:  
 gute Ansprechpartner  
 für Jugendliche  
 Staat Do

Kontakte zu Schülern  
 durch Sprachförd. an  
 Hochschule (wie an UDE)  
 Refrat. Bildg.  
 Essen

Besondere Förderung  
 von jugendl. Migranten  
 und der  
 Schule  
 Jugendmigranten  
 Mülheim

Kreativwerkstatt  
 für Jobsuchende  
 unterstützen Arbeit + Bildg.  
 Essen

Kreativförderung in  
 Kreativ-Quartieren im  
 Koop. mit U: Ff, Bousip -  
 Anlaufstellen, Jobcenter...

Kreativ-/Talentförderung  
 Zusammenarbeit mit STAD  
 Tid. Fried. Talant / Dez. Bildg.  
 Stadt Herne

bes. Zielgruppe:  
 SchülerInnen aus  
 dem Ausland, die  
 DaF-Förderung  
 brauchen (Stk. bochum)

**Fachhochschule  
 Dortmund**

University of Applied Sciences and Arts

**Hochschule  
 vor Ort**

Ergebnisse der Werkstatt

„Hochschule vor Ort – Talente finden im Brennpunkt“

(Empfehlungen, Verabredungen, neue Ideen, Potenziale, konkrete Vereinbarungen)

- Was nehmen Sie mit?
- Was wäre auch für Sie interessant?
- Können Sie sich eine Zusammenarbeit vorstellen?

Zweigstelle  
 in  
 Oberhausen + Bochum

Studierende  
 unterstützen  
 Seiteneinsteiger

Scouts als  
 Sprachförderer  
 in Bochum  
 ↳ viel. auch als  
 Adaption mit  
 der FfH Bochum

## 7 TalentMetropole Ruhr

# Bildungsaufstiege ermöglichen, Übergänge gestalten

Unterstützt mit Mitteln des  
Ministeriums für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen



## Bildungsaufstiege ermöglichen, Übergänge gestalten

~~Kommentare und~~ Empfehlungen: & Erwartungen an die TMR:

- Multi-Projektmanagement
- Netzwerk-Koordination

⇒ Als Angebot, nicht als Abgrenzung  
durch den, der "den Hut aufhaben will"

## 8 SprInt NRW

# Vermittlungsservice für Sprach- und Integrationsmittler

Unterstützt mit Mitteln des  
Ministeriums für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen



# Sprint NRW

## Sprach- und Integrationsvermittlung in NRW



- Sprint NRW bietet:**
- NRW-weite Einsätze von zertifizierten Sprach- und Integrationsmittlern für über 50 Sprachen
  - Für alle Einrichtungen und Institutionen
  - Einheitliche Ausbildungs- und Qualitätsstandards
  - einheitliche Preise
  - Instrument für interkulturelle Öffnung und Willkommenskultur in NRW

- Struktur:**
- ▲ Regionale Servicestelle: Koordination, Qualitätsmanagement
  - Qualifizierungsstellen: Qualifizierung von zertifizierten Sprach- und Integrationsmittlern
  - ◆ Vermittlungsservices: Auftragsannahme und -abwicklung, Kundenakquise, Betreuung von Mittlerpersonal

Sprint NRW im Überblick: Wer, was, wo



## Sprint NRW

### Sprach- und Integrationsvermittlung in NRW

#### Kommentare und Empfehlungen:

- ⇒ Sprint als Instrument zur interk. Öffnung/  
nutzen Willkommenskultur
- ⇒ Bedarfe für die Dienstleistung sind ~~da~~ vorhanden
- ⇒ PROFESSIONALITÄT HAT ÜBERRASCHT UND DAMIT  
VEREINBARUNGEN ÜBERZEUGT
- Vorstellung & Sprint auf einer Projektseite  
des U1 Duisburg
- Webseite Stadt Mülke a.d.R  
↳ HINWEIS AUF SPRINT



# Weitere Charts aus der Veranstaltung

Das RISP ist Träger des KIBA-Projektes



## RISP an der UDE

### Rhein-Ruhr-Institut für Politikberatung und Sozialforschung an der Universität Duisburg Essen

Im Rahmen des Bundesprogramms XENOS Integration und Vielfalt ist das RISP Träger des Modellprojekts „KIBA Kommunale Integration, Beschäftigung und Arbeitsmarkt“ im Kontext der „Städtekooperation Integration. Interkommunal“ der Metropole Ruhr der praktischen Gestaltung der interkulturellen Ausrichtung dreier Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung:

#### An drei Schnittstellen des Arbeitsmarktes:

- **Qualifizierung**
  - Essener Arbeit – Beschäftigungsgesellschaft
- **Vermittlung**
  - Jobcenter Duisburg
- **Beschäftigung**
  - VHS Dortmund

#### Themen:

- Diversity-Management
- Interkulturalität
- Interkulturelle Kompetenz
- Integration am Arbeitsplatz

#### Konzeptionelle Grundlage:

„Gerade ein arbeitsmarktlich relevantes Integrationsprojekt wie KIBA kann nachhaltige Wirkung nur entfalten, wenn es die Interkulturelle Öffnung und Ausrichtung von Verwaltung und Unternehmen von vornherein als Verbindung von strukturellen Elementen der Organisations- und Personalführung (Stichwort: „Leadership als Bezugspunkt der interkulturellen Öffnung“) mit der individuellen Initiierung, Vertiefung und qualitativen Erweiterung interkultureller Kompetenz(en) versteht und angeht.“

Weitere Informationen: [www.risp.de](http://www.risp.de) / [www.xenos-kiba.de](http://www.xenos-kiba.de) / 0203-28099-13

04. Juni 2014, 5. Interkommunales Forum Integration  
**Werkstatt für Vielfalt und Talente**  
 Die weltoffene Metropole Ruhr gemeinsam gestalten

Städtekooperation  
 Integration. Interkommunal  
 Vielfalt schafft Zukunft



**RISP an der UDE**  
 Rhein-Ruhr-Institut für Politikberatung und Sozialforschung  
 an der Universität Duisburg Essen



Unterstützt mit Mitteln des  
 Ministeriums für Arbeit,  
 Integration und Soziales  
 des Landes Nordrhein-Westfalen



PETERS & HELBIG