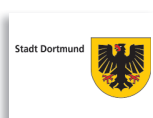




Eine regionale Übersicht
für die Metropole Ruhr

Diversity

April 2012



Impressum

Herausgeberin:

Städtekooperation Integration. Interkommunal

Bochum, Dortmund, Duisburg, Essen, Gelsenkirchen,
Mülheim an der Ruhr, Oberhausen

Redaktionelle Bearbeitung: Iris Kaplan-Meys, Ulrich Schmitz

Recherche: Ulrike Seybold

Layout: Ulrike Busch (Peters & Helbig GmbH)

Kontakt zur Städtekooperation

www.integration-interkommunal.net

Gefördert mit Mitteln des

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



Inhalt

Vielfaltsförderung ist vielfältig!	4
Einleitende Erklärung zur regionalen Übersicht	4
Allgemeine Eindrücke während der Recherche	6
Diversity an den Hochschulen	8
1. Universitäten	9
2. Fachhochschulen	23
3. Private und kirchliche Hochschulen	28
Diversity-Seminare, Interkulturelle Trainings, Beratungen und Weiterbildungen	33
1. Unternehmensberatungen und andere private Unternehmen	33
2. Vereine, Institutionen und Bildungsträger	45
3. Universitäres Weiterbildungsangebot an der TU Dortmund	53
International agierende Konzerne	75
Kommunen als Vielfaltsförderinnen	82
Die Arbeitsagenturen als Diversity Akteure	85
Netzwerke und Vereine	89
Qualifizierung und Beschäftigung fördern	97
1. Institutionen und Projekte	97
2. Beispiele aktueller Programme	114
Sonstige Initiativen	118
1. Interkulturalität fördern	118
2. Weitere Mitglieder der Charta der Vielfalt	124
Alphabetisches Akteursverzeichnis	125

Vielfaltsförderung ist vielfältig!

Einleitende Erklärung zur regionalen Übersicht

Die hier vorliegende Übersicht gibt einen Überblick über Akteure, Initiativen und Programme aus der Metropole Ruhr, die sich mit Vielfaltsförderung (Diversity) befassen. Es ist, und dies sei direkt zu Beginn und ausdrücklich erwähnt, in keiner Form der Anspruch dieser Übersicht, umfassend und erschöpfend alle Aktivitäten der Region beschreiben zu können. Schon vor Aufnahme der Recherchen war klar, dass es nicht möglich sein würde, innerhalb des Projektzeitraums alle möglichen Akteure auf einem Gebiet, das erfreulicherweise immer mehr Zuspruch erfährt, aufspüren zu können. Dies hier ist der Versuch eine erste Schneise in das Dickicht aus Projekten, Programmen, Vereinen und anderen Initiativen zu schlagen. Die so entstandene regionale Übersicht dient als Grundraster für eine flexible, prozesshafte Datensammlung, die jederzeit ergänzt und vervollständigt werden kann und soll.

Der Grundgedanke von Diversity besagt, dass Menschen grundsätzlich unterschiedlich sind, es aber nicht Ziel ist, diese Unterschiede zu eliminieren, sondern eine Gleichwertigkeit (keine Gleichheit!) herzustellen. Im Gegensatz zu herkömmlichen Integrations- und Antidiskriminierungsstrategien gibt es in dieser Vorstellung keine dominante Mehrheitsgruppe, in die Minderheitsgruppen integriert werden sollen, sondern ein gleichberechtigtes Miteinander verschiedener Gruppierungen, die gerade auf Grund ihrer Verschiedenheit für die Gesamtgruppe von Nutzen sind.

Dieser Zielsetzung folgend entwickelte sich seit den 1980er Jahren von den USA ausgehend Diversity Management (DIM) als Managementstrategie. Im Idealfall sind nach erfolgreichem Diversity Mainstreaming alle Unternehmensbereiche und Stakeholder involviert. Auch in Deutschland implementieren immer mehr Unternehmen und Organisationen DIM-Systeme. Jedoch sind es nach wie vor vor allem Großunternehmen, die formulierte und so benannte Diversity-Programme besitzen.

Vielfalt kann jedoch auch ohne begriffliches Etikett gelebt und gefördert werden. Es griffe also zu kurz, in einer regionalen Übersicht nur nach Organisationen mit größer angelegten DIM-Konzepten zu suchen, son-

dern es geht viel mehr darum, auch kleinere Initiativen erfassen zu können. Gemeint sind somit erst einmal alle Projekte, die Vielfalt (im deutschen Wortsinne) im Arbeitsleben fördern.

Aus arbeitspragmatischen Gründen liegt der Fokus auf den in 2011 noch sieben Städten der Städtekooperation Integration. Interkommunal: Dortmund, Bochum, Essen, Duisburg, Mülheim, Oberhausen und Gelsenkirchen. Ebenfalls aus pragmatischen Gründen beschränkte sich die Suche auf Organisationen, die ihren Hauptsitz in einer der genannten Städte haben. Zweifelsohne gibt es eine Reihe von Programmen, die bundes-, europa- oder gar weltweit greifen, aber auch für die Region wichtig sind – wie zum Beispiel das Diversity-Management des Möbelhauses IKEA – diese aber alle zu fassen, konnte hier nicht erreicht werden.

Die Recherche erfolgte durch Gespräche mit zahlreichen Vertretern aus der Region (darunter Erstunterzeichner der Vereinbarung „Ein Zeichen für Vielfalt und Talente“) und eine ausführliche Internetrecherche. Es ist, und auch das sei hier ausdrücklich erwähnt, in keiner Form die Intention dieser Übersicht, den tatsächlichen Umsetzungsgrad und den Erfolg der vorgestellten Programme zu bewerten. Es ist eine rein positive Bestandsaufnahme, die sich in den allermeisten Fällen auf Selbstangaben der vorgestellten Akteure stützt. Aus diesem Grund sind die Angaben auch in Ausführlichkeit und Länge sehr unterschiedlich.

Wegweisend bei der Erstellung der Übersicht war der Gedanke, dass sie Transparenz für Akteure, die sich aus ihrer eigenen Lebenswelt heraus für Anregungen und/oder Vernetzungen interessieren, schaffen und Informationen für die alltägliche Praxis bereitstellen soll. Es geht also weniger darum, einzelne Initiativen mit allen konzeptionellen Hintergründen darzustellen, als darum, einen lebenspraktischen Überblick zu verschaffen, der je nach Interessenlage und Zielsetzung eine Kontaktaufnahme ermöglicht. Aus diesem Grund ergibt es sich auch, dass vor allem bei größeren Organisationen/Unternehmen nicht alle kleineren Projekte benannt werden, sondern eher grobe Handlungslinien.

Inhaltlich liegt der Schwerpunkt auf Programmen zur Förderung von

Migrantinnen und Migranten, was jedoch nicht heißt, dass nicht andere Bereiche des facettenreichen Themas mit dargestellt werden. Langfristig wünschenswert wäre es, die entstandene Sammlung in eine Internetplattform zu transformieren, die in Art und Weise der Aufbereitung der raschen Bewegung in einem wachsenden Segment Rechnung trägt.

Die Aktivitäten der verschiedenen Akteure werden in dieser Übersicht in verschiedenen Akteursgruppen vorgestellt, eine Erklärung zur Gruppenbildung findet sich vor der jeweiligen Auflistung. Am Ende der Übersicht findet sich ein Verzeichnis aller Akteure mit der jeweiligen Seitenzahl, auf der sie in dieser Übersicht vorgestellt werden.

Allgemeine Eindrücke während der Recherche

Bevor mit der Vorstellung der gefundenen Aktivitäten begonnen werden soll, hier noch ein kleiner Blick auf die Gesamteindrücke während der Recherche, da auch diese ein Bild davon vermitteln, in welcher Form das Thema Diversity in der Region verankert ist.

Es zeigte sich schnell in Gesprächen mit Vertretern verschiedener Bereiche, dass das Thema Diversity den meisten Akteuren bekannt ist und sie es für wichtig und zukunftsstragend halten. Umfassende Programme und ein fest implementiertes Diversity-Management besitzen jedoch, wie angenommen, vor allem große international agierende Konzerne und Universitäten. Hier wird Diversity größtenteils als Querschnittsaufgabe begriffen und als Förderung der Vielfalt verschiedenster Gruppen in allen Organisationsbereichen begriffen. In kleineren Unternehmen finden eher punktuelle Projekte oder nicht formalisierte Vielfaltsförderung statt.

Es war nicht ganz einfach diese kleineren, aber ebenso wichtigen Aktivitäten aufzuspüren. Denn gerade viele dieser weniger bekannten Aktivitäten aufzulisten macht den Mehrwert einer regionalen Übersicht aus. Es gibt jedoch bislang wenig zentrale Stellen, die Diversity-Aktivitäten in der Region umfassend kennen oder planen.

Akteure von allgemeinen vernetzenden Stellen, wie Wirtschaftsförderungen

oder Handelskammern mussten mit Antworten wie: „Ihre Anfrage hat mich erreicht – herzlichen Dank. Ich befürchte allerdings, dass ich Ihnen so ad hoc nicht weiterhelfen kann (große Unternehmen gibt es ja einige, aber bei kleinen muss ich auch passen...)“ oder

„Leider können wir Ihnen derzeit keine Unternehmen benennen, von denen wir wissen, dass sie Diversity Management Systeme implementiert haben. Dies bedeutet nicht, dass das Thema in den Firmen nicht relevant ist, nur werden wir als Verband nicht zwingend immer über aktuelle oder geplante Maßnahmen informiert. Auch gehen wir davon aus, dass dieses Thema in Zukunft verstärkt auf die Agenda auch mittelständischer Unternehmen vorrücken wird.“ verbleiben.

Es war ein generelles Gefühl, dass sich viele Gesprächspartner gerne als hilfreicher erwiesen hätten, aber keine entsprechenden Informationen hatten. Insgesamt lag die Rücklaufquote bei den Anfragen im Mittelfeld, gerade kleinere Organisationen konnten aus Terminschwierigkeiten keine ausführlichen Gespräche anbieten. Bei denen, die reagierten, bestätigte sich aber immer wieder dieses diffuse Gefühl von „im Bereich Diversity passiert eine Menge – aber keiner weiß ganz genau was alles.“ Dies machte zwar die Recherchearbeit komplizierter, da viele Organisationen und Unternehmen einzeln und auf gut Glück angefragt werden mussten, bestätigte aber den Sinn und Zweck dieser Übersicht und weiterer vernetzender Tätigkeiten.

Inhaltlich war die große Menge an Unternehmensberatungen mit dem Schwerpunkt „Interkulturelles“ und zahlreiche Anbieter von Diversity-Trainings und ähnlichen sensibilisierenden Seminaren überraschend. Auch dies ist ein Indiz dafür, dass viele Unternehmen an derartigen Dienstleistungen interessiert sind. Jedoch konnten die Beratungsfirmen oft aus Datenschutzgründen nicht benennen, welche Unternehmen und Organisationen sich mit ihrer Hilfe dem Thema Diversity genähert haben. Ein weiteres, weniger überraschendes Gesamtergebnis ist, dass in Anbetracht des demographischen Wandels viele Akteure neben dem Hauptfokus auf MigrantInnen und dem Genderaspekt einen Schwerpunkt auf Age-Diversity und Gesundheitsförderung legen.

Diversity an den Hochschulen

Die Universitäten und Fachhochschulen der Region Ruhr sind stark um Internationalisierung bemüht. Alle besitzen mindestens eine zentrale Einrichtung, die sich mit internationalen Belangen befasst. Diversity als umfassendes Konzept ist noch nicht ganz so verbreitet, jedoch wurden auch hier in den vergangenen Jahren an einigen Universitäten Gremien geschaffen, die sich mit Diversity Themen innerhalb der Hochschulen beschäftigen.

Auf Grund der großen Quantität werden hier im ersten Schritt nur Aktivitäten erfasst, die entweder

- a) explizit der Internationalisierung oder
- b) der Herstellung einer Diversity-Kultur im engeren konzeptionellen Sinne dienen.

Natürlich sind die Hochschulen auch in anderen Bereichen der Förderung einzelner Gruppen (Frauen, Behinderte etc.) tätig, dies bleibt hier jedoch im Einzelnen unerwähnt. Auch ist es nicht Ziel, jeden Sprachkurs oder jedes Begrüßungsprogramm vorzustellen, die die Hochschulen ausnahmslos anbieten.

Erfasst werden die Hochschulen nach folgendem Schema:

- a) Name und Sitz der Universität
- b) Studierendenzahl und Anteil internationaler Studierender (Rechercheanfrage aktuellster Zahlen und in vereinheitlichter Definition von (Bildungs-)In- und Ausländern läuft)
- c) Unterzeichnung von übergreifenden Vereinbarungen wie: Charta der Vielfalt, Nationaler Kodex für das Ausländerstudium an deutschen Hochschulen (Code of Conduct) oder „Ein Zeichen für Vielfalt und Talente“.
- d) Zentrale Einrichtungen der Vielfaltsförderung und Ansprechpartner
- e) Strategiepapiere, Querschnittskonzepte und andere Grundsatzpapiere (falls vorhanden) und aktuelle Programme / Vielfaltsförderung, die sich aus dem normalen, überall vorhandenen Hilfs- und Beratungsangebot hervorheben inklusive Zugehörigkeit zu übergeordneten Programmen (falls vorhanden). Diese werden knapp vorgestellt und auf weitere Informationsquellen / Ansprechpartner verwiesen.

Viele der Programme sind z.B. PROFIN-Projekte. PROFIN ist das bundesweite Programm des Deutschen Akademischen Auslandsdienst (DAAD) zur Förderung der Integration ausländischer Studierender.

Mehrfach taucht hier auch der Benchmarking Club “Ungleich besser – Verschiedenheit als Chance“ des Stifterverbands der deutschen Wissenschaft auf. Ziel dieses Programms ist es, gemeinsam mit ausgewählten Hochschulen Strategien und konkrete Maßnahmen zu entwickeln, wie mit Diversität im Alltag produktiv umgegangen werden kann.

Drei der acht ausgewählten Universitäten sind aus der Region Ruhr: Die TU Dortmund, die FH Gelsenkirchen und die Folkwang Hochschule der Künste in Essen. Hinzu kommt die Universitätsallianz der Metropole Ruhr (UAMR) in der die TU Dortmund, die Ruhr-Universität Bochum und die Universität Duisburg-Essen vernetzt sind. Die internationale Zusammenarbeit der UAMR fördern Verbindungsbüros in New York, Moskau und Rio de Janeiro/São Paulo.

Im Folgenden werden zuerst die Universitäten, dann die Fachhochschulen und zuletzt die privaten / kirchlichen Hochschulen einzeln vorgestellt.

1. Universitäten

Technische Universität Dortmund

24.873 Studierende – 1.790 Bildungsausländer/innen, entspricht 7,2% – 2.618 ausländischer Herkunft, entspricht 10,5% (Stand 2010)

Unterzeichnete Vereinbarungen:

Charta der Vielfalt, Code of Conduct und Ein Zeichen für Vielfalt und Talente

Zentrale Anlaufstellen:

Referat Internationales

Das Referat Internationales koordiniert und betreut die internationalen Aktivitäten der Uni-Dortmund. Es ist zuständig für die Betreuung und Beratung von Gastwissenschaftlern und internationalen Studierenden, sowie für die Beratung von Dortmunder Studierenden, die einen Studienaufenthalt oder ein Praktikum im Ausland absolvieren möchten. Mitarbeiter/innen der Fakultäten können sich hier über die Partnerschaften der TU mit Hochschulen informieren.

Zusätzlich plant und koordiniert das Referat Internationales Veranstaltungen, die die Internationalität der Hochschule fördern:

► **Ansprechpartner:**

Referat Internationales

Leiterin: Dr. Barbara Schneider

(+49)231 755-5525

barbara.schneider@tu-dortmund.de

Prorektorat für Diversitätsmanagement:

Seit April 2011 gibt es neben dem Referat Internationales (und den Gleichstellungsbeauftragten) auch noch ein Prorektorat für Diversitätsmanagement. Hier sollen in Zukunft alle Fragen, die die Interessen verschiedener Gruppen an der Universität betreffen, zusammen laufen.

► **Prorektorin:**

Prof. Dr. Barbara Welzel

Tel: 0231-755-2955

barbara.welzel@tu-dortmund.de

Programme und Veranstaltungen:

Interkulturelle Trainings

Es werden eintägige interkulturelle Trainings angeboten: Ziel des Trainings ist eine Erweiterung des kulturellen Hintergrunds und des Wissens über verschiedene kulturelle Prägungen, Wertvorstellungen und Normen.

► **Ansprechpartnerin:**

Julia Pehle

Koordinatorin Betreuungsmaßnahmen für internationale Studierende

(+49)231 755-6370

julia.pehle@tu-dortmund.de

Internationale Karriere Messe

Am 30. Juni 2011 fand die 1. Internationale Karrieremesse der TU Dortmund in Kooperation mit der Industrie- und Handelskammer zu Dortmund statt. Internationale Studierende aus allen Kontinenten kamen hier in Kontakt mit Unternehmen aus der Region. Eine Wiederholung ist geplant.

Internationales Begegnungszentrum (IBZ)

Das IBZ soll der Internationalität der TU Dortmund räumlichen Ausdruck verleihen. Es wurde 2009 fertiggestellt als ein Ort der Begegnung, der Information, der Weiterbildung und des (Kennen-) Lernens. Ein Ort der Feste und Veranstaltungen. Hier begegnen sich Kulturen, deutsche und internationale Studierende, Lehrende und Lernende, die gemeinsam Sprachfähigkeiten und interkulturelle Kompetenzen erwerben, an Konzerten, Vorträgen und Empfängen teilnehmen, sich über Job-möglichkeiten, Auslandsaufenthalte und -erfahrungen austauschen. Der große Saal des Gebäudes bietet Raum für rund 220 Gäste, während in den Seminarräumen 15 bis 30 Personen Platz finden.

Internationale Expertinnen und Experten an Dortmunder Schulen

Das Projekt „Internationale Experten an Dortmunder Schulen“ bringt Dortmunder Schüler/-innen und Lehrer/-innen mit internationalen Studierenden der TU Dortmund zusammen. Dabei sollen die Schüler/-innen aus erster Hand etwas über Land, Sprache, Lebensbedingungen erfahren, während die internationalen Studierenden ihre Erfahrungen und ihren kulturellen Hintergrund an die Schüler/innen vermitteln können. So sind die internationalen Studierenden der TU nicht nur Botschafter/innen für den Studienstandort Deutschland nach ihrer (möglichen) Rückkehr in ihre Herkunftsländer, sondern können umgekehrt auch

in Dortmund Botschafter/-innen ihrer Heimat sein. Gleichzeitig bekommen die internationalen Studierenden die Möglichkeit, mit den Schulen einen anderen Bereich des Dortmunder Alltags kennenzulernen.

► **Ansprechpartnerin:**

Julia Pehle

Koordinatorin Betreuungsmaßnahmen für internationale Studierende

(+49)231 755-6370

julia.pehle@tu-dortmund.de

Zertifikat Studium International

Seit einigen Jahren vergibt die TU Dortmund das Zertifikat „Studium International.“ Hiermit soll interkulturelles Engagement belohnt werden, das sowohl im universitären wie im außer universitären Bereich stattfindet. Studierende der TU Dortmund bekommen so die Möglichkeit sich neben ihrem Studium für ihre spätere Karriere zu profilieren, indem sie wichtige Schlüsselkompetenzen, z.B. in den Bereichen Kommunikation oder kulturelle Beziehungen, erwerben. Durch ein breitgefächertes Angebot an Aktivitäten bekommen auch Studierende, die kein Auslandssemester machen die Möglichkeit, sich auf dem Campus international zu betätigen. Diejenigen, die bereits im Ausland waren, können wiederum ihre Erfahrungen einsetzen und zum Beispiel Studierende aus ihren ehemaligen Gastländern in Patenschaftsprogrammen betreuen und somit positive Erfahrungen zurückgeben.

PROFIN Projekt „Integration in den Arbeitsmarkt und Integration in die Fakultäten“

Durch ein PROFIN-Projekt sollen internationale Studierende vermehrt für den deutschen Arbeitsmarkt gewonnen werden. An der TU Dortmund studieren ein Großteil der internationalen Studierenden in den sogenannten MINT-Fächern, die damit ein großes Potenzial an möglichen Fachkräften für den Arbeitsmarkt der Stadt Dortmund und der Region darstellen. Auf der einen Seite soll den Studierenden die Attraktivität des Standortes als Arbeitsplatz verdeutlicht werden. Auf der anderen Seite sollen sich die Studierenden darüber bewusst werden, welche Anforderungen Arbeitgeber/innen an ihre Nachwuchskräfte stellen, z.B. in Bezug auf Sprachkenntnisse und Arbeits-

kultur. Konkret sind u.a. Unternehmensbesichtigungen, Thementage und Kontaktmessen geplant, bei denen die Absolventen/innen direkt mit Vertretern der Wirtschaft und Unternehmen aus der Region in Kontakt kommen. Hierzu werden auch die Kooperationen mit der Wirtschaftsförderung Dortmund und der IHK zu Dortmund intensiviert.

Im Rahmen des PROFIN-Projektes sollen zusätzliche Potenziale für die Arbeit innerhalb der Fakultäten ermittelt und genutzt und Pilotprojekte durchgeführt werden. In der ersten Phase werden mit der Fakultät Raumplanung und geeigneten Partnern innerhalb der TU Dortmund (Sprachenzentrum, ggf. HDZ) Konzepte entwickelt, durchgeführt, angepasst und aufeinander abgestimmt. Zusammen mit der Fachschaft und internationalen Lehrenden und Studierenden der Fakultät sollen Fachsprachkurs, Co-Teaching und Mentorenprogramm etabliert bzw. überarbeitet werden. In einer zweiten Phase sollen geeignete Ansätze als Best-Practice-Modelle auf andere Fakultäten übertragen, bzw. bereits bestehende Einzelmaßnahmen in ein umfassendes Konzept zur fachlichen Integration internationaler Studierender eingebunden werden.

Laufzeit: 2011/2012

► **Ansprechpartnerin:**

Julia Pehle

Koordinatorin Betreuungsmaßnahmen für internationale Studierende

(+49)231 755-6370

julia.pehle@tu-dortmund.de

DiWiki: Erstellung einer internetbasierten Plattform zur Entwicklung und Nutzung von kultureller Vielfalt an der Hochschule

Im Rahmen der Initiative „Ungleich besser – Vielfalt als Chance“ des deutschen Stifterverbandes entwickelt ein Team aus Studierenden, Lehrenden und administrativem Personal die internetbasierte Plattform Diversity-Wiki. Diese soll grundlegendes Orientierungswissen zum Umgang mit Verschiedenheit bereitstellen und verschiedene Diversity-Initiativen zusammenführen. Die Mitarbeit an dem DiWiki wird den Studierenden als Studienleistung angerechnet und bei den Lehrenden als hochschuldidaktische Weiterbildung anerkannt. Neben e-learning-basierten Selbstlernelementen werden Gruppen-

diskussionen, Übungen und Diversity–Awareness–Trainings angeboten.

Projektlaufzeit: Juni 2012 bis Juni 2012

► **Ansprechpartnerin:**

Verena Bruchhagen

(+49)231 755–2853

Verena.Bruchhagen@fk12.tu–dortmund.de

Ruhr Universität Bochum

31.524 Studierende – 4.542 ausländische Studierende, davon 2.670 Bildungsausländer und 1.872 Bildungsinländer. Entspricht einem Prozentanteil von 14,41% ausländischer Studierender. (Stand WiSe 2009/10)

Unterzeichnete Vereinbarungen:

Code of Conduct und Ein Zeichen für Vielfalt und Talente

Zentrale Einrichtungen:

International Office

Das International Office (IO) koordiniert die internationalen Beziehungen der Universität und ist Ansprechpartner für alle Fragen rund um die Internationalität von Lehre und Forschung. Zu seinen Zuständigkeiten gehören die Beratung und Betreuung von ausländischen Studierenden sowie die Information von RUB–Studierenden zu Auslandsaufenthalten. Das IO steht in engem Kontakt zu den Institutionen der internationalen akademischen Zusammenarbeit und berät zu deren Förderprogrammen. Die Fakultäten und Lehrstühle der RUB werden durch das IO bei der Anbahnung von internationalen Kooperationen, bei der Planung und Durchführung von Projekten mit ausländischen Partnern sowie bei der Betreuung von Gastwissenschaftlern unterstützt.

► **Ansprechpartnerin:**

Monika Sprung

Tel: +49 (0) 234 32–25483

Email: Monika.Sprung@uv.rub.de

RUBiss - RUB international student services

Das „RUBiss“- Team ist der Ansprechpartner für internationale Studierende und gibt Hilfestellungen zu allen Themen rund um Studieren und Leben in Bochum.

Zudem werden hier verschiedene Mentoringprogramme, Patenschaften, internationale Veranstaltungen etc. geplant und umgesetzt.

► **Ansprechpartnerin:**

Elena Diaz

Tel: +49 (0)234/32-22699

Elena.Diaz@uv.rub.de

Welcome Centre

Das Welcome Centre ist die Beratungsstelle und Serviceeinrichtung für international mobile Forscher/innen an der Ruhr-Universität Bochum.

Das Welcome Centre bietet umfassende Betreuungs- und Beratungsmöglichkeiten für internationale Gastwissenschaftler/innen und unterstützt Sie bei der Vorbereitung und Durchführung Ihres Aufenthaltes in Bochum.

► **Ansprechpartnerin:**

Alexandra Redel

Tel: +49 (0) 234 32-25408

Email: Alexandra.Redel@uv.rub.de

Programme und Aktivitäten:

Internationalisierungsstrategie

2010 wurde eine umfassende Internationalisierungsstrategie für die Ruhr-Universität beschlossen. Das entstandene 32-seitige Dokument ist zum einen ein Bekenntnis zu Weltoffenheit und Zugehörigkeit zur globalen Gemeinschaft aller Forscher, zum anderen konkrete Handlungsanweisung. Die RUB will in Zukunft die Potentiale, die in den vielen internationalen Mitgliedern und Aktivitäten liegen, für eine echte durchgängige Internationalität der RUB nutzen. Internationalität soll als Querschnittsaufgabe überall auf dem Campus etabliert und gelebt werden.

► **Das Strategiepapier**

ist in gedruckter Form im International Office erhältlich oder herunterzuladen unter:

<http://international.rub.de/profil/internationalisierung/strategie/download.html.de>

Rechtschreibkorrekturbüro für ausländische Studierende:

Das innerhalb eines PROFIN-Projektes gegründete Rechtschreibkorrekturbüro unterstützt ausländische Studierende beim Schreiben wissenschaftlicher Arbeiten und bei der Vorbereitung von Referaten und anderen Vorträgen. Ein angemessener Sprachstil sowie korrekte Orthografie und Grammatik sind im akademischen Bereich sehr wichtig. Ziel des Projekts ist es, Chancengleichheit für ausländische Studierende im Bereich schriftlicher wissenschaftlicher Arbeiten zu schaffen, Kommunikationsfähigkeit zu steigern und die Vernetzung von ausländischen Studierenden und Deutschen KommilitonInnen zu fördern.

Laufzeit: 2011–2012

„Praktika International - Praktikumsvorbereitung für internationale Studierende“

In einem weiteren PROFIN-Projekt werden ausländische Studierende in einer Veranstaltungsreihe gezielt auf die Praktikumsuche in Deutschland vorbereitet. In verschiedenen Workshops werden den Studierenden Fähigkeiten vermittelt, die die Suche nach einem Praktikumsplatz und die Bewerbung um eine Stelle erleichtern. Dabei wird sowohl auf kulturelle Besonderheiten als auch auf besondere Bedürfnisse der Zielgruppe im sprachlichen Bereich eingegangen. Um die Integration ausländischer Studierender und den kulturellen Austausch zu fördern, werden die Veranstaltungen von deutschen Studierenden begleitet.

Laufzeit 2012–2012

► **Ansprechpartnerin:**

Sarah-Amelie Stücken

Tel: +49 (0) 234 32-27676

Email: Sarah.Stuecken@uv.rub.de

Utrecht-Netzwerk:

Die Ruhr-Universität ist Mitglied im Utrecht-Netzwerk, in dem 30 große europäische Universitäten zu Themen der Internationalisierung zusammenarbeiten. Innerhalb der Universitätsallianz Metropole Ruhr betreibt sie Verbindungsbüros in New York und Moskau. Sie betreut den Bereich Maschinenbau am Chinesisch-Deutschen Hochschulkolleg an der Tongji-Universität in Shanghai und unterhält das South African-German Centre for Research Development and Criminal Justice an der University of the Western Cape in Kapstadt, Südafrika.

Universität Duisburg-Essen

33.500 Studierende, 3.991 Bildungsausländer, ca. 25. Prozent aller Studierenden mit Migrationshintergrund (Stand November 2011)

Unterzeichnete Vereinbarungen:

Charta der Vielfalt, Code of Conduct und „Ein Zeichen für Vielfalt und Talente“

Zentrale Einrichtungen:

Akademisches Auslandsamt/International Office

Das Akademische Auslandsamt ist die zentrale Serviceeinrichtung der Universität Duisburg-Essen für internationale Kontakte, es ist an beiden Universitätsstandorten in Duisburg und in Essen vertreten. Hier werden ausländische Studierende, Promovenden und Studieninteressierte beraten und betreut, ebenso alle deutschen/bildungsinländischen Studierenden, die im Ausland studieren möchten oder ein Stipendium für ihr Auslandsstudium suchen. Ebenso steht das Akademische Auslandsamt internationalen Gastwissenschaftlern und den einladenden Instituten zur Seite sowie Professor/-innen, die internationale Hochschulkooperationen abschließen wollen oder internationale Projekte planen.

► Ansprechpartner:

Campus Essen

49 201 183-4128
essen-io@uni-due.de

Campus Duisburg
Tel.: +49 203 379-3704
E-Mail: duisburg-io@uni-due.de

Prorektorat für Diversity Management

Seit Oktober 2008 gibt es ein Prorektorat für Diversity Management an der Universität Duisburg-Essen. Hier werden Diversity-Projekte für unterschiedliche Zielgruppen geplant und umgesetzt. Um zur Entfaltung der individuellen Potentiale und zu mehr Chancengleichheit im Bildungssystem beizutragen, gibt es Projekte, die sich bereits an Schülerinnen und Schülern wenden, ebenso, wie Angebote für Studierende, um sie in ihrem Studium zu unterstützen, aber auch um ihnen den späteren Berufseinstieg zu erleichtern.

Darüber hinaus gibt es Angebote, die sich an Promovierende und Post-Docs wenden und/oder im Rahmen der Frauenförderung angeboten werden. Eine zentrale Rolle nimmt auch eine diversitygerechte Personalentwicklung und Sensibilisierung der Hochschulangehörigen für Diversität ein. Zusätzlich wurde eine Senatskommission für Diversitymanagement eingerichtet.

Der aktuelle Stand sowie die Grundsatzpositionen finden sich hier:

„Diversity Management an der Universität Duisburg-Essen – Grundsatzüberlegungen, Stand und Perspektiven“ (http://www.uni-due.de/imperia/md/content/diversity/11-01_dim-grundsatzpr__sentation_-_stand_januar_2011.pdf)

Zudem finden sich gebündelte Informationen rund um das Thema Diversity an der UDE in einem Diversity-Portal: <http://www.uni-due.de/diversity/>

► **Ansprechpartner:**

Prorektorin für DiM Professorin Dr. Ute Klammer

Tel. (0201) 183-2002

Tel. (0203) 379-2463

klammer.prorektorin@uni-due.de

Referentin für Diversity Management
Dr. Friederike Preiß
Tel. (0201) 183-3529
friederike.preiss@uni-due.de

Aktuelle Programme und Initiativen:

Chance hoch 2: Das Förderprogramm für Bildungsaufsteiger/-innen

In diesem Förderprogramm werden Jugendliche aus Nichtakademikerfamilien mit und ohne Migrationshintergrund ab der Klassenstufe 9 bzw. 10 bis zum Bachelorabschluss gezielt unterstützt und gefördert. Ziel des Programms ist die Erhöhung des Anteils von Abiturient/-innen sowie Hochschulabsolvent/-innen aus Familien ohne akademische Erfahrung. Schüler die sich nach dem Abitur für ein Studium an der UDE entscheiden, erhalten zusätzlich zur inhaltlichen Förderung ein Stipendium. Das Programm wird von der Mercator Stiftung gefördert.

► **Ansprechpartner:**
Mark Becker
Projektleiter
Tel.: 0201 / 183-6281
mark.becker@uni-due.de

„UDE-MentoringDIVERs(U-DIVE)“

Mit dem PROFIN- Projekt „UDE-MentoringDIVERs(U-DIVE)“ will die Universität Duisburg-Essen die fachliche Beratung und Betreuung von Studierenden mit Migrationshintergrund auf Fakultätsebene stärken. Dazu wird das seit Wintersemester 2009/2010 initiierte universitätsweite Mentoring-System als Motor für die Entwicklung einer Diversity-Kultur in den Fakultäten genutzt. Über U-DIVE nutzt die Universität Duisburg-Essen vorhandene Potentiale. Über das „Eintauchen“ (DIVE) in die Bildungs- wie Herkunftsbiographien von Studierenden mit Migrationshintergrund sollen Identifikationsräume mit der UDE (U) und dem Studienfach auf Fakultätsebene geschaffen werden und unter Berücksichtigung der vorhandenen Vielfalt neu definiert werden.

Laufzeit 2011-2012

► **Ansprechpartnerin:**

Annette Ladwig

E-Mail: annette.ladwig@uni-due.de

Tel.: + 49 (0)203 379-2278

KompaTiBeL: Kompetenzaufbau-[Trainings] in Beratung und Lehre

Im Rahmen des PROFIN-Projekts „KompaTiBeL“ wird das bestehende hochschuldidaktische Professionalisierungsprogramm für Lehrende und studentische Tutor/inn/en der Universität Duisburg-Essen (UDE) durch interkulturelle Kompetenzen für Studium und Lehre weiterentwickelt. Die Professionalisierung interkultureller Kompetenz erfolgt in zwei Bausteinen:

1. durch interkulturelle (Awareness-)Trainings
2. durch die horizontale Integration von methodisch-didaktischen Elementen im bestehenden, hochschuldidaktischen Weiterbildungsangebot

Laufzeit: 2010 - 2012

► **Ansprechpartnerin:**

Annette Ladwig

annette.ladwig@uni-due.de

Tel.: + 49 (0)203 379-2278

Folkwang Universität der Künste/Essen

1.400 Studierende – ca. 30 % ausländische Studierende (Stand 2010)

Unterzeichnete Vereinbarungen:

Code of Conduct

Zentrale Einrichtungen:

International Office

Internationale Partnerschaften und Projekte sowie Internationalisierung von Studium, Forschung und Lehre spielen eine zentrale Rolle an der Folkwang Universität der Künste. Verantwortlich im Rektorat ist der Prorektor

für Internationales und Veranstaltungen, Prof. Hanns-Dietrich Schmidt (hd.schmidt@folkwang-uni.de). Koordiniert und umgesetzt werden die Aktivitäten im International Office. Es pflegt die Auslandsbeziehungen der Hochschule und ist Ansprechpartner für alle Aspekte des Austausches von Studierenden, Lehrenden und Hochschulangehörigen im internationalen Rahmen.

► **Ansprechpartnerin:**

Christa Nolte

Leitung International Office

christa.nolte@folkwang-uni.de

Tel.: +49 (0) 201_4903-307

Arbeitsbereich Diversität als Querschnittsthema

Ein bewusster und wertschätzender Umgang mit Diversität wird als Kernaufgabe der Hochschulentwicklung gesehen. Mit der Einrichtung eines Arbeitsbereichs Diversität wurde diesem Selbstverständnis Rechnung getragen. Der Arbeitsbereich ist am Institut für Lebenslanges Lernen (IfLL) angegliedert. Das IfLL ist eine zentrale wissenschaftliche Einrichtung unter der Verantwortung des Rektorats der Folkwang Universität der Künste. Ziel des IfLL ist die Bündelung von Maßnahmen sowie die Ausweitung und Entwicklung von Angeboten im Bereich des lebenslangen Lernens zur optimalen Entfaltung individueller Potentiale.

► **Ansprechpartnerin:**

Karoline Spelsberg, M.A.

Institut für Lebenslanges Lernen

wissenschaftl. Geschäftsführerin

spelsberg@folkwang-uni.de

Tel.: +49 (0) 201_4903-228

Aktuelle Programme und Projekte:

Betreuungsprogramm für internationale Erstsemester

Durch Orientierungstage, Willkommensveranstaltungen, gemeinsame Feste mit allen Studierenden und begleitende Beratungsangebote sollen

internationale Studierende Essen kennenlernen, willkommen heißen, gefördert und betreut werden. Das Betreuungsprogramm wird finanziert aus Mitteln des STIBET-Programms des Deutschen Akademischen Austausch Dienstes (DAAD).

Im Rahmen des Betreuungsprogramms gibt es Tutoren und Tutorinnen aus jedem Fachbereich, die bei der Orientierung im Fachbereich helfen, Ansprechpartner kennen und Veranstaltungen organisieren. Des Weiteren gibt es eine Beratungsstelle für internationale Studierende, die zu möglichen Stipendien und Betreuungsmitteln und anderen bürokratischen Fragen berät.

Interkulturelles Mentoring

Das PROFIN-Modellkonzept „Interkulturelles Mentoring“ hat zum Ziel, internationale Studierende schon vor Studienbeginn auf ihren Studienalltag sowohl fachlich, sprachlich als auch soziokulturell vorzubereiten. Zunächst erfahren die Studierenden in einer dreimonatigen Online-Lernphase in der hochschuleigenen E-Learning- Plattform eine erste Orientierung und interkulturelle Sensibilisierung. Nach Ankunft in Deutschland nehmen die Studierenden weiter an Sprachkursen teil und werden in semesterbegleitenden Veranstaltungen willkommen heißen und beraten. Hier lernen sie auch ihre JuniormentorInnen kennen, welche sie bereits online vor Studienbeginn betreut haben.

Laufzeit 2010–2012

➔ **Ansprechpartnerin:**

Karoline Spelsberg,
spelsberg@folkwang-uni.de
Tel. 0201-4903-228

„Diversität als didaktisches Prinzip im hochschulischen Lehr-Lern-Kontext“

Im Rahmen der Initiative „Ungleich besser! – Verschiedenheit als Chance“ nimmt die Folkwang Universität am Benchmarking Club des Stifterverbands der deutschen Wissenschaft teil. Als eine von 58 Hochschulen deutschlandweit wurde sie ausgewählt, um beispielhafte Strategien und Maßnahmen

für den produktiven Umgang mit studentischer Vielfalt zu entwickeln. Die ausgewählte Folkwang Fördermaßnahme steht unter dem Titel „Diversität als didaktisches Prinzip im hochschulischen Lehr-Lern-Kontext“, es wird untersucht wie E-Learning dazu beitragen kann, der Cultural Diversity im hochschulischen Lehr-Lernkontext gerecht zu werden.

► **Ansprechpartnerin:**

Karoline Spelsberg,
spelsberg@folkwang-uni.de
Tel. 0201-4903-228

2. Fachhochschulen

Fachhochschule Dortmund

10127 Studierende, 641 Bildungsausländer, 705 Bildungsinländer mit nichtdeutschem Pass (Stand November 2011)

Unterzeichnete Vereinbarungen:

Code of Conduct

Zentrale Einrichtung:

International Office

Das International Office ist an der FH Dortmund die zentrale Anlaufstelle, wenn es um Informationen über das Studium, die Zulassung und Einschreibung sowie Organisation des täglichen Lebens in Dortmund für ausländische Studierende geht. Ausländische Studieninteressierte und Studierende werden hier betreut, ausländische Bildungsabschlüsse geprüft, sowie Hilfe beim Umgang mit deutschen Behörden und der Wohnungssuche angeboten. Dazu werden Förderprogramme und Serviceleistungen angeboten, die auf die Bedürfnisse der internationalen Studierenden zugeschnitten sind und

das Studium an der FH Dortmund erleichtern sollen. Darüber hinaus werden dort auch deutsche Studierende unterstützt, die ins Ausland gehen möchten.

► **Ansprechpartnerin:**

Gisela Moser

Dezernentin

+49 (0231) 9112-345

E-Mail moser@fh-dortmund.de

Programme und Angebote:

Internationale Woche in der FH Dortmund

Zu Beginn des Semesters veranstaltet die FH Dortmund seit 2009 eine internationale Woche, die in diversen Veranstaltungen (Workshops, Lesungen, Parties...) die Möglichkeit für Studierende aller Länder gibt, sich kennenzulernen und auszutauschen. Hier sollen alle Informationen zum Studieren in Dortmund gebündelt vermittelt werden.

ATIK - Akademische Trainings zur Interkulturellen Kompetenz

Im Rahmen eines PROFIN-Projekts bietet die FH Dortmund allen Mitgliedern der Hochschule spezifische Trainings an. Darüber hinaus werden die Schulungen auch Externen angeboten, um so auch andere Hochschulen und Institutionen zu beteiligen. Die Trainings werden von einer Fachkraft zertifizierten interkulturellen Trainerin durchgeführt.

Ein weiterer Projektbestandteil ist NIKI - Netzwerk Interkulturelle Kompetenz und Integration. Durch die Teilnehmer der interkulturellen Trainings soll ein Netzwerk entstehen, das mit internen und externen Partnern eine intensivere Zusammenarbeit zur Integration schafft. Durch die Trainings wird eine Basis geschaffen und die Möglichkeit gegeben, Erfahrungen auszutauschen und von neuen Ideen zu profitieren. Hochschulübergreifende Projekte sind geplant. Im Rahmen von NIKI lädt das International Office auch zu einem Patenprogramm ein. Internationale Erstsemester bekommen einen Paten aus höheren Semestern vermittelt, der Ihnen bei allen Problemen und Fragen rund um Leben und Studieren in Dortmund zur Seite steht.

Projektlaufzeit: 2010 bis 2012

► **Ansprechpartnerin:**

Stefanie Simmon
Projektleitung
stefanie.simmon@fh-dortmund.de
+49 (0231) 9112-220

Studium International:

Das Konzept „Nordstadt-Projekt: Studium International“ wurde im Wettbewerb „Mehr als Forschung und Lehre“ des Stifterverbands der deutschen Wissenschaft prämiert und wird nun von diesem gefördert. Die Dortmund der Nordstadt gilt als Problemstadtteil, in dem viele Bildungsferne und MigrantInnen leben.

Studentische Mitarbeiter der FH, die selbst ausländische Wurzeln haben, wecken in kleinen Projekten und Mentoringprogrammen das Interesse der Jugendlichen aus dem Stadtteil an Technik, Kreativität und Wirtschaft und versuchen somit Anknüpfungspunkte für ein mögliches FH-Studium schaffen. Dazu gehört auch Elternarbeit und Kooperationen mit lokalen Einrichtungen.

Projektlaufzeit: 7/2011 – 7/2013

► **Ansprechpartner:**

Dieter Baier
Leiter des Dezernates II
Tel.: (0231) 9112 276
baier@fh-dortmund.de

Fachhochschule Gelsenkirchen

ca. 7.000 Studenten, Migrantanteil ca. 20 % (Stand 2010)

Unterzeichnete Vereinbarungen

Code of Conduct, Charta der Vielfalt und ein Zeichen für Vielfalt und Talente

Zentrale Einrichtung:

Akademisches Auslandsamt

Das Akademische Auslandsamt ist die zentrale Anlaufstelle für alle internationalen Belange der FH-Gelsenkirchen:

► **Ansprechpartnerin:**

Andrea Wolf

Leiterin Internationale Beziehungen

Akademisches Auslandsamt

Telefon: 00 49 (0) 2 09/ 95 96 44 6

Programme:

FH-Integrativ

Im Rahmen des Programms „Ungleich besser – Vielfalt als Chance“ des Stifterverband für die deutsche Wissenschaft initiierte die FH-Gelsenkirchen das Projekt FH-Integrativ.

Die Strategie zielt auf die Gewinnung von bisher bildungsbenachteiligten Studierenden mit einem hochschulfernen sozio-ökonomischen Hintergrund. Sehr häufig handelt es sich dabei um Jugendliche mit Migrationshintergrund. Um die Barrieren zu überwinden, die diese Jugendlichen von einem Hochschulstudium fernhalten, realisiert die FH eine „Einstiegs-Akademie“, die den Übergang von der Schule in die Hochschule verbessern und mit gezielten Lernstrategien und Lehrangeboten in Kernkompetenzbereichen wie Mathematik, Physik und Englisch die Eingangsphase unterstützt.

Das Programm „FH integrativ“ erhielt den „Deutschen Arbeitgeberpreis für Bildung 2010“ und wird von der Otto Wolff-Stiftung gefördert.

► **Ansprechpartner:**

Marcus Kottmann

Leitung Strategische Projekte

Tel.: 0209.9596.350

Marcus.Kottmann@fh-gelsenkirchen.de

Vielfalt nutzen – Vielfalt gestalten

Im PROFIN-Projekt Vielfalt nutzen – Vielfalt gestalten soll die persönliche

und kulturelle Vielfalt von Studierenden aus dem Ausland und von Studierenden mit Migrationshintergrund als Chance für Integration und Diversity gefördert werden: Eine fachbereichsübergreifende Initiative zur Integration deutscher, ausländischer und in zweiter Generation zugewanderter Studierender bringt über ein zentral gesteuertes, dezentral in den Fachbereichen durchgeführtes Mentoring Studierende zusammen. Subgruppen sollen so aufgebrochen werden.

Eine qualitative Befragung von Migranten und Migrantinnen an der Fachhochschule Gelsenkirchen hat ergeben, dass es sinnvoll ist, einen Teil der Instrumente zur Betreuung und Integration von Bildungsausländern auf diese Gruppe zu übertragen. Weitere Instrumente zur Betreuung und Integration von „Bildungsausländern“ sollen im Verlauf des Projekts weiter entwickelt werden.

Laufzeit: 2010–2012

► **Ansprechpartnerin:**

Andrea Wolf

Leiterin Akademisches Auslandsamt

leitung_aaa@fh-gelsenkirchen.de

Hochschule Ruhr West

830 Studierende (Stand November 2011)

Unterzeichnete Vereinbarungen:

Charta der Vielfalt und „Ein Zeichen für Vielfalt und Talente“

Zentrale Einrichtung:

Stabstelle für Diversity Management

Die Stabsstelle ist zuständig für die zielführende und sinnvolle Abstimmung aller Maßnahmen zur Internationalisierung der 2009 gegründeten Universität. Diversity-Fragen wurden von Anfang an mitgedacht- „Im Gegensatz zu den etablierten Hochschulen in der Region sind wir noch im Aufbau. Es gibt keine Notwendigkeit, extra Programme oder Projekte zum Thema

„Diversity“ aufzulegen, da wir von Beginn an das Thema als Querschnittsaufgabe begriffen und mitgedacht haben. Wir werben ganz bewusst in allen Schulformen um potentielle Studierende, haben von Beginn an um Mädchen für unsere MINT-Fächer geworben und arbeiten daran, unsere Professoren/-innen für die heterogenen Studierenden zu qualifizieren“ (Birgit Weustermann auf Anfrage per Mail)

► **Ansprechpartnerin:**

Birgit Weustermann
Stabsstelle für Diversity Management
Telefon: +49 208 88254-120
weustermann.birgit@hs-ruhrwest.de

Pilothochschule: Vielfalt als Chance

Als eine von Deutschlandweit 8 Hochschulen beteiligt sich die Hochschule Ruhr West als Pilothochschule am CHE-Projekt „Vielfalt als Chance“. (<http://www.che-consult.de/cms/?getObject=749&getLang=de>) In den Pilothochschulen sollen Modellösungen entwickelt werden, für einen flächendeckenden Einsatz von Diversity Management Instrumenten im Hochschulbereich. Der Fokus liegt momentan auf der Entwicklung des Befragungsinstruments QUEST zur Schaffung einer empirischen Datenbasis.

3. Private und kirchliche Hochschulen

International School of Management Dortmund (ISM)

Unterzeichnete Vereinbarungen:

keine

Zentrale Einrichtung:

International Office

Das International Office ist die zentrale Anlaufstelle für alle internationalen Studierenden und Wissenschaftler sowie für internationale Kooperationen und Austauschprogramme.

Ansprechpartnerin:

Dr. Gertrud Schink

+49 (0) 231.97 51 39 – 33

gertrud.schink@ism.de

Buddy Programm:

Das Buddy-Programm der ISM soll organisatorische und interkulturelle Kompetenzen trainieren. Internationalen Studierenden werden deutsche „Buddies“ zugeteilt. Die Teilnehmer lernen so, sich auf unterschiedliche Vorstellungen und Verhaltensweisen verschiedener Nationen einzustellen. Gleichzeitig bieten die gemeinsamen Freizeitaktivitäten die Möglichkeit, das persönliche internationale Netzwerk aufzubauen und zu pflegen.

Universität Witten/Herdecke

1396 Studierende/ 43 Bildungsausländer/28 Bildungsinländer mit nicht-deutschem Pass (Stand November 2011)

Unterzeichnete Vereinbarungen:

keine

Zentrale Anlaufstellen:

International Office und internationale Koordinatoren

Das International Office ist die zentrale Serviceeinrichtung, die sich speziell um alle internationalen Belange der Universität Witten/Herdecke kümmert. Dem International Office steht ein Team von internationalen Koordinatoren in den Fakultäten zur Seite, die für die fachliche Beratung der Studierenden verantwortlich sind. Im Rahmen des Qualitätsmanagements soll für den

Bereich Internationalität und internationale Mobilität in jeder Fakultät ein kontinuierliches internes Monitoring eingerichtet werden. Es ist erklärtes Ziel, dass die Internationalisierungsbestrebungen sowohl von den Studierenden als auch von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Universität getragen werden. In der Hochschulspitze, der Professorenschaft und in der Verwaltung sollen langfristig interkulturell erfahrene, englisch sprechende Personen tätig sein.

► **Kontakt:**

Tel.: +49(0) / 926-520 oder 563

E-Mail: international-office@uni-wh.de

Dr. Sigrun Caspary

Leiterin International Office

Tel.: +49 (0)2302 / 926-520 bzw. -563

E-Mail: Sigrun.Caspary@uni-wh.de

Steuerungskreis Diversity Management

Der Steuerungskreis Diversity (SKD) hat sich zum Sommersemester 2010 konstituiert und trifft seitdem regelmäßig zu Sitzungen zusammen, um das Thema Diversity Management in der Universität Witten/Herdecke (UW/H) weiter zu verankern und voran zu bringen. Der Steuerungskreis Diversity setzt sich aus Mitgliedern des Betriebsrates, der Personalabteilung und der Studierenden zusammen. Aufgabe des Steuerungskreises ist die Entwicklung und Implementierung eines Diversity-Konzepts für die UW/H. Der SKD hat bereits mögliche Handlungsfelder eines Diversity Managements diskutiert und die für die UW/H relevanten Ansätze identifiziert. Aus einer ersten breiten Aufstellung zu Gender, Familie, Menschen mit Behinderung, Ethnie, Religion, Alter und sexueller Orientierung wurden drei Handlungsfelder ausgewiesen, auf die sich der Steuerungskreis zunächst fokussieren will: Gender, Familie und Menschen mit Behinderung.

► **Ansprechpartnerin:**

Kirstin Schütz, M.A.

kirstin.schuetz@uni-wh.de

Tel.: 02302 / 926-464

Evangelische Fachhochschule Rheinland-Westfalen-Lippe

Unterzeichnete Vereinbarungen:

keine

Zentrale Einrichtung

Akademisches Auslandsamt / International Office

► **Ansprechpartnerin:**

Karen Bossow

0234-36901-215

E-Mail: bossow@efh-bochum.de

Hochschule für Gesundheit Bochum

335 Studierende, 19 ohne deutsche Staatsangehörigkeit (Stand November 2011)

Unterzeichnete Vereinbarungen:

keine

Bereich Internationales

Die neu gegründete Hochschule für Gesundheit in Bochum will Internationalität stark fördern. Zuständig ist der „Bereich Internationales“. Pläne für ein Programm „non traditionell students“ sind noch in der Konzeptphase.

► **Ansprechpartnerin:**

Yvonne Anger

Referentin des Präsidiums

Internationales / Hochschulentwicklung und -planung

Tel.: +49 (0) 234 77727-123

E-Mail: yvonne.anger@hs-gesundheit.de

Technische Hochschule Georg Agricola Bochum

Unterzeichnete Vereinbarungen:

Code of Conduct

Zentrale Anlaufstelle:

Akademisches Auslandsamt

Zentrale Anlaufstelle für Internationale Fragen.

► **Ansprechpartnerin:**

Daniela Naumann–El Kady

Akademisches Auslandsamt

Tel. (0234) 968 3266

naumann@tfh-bochum.de

Diversity–Seminare, Interkulturelle Trainings, Beratungen und Weiterbildungen

Im Folgenden werden Anbieter von Seminaren, Trainings und Weiterbildungen im Bereich Diversity/interkulturelles Zusammenarbeiten benannt. Kriterium für die Aufnahme ist die öffentliche Zugänglichkeit der Bildungsangebote, für Institutionen, Unternehmen und/oder Privatpersonen – ausgeschlossen wurden solche, die nur unternehmensintern zur Verfügung stehen. Unterschieden werden drei Gruppen:

1. Angebote von Unternehmensberatungen und anderen privaten Unternehmen
2. Angebote von Vereinen, Institutionen, Bildungsträgern
3. Universitäres Weiterbildungsangebot

Im Folgenden werden die anbietenden Akteure und die jeweiligen Bildungsangebote kurz vorgestellt.

1. Unternehmensberatungen und andere private Unternehmen

Diversity Works

Diversity Works bietet ausschließlich Trainings und Beratungen im Diversity-Bereich für internationale Konzerne, Klein- und Mittelständler, öffentliche und staatliche Einrichtungen, Hochschulen sowie Non-Profit-Organisationen. Das Team besteht aus international versierten, mehrsprachigen und fachlich vielfältigen Beratern, die durch ein Zertifizierungsprogramm zu Diversity Trainern ausgebildet wurden. Sie bringen Arbeitserfahrung mit aus den unterschiedlichsten Industrien und aus über 50 verschiedenen Regionen dieser Welt und werden regelmäßig supervidiert. Diversity Works ist Unterzeichner der Charta der Vielfalt.

► **Kontakt:**

Diversity Works
Im Niederfeld 7
47259 Duisburg

Tel. +49 (0) 0203 / 60 49 548

E-Mail info@diversity-works.eu

Web www.diversity-works.de

Trainingsangebote:

Blue Eyed Trainings

Das Konzept wurde 1968 von der amerikanischen Grundschullehrerin Jane Elliott entwickelt. Ein eintägiger Workshop lässt die zwei voneinander getrennten Gruppen, die Braunäugigen und die Blauäugigen, in höchstem Maß spüren, welche Auswirkungen Diskriminierung hat. Das Training verdeutlicht die Notwendigkeit, eine Gesellschaft aufzubauen, die sensibilisiert ist für Ungerechtigkeiten und eine diskriminierungsfreie Atmosphäre schafft. Besonders interessant ist bei diesem Training der Austausch von Erfahrungen und durchlebten Emotionen der beiden Gruppen, derjenigen, die diskriminiert wurden und denen, die die Diskriminierungen beobachtet haben. Zu dem Training gehört eine Nachbesprechung, die entweder direkt am Folgetag oder 4–6 Wochen nach dem Training durchgeführt wird.

Diversity-Trainings

Die Trainings werden individuell für das jeweilige Unternehmen oder die jeweilige Organisation entwickelt. Durch vielfältige Übungen soll vermittelt werden, wie Vielfalt ideal gemanagt werden kann und welchen Vorteil dies für die Zufriedenheit am Arbeitsplatz haben kann.

Argumentationstraining gegen Stammtischparolen

Dieses ein- bis zweitägige Training bietet die Möglichkeit, sich intensiv mit Stammtischparolen auseinander zu setzen, Rede- und Verhaltensweisen einzuüben, die aus ohnmächtigem Schweigen heraus führen. Des Weiteren erhöht dieses Seminarkonzept, ursprünglich von Klaus-Peter Hufer entwickelt, die individuelle Diskursfähigkeit und ermutigt für Toleranz sowie für eine zivile politische Kultur einzutreten

Betzavta

Bei Betzavta (zu deutsch: Miteinander) geht es um die Entwicklung eines

qualitativen Demokratieverständnisses. Spielerische Übungen animieren zum Nachdenken über das Verhältnis von Mehrheit und Minderheit, über demokratische Prinzipien, über die Gleichheit vor dem Gesetz, über das Verhältnis von Gleichbehandlung und Gleichberechtigung. Betzavta versucht, Konflikte in interne Dilemmata umzuwandeln um Regelungen zu ermöglichen, die die eigentlichen Bedürfnisse der Konfliktpartner oder -parteien möglichst nicht einschränkt. Im Zentrum dieses Seminarprogramms steht eine praxisorientierte Definition und Abgrenzung von Toleranz für den Umgang mit individuellen Konflikten.

Eine Welt der Vielfalt

Das zwei- bis fünftägige Seminar schafft eine Sensibilisierung für soziale und kulturelle Vielfalt. Die Teilnehmer entwickeln ein Gespür für eigene Vorurteile und die anderer. Sie bekommen die Möglichkeit selbst Verantwortung für den Kampf gegen Vorurteile, Diskriminierung und jede Art von institutioneller Ausgrenzung zu übernehmen. Weiterhin entwickeln die Teilnehmer/innen eigene Lösungsstrategien, um auch komplexe Organisationsstrukturen langfristig zu verändern und zu interkulturalisieren.

UPB – Seminare in Schalke

Das Beratungs- und Trainingsunternehmen UPB berät Unternehmen in allen Personalentwicklungs- und Managementbereichen. Managing Diversity ist ein wichtiger Punkt dabei. Die Seminare und Coachings werden individuell für die jeweiligen Unternehmen zusammengestellt.

► **Kontakt**

UPB – Seminare in Schalke
Kurt-Schumacher-Straße 133
45881 Gelsenkirchen-Schalke
Tel: +49 209 92584334
Büroleitung: Ulrike Umland-Pszola
Email: uu@seminare-in-schalke.de

Impulse – Agentur für Projektentwicklung

Seit 2001 unterstützt die IMPULSE GmbH Städte, Gemeinden und Unternehmen bei der Bewältigung aktueller Herausforderungen und Probleme. Der Schwerpunkt liegt auf Qualifizierung und Beratung in den Bereichen Einzelhandel, Tourismus, Sport, Industrie, Diversity, Gesundheitswirtschaft und Internationales.

► Kontakt

Hauptstelle Dortmund
IMPULSE GmbH
Gutenbergstr. 31
44139 Dortmund
Deutschland
Telefon: +49(0)231.42 78 29-0
Fax: +49(0)231.42 78 29-11
E-Mail: info@impulse-agentur.de

Themengebiet Diversity:

Die Themenfelder für erfolgreiche Projektarbeit werden zunehmend vielfältiger – vielfältig wie unsere Gesellschaft. Manche Themen sind neu, andere erleben eine verbesserte Ausrichtung. Unser aller Leben verändert sich und daher müssen auch Entwicklungen anders bewertet und neu begleitet werden. Der demografische Wandel stellt vor allem Unternehmen vor neue Herausforderungen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird immer stärker in den Vordergrund treten und das Bestreben von Menschen mit Behinderungen in die Gesellschaft und damit in das Leben zu inkludieren sind nur ein paar Ansätze. Konzepte der Trainings werden individuell zusammengestellt.

Katrin Sasse – Training mit Theater

Die Theaterpädagogin und Diplomingenieurin Katrin Sasse bietet eine Vielzahl von Trainings und Coachings an, die sich mit künstlerischen, theaterpädagogischen Mitteln, mit Themen aus der Arbeitswelt befassen. Das Motto lautet „Spielend Lösungen finden“ Training mit Theater nutzt

Methoden aus dem Schauspieltraining, Techniken aus verschiedenen Theaterformen, und verbindet dies mit Methoden aus dem Managementtraining.

► **Kontakt:**

Katrin Sasse
Eligiushöhe 2B
45276 Essen
Tel.: 0201-5457279
sasse@training-mit-theater.de
www.training-mit-theater.de

Angebot zum Thema Diversity: „Kiss the walls“: Vielfalt positiv erleben!

Toleranz lässt sich nicht verordnen wie eine Tablette. Training mit Theater bietet die Möglichkeit sich die eigenen Mauern im Kopf bewusst zu machen. In einer spielerischen Auseinandersetzung ist es möglich Vorurteile und Klischees aufzudecken und auch mal in die Rolle des Anderen zu schlüpfen. Mit den Auswirkungen der eigenen Vorurteile konfrontiert zu werden ermöglicht ein neues Nachdenken über den eigenen Standpunkt. Methoden wie Verfremdung, Übertreibung und das Interaktive Forumtheater ermöglichen einen neuen Zugang zu konfliktgeladenen Themen.

Das IOM Institut für Oekonomie & Management

Das IOM Institut für Oekonomie & Management wurde 1995 gegründet. Es ist Teil des Bildungsverbundes BildungsCentrum der Wirtschaft (BCW). Aufgabe des Instituts ist es, die Wissenspotenziale der FOM zu bündeln und daraus Weiterbildungsprogramme zu definieren, zu organisieren und durchzuführen.

► **Kontakt:**

Institut für Oekonomie und Management gemeinnützige GmbH
Leimkugelstr. 6
45141 Essen
Fon: 0800 6959595
E-Mail: info@fom-iom.de

Seminarangebot Interkulturelle Kompetenz:

Eintägiges Seminar für Fach- und Führungskräfte, die regelmäßig mit internationalen Partnern zusammenarbeiten oder sich auf einen längeren Auslandsaufenthalt vorbereiten. Sie lernen, sich in anderen Kulturkreisen zu bewegen, kommunikative Missverständnisse zu vermeiden und sich schnell in andere Arbeitsweisen und Denkstrukturen einzufinden. Ein besonderer Fokus liegt auf länderspezifischen Besonderheiten bei Verhandlungen, Präsentationen und Moderationen.

kulturell-interkulturell – Institut für interkulturelle Kommunikation und Konfliktmanagement

Dr. Anne Dietrich (Empirische Kulturwissenschaftlerin und Ethnologin) schult als freie Trainerin Führungskräfte, Betriebsräte sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in Betrieben, Stadtverwaltungen, Wohnungsgesellschaften, Studentenwerken, Verkehrsbetrieben, bei der Polizei, im Schul- und Gesundheitsbereich. Sie berät und vermittelt kulturelles Hintergrundwissen, entwickelt Projekt-, Tagungs- und Ausstellungskonzeptionen, unterstützt bei der Bearbeitung von konkreten interkulturellen Konflikten (Mediation) in unterschiedlichen Arbeitszusammenhängen und führt Diversity-Training durch. Unterstützt wird sie von (freien) Trainerinnen und Trainern mit praktischer Erfahrung und zum Teil eigenem Migrationshintergrund.

► **Kontakt:**

Dr. Anne Dietrich

Kunigundastraße 14

45131 Essen

Telefon & Fax: 02 01 / 62 11 37

e-mail: anne.dietrich@kulturell-interkulturell.de

www.kulturell-interkulturell.de

Angebotene Workshops und Seminare

- zu länderkundlichen oder religionswissenschaftlichen Themen (Christlich-islamischer Dialog, Islamisches Leben in Deutschland, Jüdisches Leben in Deutschland, etc.)

-
- zu kulturellen Lebenskonzepten und -bedingungen, Werten, Orientierungen und Kommunikationsstilen
 - zu Gesundheitsvorstellungen, zu psychischen Befindlichkeiten und Problemen in der Migration
 - für Klinikpersonal zu Bedürfnissen und Besonderheiten im Umgang mit fremdkulturellen Patientinnen und Patienten
 - für interkulturelle Arbeitsteams zur interkulturellen Teamentwicklung
 - zur Interkulturellen Kommunikation im Dienstleistungsbereich
 - zur Bearbeitung interkultureller Kommunikationsprobleme und interkultureller Konflikte im beruflichen Alltag
 - für Führungskräfte in Betrieben mit verschiedenkultureller Belegschaft
 - für betriebliche Multiplikatorinnen und Multiplikatoren unterschiedlicher kultureller Herkunft mit gemeinsamer Zieldefinition
 - für Beraterinnen und Berater einer interkulturellen Klientel

ISM ACADEMY

Die ISM ACADEMY GmbH versteht sich als Partner der Unternehmen in allen Fragen der Aus- und Weiterbildung und bietet rund 30.000 Firmenkunden ein umfangreiches Angebot an Qualifizierungsthemen ebenso wie Inhouse-Lösungen für einzelne Unternehmen im Bereich der Führungskräfte- und Mitarbeiterentwicklung. Ein Team von über 200 Trainern und Dozenten vermittelt fundiertes Wissen und sichert den Transfer der Inhalte in die berufliche Praxis der Schulungsteilnehmer. Neben den klassischen Qualifizierungsmaßnahmen wird das Angebot der ISM ACADEMY ergänzt durch Personalentwicklungsinstrumente wie Assessment Center und Mitarbeiterbefragungen bis hin zu Managed Training Services als Komplettlösung für die externe Organisation und Durchführung der gesamten Weiterbildung in Unternehmen. Diversity Management und Internationalisierung gehören fest zum Seminarangebot.

► **Kontakt:**

ISM ACADEMY GmbH – Management-Training & Organisationsberatung
Otto-Hahn-Str. 19
D-44227 Dortmund

Telefon 0231/975139-975

Telefax 0231/975139-976

Intercultural Consulting

► **Kontakt:**

Dr. Gregor Meder

Fischlaker Str. 4

45239 Essen

Tel +49 (0)201 830 443 0

Fax +49 (0)201 830 443 9

Ibis- Institut für interdisziplinäre Beratung und interkulturelle Seminare

Ziel von Ibis ist, Kulturen in Dialog zu bringen. Das Institut für interdisziplinäre Beratung und interkulturelle Seminare bietet seine Dienste Regierungs- (z.B. Verwaltungen, Ministerien) und Nichtregierungsorganisationen (z.B. freie Träger, Vereine) an.

Ibis unterstützt in der interdisziplinären Beratung Demografie- / Integrationsprozesse und -projekte z.B. bei der Konzeptionierung, der Antragsstellung, der Begleitung in der Umsetzungsphase (z.B. Moderationen, Konferenzen, Evaluationen), der Projektabwicklung (Controlling, Dokumentationen). Dazu bietet Ibis interkulturelle Seminare und Vorträge z.B. zu den Themen interkulturelle Kommunikation, interkultureller Dialog, Migration und Migranten (z.B. Muslime in Deutschland oder Russlanddeutsche), spezifische Kulturen und Konflikte.

► **Kontakt:**

Ibis – Institut für interdisziplinäre Beratung und interkulturelle Seminare

Am Grillopark 10

47169 Duisburg

fon: +49 203-519388-4

fax 1: +49 203-519388-8

mail: info@ibis-institut.de

Yücel- Consulting

Yücel-Consulting ist eine Unternehmens- und Existenzgründerberatung, die sich auf Unternehmen aus dem migrantischen Milieu spezialisiert hat. Philosophie ist es Hilfe dabei zu leisten, dass über die Chancen der Selbständigkeit oder des richtigen beruflichen Werdegangs, jeder Mensch sein Leben in Würde, Mitwirkung und Freiheit gestalten kann. Die Firmenleitung fühlt sich – aufgrund eigener Erfahrung und kultureller Prägung – für jeden Menschen verpflichtet, insbesondere für diejenigen mit Unternehmergeist, für Migranten, Arbeitsuchende und Benachteiligte, einen professionellen Beitrag zu leisten. Die Webseite gibt es auf türkisch und auf deutsch.

► **Kontakt:**

Fadime Yücel (Dipl. Bw.)
Kortumstr. 59
44787 Bochum
Tel: +49 (0)234 – 90 20 100
Fax: +49 (0)234 – 90 20 148
Mobil: +49 (0)177 – 200 55 33
Email: info@yuecel-consulting.de
Web: www.yuecel-consulting.de

Forina – Forum für interkulturelle Arbeit

Forina bietet Beratung und Training für alle interkulturellen Belange.

► **Kontakt:**

Muhammed H. Inam Dipl. Sozialpädagoge (FH)
Beirat für Mehrwertkultur & Integration des bdvv e.V. Forina – Forum
für interkulturelle Arbeit
c/o Yücel Consulting
Kortumstr. 59
44787 Bochum
Phone: +49-(0)234-90 20 123
Fax: +49-(0)234-90 20 148
Mobil: +49-(0)179-721 92 42
Mail: m.inam@forina.de

Arbeitsfelder:

Interkulturelle Kommunikation für Unternehmen in Deutschland:

Business-, Gesprächs-/Rhetorik- und Kommunikationstraining, Konflikt-Deeskalation, Passgenaue Trainings- bzw. Seminare für Management und Mitarbeiter, Ansatz: ganzheitlich-systematische und intuitiv-reflexive Sensibilisierung, Training und Wissensvermittlung.

Interkulturelles Consulting und Coaching für Unternehmen in Deutschland:

Interkulturelles Businessmanagement, Soziales Management und Social Business von Unternehmen und öffentlich-rechtlichen Einrichtungen, Think-Tank, Business- / Ideenwerkstatt, Politikberatung, Akquisition / Rekrutierung / Beschaffung von Personal mit hohem Grad interkultureller und sozialer Kompetenzen.

Interkulturelles Marketing für Unternehmen in Deutschland sowie für die Türkei:

Corporate Design (CD) und Leitbild-Entwicklung (CI) im intersozial-interkulturellen Kontext nach den Kriterien der Milieuforschung, strategische und intuitive Werbemaßnahmen, Nutzwertermittlung, PR-Arbeit, Online-Marketing und Partner-/Kooperationsmanagement für den Vertrieb.

Quartiersmanagement in Deutschland:

Ganzheitliche Mehrwertermittlung und Nutzung von vorhandenen sozialen und kulturellen Potenzialen, Zielgruppen- und themenspezifische Sozialraum-, Mehrwert- und Marktanalyse im ermittelten bzw. vorgegebenen Segment- und / oder Interessenskontext, Konzeptentwicklung und Projektmanagement, Netzwerkentwicklung und -pflege, Kundenbetreuung und Beschwerdemanagement, Konfliktmanagement.

Türkei-Business:

Consulting, Coaching und Training für Geschäftsleute, branchenspezifische Marktanalyse; Partner- Investitionsberatung, Gründungs- und Investitionsberatung, professionelles Kurz- und Langzeitcoaching, VIP-Geschäftsreisen

zur Entdeckung, Partnersuche / -findung und Sensibilisierung – Organisation und Durchführung von Reisen nach eigenen Interessensinhalten oder nach Programm zur Entdeckung von Natur, Landes- und Alltagskultur, der Kunst im Kontext von Business und Freizeit

IUK GmbH

Seit 1990 arbeitet die IUK in Dortmund wissenschaftlich fundiert und zugleich kunden- und betriebsnah.

Die IUK GmbH ist Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt.

Statt „Konfektionsware“ sollen auf konkrete Bedarfe zugeschnittene Konzepte und Lösungen angeboten werden, unter anderem aus dem Bereich Managing Gender & Diversity:

- Diversity-Training: Interkulturelle Belegschaft, Jung und Alt, Frauen und Männer – Sensibilisierung für Führungskräfte und Beschäftigte
- Sensibilisierung von Führungskräften zur nachhaltigen Umsetzung von Gender Mainstreaming
- Interkulturelles Training :Interkulturelle Belegschaft im an- und ungelerten Bereich: Sensibilisierung für GruppenleiterInnen und VorarbeiterInnen, SchichtführerInnen und Einrichter

► **Kontakt:**

IUK GmbH

Am Spörkel 37a

D – 44227 Dortmund

Deutschland

Tel. (0231) 72 81 642 oder (0231) 75 66 83

info@iuk.com

barrio novo

Barrio Novo ist ein interdisziplinär tätiges Beratungsunternehmen für unterschiedliche Fragen der Stadt- und Standortentwicklung. Das Grundverständnis steht für eine auf Nachhaltigkeit ausgerichtete und zukunftsorientierte Projektentwicklung in städtischen Zusammenhängen. Schwerpunkte sind integrative Projektentwicklung und Prozessbegleitung. Barrio Novo ist

Unterzeichner der Charta der Vielfalt.

Alle Mitarbeiter sind erfahren und ausgebildet im Diversitymanagement und Gender Mainstreaming. Ohne diese Qualifikation (Hochschule und Projekterfahrung) arbeitet niemand bei Barrio Novo. Auch externe BeraterInnen, HonorarmitarbeiterInnen und ReferentInnen sind spezialisiert. Es werden immer wieder Weiterbildungen besucht und gefördert. Diversitymanagement versucht die Chefin in ihrem Unternehmen zu leben, das gilt aber auch für andere Themen: Basisdemokratie, flache Hierarchie, Status, Ökologie, etc.

► **Kontakt:**

barrio novo – Beratung, Planung und Moderation
Edgarstr. 3
D-45891 Gelsenkirchen
Telefon 0209 – 36 17 45 9
E-Mail: kontakt@barrionovo.de

Kompetenzwerkstatt

Die Inhaberin der Kompetenzwerkstatt ist seit 1980 als Personal- und Organisationsentwicklerin tätig, und entwickelt seitdem Konzepte und Managementtrainings zu verschiedenen Aspekten interkulturellen Wissens.

Es werden verschiedene Programme zu Cultural Diversity Management angeboten. Die Kompetenzwerkstatt führt zudem interkulturelle Assessment-Center durch. Bei interkulturellen ACs geht es um eine Einschätzung von Teilkompetenzen, die zuerst nur für erfolgreiches internationales berufliches Handeln durchgeführt wurden. In diesem Zusammenhang stehen Merkmale wie Empathie, Rollendistanz, Ambiguitätstoleranz, Flexibilität, Lernbereitschaft, Kulturwissen, fremdkulturelle Erfahrungen oder auch Fremdsprachenkenntnisse. Für die Entwicklung der Beratungsansätze und Trainings kooperiert die Kompetenzwerkstatt bewusst mit Kolleg/innen aus den betreffenden Ländern und Kulturen. Kompetenzwerkstatt ist Mitglied der Charta der Vielfalt.

Die Kompetenzwerkstatt ist aktuell an drei großen Dortmunder Projekten verantwortlich beteiligt:

- Das Projekt Interkulturelle Öffnung Dortmunder Ausbildungsbetriebe.

Hier hat die Kompetenzwerkstatt das Teilprojekt der Multiplikatoren-Schulungen konzipiert und Workshops für Mitarbeiter/innen der Bundesagentur für Arbeit, der Kammern, der Wirtschaftsförderung, der PE Stadt Dortmund und des DGB, im zweiten Durchgang für die Schulsozialarbeiter/innen durchgeführt.

- Teilprojekt im Projekt KIBA, Kommunale Integration Beschäftigung und Arbeitsmarkt – (Lernort Betrieb) – Teilprojekt: Interkulturelle Öffnung und Ausrichtung Kleinst- Klein und mittelständischer Unternehmen (KMU)“ startet im Frühjahr 2012 in Kooperation mit der VHS Dortmund.
- „Integrationswerkstatt: Türen öffnen – Berufliche Perspektive für Menschen mit Behinderungen und Zuwanderungsgeschichte“ – eine Veranstaltung im Rahmen des Masterplans Migration/Integration.

► **Kontakt:**

kompetenzwerkstatt – management&training

Dr. Heidi Oberndorf

Landgrafenstr.48

D-44139 Dortmund

info@kompetenzwerkstatt

www.kompetenzwerkstatt.de

Tel. :0231 9128590

Fax :0231 9128592

2. Vereine, Institutionen und Bildungsträger

ARIC-NRW e.V. – Anti-Rassismus Informations-Centrum

ARIC-NRW e.V. ist seit über 10 Jahren eine praxisorientierte Anlaufstelle für in der antirassistischen Arbeit Tätige. Aufgabe des Vereins ist es, engagierte Menschen und Initiativen in ihrer Arbeit gegen Diskriminierung und Rassismus auf vielfältige Weise zu unterstützen. Ziel ist es, Maßnahmen und

Regelungen zur Gleichstellung gegen rassistische Diskriminierung in unterschiedlichen Bereichen der Gesellschaft zu etablieren.

► **Kontakt:**

ARIC-NRW e.V.

Friedenstr. 11, 47053 Duisburg

Tel: +49 203 93 51 570

Fax: +49 203 93 57 466

e-mail: info@aric-nrw.de

<http://www.aric-nrw.de>

Angebotene Trainings und Seminare :

Zeitlicher Umfang: Ab 4 Unterrichtsstunden bis zu 3-tägigen Seminaren

Trainer: In der Regel gemischtgeschlechtliches & interkulturelles TrainerInnen-Tandem

Seminar- und Weiterbildungsangebote für LehrerInnen und MultiplikatorInnen

- Thema: Gewaltprävention
- Thema: Antirassistische und Interkulturelle Erziehung
- Praxisworkshop: Anti- Rassismus
- Praxisworkshop: Gewalt- Deeskalation
- Praxisworkshop: Soziales Lernen
- Praxisworkshop: Rollenspiele

Schulungen und Vorträge für die Antidiskriminierungsarbeit

- Antirassismuserbeit in Deutschland und in den Niederlanden – Ein Vergleich
- Die EU-Richtlinien gegen Diskriminierung und ihre Umsetzung in Deutschland
- Handlungsmöglichkeiten gegen Diskriminierung
- Das Modellprojekt zur Antidiskriminierungsarbeit in NRW – eine Bilanz
- Rahmenbedingungen, Möglichkeiten und Grenzen bei der Einrichtung lokaler Antidiskriminierungsbüros

-
- Beratungstechniken bei Diskriminierungsfällen
 - Methoden der Antidiskriminierungsarbeit
 - Diskriminierung am Arbeitsplatz – Gleichstellungspolitik in Betrieben
 - Softwareschulung: ARIC D-Dok Dokumentationssystem für Diskriminierungsfälle

Art und Methodik des Seminar- und Trainingsangebotes:

- Die Trainings finden in einer dialogisch-interaktiven Form statt, d.h.: die Interaktion innerhalb der Gruppe wird unterstützt, die TrainerInnen übernehmen die Rolle von ModeratorInnen.
- Zielsetzung ist die Förderung der Selbstwahrnehmung, wie die Förderung und Erweiterung von Handlungskompetenzen/ Spielräumen.
- Im Vordergrund stehen zum einen individuelle Einstellungen und Erfahrungen, zum anderen die Auseinandersetzung mit rassistischen „Denkangeboten“, Ideologien und ihren gesellschaftlichen Folgen.
- Die Trainings werden grundsätzlich nach den Bedürfnissen der TeilnehmerInnengruppe zusammengestellt.
- kognitives Lernen mit eigens zusammengestellten Materialsammlungen zur Thematik, Visualisierung und Präsentation von Ausarbeitungen & Ergebnissen
- des affektiven und emotionalen Lernens durch bewegungs- und handlungsorientierte Übungen und Spiele, wie Wahrnehmungsübungen / Rollenspiele / Statuentheater
- Wechsel zwischen Kleingruppenarbeit und Plenum
- Die Trainingselemente werden von einer auswertenden Reflexion begleitet

BiG Bildungsinstitut im Gesundheitswesen GmbH

Die BiG-Bildungsinstitut im Gesundheitswesen gemeinnützige GmbH mit

Sitz in Essen ist ein bundesweit tätiger, gemeinnütziger Bildungsträger, der seit nunmehr 35 Jahren Qualifizierungsangebote für Beschäftigte im Sozial- und Gesundheitswesen anbietet. Das BiG ist Unterzeichner der Charta der Vielfalt.

Im Rahmen des XENOS-Projekts IKAP (Interkulturelle Kompetenz in der Altenpflege) werden seit 2008 ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen darin unterstützt, ihre Dienstleistungen auf pflegebedürftige Menschen mit Migrationshintergrund auszurichten und durch Maßnahmen der interkulturellen Personal- und Organisationsentwicklung zu begleiten. Für jede beteiligte Pflegeeinrichtung soll eine spezifische Strategie entwickelt werden. MitarbeiterInnen, Teams und Leitungen sollen unterstützt werden, ihre eigene Vielfalt als Potential für die interkulturelle Kompetenzentwicklung zu nutzen (Diversityansatz). Die Angebote von IKAP werden in Essen, Gelsenkirchen, Mülheim, Bottrop, Oberhausen, Duisburg, Kreis Wesel, Kreis Recklinghausen durchgeführt.

➔ **Kontakt:**

BiG Bildungsinstitut im Gesundheitswesen GmbH

Geschäftsführer: Detlev Schmidt

Auf der Union 10

45141 Essen

Ansprechpartner IKAP

Wolfram Gießler Tel: 0201-3614 012

Joachim Sarnowski Tel: 0201-3614 015

Ute Galonski Tel: 0201-3614 015

Angebote (aus denen die teilnehmenden Einrichtungen frei wählen können):

1. Interkulturelle Alltagsbegleitung

In achtmonatigen Praktika sollen Teilnehmer in die Lage versetzt werden, Menschen mit einer Demenzerkrankung, insbesondere ältere pflegebedürftige MigrantInnen, bei der Bewältigung ihres Alltags und der Strukturierung ihres Tagesablaufs zu unterstützen. Die Praktika werden in ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen absolviert. Zielgruppe: Arbeitssuchende

mit Migrationserfahrung

2. Interkulturelles Kompetenztraining

Ziel der Fortbildung ist es, Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln, um Dienstleistungen in der Pflege für Patienten und ihre Familien mit Migrationshintergrund integrationsfördernd auszurichten. Die Fortbildung umfasst insgesamt 5 Tage (3 Schulungstage und 2 Praxismodule) für den Transfer in die Praxis. Sie werden als Inhouseveranstaltung für einzelne Pflegeeinrichtungen angeboten, können aber auch übergreifend für mehrere Betriebe durchgeführt werden.

Zielgruppe: MitarbeiterInnen in ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen

3. Diversity Training

Ziel der Weiterbildung ist es, die eigene Kompetenz im Umgang mit kulturellen Unterschieden in der Pflege zu erweitern und in den eigenen Arbeitsbereich zu übertragen. Diversity Training ist ein Weiterbildungsangebot für einzelne Beschäftigte und wird berufsbegleitend über 1 Jahr durchgeführt (400 Std.). Durch die Weiterbildung sollen sie als Multiplikatoren für interkulturelle Kompetenz und Öffnung in ihren jeweiligen Unternehmen fungieren. Zielgruppe: MitarbeiterInnen aus ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen, die als MultiplikatorInnen für Diversity eingesetzt werden

4. Fortbildungsreihe

Diversity in ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen mit verschiedenen Einzelangeboten.

5. Beratungsworkshop

Ziel der Workshops ist es, Leitungen, Geschäftsführungen und Eigentümer in der Entwicklung von Dienstleistungen für Pflegebedürftige mit Migrationsgeschichte zu unterstützen. In einer Bestandsaufnahme der bisherigen Angebote und deren zukünftiger Entwicklung werden Ansätze zur interkulturellen Personal- und Organisationsentwicklung vermittelt. Bezugsrahmen hierfür ist das Konzept des Diversity Managements. Zielgruppe: Pflegedienstleitung, Heimleitung, Geschäftsführung einer Einrichtung/eines Trägers

KOBI– Kommunikatives Bildungswerk Dortmund e.V.

Als anerkannter Träger der Erwachsenenbildung bietet das KOBI in Dortmund seit über 30 Jahren ein vielfältiges Weiterbildungsprogramm in diversen Bereichen, darunter auch immer wieder solche, die sich mit Diversity und Internationalität beschäftigen.

► **Kontakt:**

KOBI e.V.
Adlerstrasse 83
44137 Dortmund
Tel.: 0231 534525-0
Fax: 0231 534525-10
eMail: info@kobi.de

Aktuelles Angebot:

Schlüsselqualifikation Interkulturelle Kompetenz – der Diversity Ansatz

Dieses Fortbildungsangebot soll den Teilnehmenden ermöglichen, konkrete Handlungsalternativen für ihr Arbeitsfeld mitzunehmen. Konzeptionelle Grundlage ist das Konzept des „Diversity“: kompetenter Umgang mit Vielfalt. Diversity ermöglicht die systematische Wahrnehmung aller individuellen Merkmale (Alter, Geschlecht, soziokulturelle und nationale Herkunft, Hautfarbe, Bildung, sexuelle Orientierung, Behinderung), ohne auftauchende Schwierigkeiten direkt „den fremden Kulturen“ zuzuschreiben. Besondere Themen: Bilder vom Anderen: Stereotype wahrnehmen und abbauen, Kulturbegriff und Selbstverortung: Vielfalt von Erziehungszielen und Elternverhalten, Diversity Management: von den Chancen und Hindernissen.

Zielgruppe: Alle Berufsgruppen des Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesens.

Seminarzeitraum: Eine Woche im März 2012 – neue in jedem Halbjahr

Internationales Bildungs– und Begegnungswerk (IBB)

Der Verein mit Arbeitsschwerpunkt Migration vermittelt interkulturelle Kompetenzen an Schüler, Lehrer, Sozialarbeiter, Altenpfleger, Ärzte, Fachkräfte in der Psychiatrie und viele mehr. Im aktuellen Programm FOKUS werden für Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens maß-

geschneidert Trainingseinheiten zur kultursensiblen Pflege angeboten.

► **Kontakt:**

Internationales Bildungs- und
Begegnungswerk e.V. (IBB)
Bornstr. 66
44145 Dortmund
Tel.: 0231 – 9 52 09 60
Fax: 0231 – 52 12 33

Angebote:

Diversity-Management – Vielfalt als Chance

Inhouse-Schulungen zu ausgewählten Fragen in Betrieben, Schulen oder anderen Einrichtungen. Konflikttraining, Länderseminare und Kommunikationstrainings für den Umgang mit KundInnen und / oder MitarbeiterInnen in einem jeweils für das Unternehmen maßgeschneiderten Konzept.

FOKUS - Fortbildungen zur kultursensiblen Arbeit im Gesundheitswesen

Seit dem 01. März 2011 bis zum 28. Februar 2012 kann das IBB insgesamt 30 Trainingseinheiten kostengünstig für Fachkräfte aus dem Gesundheitswesen, der Altenhilfe, der Behindertenarbeit sowie von Sozial- und Beratungsdiensten im Projekt FOKUS anbieten. Mitarbeitende mit multiethnischen Patienten oder Klienten können Zusatzqualifizierungen zur kultursensiblen Arbeit erwerben. Einrichtungen können ihre Organisation weiter entwickeln. Für Einrichtungen des Gesundheitswesens wie Kliniken, Beratungsstellen und Behinderteneinrichtungen werden auf Bedarf zugeschnittene Grund- und Aufbau-seminare vor Ort durchgeführt. Die ein- oder zweitägigen Module sind für Gruppen von jeweils 8 bis 20 Personen konzipiert.

Einige Beispiele zu den Themenkomplexen:

- Basiswissen zum religions- und kulturspezifischen Hintergrund
- Ethnische Diversität versus Stereotype
- Benennung und Umgang mit Krankheit und Behinderung
- Ethnopsychiatrie

- Familien, Erziehungs- und Rollenmuster und ihre Auswirkungen
- Auswirkungen von Migration auf Gesundheit und Krankheit
- Case-Management und Netzwerkbildung
- Einbindung transkultureller Ressourcen in Arbeitsteams
- Die Öffnung und Veränderung hin zu einer migrantenfreundlichen Einrichtung

VIA – Verband interkultureller Arbeit

VIA e.V. ist ein Dachverband für Vereine, Gruppen und Initiativen, die in der Migranten-, Aussiedler- und Flüchtlingsarbeit aktiv sind. Er setzt sich für ein demokratisches und friedliches Zusammenleben zwischen Menschen unterschiedlicher Herkunft, Religion und Kultur ein – vor allem durch Projekte, Weiterbildung, Mitarbeit in bundes- und EU-weiten Gremien und Öffentlichkeitsarbeit. Gegründet im Januar 1979 in Frankfurt am Main hat die Bundesgeschäftsstelle 1993 ihren Platz in Duisburg gefunden. Die Großstadt im Ruhrgebiet wurde bewusst als Standort für die Verbandszentrale ausgesucht.

2009 bis 2012 läuft das XENOS-Projekt : „Diversity Management und Interkulturelle Bildung – Förderung von interkultureller Kompetenz in kleinen und mittleren Betrieben“ hier wurden die Betriebe von Diversity Coaches beraten. Um die Nachhaltigkeit und die erreichten Projektziele zu sichern, ist im weiteren Projektverlauf der Aufbau einer Agentur geplant, die entsprechend ausgebildete Fachleute für Workshops, Beratungen und weitere Maßnahmen in Betrieben bereitstellt und vermittelt.

► **Kontakt:**

VIA Bundesgeschäftsstelle
Heinz Soremsky
Tel. +49-(0)203-728.428.2
Fax +49-(0)203-728.428.3
www.via-bundesverband.de

3. Universitäres Weiterbildungsangebot an der TU Dortmund

DiVersion: Managing Gender & Diversity

Zentrum für Weiterbildung der Technischen Universität Dortmund und Fakultät für Erziehungswissenschaften und Soziologie

- 1 jährige Weiterbildung – wird seit 7 Jahren angeboten

Ziel ist der Erwerb von Kenntnissen und Handlungskompetenzen im Management von Verschiedenheit. Dazu sollen systematisch Grundlagen und Vertiefungen zur optionalen Gestaltung organisationaler Prozesse vermittelt bzw. erworben werden. Der Kurs richtet sich an Mitarbeitende in Unternehmen und Verwaltungen, an Beraterinnen und Berater, Personal- und Führungsverantwortliche in Profit- und Non-Profit-Organisationen, aber auch an Pädagoginnen und Pädagogen mit hoher Anforderung an die Gestaltung heterogener, multikultureller Prozesse. Angesprochen sind insbesondere Personen, die sich in ihrer Karriereentwicklung auf neue Aufgabenbereiche im Kontext des Diversity-Managements vorbereiten wollen. Das Weiterbildungsstudium ist modular organisiert.

► **Kontakt:**

Verena Bruchhagen, Geschäftsführende Leiterin des Arbeitsbereichs Wissenschaftliche Weiterbildung DiVersion: Managing Gender & Diversity
verenabruchhagen@fk12.tu-dortmund.de

Vielfaltsförderung in kleinen und mittleren Unternehmen

Im Folgenden werden kleine und mittlere Unternehmen (KMU) aus dem Ruhrgebiet vorgestellt, die sich auf besondere Art und Weise für die Diversität im Unternehmen einsetzen. Vorab ist festzuhalten, dass Vielfaltsförderung zwar ein wichtiges Anliegen vieler KMU ist, diese jedoch im Vergleich zu größeren Unternehmen oder Organisationen noch vergleichsweise wenig institutionalisiert ist. Oft sind es nur einzelne Projekte oder Workshops an denen die Unternehmen teilnehmen, oder das Engagement beruht auf der persönlichen Aktivität der Geschäftsleitung. Auch ist die Vielfaltsförderung der KMU teils wenig organisiert, so dass es kaum möglich ist, diese Unternehmen über Verbände oder andere zentrale Akteure aufzuspüren. Ein Ausnahmeakteur ist hier z.B. das Multikulturelle Forum in Lünen, das seit 2006 den „Interkulturelle Wirtschaftspreis“ für die Region Ruhr-Ost ausschreibt. (s. auch „Sonstiges“). Hier sind mittlerweile eine ganze Reihe kleiner Unternehmen die sich besonders für interkulturelle Belange einsetzen versammelt. Ebenso gibt es eine Reihe migrantischer Unternehmernetzwerke, die sich mit dem Thema befassen. Diese werden unter dem Punkt „Netzwerke“ gesondert vorgestellt. Aufgrund der unterschiedlichen Ausprägungen ist es nicht möglich, die Aktivitäten der KMU in einem einheitlichen Schema darzustellen. Die folgende Aufzählung ergibt sich aus einer Zusammenfassung von Gesprächen, Mail-Kontakten und Informationsbroschüren der jeweiligen Unternehmen.

Bozkurt Transporte – Transport und Güterverkehr

Mitarbeiter: 29, davon 27 Mitarbeiter mit Migrationshintergrund (polnisch, jugoslawisch, marokkanisch, Türkisch, kasachisch, makedonisch und russisch)
Auszubildende: 2, beide mit türkischen Migrationshintergrund

Die Firma hat sich für den interkulturellen Wirtschaftspreis 2011 beworben. Frau Bozkurt ist Geschäftsführerin des Unternehmens Bozkurt Transporte und hat selbst einen türkischen Migrationshintergrund. Sie hat es geschafft, gemeinsam mit ihrem Mann, ein gesundes Familienunternehmen vor über 17 Jahren ins Leben zu rufen. Aufgrund ihres persönlichen backgrounds hat Frau Bozkurt große Freude an einer multikulturellen Belegschaft. Das

gemeinsame Ziel aller Beteiligten ist ein gut funktionierender und erfolgreicher Betrieb. Eine Wachstumsrate von über 200 % in den Jahren 2010 bis 2011 spiegelt den Erfolg dieser Vorgehensweise wieder. Typisch für sie ist, dass sogar die Expansionspläne in der Vergangenheit mit der gesamten Belegschaft besprochen wurden.

Wertschätzung, Anerkennung und Motivation zur Verantwortung sind die tragenden Säulen im Umgang mit Ihren Mitarbeitern. Die Geschäftsführerin sieht gerade ihre Branche in der Wirtschaft besonders multikulturell geprägt. Neue Mitarbeiter werden mit viel Geduld in die Unternehmensabläufe integriert und jeder bekommt die Chance sich beruflich weiterzuentwickeln. Frau Bozkurt macht deutlich deutlich, dass in ihrem Unternehmen wirklich Jedem, egal welcher Herkunft und egal welchen bisherigen background, eine Möglichkeit zur beruflichen Entwicklung eingeräumt wird – Voraussetzung: Der Wille zur Arbeit muss da sein.

Mit ihrem persönlichen Engagement und ihrer Einstellung den Mitarbeitern gegenüber, schafft es Frau Bozkurt, eine hohe Verantwortungsbereitschaft der Mitarbeiter zu forcieren. „Jeder sollte seine Arbeit bei uns als sein eigenes Geschäft betrachten“. Bringt ein Mitarbeiter gute Leistung, bekommt er nicht nur ein positives Feedback, sondern auch finanzielle Extravergütungen. Um das innerbetriebliche Zusammenspiel zu stärken, findet 1x im Monat eine gemeinsame Besprechung statt. Neben motivierenden Feedbacks zu allem was gut gelaufen ist, werden auch Situationen und Zustände angesprochen, die verbessert werden müssen. Gemeinsam werden Lösungen gesucht und so kommt es auch, dass die Chefin eine Woche lang persönlich alle Schichten einmal mitfährt, um sich noch besser in die Arbeitseinläufe einzufühlen und gemeinsam effektive Lösungsansätze zu finden.

Um ihre Mitarbeiter den wachsenden Ansprüchen des Arbeitsmarktes anzupassen, werden Fortbildungen und Seminare angeboten (z.B. für Berufskraftfahrer). Da trotz des guten interkulturellen Zusammenspiels die Sprache laut Frau Bozkurt ein elementarer Bestandteil für eine gelungene Integration –auch im Arbeitsalltag– bildet, ist für die Zukunft ein Deutsch-Sprachkurs in den eigenen Unternehmensräumen geplant.

Für Frau Bozkurt haben interkulturelle Kompetenzen eine große Bedeutung für die Wirtschaft, ebenso wie für die Gesellschaft. In den Ideen und Einstel-

lungen der Menschen einer multikulturellen Gesellschaft verbirgt sich ein hohes Entwicklungspotential für die Zukunft. Die Herausforderung hierbei ist, allen Beteiligten nicht nur offen, sondern auch verständnisvoll und einfühlsam zu begegnen und die Sprache als Einheitssprache für alle zugänglich zu machen.

► **Kontakt:**

Frau Sevinc Bozkurt
Minister-Stein-Allee 12
44339 Dortmund
Telefon 0231 98978648
Email: s_bozkurt_transporte@live.de

Haus am Sandberg – Das multikulturelle Seniorenzentrum

Bewerber für den interkulturellen Wirtschaftspreis 2011. Seit 1997 gibt es das „Haus am Sandberg.“ Der konzeptionelle Schwerpunkt des DRK-Seniorenzentrums war von Anfang an die Schaffung einer interkulturellen Organisationsentwicklung. Das bedeutet konkret, dass sowohl das Personal, als auch die angebotenen Dienstleistungen interkulturalisiert sind. Im „Haus am Sandberg“ arbeiten insgesamt etwa 90 MitarbeiterInnen. Dabei beschäftigt die Einrichtung neben 14 türkischstämmigen MitarbeiterInnen auch Kräfte aus Kasachstan, Russland, Polen, den Niederlanden und Italien. Anfangs waren die ausländischen Pflegekräfte noch gering qualifiziert und arbeiteten oft in Aushilfspositionen.

Im Laufe der Jahre förderte die Einrichtung jedoch deren Ausbildung zu Fachkräften. Den Mitarbeitern werden regelmäßig multikulturelle Fortbildungen angeboten, so zum Beispiel Sprachkurse und landeskundliche Kurse. Die Einrichtung macht den Bewohnern und Angehörigen besondere multikulturelle Angebote. Ein interkultureller Besuchsdienst, Gebetsräume für Christen und Muslime, eine internationale Bibliothek, ein wöchentlicher mediterraner Markt, die Ausrichtung von internationalen Festen gehören dazu. In den vergangenen Jahren waren mehr als 250 Besuchergruppen aus aller Welt zu Besuch.

Ziel dieser Veranstaltungen ist es, allen Gruppen/Personen Anregungen und

Mut mit auf den Weg zu geben, um den Prozess der interkulturellen Öffnung von vollstationären Altenhilfeeinrichtungen in ganz Deutschland voranzutreiben und zu verwirklichen.

► **Kontakt:**

Bengi Azcan
Kirchstr. 28g
47198 Duisburg
Telefon: (02066) 9970 - 136
E- Mail: b.azcan@drk-nordrhein.net

Neue Apotheke Derne

Mitarbeiter: 19, davon 11 mit Migrationshintergrund

Die Firma hat sich für den interkulturellen Wirtschaftspreis 2011 beworben. Die multikulturell besetzte Belegschaft bedeutet für den Inhaber ein besseres Verständnis der Kunden, ihrer Wünsche und Bedürfnisse. Auch rein sprachliche Hürden in der Beratung können so überwunden werden. Darüber hinaus können durch die unterschiedlichen Feiertage (Weihnachten, Zuckerfest) die Urlaubswünsche der Mitarbeiter besser berücksichtigt werden und führen nicht zu Engpässen bei der Dienstplanung.

Das innerbetriebliche Zusammenleben wird als gut beschrieben. Es werden verschiedene Feste aus verschiedenen Kulturen zusammen gefeiert. Der Betrieb ermöglicht innerbetriebliche und externe Schulungen und Fortbildungen. Interkulturelle Kompetenzen führen zu Rücksicht und Akzeptanz in der Gesellschaft. Dadurch wird man offener für andere und für Notsituationen.

► **Kontakt:**

Joachim Kern
Altenderner Straße 20b
44329 Dortmund
Tel.: 0231 98189667
Fax : 0231 98189668
E- Mail: jkern1958@web.de

Schrader Großküchentechnik

Mitarbeiter: 8 Mitarbeiter, davon 4 mit Migrationshintergrund, 1 italienischer Mitarbeiter (freiberuflich), 1 Azubi mit Migrationshintergrund

Die Schrader Großküchentechnik hat sich seit Ihrer Gründung 1985 als Fachhandel und später immer mehr als Großhandel für die Gastronomiebranche etabliert. Das Unternehmen bietet seinen Kunden aus verschiedenen Bevölkerungsgruppen die gesamte Bandbreite an gewerblichen Produkten für die professionelle Küche an.

Die meisten Gastronomiebetriebe fokussieren ihre Leistungen sogar auf heimatnahe Produkte oder Dienstleistungen. Insbesondere ist ein Landesgrenzen überschreitender Verkauf von Gastronomiegeräten zu verzeichnen. Ein Unternehmen in dieser Branche erfordert nicht nur technisches Know-how, sondern mindestens genauso gute Kenntnisse über seine Kunden und deren Anforderungen, die mehr und mehr auch kulturell geprägt ist. Die Schrader Großküchentechnik begegnet den Wünschen/Bedarfen seiner Kunden mit einem multikulturell zusammengesetzten Team. Beratung und Verkauf werden in mehreren Sprachen vorgenommen und sprachliche Barrieren größtenteils überwunden. Ein weiterer wesentlicher Vorteil besteht darin, dass durch die Mitarbeiter Verständnis für die unterschiedlichen Kulturen und Verhaltensweisen entwickelt wird, die gezielt in Beratungsgesprächen eingesetzt werden.

Der Einsatz von gemischten Teams verschiedener Nationalitäten stellt nicht nur einen Vorteil gegenüber den Kunden dar, sondern beeinflusst ebenso das Verständnis der Mitarbeiter für andere Nationalitäten und andere Kulturen. Kulturelle Ereignisse, Festtage, Religionen oder kulturell geprägte Verhaltensweisen werden offen angesprochen, akzeptiert, toleriert und verstanden.

In einem Markt der immer internationaler wird – sei es in der Beschaffung oder dem Vertrieb, ist es für das Unternehmen unverzichtbar, mit anderen Sprachen oder Kulturen umzugehen. Unterschiedliche Kulturen werden im Team vereint, persönliche Kompetenzen und Potentiale werden zum Wohle und Produktivität des Unternehmens gebündelt: das gemeinsame Ziel ist eine optimale Beratung und Zufriedenstellung der Kunden.

► **Kontakt:**

Herr Gündogan
Treibstrasse 18
44147 Dortmund
Tel.: 0231 / 828339
info@gastro-schrader.de

Seval´s Traum

Mitarbeiter: 20 Mitarbeiter, davon 5 mit Migrationshintergrund (portugiesisch, polnisch, russisch, griechisch, türkisch), 8 Azubis, davon 4 mit Migrationshintergrund

Bewerbung für den interkulturellen Wirtschaftspreis 2011 – besondere Ehrung durch die Jury.

Frau Seval Ayar ist seit 25 Jahren im Friseurhandwerk tätig. Zurzeit betreibt sie zwei Geschäfte in Dortmund. Dort beschäftigt sie 20 Mitarbeiter, hauptsächlich mit Migrationshintergrund. Frau Ayar stellt ihre Mitarbeiter nach Kreativität und Kompetenzen ein, nicht nach Schulnoten. Sie fördert kulturelle Vielfalt im Betrieb, da auch ihr Kundenstamm sehr multikulturell ist. 40 % ihrer Kunden sind deutsch, 20 % türkisch, 20 % russisch, 20 % andere. Das internationale Team von Seval's Traum errang nationale und internationale Erfolge bei Frisurenwettbewerben. Frau Ayar sieht den Mehrwert für ihr Unternehmen durch die Anstellung von Menschen mit Migrationshintergrund in der Einsatzbereitschaft, der Motivation, dem Einfühlungsvermögen sowie in kultureller und sozialer Kompetenz.

Die Weiter- und Fortbildung im Betrieb sowie die betriebliche Integration der Mitarbeiter mit Migrationshintergrund werden gefördert und gefordert. Sie möchte mit allen Mitarbeitern die gleiche Sprache sprechen, sowohl fachlich als auch wörtlich, dafür fördert sie z.B. auch Deutsch-Unterricht bei fehlenden Sprachkenntnissen. Insgesamt beschäftigt sie drei Meister im Betrieb, alle haben auch bei ihr gelernt. Durch die Einbeziehung aller Mitarbeiter in Teambesprechungen, Einzelgespräche mit Mitarbeitern, Motivationsgespräche, Werbekonzeptentwicklungen und Neukundengewinnung werden

die interkulturellen Kompetenzen der Mitarbeiter gefördert und kommen dem Unternehmen zugute. Sie geht auch auf die kulturellen Bedürfnisse ihrer Kunden ein, z.B. hat sie einen separaten Raum für nur für muslimische Kopftuchträgerinnen. Für ihr besonderes Engagement hat sie mehrere Preise gewonnen: AusbildungsAss, Deichmann-Preis.

► **Kontakt:**

Seval Ayar (Friseurmeisterin)
Hamburger Straße 67
44135 Dortmund
Telefon: 0231-57 74 93
Telefon: 0231-57 74 47
Fax: 0231-57 74 05
E-Mail: info@sevalstraum.de

Wi-Med- Bergmannsheil GmbH

Zwei Drittel der 268 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Wi-Med Bergmannsheil GmbH in Bochum haben einen ausländischen Pass, viele von ihnen haben mit Sprachproblemen bei der Arbeit als Reinigungskraft, Küchen- und Hauswirtschaftsmitarbeiterin oder Stationshilfe zu kämpfen. In einem Gespräch zwischen dem Geschäftsführer Uwe Brockmann, dem Betriebsrat und dem Gewerkschaftssekretär der IG BAU, Stefan Bösch, schlugen die gewerkschaftlichen Vertreter vor, kostenlose Deutschkurse für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einzurichten. Die Geschäftsführung nahm den Vorschlag sofort auf und gemeinsam wurde ein Konzept entwickelt. „Nachdem die ersten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ihr Interesse an einer Teilnahme bekundet hatten, ermittelten wir den individuellen Kenntnisstand, um das Sprachkurskonzept an die Bedürfnisse anpassen zu können. Es werden vier Kurse verschiedener Schwierigkeitsstufen angeboten, darunter auch ein spezieller Kurs für Analphabeten.

In einem zweiten Schritt folgt die berufliche Weiterqualifizierung, hier werden dann die Sicherheitsbestimmungen und das Qualitätsmanagement behandelt. Die Lehrmaterialien werden komplett vom Arbeitgeber gestellt, nur die Wörterbücher müssen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer selbst

mitbringen. Der Betriebsrat bietet zusätzlich zweimal wöchentlich eine Hausaufgabenbetreuung an. Hier haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit sich in Ruhe mit den Aufgaben zu beschäftigen. Wenn jemand eine Stunde verpasst hat, kann er den Unterrichtsstoff nacharbeiten und sich Rat bei Kolleginnen und Kollegen suchen.

► **Kontakt:**

Wi-Med Bergmannsheil GmbH
Betriebsrat
Kollegin Petra Vogel
Telefon 02 34/3 02 63 07

Universitätsklinikum Essen

Eine große Zahl der Mitarbeiter besonders im Reinigungsbereich hat mit massiven Sprachproblemen zu kämpfen. Auf einer Personalratssitzung entstand die Idee der kostenlosen Sprachkurse. Die Kursinhalte sollten sich nicht nur auf das Verstehen von Arbeits- und Arbeitsschutzanweisungen beschränken, sondern auch allgemeine Sprachkenntnisse für den Alltag: Insbesondere am Arbeitsplatz sind gute Sprachkenntnisse nicht nur für die Arbeit an sich wichtig, sondern auch für die Förderung der Verständigung mit den Kolleginnen und Kollegen. Die Umsetzung entpuppte sich als leichter als gedacht, da die Universitätskliniken Essen eine eigene Bildungsakademie haben, die verschiedene innerbetriebliche Fortbildungen anbietet. Die Sprachkurse werden innerhalb der Arbeitszeit angeboten in fünf Blöcken à zwei Stunden. Allerdings ist ein Großteil der Reinigungskräfte bei einer ausgegliederten Reinigungsgesellschaft beschäftigt. Daher setzte sich der Personalrat dafür ein, dass auch die Angestellten der Reinigungsgesellschaft an den Deutschkursen teilnehmen dürfen. Es gibt eine sehr große Nachfrage.

► **Kontakt:**

Universitätsklinikum Essen
Personalrat
Alexandra Willer
Telefon 02 01/7 23 34 50
E-Mail: alexandra.wille@medizin.uni-essen.de

Bochumer Verein Verkehrstechnik GmbH

Was anderen Branchen noch bevorsteht, ist bei Unternehmen der Gießerei- und Schmiede-Industrie schon jetzt ein Thema: Die Folgen des demographischen Wandels. So auch bei der Bochumer Verein Verkehrstechnik GmbH. Sie will die künftige Personalsituation nicht dem Zufall überlassen und startete eine Qualifizierungsoffensive mit Elementen wie Jobrotation und arbeitsplatzübergreifender Ausbildung. Anlass zu diesem Schritt waren die Ergebnisse einer Bestandsaufnahme: Im Jahr 2012 werden 17 Prozent der Belegschaft in die Rente entlassen und 36 Prozent bereits über 55 Jahre alt sein, geeignetes Fachpersonal auf dem Arbeitsmarkt weder in ausreichender Zahl noch mit der erforderlichen Qualifikation zu finden. Das Unternehmen entschied sich als Pilotunternehmen an einer Qualifizierungsoffensive unter dem Dach der Entwicklungspartnerschaft GENERA teilzunehmen. In dieser arbeiten Akteure aus der Gießerei- und Schmiedeindustrie an handlungsorientierten Personalkonzepten.

Erklärtes Ziel des Qualifizierungsprogramms: Die flexiblere Einsetzbarkeit der Beschäftigten. Die Weichen hierzu stellte eine sorgfältige Analyse zum Qualifikationsstand und den Entwicklungsmöglichkeiten jedes einzelnen Mitarbeiters. Bei der Erstellung eines konkreten Qualifizierungsplans halfen ein Fragebogen zur Selbst- und Fremdeinschätzung sowie ein moderiertes Mitarbeitergespräch. Auch auf die Herausforderung, die Mitarbeiter weiter zu qualifizieren, ohne die Produktion ins Stocken zu bringen und unverhältnismäßig hohe Kosten zu verursachen, fanden die Bochumer Verein Verkehrstechnik GmbH eine Antwort: Während mehrere Mitarbeiter während ihrer Arbeitszeit per Jobrotation an einem neuen Arbeitsplatz im „Tandem“ weitergebildet wurden, füllte die zeitlich befristete Vertretung durch mehrere vormals Erwerbslose die entstandene Lücke. Als zweites Instrument kam eine arbeitsplatzübergreifende, betriebsinterne Ausbildung zum Tragen. Sie wird von internen Fachkräften außerhalb der regulären Arbeitszeit durchgeführt. Die Vorzüge der rechtzeitigen betriebsinternen Vermittlung von Wissen liegt auf der Hand: Der über die Jahre erworbene Erfahrungsschatz älterer Mitarbeiter wird passgenau an die jüngeren Kollegen weiter gegeben.

► **Kontakt:**

Robert Bienert – Personalleiter

Bochum Verein Verkehrstechnik GmbH
Alleestr. 70
44793 Bochum
Tel.: 0234 – 6891 666
bienert@bochumer-verein.de

Maschinenfabrik Völkmann GmbH

Die Maschinenfabrik Völkmann GmbH wurde 1936 gegründet und befindet sich mittlerweile in der dritten Generation im Familienbesitz. Mit ihren rund 100 Beschäftigten ist sie größter Arbeitgeber und Ausbildungsbetrieb im Dortmunder Vorort Bodelschwingh. Traditionell erbrachte die Völkmann GmbH Dienstleistungen für den Steinkohlenbergbau. Mit dem Schwinden des Bergbaus ging das Marktpotenzial in diesem Bereich deutlich zurück. Das Unternehmen musste sich neu am Markt orientieren. Das wichtigste Werkzeug in dieser Phase war der Erhalt des Erfahrungswissens im Unternehmen durch Wissenstransfer.

Als die Nachfrage aus dem Bergbau zurückging, wechselte auch die Unternehmensführung auf die nächste Familiengeneration. Die Unternehmensleitung setzte in dieser schwierigen Restrukturierungsphase vor allem auf hohe Transparenz und Wertschätzung der Beschäftigten. Die Belegschaft bestand ausschließlich aus Facharbeitern der Metallberufe mit hohem individuellem Know-how. Als Spezialist – auch für „Problemfälle“ – war das Erfahrungswissen der Beschäftigten ein zentrales Potenzial: Für viele der zu überholenden Maschinen gab es keine technischen Unterlagen mehr. Technisches Verständnis und Problemlösungskreativität waren die Markenzeichen der Belegschaft. Auf diese endogenen Potenziale wurde vor allem gesetzt, als es galt, neue Märkte zu erobern. Dabei blieb der Grundgedanke gleich: Individuelle industrielle Lösungen im Erhalt und Modernisierung von Maschinen und Anlagen anzubieten.

Zu Beginn wurde eine Altersstrukturanalyse erstellt. Diese ergab ein Durchschnittsalter von 46,3 Jahren. Auf dieser Basis wurden in moderierten Gesprächsrunden mit den Führungskräften und dem Betriebsrat die Handlungsschwerpunkte herausgearbeitet und zeitlich gewichtet. Eingebettet

in einen systematischen „Masterplan Demografie“ wurden die wichtigsten Handlungsanforderungen angegangen. Priorität hatten demnach zunächst der Erhalt des Erfahrungswissens im Unternehmen sowie die generelle Verbreiterung des Qualifikationsniveaus der Belegschaft. Unter Beteiligung der Meister, der Beschäftigten und des Betriebsrates wurden zunächst einmal in jeder Abteilung kurz- und mittelfristige Qualifizierungsbedarfe ermittelt. Ausgangspunkt war eine beteiligungsorientierte Kompetenzanalyse des Status quo. Die Ergebnisse wurden mit Hilfe des „Soziale Innovation“-EDV-Tools „Kompetenzmatrix“ aufbereitet und in abteilungsspezifische Qualifizierungspläne überführt.

In der Umsetzung wurden sowohl externe als auch interne Weiterbildungen durchgeführt. Dabei lag das Gros der Weiterbildung auf internen Qualifizierungen. Da es sich im Wesentlichen um die Weitergabe von Erfahrungswissen handelt, wurde auf das Instrument des „Wissenstransfers im Tandem“ zurückgegriffen. Schrittweise wurden für die wichtigsten Maschinen und Aufgabenbereiche weitere Beschäftigte qualifiziert und die Arbeitsschritte in Arbeitsmappen dokumentiert.

Auch der Vertrieb war bisher traditionell auf einen festen und überschaubaren Kundenstamm ausgerichtet. Nun mussten Vertriebsstrukturen aufgebaut werden, die auf Neugewinnung in fremden Märkten ausgerichtet waren. Zielführendes Leitmotiv dabei war die Umgestaltung von einer funktionsorientierten hin zu einer objektorientierten Vertriebsorganisation. Hieraus ergab sich eine neue Aufgabenverteilung für die Vertriebsmannschaft mit zum Teil neuen Arbeitsanforderungen. Das Schulungspaket beinhaltete hier u.a. externe Verkaufstrainings, aber auch die interne Wissensweitergabe zwischen den Innendienst-Beschäftigten, Außendienst-Beschäftigten und Vertriebsleiter.

► **Kontakt:**

Wenke Völkmann-Gröne, Geschäftsführerin

Maschinenfabrik Völkmann GmbH

Rohdesdiek 32-42

44357 Dortmund

Tel.: 0231 - 9371 710

wvg@voelkmann.de

Commerz Direktservice GmbH

Der Commerz Direktservice GmbH ist eine einhundertprozentige Tochter der Commerzbank AG, die die „Charta der Vielfalt“ bereits im Jahr 2007 unterzeichnet hat. Sie ist in ihren Aktivitäten zum Thema Diversity dem Mutterkonzern angeschlossen. Dazu gehören ein „Forum Diversity“ im Commerzbank Intranet mit ausführlichen Informationen zu verschiedenen Diversity-Themen, diverse Workshops wie z.B. „Aufstiegskompetenz – Erfolgsstrategien für Frauen“ und verschiedene Mitarbeiternetzwerke, wie:

- Fokus Väter
- KulturWerk
- Courage – Frauennetzwerk
- ARCO – Homosexuelle Mitarbeiter / -innen

Diese Maßnahmen der Commerzbank werden auch in der Commerz Direktservice GmbH von allen Seiten unterstützt. Hierbei arbeiten Personalabteilung, Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung eng zusammen. Daneben werden bei externen Stellenausschreibungen Bewerbungen schwerbehinderter Menschen ausdrücklich begrüßt, was dazu geführt hat, dass die gesetzlich geforderte Mindestquote deutlich überschritten wurde.

► **Kontakt:**

Steffen Weber
Stv. Schwerbehindertenvertretung
Commerz Direktservice
47047 Duisburg
Tel.: +49 203 3047 – 23 84
Fax: +49 203 3047 – 33 10
steffen.weber@commerzdirektservice.de

büscher kuntscher piorr (bkp) GbR

bkp ist ein Beratungsunternehmen und beschäftigt derzeit 8 Menschen (3 Inhaber, 5 Mitarbeiter, von denen 3 weiblich sind; derzeit niemand mit Migrationshintergrund); Personalauswahl und Einsatz erfolgt über die Inhaber, es wird nach einem familienfreundlichen Vertrauensarbeitszeitmodell

gearbeitet.

Im Themenspektrum finden sich Lösungen zur Bewältigung des demografischen Wandels. Derzeit arbeitet bkp mit 9 Kundenunternehmen in einem XENOS-Projekt, in dem es um die Nutzung der (Markt-)Potenziale von Menschen mit Migrationshintergrund geht. Wir unterstützen die Unternehmen u.a. dabei diese Märkte zu erschließen. Ein weiteres XENOS-Projekt startet gerade. In diesem Projekt wird u.a. ein „nicht-sprachlich-diskriminierendes“ Assessment-Verfahren erarbeitet. In der Vergangenheit wurden Lösungen mitentwickelt, die sich um die Integration hörgeschädigter Menschen im Arbeitsmarkt beschäftigten. Bkp ist Unterzeichner der Charta der Vielfalt.

► **Kontakt:**

büscher kuntscher piorr (bcp) GbR

Dr. Rüdiger Piorr, Dipl. Soz.-Wiss.

Große Beckstr. 1

44787 Bochum

fon: 0234.579266-0

mobil: 0178.4976126

fax: 0234.579266-40

Gesellschaft für Wirtschaftsförderung Duisburg

19 Mitarbeiter

Teilnahme am XENOS-Projekt des Verbands für interkulturelle Arbeit (VIA) „Diversity Management und Interkulturelle Bildung – Förderung von interkultureller Kompetenz in kleinen und mittleren Betrieben“ von 2009 – 2012.

- Workshops zum Umgang mit fremden Kulturen (freiwillig für die Mitarbeiter)
- Workshops zu Gesundheit (verpflichtend für alle) Kooperation mit einem Physiotherapeuten
- Wissensmanagement/ Age Diversity (16 von 19 Mitarbeitern über 40) – Arbeitskreis mit ausgewählten Mitarbeitern
- Etablierung der Angebote über das Projekt hinaus ist im Gespräch.

► **Kontakt:**

Gesellschaft für Wirtschaftsförderung Duisburg mbH

Dr. Hammacher-Str. 49
47119 Duisburg
Angel Alava-Pons
Tel.:(0203) 36 39 – 365
Fax:(0203) 36 39 – 333
alava-pons@gfw-duisburg.de

VOGT GmbH & Co. KG

Gebäudereinigungsfirma – 70 Prozent der Mitarbeiter haben einen Migrationshintergrund.

Gewinner des interkulturellen Wirtschaftspreis 2006 in der Kategorie „Förderung interkultureller Kompetenzen“. Dazu Beteiligung an einem BMBF-Projekt „Kompetenzentwicklung in interkulturell zusammengesetzten Teams“, dessen Arbeit auch nach Beendigung der öffentlichen Förderung im Unternehmen weitergeführt wird. Zu diesem Zweck beschäftigt Vogt einen Dozenten, der interkulturelle Trainings für die Reinigungskräfte durchführt und damit die aktive interkulturelle Teamentwicklung unterstützt. Die betrieblichen Maßnahmen der Kompetenzentwicklung setzen in dem Unternehmen, das Gebäudereinigung und Dienstleistungen anbietet, auf unterschiedlichen Hierarchieebenen an: Geschäftsleitung, Objektleiter – die die Reinigungsobjekte verantwortlich betreuen –, Vorarbeiter und Mitarbeiter. Neben interkulturellen Trainings und Maßnahmen zur Team- und Führungskräfteentwicklung wurde auch ein Teilprojekt zur Etablierung einer offenen Gesprächskultur initiiert.

Zum BMBF-Projekt:

Bei Kick-off-Veranstaltungen im Vorfeld der interkulturellen Trainings zeigte sich, dass unter Mitarbeitern und Führungskräften ein stark problemorientiertes Denken vorherrschte: ein Denken, das eher auf rückwärts gewandte Schuldzuweisungen bei der Entdeckung von Fehlern und Defiziten ausgerichtet war als auf die proaktive Lösung von Problemen. Daher wurde von der Geschäftsleitung bereits zu einem sehr frühen Zeitpunkt Wert darauf gelegt, innerhalb und durch die Trainings eine Gesprächskultur

zu entwickeln, die es ermöglicht, offen Fehler zu äußern sowie Konflikte und Defizite offen und vor allen Dingen konstruktiv anzugehen. Zu einem sehr frühen Zeitpunkt des Projekts setzte die Geschäftsführung mit einem Rundschreiben mit dem Titel „Auf ein offenes Wort“ an alle Führungs- und Verwaltungskräfte ein Signal: Sie rief zu einem offenen und konstruktiven Miteinander auf, räumte eigene Fehler und Defizite ein und forderte Rückmeldung durch die Belegschaft ein. Dieser Brief wurde in den interkulturellen Führungskräfte trainings aufgegriffen und es zeigte sich schnell, dass viele Missverständnisse und Befürchtungen auf Seiten der Mitarbeiter bestanden. In einem von externer Seite moderierten Workshop wurden folgende Themenbereiche aufgegriffen:

Steigerung der Eigenverantwortung,
Kontakt zur Basis,
Vertrauen und Anerkennung.

► **Kontakt**

VOGT GmbH & Co. KG
Gebäudereinigung Dienstleistungen Dortmund
Stockumer Straße 167
44225 Dortmund
Telefon: +49 (0)231 7932-0
Telefax: +49 (0)231 7932-199
E-mail: info@vogt-gruppe.de

LIMO-Lissotschenko GmbH, Dortmund

Das Unternehmen wurde 1992 gegründet. Die Hauptgeschäftsfelder umfassen die Entwicklung und Produktion von Mikrooptiken und Lasersystemen. Auf dem Gebiet der Mikrooptik ist das Unternehmen Weltmarktführer. Die Hauptkunden sind in Asien und Nordamerika zu finden. Es hat derzeit 230 Mitarbeiter aus 21 Nationen. Bedingt durch die binationale Geschäftsführung, bestehend aus einem russischen und einem deutschen Geschäftsführer, werden sehr viele Mitarbeiter aus der ehemaligen Sowjetunion rekrutiert. Darüber hinaus fördert die internationale Ausrichtung die Beschäftigung von Mitarbeitern auch aus anderen Nationen, wie z. B. Italien, USA, Japan

und China. Die Mitarbeiter mit fremdkulturellem Hintergrund arbeiten sowohl auf der ausführenden Ebene als auch in hochqualifizierten Bereichen wie Forschung und Entwicklung. Die Beschäftigten sind sehr stolz, Teil eines multikulturellen Unternehmens zu sein. Ein Poster mit den Flaggen aller 21 im Unternehmen vertretenen Nationen, die in vielen Büros hängen, bringt dies zum Ausdruck. Die Anerkennung und Wertschätzung der unterschiedlichen Kulturen ist für die Geschäftsführung von größter Wichtigkeit. Daher strebt der Betrieb eine Unternehmenskultur an, die Potenziale entdeckt, fördert und nutzt. Teilnahme am BMBF Projekt „Lernkultur Kompetenzentwicklung“.

➔ **Kontakt:**

LIMO Lissotschenko
Mikrooptik GmbH
Bookenburgweg 4–8
44319 Dortmund
Tel.: +49–231–22241–0
Fax: +49–231–22241–140
kontakt@limo.de

Brillenwelt Optik Urul

Gülcan Urul ist die Inhaberin von Brillenwelt Optik Urul. Im April 2003 hat sie als erste türkische Augenoptikerin in Nordrhein–Westfalen erfolgreich ihr Unternehmen (Brillenwelt Urul) eröffnet. Der Weg in die Selbstständigkeit als Unternehmerin gelang über die Unternehmensnachfolge in ihrem Ausbildungsbetrieb, als ihr Chef in den Ruhestand ging. Das Optikgeschäft ist im Dortmunder Norden angesiedelt, einem Stadtteil, der durch einen hohen Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund geprägt ist. Ziel ihrer Personalpolitik ist es, in ihrem potenziellen Kundenkreis jede Personengruppe anzusprechen, jeder ethnischen Herkunft und jeden Alters. Aus diesem Grund setzt die junge Unternehmerin in ihrer Geschäftspolitik und bei der Auswahl ihrer Beschäftigten bewusst auf unterschiedliche Nationalitäten und damit verbundene Kompetenzen. Neben der Nationalität haben die Sprachkenntnisse ihrer Beschäftigten höchste Priorität. Daher wird in der

Brillenwelt Urul neben der Deutschen Sprache zusätzlich Türkisch, Polnisch, Russisch, Englisch und Französisch gesprochen. Der Betrieb nimmt an der Initiative BUS – Beruf und Schule, der Jugendlichen mit Migrationshintergrund Betriebspraktika ermöglicht teil und an verschiedenen Projekten der Handwerkskammer zur Stärkung beruflicher Potentiale der Handwerkskammer.

► **Kontakt:**

Brillenwelt Optik Urul
Gülcan Urul
Münsterstraße 50, 44145 Dortmund
Telefon 1: 0231/ 81 69 00
Telefon 2: 0231/ 81 68 83
Fax: 0231/ 81 69 07
E-Mail: info@brillenwelt-optik-urul.de

AKTAŞ LEE Management Consultants GmbH

Die AKTAŞ LEE Management Consultants GmbH ist eine interkulturelle Unternehmensberatung. In die Beratung fließen die Vorzüge verschiedener Kulturen ein. Die Agentur versteht sich als Mittler zwischen Menschen, Unternehmen und Institutionen in unternehmerischen Belangen. Alle Berater sind selbst mit zwei oder mehr Kulturen aufgewachsen, sprechen mehrere Sprachen und haben ein Gespür für die Probleme vieler Migranten. Gewinner eines Sonderpreises des interkulturellen Wirtschaftspreis 2007.

► **Kontakt:**

AKTAŞ LEE Management Consultants GmbH
Mallinckrodtstr. 230
44147 Dortmund
Tel.: 0231-8808 6450
Fax: 0231-88 240 90
E-Mail: info@aktaslee.com
Internet: www.aktaslee.com

Gisela Vogel Institut für berufliche Bildung KG

Dem Unternehmensleitbild einer Kultur der Toleranz und Vielfalt ent-

sprechend berücksichtigen Geschäftsführung und Mitarbeiter/-innen der Firma Gisela Vogel Institut für berufliche Bildung KG die Gedanken von Gender Mainstreaming und Diversity-Management in vielen Bereichen ihrer Arbeit. Für die Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern wurde im Institut eine eigene Stabstelle „Integration“ eingerichtet. Die Fachkraft ist zudem Inhaberin der Funktion Personalwesen und damit direkt bei der Neueinstellung oder Freisetzung von Mitarbeitern/-innen beteiligt. Ihr obliegt die Beratung der Geschäftsleitung, um eine gleichmäßige Durchmischung im Kollegium zu erreichen. Drittens fördert die Geschäftsleitung des Instituts, die in der strategischen und operativen Geschäftsleitung mit 2 zu 1 per se schon mehrheitlich von Frauen besetzt ist, die Beförderung von Frauen in Führungspositionen. So sind die Projektleiterpositionen mit 2 Frauen zu 2 Männern paritätisch mit Frauen besetzt.

Gleichstellungsorientierung und Anerkennung von Vielfalt finden ihre Weiterführung außerdem in der Berücksichtigung interkultureller Unterschiede bei Mitarbeitern/-innen und Teilnehmern/-innen. So liegt der Anteil von Teilnehmern/-innen mit Migrationshintergrund in den verschiedenen Projekten des Instituts im Durchschnitt bei bis zu 45 %. Einzelne Projekte des Instituts befassen sich sogar ausschließlich mit der Zielgruppe junger Menschen mit Migrationshintergrund. Alle Mitarbeiter/-innen des Instituts sind für die kulturellen Unterschiede der Teilnehmerklientel sensibilisiert und haben in der täglichen Arbeit gute Wege zu einem integrierenden Umgang damit gefunden. So ist es z. B. Standard in der Ausbildung zum/-r Friseur/-in, auch Arbeitstechniken anderer Kulturkreise mit in den Unterricht einzubeziehen und zu vermitteln (z. B. Haarentfernung an den Augenbrauen mittels türkischer Fadentechnik). Grundsätzlich legt das Institut großen Wert darauf, auch qualifizierte Fachkräfte mit Migrationshintergrund zu gewinnen. Derzeit sind 5 Fachkräfte mit Migrationshintergrund im Institut angestellt. Dies entspricht einem Anteil von 9,8 %. Auch hier ist die Stabstelle „Integration“ eine zentrale Ansprechpartnerin bei der Personalauswahl und bei ggf. kulturell bedingten Konflikten. Das Gisela Vogel Institut ist Unterzeichner der Charta der Vielfalt.

► **Kontakt:**

Gisela Vogel Institut für berufliche Bildung KG

Bessemerstraße 80
44793 Bochum
Telefon: +49 (0234) / 96 18 4 -0
Telefax: +49 (0234) / 96 18 4 - 85
E-Mail: info@givo-ifbb.de

Kaiser Ingenieure

Seit neun Jahren nimmt Kaiser Ingenieure jährlich einen schwer vermittelbaren Jugendlichen, häufig mit Migrationshintergrund, als Auszubildenden auf. Es werden Bewerberinnen und Bewerber gewählt, deren Abschlüsse für gewöhnlich nicht mehr für einen Ausbildungsplatz ausreichen. Entsprechend der Philosophie des Unternehmens soll eine Ausgrenzung wegen fehlender Kompetenzen oder Sprachschwierigkeiten vermieden werden und vielmehr die individuellen Fähigkeiten der jungen Menschen im Vordergrund stehen. Durch die gelebte kulturelle Vielfalt soll die Akquise von (Auslands-)Projekten erleichtert werden. Der Inhaber Herr Kaiser ist sich der schwierigen Situation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund bewusst. Um ihnen den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern, hat er vor einigen Jahren die Anforderungen in einigen Stellenausschreibungen auf den Hauptschulabschluss herabgesetzt.

Zurzeit bildet das Ingenieurbüro drei Jugendliche in dem Beruf „Bauzeichner/-in“ aus. Der bewussten Auswahl benachteiligter Auszubildender folgt eine Betreuung während der Ausbildung. In Gesprächen werden passende Hilfestellungen angeboten. Maßgebend ist die Eigeninitiative der Jugendlichen. Fehlende Qualifikationen oder Sprachkenntnisse werden durch entsprechende Bildungsangebote, zum Teil auf Kosten des Unternehmens, kompensiert. Bei privaten Problemen wird gemeinsam eine Lösung gesucht. Um eine nachhaltig erfolgreiche Berufsbiographie zu gewährleisten, werden die Absolventinnen und Absolventen bei der Jobsuche erneut unterstützt. Gemeinsam werden Möglichkeiten ausgelotet und die Beiträge zur Problemlösung der einzelnen Team-Mitglieder vereinbart. Dabei gilt die Regel: den Auszubildenden in die Entscheidungsfindung einbeziehen und genug Raum für eigenverantwortliches Handeln geben.

► **Kontakt:**

Kaiser Ingenieure
Gutenbergstraße 34
44139 Dortmund
Tel.: 0231 / 55 71 01 – 0
Fax: 0231 / 55 71 01 – 30
E-Mail: info@kaiseringenieure.de

USB Umweltservice Bochum GmbH

Die USB Umweltservice Bochum GmbH hat eine Beschäftigtenstruktur mit einem hohen Anteil von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund. Diese Vielfalt will die kommunale Tochter der Stadt Bochum weiter fördern. Es besteht bereits eine Kooperation mit der Hauptschule Lieselotte–Rauner in Bochum–Wattenscheid, die mit einem hohen Anteil an Schülern aus Migrantenfamilien belegt ist. Hier werden Praktika als Schnuppertage für Schüler bis hin zu Langzeitpraktika in ausgesuchten Berufsfeldern des USB unterstützt, die einen eventuellen späteren Berufseinstieg ermöglichen sollen.

► **Kontakt:**

USB Umweltservice Bochum GmbH
Rüdiger Sondermann
Personalreferent
Hanielstraße 1
44801 Bochum
Tel: +49 (0) 234 / 3336–178
Fax: +49 (0) 234 / 3336–179
ruediger.sondermann@usb-bochum.de

PKB Ingenieurgesellschaft

Die PKB Ingenieurgesellschaft mbH ist ein mittelständischer Ingenieurdienstleister mit stark regionaler Prägung. Der Firmensitz befindet sich inmitten des Ruhrgebietes und im Speziellen in einem an gelebter Vielfalt nicht armen Stadtteil von Gelsenkirchen.

„Integration“ wird im Betrieb seit jeher gelebt, darüber hinaus ist PKB

momentan dabei, eine CSR Richtlinie für das Unternehmen auszuarbeiten und diese zu einem festen Bestandteil der Arbeitsverträge und der offiziellen Firmenkultur zu machen. Darin heißt es unter Kapitel 2. Arbeitsplatz, Führungskultur und Chancengleichheit:

„Die PKB toleriert keine Diskriminierung wegen Nationalität, Kultur, Religion, ethnischer Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung und Alter. Bei der Anwerbung, Einstellung und Förderung von Mitarbeitern herrscht Gleichbehandlung. Die Geschäftsführung fördert ein gutes Gleichgewicht zwischen Männern und Frauen. Die Einstellung und die spezielle Förderung von Menschen mit Behinderung wird unterstützt.“

Konkret spiegelt sich diese Ausrichtung der Geschäftsführung im Mitarbeiterstab wieder: PKB hat für ein Ingenieurbüro in der industriellen Anlagenplanung einen ungewöhnlich hohen Frauenanteil von fast 50%. Zum Team zählen die unterschiedlichsten Nationalitäten (Türken, Polen, Chinesen, Brasilianer u.a.); bis vor kurzem gab es mindestens drei Mitarbeiter homosexueller Orientierung. Zur speziellen Förderung von Familien wird zurzeit eine betriebliche Kinderbetreuung für unter Dreijährige in Kooperation mit der Stadt Gelsenkirchen eingerichtet.

► **Kontakt:**

PKB Ingenieursgesellschaft mhH
Dietmar Höfig
Personal- und Prozessmanagement
Marlestraße 100-102
45896 Gelsenkirchen
Tel +49 (0)209 93090-10
dietmar.hoefig@pkb-ing-gmbh.de

International agierende Konzerne

Im Folgenden sollen die Diversity-Aktivitäten einiger international agierender Konzerne, die ihren Sitz in der Metropole Ruhr haben, vorgestellt werden. Es geht dabei nicht um die Beschreibung jedes einzelnen Projekts (einige der Konzerne sind sehr umfassend aktiv), sondern um eine Darstellung langfristiger Handlungslinien und mindestens mittelfristiger Programme.

ThyssenKrupp Steel AG

„KulturmittlerInnen und Betriebsvereinbarung“

Die Thyssen Krupp Steel-AG hat eine Betriebsvereinbarung zur Gleichbehandlung deutscher und ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abgeschlossen – und bietet Sprachkurse (Türkisch für deutsche und Deutsch für türkische Beschäftigte) an. Das größte Programm zur Integrationsförderung sind jedoch die sogenannten KulturmittlerInnen: Seit 2002 haben rund 70 Vertrauensleute bei der ThyssenKrupp Steel AG eine Kulturmittler-Ausbildung durchlaufen. Sie haben gelernt, mit alltäglichen Konflikten, die auf unterschiedlichen kulturellen Hintergründen beruhen, umzugehen und den Dialog der verschiedenen Menschen zu steuern. Die Ausbildung umfasst 120 Stunden, die teilweise mit Urlaub und Schichtentausch belegt werden müssen. Für einen größeren Teil der Ausbildung werden die Vertrauensleute vom Unternehmen nach Möglichkeit freigestellt. Die Aufgaben der KulturmittlerInnen bewegen sich insbesondere in folgenden Feldern:

1. Das Erkennen von Problemfeldern (Problemwahrnehmung, Sensibilisierung)
2. Gewaltfreie Konfliktbehandlung (Klärung, Aushandlung und Vermittlung von Lösungsmöglichkeiten)
3. Wahrnehmung von Mittlertätigkeiten im Arbeitsalltag
4. Transparenz von kulturbedingten Konfliktfeldern in der Mitarbeiterschaft für die präventive Vermeidung von Konflikten und Bestärkung der Unternehmenskultur

Eine Anerkennung der wichtigen gesellschaftlichen Arbeit der KulturmittlerInnen bei der ThyssenKrupp Steel AG war die Verleihung des Duisburger Preises für Toleranz und Zivilcourage 2005 durch den damaligen NRW-

Ministerpräsidenten Peer Steinbrück an die Initiatorin des Kulturmittlerprojektes, Annegret Finke, Vertrauenskörperleiterin und Betriebsrätin im Unternehmen.

► **Kontakt:**

ThyssenKrupp Steel Europe AG
Ayten Hamdemir
Fachkoordinatorin Personalentwicklung
Kaiser-Wilhelm-Straße 100
47166 Duisburg
Telefon: +49 (0)203 52-45582
Telefax: +49 (0)203 52-45568

Evonik Industries AG

Diversity-Konzept und Bildungsoffensive

Seit 2010 existiert bei der Evonik AG ein unternehmensspezifischer Diversity-Ansatz auf drei Ebenen: Messung anhand von Key Performance Indicators, der Verankerung des Diversity-Gedankens in HR-Prozessen und HR-Richtlinien sowie einem Bündel an Entwicklungsmaßnahmen und Workshops. Zu Letzteren gehören insbesondere Workshops für Führungskräfte, die die Vorteile, aber auch die Herausforderungen von Diversity zum Inhalt haben. Es ist das Grundverständnis bei Evonik, dass es Aufgabe jeder einzelnen Führungskraft ist, die Verschiedenartigkeit der Mitarbeiter zu erkennen und wertzuschätzen sowie ihre Vielfalt zu fördern. Neben diesen Führungskräfte-Workshops gibt es Maßnahmen für spezielle Zielgruppen (zum Beispiel Netzwerke und spezielle Trainings für Mitarbeiterinnen). Unter Diversity wird jedoch mehr als die Fokussierung auf unterschiedliche Nationalitäten und Geschlechter verstanden. Verschiedene Fachrichtungen in der Ausbildung, Erfahrung in mehreren Organisationseinheiten und Funktionsbereichen sowie altersgemischte Teams sind bei Evonik gleichermaßen wichtig.

Zudem betreibt Evonik eine deutschlandweite Bildungsoffensive. Dabei setzt Evonik auf die Eigeninitiative ihrer Mitarbeiter und fördert sie mit attraktiven Seminaren, Selbstlernmedien, On-the-Job-Projekten sowie berufs-

begleitenden Neuqualifizierungsmaßnahmen.

So können die Beschäftigten neben der fachlichen Unterstützung in ihrer derzeitigen Funktion, auch über den eigenen „fachlichen Tellerrand“ hinaus blicken. Damit erhöhen sie selbst ihre Beschäftigungsfähigkeit im ständigen Wandel der Arbeitsanforderungen sowie ihren Qualifikationsgrad und bleiben flexibel.

Da sowohl das Unternehmen als auch die Mitarbeiter davon profitieren, werden die Kosten für die Maßnahmen der Evonik Bildungsoffensive durch das Unternehmen getragen. Die Mitarbeiter „investieren“ einen festgelegten Anteil an Urlaub oder Zeitguthaben

► **Kontakt:**

Evonik Industries AG

Ulrich Bormann, Leiter Corporate Human Resources

Rellinghauser Straße 1-11

45128 Essen

+49 201 177-01

BP Europa SE

„Vielfalt und Einbeziehung“

Die BP Europa SE gehört zu den Mitinitiatoren und Erstunterzeichnern der Charta der Vielfalt. BP glaubt, dass Einbeziehung und Wertschätzung (Inclusion) in der Geschäftswelt sinnvoll ist und setzt dies in allen Leitlinien des Unternehmens um. Einbeziehung und Wertschätzung stellt heute eine wichtige Herausforderung dar. BP Mitarbeiter sollen das Gefühl haben, anerkannt zu werden und ihr Potenzial als Menschen realisieren zu können. Hierfür ist es erforderlich, dass BP allen Mitarbeitern aufzeigt, wie wertvoll die unterschiedlichen Beiträge sind, die Menschen mit unterschiedlichem Background leisten können. BP will Einbeziehung fördernde Verhaltensweisen in allen Teilen des Geschäftes entwickeln und hat zu diesem Zweck Initiativen gestartet.

Manche dieser Initiativen finden konzernweit statt. Hierzu gehören z. B. die Programme Mutual Mentoring (Mentoren-Netzwerke als Lernprozess) und Genderspeak (effektive Kommunikation und Teamarbeit zwischen Männern und Frauen). Andere, wie z. B. das informelle Netzwerk der Jungakademiker in Deutschland und das Cultural Bilingualism-Programm in Asien, erfolgen auf regionaler Basis. Viele weitere Programme entstehen innerhalb der Geschäftssegmente und -funktionen ohne betriebliche Unterstützung.

Die BP Europa SE besitzt ein umfassendes Diversity Management Konzept, der

Verhaltenskodex fördert das Miteinander von Personen verschiedener Herkunft und Orientierung. BP sucht aktiv nach diversen Mitarbeitern und fördert Vielfalt durch Initiativen und Programme. Die Deutsche BP Stiftung setzt sich besonders an der Nahtstelle zwischen Schule und Arbeitswelt für die Förderung auf dem Arbeitsmarkt benachteiligter Jugendlicher ein. Sie beteiligt sich an Programmen zur Förderung der Berufsreife mittels Praxis- und Projektunterricht, um dadurch die Chancen für Schulabgänger auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu verbessern. In allen Programmen gilt es, Versorgungsmentalität, Passivität und Unschlüssigkeit durch eine konkrete Zielfindung zu ersetzen, d. h. die persönlichen Voraussetzungen für eine Ausbildungs- bzw. Arbeitsaufnahme zu verbessern.

➔ **Kontakt:**

BP Europa SE
Stefan Hebecker
Personalleiter Deutschland
Wittenerstraße 45
44789 Bochum
0234- 3150

Franz Haniel & Cie. GmbH

Respektvolles Miteinander und „Die Chance für deine Zukunft!“

Ein betriebseigener Code of Conduct regelt ein respektvolles Miteinander von Geschäftspartnern und Mitarbeitern. Jede Form der Diskriminierung aufgrund persönlicher Merkmale wie Geschlecht, Alter, Abstammung oder Nationalität, sozialer Herkunft, politischer Überzeugung oder sexueller Orientierung darf nicht toleriert werden. Die Haniel Stiftung fördert das Projekt „Die Chance für deine Zukunft!“ und richtet sich an Schüler ab der 8. Klasse, die Gefahr laufen, keinen oder nur einen schlechten Abschluss zu machen. Zwei eigens eingestellte Fachkräfte arbeiten mit den Jugendlichen an individuellen Stärken und Schwächen. Hinzu kommen Förderangebote wie Bewerbungstrainings und Feriencamps. So können die Schüler ihre Noten verbessern und einen Abschluss erreichen, der ihnen den Einstieg ins Berufsleben erleichtert. Das Programm ist nach Aletta Haniel (1742–1815)

benannt, deren Vater das Stifterunternehmen gründete.

► **Kontakt:**

Haniel Stiftung

Dr. Rupert Antes / Geschäftsführer

Franz-Haniel-Platz 6-8

47119 Duisburg

Telefon +49 203 806-463

Mail: rantes@haniel.de

RWE AG

Umfassendes Diversity Management

RWE ist Unterzeichner der Charta der Vielfalt und Erstunterzeichner der Vereinbarung ein Zeichen für Vielfalt und Talente. Seit einigen Jahren hat der Konzern ein umfassendes Diversity Management System implementiert und die Stelle eines „Diversity Officers“ besetzt. RWE verfolgt den breiten Diversity-Ansatz anhand von vier Punkten:

Cross Culture: RWE legt in einer globalisierten Arbeitswelt Wert auf eine interkulturell geprägte Unternehmensstruktur und achtet umso mehr auf einen angemessenen Umgang mit kulturellen Unterschieden. Genau diese Vielfalt schafft bei RWE die Voraussetzung, die Herausforderungen auf neuen Märkten zu meistern.

Gender: Je mehr Perspektiven in unsere Geschäftsentscheidungen einfließen, desto besser kann RWE auf den internationalen Märkten Geschäfte vorantreiben. Gemischte Teams sind für den Energiekonzern somit eine weitere Voraussetzung für den Unternehmenserfolg. Ziel ist dabei nicht nur die Förderung von Frauen in Führungspositionen, sondern die Förderung von Frauen auf allen Ebenen.

Age: RWE stellt sich den Herausforderungen des demografischen Wandels. Ziel ist es, dass die Mitarbeiter in jeder Lebensphase ihr Potenzial und ihre Erfahrungen in ihre Arbeit einbringen können.

Inclusive Corporate Culture: Vielfalt allein ist kein Garant für den gewünschten Erfolg. Erst in einer Unternehmenskultur, die durch gegenseitige Wertschätzung geprägt ist, kann RWE von der Vielfalt seiner Mitarbeiter

profitieren. Diversity & Inclusion stehen bei RWE daher für die Förderung von Vielfalt innerhalb einer Unternehmenskultur, in der alle einen respektvollen Umgang miteinander pflegen und erfolgreich zusammenarbeiten. Junge Menschen werden in der Ausbildungsoffensive „Ich pack das“ gefördert. Diese Initiative des RWE Konzerns richtet sich an Jugendliche und junge Erwachsene, die eine Ausbildung in einem technischen Beruf anstreben, aber bisher trotz Hauptschulabschluss keinen Ausbildungsplatz gefunden haben. In praktischen Projekten wird das Wissen vermittelt, dass man braucht, um später einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Begleitet von erfahrenen Ausbildern lernen sie den Berufsalltag mit allem, was dazu gehört, kennen.

➔ **Kontakt:**

RWE AG

Dr. Claudia Mayfeld – Diversity Officer

Opernplatz 1

45128 Essen

Deutschland

T: ++49 201 12 14150

F: ++49 201 12 15784

E: claudia.mayfeld@rwe.com

Hochtief AG

„Von Vielfalt profitieren“

Hochtief ist Unterzeichner der Charta der Vielfalt. Die Menschen, die für HOCHTIEF arbeiten, unterscheiden sich – in Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung und sexueller Orientierung. Diese Vielfalt gilt als wichtiger Erfolgsfaktor. Unterschiedliche Maßnahmen und Weiterbildungen sorgen dafür, dass jeder Mitarbeiter respektiert und individuell gefördert wird. Chancengleichheit ist für HOCHTIEF selbstverständlich, Diversity ist im Verhaltenskodex festgeschrieben. Die Vielzahl an Talenten, Arbeitsweisen und Erfahrungen beeinflusst die Projektarbeit positiv und trägt zur Unternehmenskultur im Konzern bei.

Mit einem umfassenden Diversity-Management soll aktiv ein Umfeld geschaffen werden, in dem jeder persönlichen Respekt und individuelle

Förderung erfährt. Sollte es zu Benachteiligungen, Diskriminierung oder Mobbing kommen, steht allen Mitarbeitern – den Betroffenen oder ihren Kollegen – eine interne Konfliktberatungsstelle zur Verfügung. Dort stehen Betriebsräte oder Mitarbeiter der Personalabteilung als Ansprechpartner bereit.

Seit mehreren Jahren beteiligt sich HOCHTIEF an der Sommeruniversität der Universität Duisburg–Essen. Während dieser einwöchigen Veranstaltung dürfen die Teilnehmerinnen forschen, experimentieren und ausprobieren, um zu erfahren, wie spannend Natur- und Ingenieurwissenschaften sein können. So sollen junge (auch bildungsferne) Mädchen für technische Berufe begeistert werden.

Mit der Agentur für Arbeit und dem Ausbildungszentrum der Bauindustrie in Essen hat HOCHTIEF die Kooperation „Förderprojekt Bauberufe“ ins Leben gerufen, um schwer vermittelbare Schüler besser auf eine mögliche Ausbildung vorzubereiten. Das Programm gliedert sich in unterschiedliche Phasen auf, in denen vor allem die praxisbezogenen Elemente überwiegen. So absolvieren die teilnehmenden Schüler zwei Praktika und Bewerbertrainings.

► **Kontakt:**

HOCHTIEF Aktiengesellschaft

Sabine Hübner–Henninger –Konzernabteilung Personal

Alfredstraße 236

45133 Essen

Tel.: +49 201 824–2144

Fax.: +49 201 824–9–2144

Mail: sabine.huebner-henninger@hochtief.de

Kommunen als Vielfaltsförderinnen

Demographische Entwicklungen und Integrationsprozesse beschäftigen alle Kommunen und insbesondere die großen Kommunen im Regionalverband Ruhr (RVR) stehen vor vergleichbaren Herausforderungen. Die Notwendigkeit einer interkulturell aufgestellten Kommunalverwaltung im Sinne der Einwanderungsgesellschaft geht einher mit notwendigen Modernisierungsprozessen und den ökonomischen Chancen kultureller Vielfalt.

Über die Städtekooperation Integration. Interkommunal haben sich die sieben Städte Bochum, Duisburg, Dortmund, Essen, Gelsenkirchen, Mülheim an der Ruhr und Oberhausen zusammengetan, um den Fachaustausch über Personalentwicklungskonzepte zu forcieren und gemeinsame praxisorientierte Handlungsansätze und Standards als Rahmen für die Ausgestaltung in den einzelnen Kommunen zu entwickeln.

Auf der Grundlage des gemeinsamen und von allen Oberbürgermeister/-innen unterzeichneten Kontraktes „Interkulturelle Städteregion Ruhr“ aus dem Jahr 2010, hält dieser Diskurs an. Im Kontrakt heißt es:

Wir möchten, dass:

1. interkulturelle Kompetenz als Qualitätsmerkmal in der Verwaltung, insbesondere im Personalmanagement, verankert wird und in die Kriterien für Personalauswahl und Personalentwicklung einfließt;
2. der Anteil der Beschäftigten mit Zuwanderungsgeschichte langfristig ihrem Anteil an der Stadtbevölkerung entspricht;
3. die beiden vorgenannten Ziele durch nachhaltige interkommunale Zusammenarbeit erreicht werden.

Einig sind sich die Kommunen darüber, dass sie sich als zukunftsorientierte Arbeitgeberinnen der interkulturellen Öffnung von Dienstleistungen und der Förderung von Vielfalt in der Mitarbeiterschaft widmen wollen. Ausdruck findet dies in der Alltagspraxis z.B. im Ausbildungsmarketing, der Kompetenzförderung in der Mitarbeiterschaft oder Stellenausschreibungen. Auch in Kommunen vorliegende Integrationskonzepte zielen auf interkulturelle Öffnungsprozesse und die Schaffung kultursensibler Dienstleistungen. Einige Kommunen sind der Charta der Vielfalt beigetreten. Eine Übersicht über die Aktivitäten der einzelnen Kommunen findet sich im Folgenden:

Stadt Bochum

- Kontrakt Interkulturelle Städteregion Ruhr
- Vereinbarung „Ein Zeichen für Vielfalt und Talente“
- Projektgruppe „Vielfalt als Chance“
- Qualifizierungsprogramm für Führungskräfte und Fachbereiche
- Integrationskonzept
- Charta der Vielfalt
- Projekt „Ausbildung für alle“

► **Kontakt:** Stadt Bochum, Ulrich Schmitz, 0234/ 910-1859

Stadt Duisburg

- Kontrakt Interkulturelle Städteregion Ruhr
- Vereinbarung „Ein Zeichen für Vielfalt und Talente“
- Qualifizierungsprogramm für Führungskräfte, Kunden-Fachbereiche, Personalrat
- Interkulturelle Kompetenz als eigenständiges Ausbildungsmodul
- Integrationskonzept
- AnsprechpartnerIn für alle interkulturellen Belange in allen Ämtern und Institutionen der städtischen Verwaltung

► **Kontakt:** Stadt Duisburg, Jutta Wagner, 0203 / 283-6920

Stadt Dortmund

- Kontrakt Interkulturelle Städteregion Ruhr
- Vereinbarung „Ein Zeichen für Vielfalt und Talente“
- Ausbildungskampagne „WE DO –Ausbildung in Vielfalt“
- Masterplan Integration in Arbeit
- Charta der Vielfalt

► **Kontakt:** Stadt Dortmund, Reyhan Güntürk, 0231 / 50-27247

Stadt Essen

- Kontrakt Interkulturelle Städteregion Ruhr
- Vereinbarung „Ein Zeichen für Vielfalt und Talente“

- Arbeitsgruppe „Interkulturelle Personalentwicklung“
- Qualifizierungsprogramm im Aufbau
- Ausbildungskampagne „Vielfalt ist unserer Stärke“
- Konzept für die interkulturelle Arbeit

► **Kontakt:** Stadt Essen

Iris Kaplan-Meys, 0201/8328-406, Olaf Poch, 0201/88-10420

Stadt Gelsenkirchen

- Kontrakt Interkulturelle Städteregion Ruhr
- Vereinbarung „Ein Zeichen für Vielfalt und Talente“
- Operationalisiertes Handlungskonzept und Steuerungsgruppe interkulturelle Öffnung der Verwaltung
- Integrationskonzept

► **Kontakt:** Stadt Gelsenkirchen, Dagmar Eckart, 0209/169 8562

Stadt Mülheim an der Ruhr

- Kontrakt Interkulturelle Städteregion Ruhr
- Vereinbarung „Ein Zeichen für Vielfalt und Talente“
- Qualifizierung interkulturelle Kompetenz für Auszubildende, Nachwuchsführungskräfte, als
- freiwilliges Angebot und Fachbereichsspezifisch,
- Integrationskonzept
- Vereinbarung ein Zeichen für Vielfalt und Talente
- Unterzeichnung der Charta der Vielfalt beabsichtigt

► **Kontakt:** Stadt Mülheim an der Ruhr, Iris Hofmann, 02 08/45 51 531

Stadt Oberhausen

- Kontrakt Interkulturelle Städteregion Ruhr
- Vereinbarung „Ein Zeichen für Vielfalt und Talente“
- Qualifizierungsprogramm mit verpflichtendem Grundmodul
- Integrationskonzept

► **Kontakt:** Stadt Oberhausen, Jeldrik Stein, 02 08 / 82 59 042

Die Arbeitsagenturen als Diversity Akteure

Im Folgenden werden die Agenturen für Arbeit als Akteur betrachtet. Hierbei geht es in erster Linie um die Diversity-Aktivitäten der Agenturen selber als Arbeitgeber und nicht so sehr um ihre Rolle als Unterstützer von arbeitssuchenden Menschen. Die Bundesagentur ist Mitglied in der Charta der Vielfalt und hat Diversity Richtlinien aufgestellt, die für alle regionalen Agenturen gelten und vor Ort umgesetzt werden. Aus diesem Grund wird zuerst diese Leitlinie kurz vorgestellt, und im Anschluss werden zwei besondere Programme der Agenturen in Essen und Dortmund beschrieben.

Diversity-Management in der Bundesagentur für Arbeit:

Diversity bedeutet Vielfalt – Vielfalt beispielsweise hinsichtlich Alter, Geschlecht, Schwerbehinderung oder kultureller Herkunft. Diese Vielfalt und die damit verbundene Vielfalt an individuellen Kompetenzen möchte die Bundesagentur bei ihren Beschäftigten im Rahmen der Personalentwicklung fördern und produktiv nutzen. Vielfalt wird als Gewinn für die Bundesagentur betrachtet, insbesondere vor dem Hintergrund der Herausforderungen des demografischen Wandels. Eine vielfältig zusammengesetzte Belegschaft kann sich kompetent auf die Bedürfnisse heterogener Kundengruppen und sich verändernder Arbeitsmarktsegmente einstellen. Somit sollen Kundenorientierung und Beratungsleistung verbessert und der Geschäftserfolg langfristig gesichert werden. Mit Diversity-Management begegnet die Bundesagentur für Arbeit aber auch dem absehbaren Fachkräftemangel und der wachsenden Vielfalt im eigenen Personalbereich. Mit dem Diversity-Management will die Bundesagentur auch als Arbeitgeberin eine Vorbildfunktion für andere Arbeitgeber einnehmen.

Das ganzheitliche Diversity-Management der Bundesanstalt umfasst die Handlungsfelder Altersstrukturpolitik, Gleichstellung, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Förderung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund, Förderung von Menschen mit Behinderung und sexuelle Orientierung.

Das Diversity-Management integriert bereits bestehende Handlungsfelder und führt sie weiter. Diversity-Management ist wesentlicher Bestandteil der Personalpolitik. Die Förderung der Chancengleichheit ist wie die Personalentwicklung über die „Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit“ als

Führungsaufgabe definiert.

Die Bundesanstalt reagiert auf die Folgen des demografischen Wandels und nutzt dabei die Grundlagen des Diversity-Managements zur "demografie-sensiblen" Ausgestaltung ihrer Personalpolitik. Wichtige Handlungsfelder sind:

- Altersstrukturpolitik
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Gleichstellung/ Gender Mainstreaming
- Förderung von Menschen mit Schwerbehinderung
- Förderung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund
- Beschäftigte mit unterschiedlicher sexueller Orientierung.

Die BA stellt ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein flexibles Angebot für die jeweiligen Lebensphasen mit Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zur Verfügung. Im Hinblick auf die Arbeitsmarktpolitik möchte die Bundesanstalt durch die Integration, Wertschätzung und Förderung der älteren Arbeitnehmer/innen und die Rekrutierung von Bewerber/-innen 50+ mit gutem Beispiel vorangehen und eine Vorbildfunktion einnehmen.

Um bei der Umsetzung des Diversity Managements „Hilfe zur Selbsthilfe“ zu leisten, hat der Geschäftsbereich Personal/Organisationsentwicklung die Info-Plattform „Diversity in der Praxis“ im Intranet eingerichtet. „Diversity in der Praxis“ will Mitarbeitern/innen und Führungskräfte über das Diversity Management und die Personalpolitik informieren und die Dienststellen gleichzeitig bei der dezentralen Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen unterstützen. „Diversity in der Praxis“ ist eine Bündelung interner und externer Informationsmaterialien sowie eine Sammlung von Maßnahmen und Konzepten zur Qualifizierung, Rekrutierung und Personalentwicklung. So soll die Auseinandersetzung mit dem Thema weiter angestoßen und konkrete Anregungen für die Praxis gegeben werden, sowie auch die beim Thema Diversity besonders wichtige Netzwerkarbeit weiter unterstützt werden. Für ausgewählte Aspekte ihrer Personalpolitik ist die Bundesagentur bereits mehrfach ausgezeichnet worden: 2007 hat sie beim European Public Sector Award für die demografiesensible Personalpolitik (Altersstrukturpolitik) als Finalistin ein Diplom erhalten. 2008 hat sie die Erklärung Erfolgsfak-

tor Familie der gleichnamigen Initiative unterzeichnet und ist im selben Jahr bereits zum dritten Mal für ihre familienorientierte Personalpolitik mit dem Total E-Quality Prädikat ausgezeichnet worden.

Agentur für Arbeit Essen

Projekt: Alleinerziehende – (überwiegend) mit Migrationshintergrund – Ausbildung zur/zum Fachangestellten für Arbeitsförderung (ab 01.09.2011)

Ausbildungsreife Jugendliche bzw. junge Erwachsene mit möglicherweise eingeschränkter sprachlicher Kompetenz erwerben unter erschwerten Bedingungen (Doppelbelastung: Ausbildung – familiäre Verpflichtungen) einen Berufsabschluss und werden erfolgreich in das Berufsleben integriert. Das Projekt liefert Erkenntnisse zu Möglichkeiten und Aufwand begleitender und unterstützender Maßnahmen im Rahmen der Ausbildung, die dazu geeignet sind, grundsätzlich ausbildungsreife Jugendliche auch unter erschwerten Voraussetzungen und Bedingungen erfolgreich auszubilden.

Im Anschluss an das bereits abgeschlossene Auswahlverfahren für die Ausbildung zum/ zur „Fachangestellten für Arbeitsförderung“ in der Agentur Essen wurde ein weiteres, konkret auf das Projekt ausgerichtetes Auswahlverfahren in Zusammenarbeit mit dem JobCenter Essen durchgeführt. Einbezogen wurden generell Alleinerziehende, da die Frage nach einem Migrationshintergrund nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz unzulässig ist.

Es konnten sechs alleinerziehende weibliche Auszubildende (davon fünf mit Migrationshintergrund) im Alter von 25–35 Jahren rekrutiert werden. Zwei von ihnen werden die Ausbildung in Teilzeit absolvieren.

Die Betreuung der Kinder (5 Auszubildende haben 1 Kind, 1 Auszubildende hat 2 Kinder) wird im Wesentlichen durch die Unterbringung in der Kita bzw. bei einer Tagesmutter, sowie durch das familiäre und private Umfeld sichergestellt. Während des Besuches von Lehrgängen werden drei Auszubildende den Organisationsservice Kinder und Pflege (OKiP) in Anspruch nehmen. Die Kosten werden durch die BA getragen. Eine unterstützende Sprachförderung im Vorfeld der Ausbildung war nicht erforderlich. Soweit sich aber ein entsprechender Unterstützungsbedarf abzeichnet, wird dieser z.B. in

Zusammenarbeit mit dem Berufsförderungswerk realisiert. Die Auszubildenden erhalten die tarifliche Ausbildungsvergütung entsprechend der tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit. In Abhängigkeit der individuellen Lebenssituation besteht darüber hinaus ggf. Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe, Kindergeld (für Kind und Mutter oder Vater), Aufstockungsleistungen (ergänzendes Alg II, Mehrbedarf Alleinerziehende, Kinderzuschlag) oder Wohngeld.

► **Kontakt:**

Agentur für Arbeit Essen

Gabriele Sowa

Tel: 0201/ 181 1000

Mail: gabriele.sowa@bundesagentur.de

Agentur für Arbeit Dortmund:

Die Agentur für Arbeit in Dortmund ist Erstunterzeichnerin der Vereinbarung „Ein Zeichen für Vielfalt und Talente“. Die Diversity Leitlinien der Bundesagentur für Arbeit setzt sie in zwei Programmen um:

- „Anonymisiertes Auswahlverfahren Studierende“: Nach Eingang der Bewerbungsunterlagen werden diese hinsichtlich der Aspekte wie Namen, Alter, Geschlecht, Geburtsort, Nationalität, Foto, Familienstand anonymisiert und anschließend an die Personalverantwortlichen zur Auswertung und Bewertung weitergegeben. Dabei wird auf eine strikte Trennung zwischen Anonymisierung und Auswertung/Bewertung geachtet.
- „Kultursensible Personalauswahl“: Sowohl bei der Rekrutierung von Auszubildenden als auch dem übrigen Personal für die Agentur für Arbeit Dortmund werden bewusst Bewerber/innen mit Migrationshintergrund berücksichtigt

► **Kontakt:**

Agentur für Arbeit Dortmund

Franziska Geike, Personalberaterin, Interner Service Dortmund

Tel.: 0231 – 842 2272

Fax: 02307 – 915-152

E-Mail: Dortmund.IS-Personalberater@arbeitsagentur.de

Netzwerke und Vereine

In dieser Kategorie werden einige Netzwerke und Vereine vorgestellt, deren originäres Ziel es ist, Talente zu fördern und eine vielfältige Unternehmenskultur zu stützen. Es geht dabei nicht um einzelne Projekte, die von den Netzwerken gefördert werden, sondern um die Synergien schaffenden Zusammenschlüsse als Ganzes.

PETEK – Business–Netzwerk Migrantinnen

PETEK – Business–Netzwerk Migrantinnen ist ein bundesweit bisher einmaliges Netzwerk. Das Netzwerk arbeitet als Sprachrohr für eine gezielte Interessenvertretung von Migrantenunternehmerinnen. Ziel des Netzwerkes ist, auf verschiedenen Ebenen auf die speziellen Bedürfnisse und kulturellen Besonderheiten von Unternehmerinnen bzw. Existenzgründerinnen mit Migrationshintergrund zu reagieren.

Ziel von PETEK ist es, die Wirtschaftskraft der Unternehmerinnen mit Migrationshintergrund zu stärken und sichtbar zu machen. Zudem sollen durch den Ausbau ihrer wirtschaftlichen Potenziale und ihrer unternehmerischen Aktivitäten wichtige Akteure in der Wirtschaft, Politik und Forschung für die zunehmende Bedeutung von Migrantinnen als aktiven Wirtschaftsfaktor sensibilisiert werden.

Die Zusammenarbeit zwischen den Unternehmerinnen und den Institutionen der Wirtschaftsförderung soll intensiviert und durch zusätzliche Kooperationen sollen Synergien entwickelt werden.

Die wichtigste Aufgabe von „PETEK Businessnetzwerk Migrantinnen“ ist es, mehr positive unternehmerische Beispiele und weibliche Vorbilder zu schaffen, um auch andere Frauen zu ermutigen, eigene Existenzen zu gründen.

Hiermit soll auch erreicht werden, bestehende kulturelle Vorurteile und Stereotypen zu identifizieren, die das Bild der Migrantinnen in der medialen Öffentlichkeit prägen. Die positiven Vorbilder sollen einen Beitrag dazu leisten, das in der öffentlichen Diskussion das Bild der Migrantinnen reflektiert und Klischees überwunden werden.

Wesentliche Ziele des „Businessnetzwerk der Migrantinnen“ im Überblick:

- Wirtschaftliche Unterstützung selbständiger Migrantinnen in Deutschland

-
- Bildung eines Sprachrohrs selbständiger Migrantinnen zur gezielten Interessenvertretung
 - Lobbyarbeit
 - Austausch von Informationen
 - Unterstützung für Neugründerinnen
 - Mitbestimmung des Migrantinnenbildes in Medien und Öffentlichkeit

► **Kontakt:**

PETEK Business-Netzwerk Migrantinnen

Essener Str. 5/TZU IV

46047 Oberhausen

Tel.: 0208/941 89 56

Fax: 0208/941 89 57

E-Mail: info@petekweb.de

INETAS e.V. – International Networking Association

INETAS versteht sich als ein Netzwerk unterschiedlicher Gruppierungen (Unternehmer, Akademiker, Studenten, Arbeitnehmer, Azubis) mit verschiedenen kulturellen Hintergründen. Ziel ist es, vorhandene internationale und interkulturelle Kompetenzen zu bündeln und Ressourcen von Akteuren mit verschiedenen kulturellen Hintergründen zusammenzuführen. INETAS agiert in den Handlungsfeldern: International Networking, Lokale Ökonomie (Standortmarketing) und Soziales (Unterstützung von jungen Menschen mit Migrationshintergrund und Problemen auf dem Arbeitsmarkt). INETAS ist Erstunterzeichner der Vereinbarung „Ein Zeichen für Vielfalt und Talente“. Ein aktuelles Verbundvorhaben mit der Essener Wirtschaftsförderung, IKUA und der Stadt Essen soll u.a. zur Etablierung eines Fachkräftenetzwerk als Anlaufstelle beitragen.

► **Kontakt:**

Thomas Decker

Tel.: 0201 / 831220

decker@decker-essen.de

FAM – Facharbeitskreis zur Förderung der Erwerbsbeteiligung von Migrantinnen

FAM verbindet Fachfrauen aus Verwaltung, Kirche und Wirtschaft. Inhalt des Netzwerks ist der fachliche Austausch zu den Themen Chancengleichheit und Antidiskriminierung. Ziele dabei sind die Verbesserung der beruflichen Integration von Frauen mit Migrationshintergrund.

Der Arbeitskreis engagiert sich deshalb um Unternehmen von den Potentialen qualifizierter Migrantinnen zu überzeugen und Personalverantwortliche für die Strategien von gender-Mainstreaming und Diversity-Management zu gewinnen. Es werden Informationsveranstaltungen organisiert und die Entwicklung, Begleitung und Auswertung von Beratungs- und Qualifizierungs-offensiven angeboten. FAM interagiert mit diversen anderen Projekten aus dem Raum Gelsenkirchen.

► **Kontakt:**

Jutta Wollstaedt

Steuerungsstelle Kommunale Beschäftigungsförderung

0209 / 169 40 93

jutta-wollstaedt@gelsenkirchen.de

MUT e.V. – Migrantenunternehmen

MUT ist ein Zusammenschluss von Unternehmerinnen und Unternehmern aus den vielfältigsten Branchen und mit unterschiedlichsten Hintergründen im Bereich Duisburg. Der Begriff Migration wird dort nicht verstanden als "fremd" oder "nicht-deutsch", sondern in seiner ursprünglichen Bedeutung im Sinne von Bewegung aufgefasst!

Die Gründerinnen und Gründer von MUT setzen sich zusammen aus Menschen, welche aus verschiedenen Kulturen und Nationen stammen und die zwei Dinge gemeinsam haben: Sie sind alle Selbstständige und wollen, neben ihrem Wunsch nach beruflichem Erfolg, ihren persönlichen und sozialen Beitrag für die Gesellschaft leisten.

Der Pool an Wissen und Erfahrungen kommt vor allem bei der Überwindung von Hürden in der Bürokratie zum Einsatz. In Zusammenarbeit und Austausch mit vielen Partnern, Freunden und Unterstützern führt MUT

Projekte durch und engagiert sich für die wirtschaftliche Integration von Unter-nehmerinnen und Unternehmern, mit dem Ziel, kleine und mittel-ständische Betriebe langfristig in dieser Region zu stärken.

► **Kontakt:**

Migranten-Unternehmen e. V.

Friedenstraße 5

47053 Duisburg

Telefon: 0203 / 60 85 96-6

Telefax: 0203 / 60 85 96-2

E-Mail: info@migranten-unternehmen.de

IKUA – Interkulturelle Unternehmer und Akademiker e.V.

IKUA wurde als ein Zusammenschluss von Unternehmern und Akademikern mit verschiedenem kulturellem Hintergrund in Essen gegründet und verbindet die praktische Erfahrung auf Unternehmenseite mit dem theoretischen Wissen der Akademiker für eine effektive Steigerung der wirtschaftlichen Potenziale in der Migrantenökonomie.

Hauptziel ist die Förderung und Vernetzung kleinerer und mittlerer Unternehmen im Ruhrgebiet. Dabei übernimmt IKUA nicht nur eine Brückenfunktion zu Institutionen im Wirtschaftsbereich, sondern arbeitet aktiv an der Sensibilisierung von Behörden und Institutionen für die wirtschaftlichen Belange von Migranten.

IKUA e.V. ist aus der Idee entstanden, die wirtschaftlichen Interessen von Unternehmern und Akademikern mit Migrationshintergrund zu vertreten. Gemäß dem Vereinsslogan "United Cultures for Economy" soll die Zusammenarbeit aller Unternehmer, d.h. sowohl der deutschstämmigen als auch der Unternehmer mit Zuwanderungsgeschichte, gefördert werden, um den wirtschaftlichen Erfolg gemeinsam anzukurbeln. Die Unternehmer bieten Erfahrungen aus der Praxis, die Akademiker dagegen theoretisches Wissen. IKUA e.V. schafft die Plattform, die den Erfahrungsaustausch ermöglicht und dadurch z.B. in Zusammenarbeit mit der Industrie- und Handelskammer wirtschaftlichen Erfolg initiiert.

Die Ziele in Zusammenfassung:

-
- Vernetzung kleinerer und mittlerer Unternehmen im Ruhrgebiet
 - Stärkung der Betriebe von Migrantinnen und Migranten
 - Aktivierung des Ausbildungs- und Arbeitspotentials in Migrantenunternehmen
 - Sensibilisierung der Behörden und Institutionen für die Belange von MigrantInnen
 - Organisation von Fachtagungen, Diskussionsveranstaltungen und Workshops
 - Kooperation und Erfahrungsaustausch mit anderen Netzwerken, Institutionen und Organisationen.

► **Kontakt:**

IKUA e.V.

Karolingerstrasse 96

45141 Essen

Telefon: 0201 8739414

Fax: 0201 8739414

E-Mail: info@ikua.de

Website: www.ikua.de

Internationaler Unternehmerverband RuhrStadt – IntUV e.V.

Vordergründiges Ziel des INTUV ist die Wahrnehmung der Interessen von Unternehmern mit Zuwanderungsgeschichte und deren Vertretung gegenüber der Öffentlichkeit, insbesondere gegenüber politischen Gremien und öffentlichen Institutionen. Grundsätzlich steht der INTUV allen Nationalitäten offen.

Der INTUV arbeitet mit engagierten Gruppen deutschen und internationalen Ursprungs zusammen und tritt für eine verstärkte Integration von Selbstständigen mit Zuwanderungsgeschichte in die vorhandenen Organisationen ein.

Bildung und Ausbildung sind zentrale Faktoren für die gesellschaftliche Integration. Aus diesem Grund fokussiert der INTUV seine Aktivitäten besonders auf diesen Bereich und wird in Zukunft Seminare und Workshops

anbieten, die der Weiterbildung seiner Mitglieder und des Nachwuchses dienen. IntUV ist Erstunterzeichner der Vereinbarung „Ein Zeichen für Vielfalt und Talente“

► **Kontakt:**

INTUV – Internationaler Unternehmerverband RuhrStadt e. V.
Im Wissenschaftspark
Munscheidstraße 14
45886 RuhrStadt–Gelsenkirchen
Tel.: 0209 1672380
Fax: 0209 1672381
eMail: info@intuv.de

GiD mbH–gemeinnützige Gesellschaft für interkulturelle Dienstleistungen

Die gGiD mbH wurde im August 2010 gegründet und verfolgt ausschließlich gemeinnützige Ziele.

Ein besonderer Arbeitsschwerpunkt der gGiD mbH ist gezielte Unterstützung und Stärkung der Potenziale von Menschen vor allem mit Migrationshintergrund, daher setzt sie auf einen Potenzialansatz, arbeitet sozialraumorientiert und vernetzt und versteht sich als regionales und überregionales Netzwerk aus dem Migrationsbereich.

Die gGiD mbH ist in folgenden Schwerpunkten tätig:

- Entwicklung und Durchführung von Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen mit dem Schwerpunkt „Integration/Migration“
- Schulische und außerschulische Bildungsmaßnahmen
- Jugend- und Altenhilfe
- Erziehungshilfe
- Diversityberatung

► **Kontakt:**

gGID mbH
Rheinische Str. 130
44147 Dortmund
Telefon: +49 231 / 47 45 13 62

Telefax: +49 231 / 47 45 14 61

E-Mail: info@gid-do.de

Internet: www.gid-do.de

PARR – Partner für Ausbildung Rhein-Ruhr

PARR wurde 2012 als Zusammenschluss pro Ausbildung diverser Akteure gegründet. Ziel der „Partner für Ausbildung Rhein-Ruhr“ ist es, durch gegenseitige Unterstützung sowie gemeinsame Projekte und Aktivitäten, Kompetenzen zu bündeln und zu koordinieren. Außerdem sollen neue Strukturen etabliert werden, die für die Rhein-Ruhr-Region Ausbildungspotenziale erschließen und sichern.

Aber auch die Öffentlichkeit soll für das Thema sensibilisiert werden. Alle aktiven regionalen Kooperationspartner sollen durch PARR effizienter miteinander vernetzt werden. Projektpartner: Berufsbildungswerk des DGB, Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband Landesverband NRW, EWZ Entwicklungszentrum für berufliche Qualifikation und Integration, Dortmund, Jugend in Arbeit. e.V., Recklinghausen, RAG Bildung GmbH, RE/INIT Recklinghauser Arbeitsförderungsinitiative e.V., SCI:Moers, TÜV Schulungszentrum Nord/ Türkisch-Deutsche Industrie und Handelskammer.

► **Internetseite PARR:**

<http://www.content-zwh.de/rastar/>

Unternehmen.Bilden.Vielfalt (UBV) e.V.

Der neugegründete Dortmunder Verein (Gründung Dezember 2011) will die Vielfalt und Chancengleichheit im Wirtschaftsleben, insbesondere für Menschen mit Migrationshintergrund, fördern durch die interkulturelle Öffnung von Unternehmen und Institutionen. Der Hintergrund ist der, dass die Gründungsmitglieder selbst einen sogenannten Migrationshintergrund besitzen oder in ihrer Arbeit sehr intensiv mit Menschen mit Migrationshintergrund zusammenarbeiten.

Mittelfristig will der Verein selbst Projekte zur Förderung von Bildung und Ausbildung von jungen Menschen mit Migrationshintergrund entwickeln und umsetzen, Fort- und Weiterbildungsangebote anbieten und Informa-

tionen vermitteln. Dazu sollen Kooperationen mit strategischen Partnern in Verbänden, Kammern und der Wirtschaft aufgebaut werden

➔ **Kontakt:**

Daniel S. Lee

Geschäftsführer & 1. Vorstandsvorsitzender Unternehmen.Bilden.Vielfalt (UBV) e.V.

AKTAS LEE Management Consultants GmbH

Mallinckrodtstr. 230 -44147 Dortmund

Phone: 49(0)231 88086450

Qualifizierung und Beschäftigung fördern

Waren es bislang hauptsächlich Akteure und Initiativen, die sich mit Vielfaltsförderung innerhalb von Unternehmen beschäftigt haben, so wird hier ein Blick auf Programme geworfen, die Menschen – hauptsächlich junge Menschen – die Probleme auf dem Ausbildungsmarkt haben und somit bislang noch keine Teilhabe an der Arbeitswelt haben, unterstützen. Im ersten Schritt werden die anbietenden Institutionen vorgestellt, danach aktuelle Programme.

1. Institutionen und Projekte

AWO – Ruhr Mitte / bobeq GmbH

Die bobeq ist eine gemeinnützige Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft und 100prozentige Tochtergesellschaft der AWO Ruhr-Mitte. Ziel der bobeq ist es, durch Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekte Menschen an den ersten Arbeitsmarkt heranzuführen, die unterschiedliche Vermittlungs- und Berufshemmnisse aufweisen. Die bobeq ist in den Städten Bochum und Herne tätig. Sie wendet sich mit unterschiedlichen arbeitsmarktpolitischen Projekten an Menschen, die von Arbeitslosigkeit und gesellschaftlicher Ausgrenzung bedroht sind. Neben zahlreichen Beschäftigungsprojekten für Erwachsene ist die berufliche Förderung von Jugendlichen ein besonderes Anliegen der bobeq. Die Palette der Maßnahmen reicht von niederschweligen Angeboten zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit bis hin zur Qualifizierung und Ausbildung in überwiegend sozialpflegerischen Berufen.

► **Kontakt:**

Bobeq GmbH

Gemeinnützige Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft in
Bochum mbH

Kontakt für Bochum

Herzogstraße 36

44807 Bochum

Telefon: 0234 50758-0

bochum@awo-ruhr-mitte.de

Projekte werden mit verschiedenen Kooperationspartnern durchgeführt, hier eine Auswahl aktueller Projekte:

Projekt Lollipop

Die bobeq führt das Projekt Lollipop als einen Bestandteil des Sozialen Kaufhauses durch. Das Soziale Kaufhaus in Bochum auf der Dorstener Str. 163 wurde 2007 vom Kooperationsverbund Arbeitslosigkeit errichtet. Es zielt zum einen darauf hin, erwerbslosen Jugendlichen und jungen Erwachsenen Beschäftigung und damit eine Eingliederung in das Arbeitsleben zu ermöglichen und bietet aber auch gleichzeitig erwerbslosen und gering verdienenden Menschen preiswerte und gut erhaltene Second-Hand Ware zum Kauf. In diesem Rahmen beschäftigt die bobeq GmbH junge Menschen, die sich unter Fachanleitung und mit sozialpädagogischer Begleitung der Aufarbeitung von Kinder- und Jugendbüchern sowie von gut erhaltenem Spielzeug widmen, welches nach der Fertigstellung im Sozialen Kaufhaus zum Verkauf angeboten wird. Projektteilnehmer sind Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren, die ALG II beziehen.

► **Kontakt:**

sOKa

Dorstener Str. 163

44809 Bochum

Ansprechpartner: Carola Hiby-Asianowaa

Kombiprojekt „Fit for Future“

Das Kombiprojekt wird im Rahmen des Kooperationsverbundes Arbeitslosigkeit in Kooperation mit der VHS Bochum durchgeführt. Federführend ist dabei der Verein Kirina e.V. Ziel der Maßnahme ist der nachträgliche Erwerb eines Hauptschulabschlusses sowie die Vorbereitung auf Ausbildung oder Job. Durch einen Wechsel von schulischer Ausbildung und Arbeiten in den verschiedenen Arbeitsgelegenheiten der Kooperationspartner soll es den Teilnehmern ermöglicht werden, einen schulischen Abschluss zu erreichen und einen Einblick in verschiedene Tätigkeiten eines Berufslebens zu erleben. Die Maßnahme soll den Teilnehmern nach erfolgreichem Abschluss die Aufnahme einer Ausbildung oder einer regulären Arbeitsstelle erleichtern.

► **Kontakt:**

KIRINA e.V. – Kirchliche Initiative für Arbeit in der Evang. Kirchengemeinde Bochum–Werne

In der Schutzenbeck 4

44892 Bochum

Telefon 02 34 / 922 19 0

Telefax 02 34 / 922 19 19

E-Mail: info@kirina-bochum.de

Xenos Projekt zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Flüchtlinge und Bleibeberechtigte / Netzwerk ZUKUNFTSPERSPEKTIVEN Ennepe–Ruhr – Bochum

ZUKUNFTSPERSPEKTIVEN ist ein Beratungsprojekt. Bei der Unterstützung von Flüchtlingen und Bleibeberechtigten kann es sich um die Erreichung oder Verbesserung von Bildungsabschlüssen, eine Ausbildung, die Integration in den Arbeitsmarkt oder die Betreuung in einem bestehenden Arbeitsverhältnis handeln. Neben der Beratung und Vermittlung ist die Feststellung und Stärkung der sozialen und persönlichen Kompetenzen ein wichtiger Bestandteil.

Durch die enge Zusammenarbeit mit den operativen Netzwerkpartnern kann der Zielgruppe ein breitgefächertes Angebot zur Verfügung gestellt werden. Folgende Netzwerkpartner nehmen am Xenos–Projekt Zukunftsperspektiven teil: AWO Ennepe–Ruhr, Jobcenter EN, Caritas Witten, Diakonisches Werk Mark – Ruhr, bobeq GmbH, Außerbetriebliche Ausbildungsstätte der HWK Dortmund.

Laufzeit: 01.01.2011 bis 31.12.2013

Förderkorb – Katholische Jugendsozialarbeit Gelsenkirchen GmbH

Jede Menge Chancen

Der Förderkorb ist seit über 20 Jahren die katholische Jugendberufshilfeeinrichtung in Gelsenkirchen, die ihre Projektangebote in dieser Zeit stetig

erweitert hat. Heute werden jährlich über 1000 Menschen im Förderkorb beraten, begleitet und gefördert. Ziel ist es, jungen Menschen eine Anlaufstelle zu bieten und sie in Zeiten des Übergangs von der Schule in den Beruf individuell zu beraten, zu begleiten und zu unterstützen. Im Förderkorb sind mehr als 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in verschiedenen Projekten beschäftigt. Dem Team aus PädagogInnen, HandwerkerInnen, HauswirtschaftlerInnen und Verwaltungsangestellten stehen zahlreiche Büro-, Seminar-, Computerräume und unterschiedliche Werkstätten sowie ein Hauswirtschaftsbereich zur Verfügung.

Die Angebote der Jugendberufshilfeeinrichtung richten sich an:

- langzeitarbeitslose Jugendliche ohne Schul- und Ausbildungsabschluss
- Jugendliche mit Migrationshintergrund
- Schülerinnen und Schüler mit Übergangsproblemen am Ende der Schulpflicht sowie
- schulmüde und schulverweigernde Jugendliche
- heranwachsende und erwachsene Arbeitslose

► **Kontakt:**

Katholische Jugendsozialarbeit Gelsenkirchen GmbH

Förderkorb

Wildenbruchstr. 23-27

45888 Gelsenkirchen

Tel.: (0209) 38 96 8-0

Fax: (0209) 38 96 8-18

E-Mail: info@kjs-ge.denach

Aktuelles Beispielprojekt: Schulverweigerung - Die 2. Chance

Die zweite Chance ist ein Netzwerkprojekt für schulmüde Schülerinnen und Schüler. Zielgruppe sind Jugendliche im Alter zwischen 12 und 16 Jahren, die aufgrund sozialer und individueller Probleme aus dem schulischen Lernprozess auszusteigen drohen oder die bereits den Schulbesuch verweigern.

Die zweite Chance bietet:

- Unterstützung beim Schulbesuch
- Individuelle Beratung und Hilfestellung
- Intensive Begleitung der Erziehungsberechtigten

-
- Fallbezogene Zusammenarbeit mit den beteiligten Schulen Schülerwerkstatt: Werkpädagogische Projekte
 - Förderung durch allgemeinbildenden Unterricht

CoachJu

CoachJu bietet Individuelles Coaching für arbeitslose Jugendliche zur passgenauen Vorbereitung auf weiterführende Bildungsmaßnahmen oder das Arbeitsleben. Zielgruppe sind Jugendliche und junge Erwachsene im Alter zwischen 16 und 24 Jahren, die selber im SGB II-Bezug stehen oder aus Bedarfsgemeinschaften kommen und die Vollzeitschulpflicht erfüllt haben. Eine Aufnahme in das Projekt setzt eine Zuweisung durch das Integrationscenter für Arbeit Gelsenkirchen (IAG) voraus.

CoachJu setzt sich zusammen aus:

- Individuelle Begleitung und regelmäßige Einzeltermine
- Hilfe bei allen wichtigen Fragen
- Gruppenangebote zu verschiedenen Themen
- Hilfe bei der Berufsorientierung
- Hospitationen und Praktika
- Unterstützung bei dem Übergang in eine Vollzeitbildungsmaßnahme oder in das Arbeitsleben
- Begleitung während und nach der Vollzeitbildungsmaßnahme
- Möglichkeiten zur Freizeitgestaltung
- Austausch und Zusammenarbeit mit anderen

Gender-Referat- ev. Kirche Wattenscheid und Gelsenkirchen

Mit der provokanten Frage „Putzt bei Ihnen auch die Ingenieurin aus Kasachstan?“ weist die evangelische Kirche auf ein Dilemma hin: Zugewanderte Frauen sind oft hoch qualifiziert, aber weil ihre Abschlüsse nicht anerkannt werden, landen sie oft in ganz einfachen Jobs. Gleichzeitig werden dringend Fachkräfte benötigt.

Das Gender-Referat engagiert sich seit Beginn für bessere Chancen von Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt.

In verschiedenen Projekten wurden und werden zugewanderte Frauen beraten, gecoacht und geschult, um eine Berufstätigkeit entsprechend ihrer Fähigkeiten zu finden. In allen diesen Projekten kooperiert das Gender-Referat mit vielen anderen Einrichtungen und stützt sich auf die Kompetenz von freiberuflichen Fachkräften.

► **Kontakt :**

Pfarrerin Antje Röckemann
Pastoratstr. 10
45897 Gelsenkirchen
Tel. 0209 / 17 98 – 250
Fax 0209 / 17 98 – 550
E-Mail antje.roeckemann@kk-ekvw.de

NEUE ARBEIT der Diakonie Essen gGmbH

Die NEUE ARBEIT der Diakonie Essen gGmbH ist eine Einrichtung der Diakonie und Mitglied im Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche Rheinland-Westfalen-Lippe e. V. Die NEUE ARBEIT hat es sich zur Aufgabe gemacht, Menschen zu helfen, die von Arbeitslosigkeit betroffen oder bedroht sind. Unsere Kompetenz ist die Begleitung Arbeitsuchender bei der Entwicklung (neuer) beruflicher Perspektiven. Wir unterstützen Menschen durch Beratung, Beschäftigung, Qualifizierung und Vermittlung in ihrem Engagement für die eigene Zukunft.

Die NEUE ARBEIT zeichnet sich als ein Unternehmen aus, in dem alles Handeln auf die KundInnen und deren Nutzen ausgerichtet ist. KundInnen sind neben TeilnehmerInnen an Integrationsprojekten auch ArbeitgeberInnen, FördergeberInnen und AuftragskundInnen. Projekte werden mit verschiedenen Kooperationspartnern durchgeführt.

► **Kontakt:**

NEUE ARBEIT der Diakonie Essen
arbeitshilfe- und berufsförderungsgemeinnützige GmbH
Am Krausen Bäumchen 132,
45136 Essen
Telefon: 0201 89413 – 0

Telefax: 0201 89413 - 33
sekretariat@neue-arbeit-essen.de

Beispielprojekte:

MIDINA – Mädchen Identität und Integration durch Ausbildung/Arbeit

Am 1.1.2011 startete „MIDINA“ in Kooperation mit dem Essener Verbund der Immigrantenvereine e.V. Das Projekt wird gefördert durch die Alfried Krupp von Bohlen und Halbach-Stiftung. Es wendet sich an Mädchen/junge Frauen – unter 25 Jahren – mit türkischem und arabischem Hintergrund, die nach der Schullaufbahn keine Ausbildung/Arbeit gefunden haben. Auch deren Eltern sowie weitere interessierte Akteure werden im Rahmen des Projektes angesprochen, so dass durch eine gemeinsame Arbeit an diesem Thema für die Mädchen/jungen Frauen Möglichkeiten gefunden werden können, eine Ausbildung zu absolvieren bzw. eine Arbeit zu finden. Für die Mädchen/jungen Frauen steht die Beendigung der Arbeitslosigkeit durch Vermittlung in Ausbildung/Arbeit im Vordergrund. Ein weiteres wichtiges Ziel des Projektes ist es, gemeinsam mit möglichst vielen Akteuren ein „Vereinbarkeitsmodell Tradition – Beruf“ zu entwickeln. D.h., eine gemeinsame Arbeit an dem Thema mit den Eltern der Mädchen/jungen Frauen und den Repräsentanten und strategischen Kooperationspartnern aus den jeweiligen Gemeinschaften und Vertretern aus Wirtschaft/Unternehmen wird angestrebt.

Projektlaufzeit: 1.1.2011 – 31.12.2012

► **Ansprechpartnerinnen bei der NEUE ARBEIT der Diakonie:**

Yasemin Kader – türkisch sprechend – 0201 – 28038-22

Iman Ismail – arabisch sprechend – 0201 – 28038-77

Barbara Gierull – 0201 – 89413-19

Einstieg zugewanderter Lehrer/innen in den Schuldienst NRW/innen in den Schuldienst NRW

Die Maßnahme „Einstieg zugewanderter Lehrer/innen in den Schuldienst NRW“, wird von NEUE ARBEIT in Zusammenarbeit mit der Otto Benecke Stiftung e.V. durchgeführt. Es gibt sie seit einigen Jahren und sie wird jährlich wiederholt. Die Studienergänzung ist eine berufsqualifizierende Maßnah-

me auf Hochschulniveau. Sowohl zugewanderte Lehrerinnen und Lehrer, als auch zugewanderte Akademikerinnen und Akademiker unterschiedlicher Fachrichtungen aus dem gesamten Bundesgebiet können sich für diese Qualifizierung bewerben und daran teilnehmen. Die Studienergänzung ist so konzipiert, dass sie auf die Bewerbung und Tätigkeit an einer Schule vorbereitet. Während der Ausbildungszeit finden auch Hospitationen an Schulen statt. Ein weiterer Bestandteil des Curriculums ist die Fachsprache Deutsch. Die Teilnehmer/innen kommen zum Beispiel aus Ländern der ehemaligen Sowjetunion, Polen, Ägypten, Marokko und der Türkei, wo die meisten bereits im Schuldienst tätig waren und Fächer unterrichtet haben, für die es hier in Nordrhein-Westfalen nicht genug Lehrer/innen gibt. Ziel der Maßnahme ist der Einstieg in den Schuldienst.

VMDO e.V.

VMDO e.V. ist ein Dachverband von 22 Migrantenorganisationen mit verschiedenen Migrationshintergründen (lazisch, türkisch, kurdisch, sierreleonisch, persisch, russisch, zazakisch, kamerunisch, nigerianisch, griechisch, tamilisch etc.). Anfang Mai 2008 haben VertreterInnen von Migrantenselbstorganisationen (MSO) aus unterschiedlichen Kulturkreisen eine Interessensgemeinschaft gegründet, um ihre Kräfte zu bündeln.

Ausschlaggebend für einen solchen Zusammenschluss sind vor allem zwei Vorteile: Durch gemeinsame Projekte arbeiten Menschen mit unterschiedlichem kulturellem Background zusammen. Davon profitieren sowohl Menschen mit Migrationshintergrund als auch Menschen mit deutscher Herkunft in Dortmund. Durch den Zusammenschluss der MSOen tritt der Verbund VMDO e.V. als eine multikulturelle, in mehreren Bereichen kompetente und mitgliederstarke Organisation auf, die für eine gemeinsame Sache wirbt und sich auch in der kommunalen Integrationspolitik ein Gehör verschaffen kann.

Erklärte Ziele des Verbundes sind:

- die Arbeit von angeschlossenen Migrantenselbstorganisationen zu fördern und zu professionalisieren,
- die MigrantInnen über die vorhandenen sozial-kulturellen und arbeits-

marktlichen Angebote zu informieren und auch solche Projekte sowie Maßnahmen zu entwickeln und durchzuführen,

- das interkulturelle Zusammenleben in Dortmund aktiv mitzugestalten,
- die Toleranz auf allen Gebieten der Kultur und der Völkerverständigung zu fördern,
- die Handlungsansätze und Maßnahmen zu entwickeln und zu fördern, die zur Verbesserung der schulischen Situation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund führen,
- die Zusammenarbeit mit Schulen, Jugendeinrichtungen, gewerkschaftlichen Einrichtungen, Wohlfahrtsverbänden, Kammern und den zuständigen kommunalen Institutionen sowie mit anderen Migrantenselbstorganisationen voranzutreiben,
- der Ansprechpartner zwischen der Mehrheitsgesellschaft, den kommunalen Akteure/innen und den MigrantInnen zu sein und die individuelle und kollektive Handlungsfähigkeit (empowerment) der MitgliederInnen zu stärken

➔ **Kontakt:**

VMDO e.V.

Ümit Kosan

Rheinische Str. 130

44147 Dortmund

Tel: 0231-47 45 13 48

Fax: 0231- 47 45 14 61

Email: uekosan@vmdo.de

Aktuelle Projekte von VMDO e.V.:

AMIDO

„Motivierung und Sensibilisierung arbeitsloser Frauen und allein erziehender Mütter türkischer Herkunft“

Frauen und allein erziehende Mütter türkischer Herkunft (mit oder ohne Schulabschluss, Berufsausbildung und Bildungsabschlüsse) werden durch die fachliche Unterstützung von Migrantenorganisationen für den ersten Arbeitsmarkt gewonnen, sensibilisiert und bei der Vermittlung in enger

Zusammenarbeit mit den Beratern der ARGE unterstützt. Mit diesem ganzheitlichen Projektansatz werden sie für ihr zukünftiges individuelles Erwerbsleben in ihren Beziehungsnetzwerken motiviert. Es sollen Ressourcen und Kompetenzen verzahnt werden und vorhandene unterschiedliche Angebote im sozialen Raum gemacht werden. Eine wichtige Rolle spielen weibliche Vorbilder, die im individuellen Kontakt mögliche Lebenswege aufzeigen.

Vorgelagerte Berufswahlorientierung für Jugendliche mit Migrationshintergrund

Ein Projekt für SchülerInnen der Dortmunder Sozialräume Eving und Scharnhorst

Die Idee des Projektes ist es, Jugendliche aus der achten und neunten Klasse zu erreichen, und ihnen mögliche Berufsfelder zugänglich zu machen, noch bevor sie nach dem Abschluss eventuell aus mangelnder Orientierung auf dem Ausbildungsmarkt nicht erfolgreich sind. Das Projekt zielt auf eine kompetenzorientierte Sichtweise ab, um den SchülerInnen einen Zugang zu einem Management ihrer eigenen Stärken und Kompetenzen zu ermöglichen. Dies geschieht in drei Modulen: Im ersten werden Schüler und Eltern über Berufsbilder und Berufsbildungswege informiert, im zweiten werden individuelle Fähigkeiten ermittelt und zuletzt erfolgt ein Praktikum in einem Betrieb, der den individuellen Fähigkeiten der Jugendlichen entsprechen.

Entwicklungszentrum für berufliche Qualifikation und Integration – EWZ Dortmund

Das EWZ wurde im Jahr 1985 auf Initiative des DGB sowie lokaler Institutionen und Persönlichkeiten gegründet. Ein Arbeitsschwerpunkt war von Anfang an die Qualifizierung und Förderung von Menschen mit Migrationshintergrund und die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung für besondere Zielgruppen des Arbeitsmarkts wie Langzeitarbeitslose, benachteiligte Jugendliche und Migranten/innen. Seit 2000 ist das EWZ im Bereich Ausbildungsplatzakquisition und Ausbildungsbetreuung tätig. Alle Projekte werden mit unterschiedlicher

Förderung – Arbeitsamt Dortmund, Krupp-Stiftung, ESF und Landesmittel NRW – und unter unterschiedlichen Rahmenbedingungen/Kooperationspartnern durchgeführt. Das EWZ ist Unterzeichner der Charta der Vielfalt. Im Bereich „Berufliche Integration“ bietet das EWZ folgende Angebote:

- Umschulungslehrgänge mit anerkannten Berufsabschlüssen
- Anpassungsqualifizierung
- Beratung, Orientierung und berufsvorbereitende Qualifizierung für junge Menschen beim Übergang in Ausbildung und Beruf
- Weiterbildungs- und Kulturprojekte zur Förderung der beruflichen und soziokulturellen Integration von Migrantinnen und Migranten.

➔ **Kontakt:**

EWZ Entwicklungszentrum für
berufliche Qualifizierung und
Integration GmbH
Evinger Platz 11
D-44339 Dortmund
Tel: +49 231 728484-0
Fax: +49 231 7284002
E-Mail: info@ewz-do.com

Projekt RAN – Regionales Ausbildungsnetzwerk

Zielsetzung von RAN Ruhrgebiet ist es, Unternehmer und Unternehmerinnen mit Migrationshintergrund für die Ausbildung zu gewinnen und ihr Wirtschaftspotenzial für zusätzliche Ausbildungsplätze zu nutzen.

Durch die langjährige Arbeit bei der Schaffung von Ausbildungsplätzen im Raum Dortmund genießt das EWZ Bekanntheit in der sogenannten ethnischen Ökonomie und findet so Zugang zu den Betrieben. Mit Informationen über das duale Ausbildungssystem, Unterstützung bei Zusammenarbeit mit den Kammern gelingt es, Unternehmer und Unternehmerinnen dafür zu gewinnen, in ihren Betrieben auszubilden.

Unternehmer und Unternehmerinnen mit Migrationshintergrund haben oft starke Hemmschwellen vor Berufsausbildung, weil sie über keine Erfahrung verfügen, die bürokratischen Hürden fürchten, mit Schwierigkeiten in der

Auswahl von geeigneten Auszubildenden rechnen. Das Projekt RAN Ruhrgebiet entgegnet diesen Befürchtungen und Ängsten durch den Einsatz von bilingualen Mitarbeitern, die den kulturellen und sprachlichen Zugang haben und die bei administrativen und bürokratischen Hürden unterstützend eingreifen.

Darüber hinaus ermöglicht RAN Ruhrgebiet durch die Schaffung von Ausbildungsplätzen in Migrantenbetrieben, insbesondere für Jugendliche mit Migrationshintergrund, sich in den deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren. RAN arbeitet im Raum Dortmund, Bochum, Gelsenkirchen und im Kreis Recklinghausen.

► **Kontakt:**

Şaziye Altundal-Köse
Netzwerkkoordination, Ausbildungsberatung
Tel 0231 84 1882-10
koese@ewz-do.com

IKUDO! Interkulturelle Öffnung Dortmunder Ausbildungsbetriebe

Interkulturelle Potenziale junger Migrantinnen und Migranten wertschätzen und nutzen”...

Das Projekt IKUDO! hat das Ziel, möglichst vielen Dortmundern die ökonomische und soziale Bedeutung von Interkultureller Kompetenz von Jugendlichen mit Migrationshintergrund für Ausbildung und Beruf bewusst zu machen. Angesprochen sind Privatpersonen, Personalverantwortliche, Ehrenamtliche in Vereinen, Berater/-innen im Bereich Ausbildung und Beruf, Berufsorientierungslehrer/-innen und natürlich die Jugendlichen selbst. IKUDO! führt nach einer Situationsanalyse und Planungsphase im Jahr 2009 ab 2010 eine Sensibilisierungskampagne, Multiplikatorenworkshops und Dialog- und Fachveranstaltungen durch, sowie Handreichungen für Betriebe wie kultursensible Einstellungsverfahren und Beratungen und Zertifizierungen an Schulen. Projektzeitraum: 01.03.2009 – 29.02.2012

► **Projektträger:**

EWZ Dortmund GmbH (mit Kooperationspartnern)

Ali Erenler
Tel. 0231/72 84 84 0
erenler@ewz-dortmund.com
Wissenschaftliche Begleitung:
Sozialforschungsstelle Dortmund
ZWE der TU Dortmund
Kirsten Kleinsimlinghaus
Tel. 0231/8596-175
kleinsimlinghaus@sfs-dortmund.de

MUT – Projekt – Migranten–Unternehmen e. V.

MUT ist ein Zusammenschluss von Unternehmerinnen und Unternehmern mit verschiedenen kulturellen Hintergründen im Bereich Duisburg . (siehe auch Kategorie Netzwerke) An dieser Stelle soll ein aktuelles Programm zur Förderung von Beschäftigungsfähigkeit vorgestellt werden, dass im Rahmen des XENOS–Programms in Kooperation mit dem Bildungszentrum Handwerk Duisburg, der Kreishandwerkerschaft Duisburg, der EG DU Entwicklungsgesellschaft Duisburg mbH, der Regionalagentur NiederRhein, der ARGE Duisburg und dem Rhein–Ruhr–Institut für Sozialforschung und Politikberatung durchgeführt wird.

PAM - Passgenaue Ausbildung und Integration junger Migrantinnen und Migranten im Duisburger Handwerk

Jungen Duisburgerinnen und Duisburgern mit Migrationshintergrund die zurzeit ein Ausbildungsproblem und Vermittlungsschwierigkeiten haben soll eine Arbeitsmarktperspektive im Duisburger Handwerk eröffnet werden. In dem Vorhaben wird besonderer Wert auf eine betriebsnahe Berufsvorbereitung und Ausbildung gelegt, d.h. die Kooperation mit Betrieben steht im Vordergrund. Ziel ist die erfolgreiche und dauerhafte Qualifizierung, um die Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu gewährleisten. Durch eine „Integrationsoffensive“ sollen nachhaltige Schritte zur weiteren Öffnung des Duisburger Handwerks für jugendliche Migrantinnen und Migranten gegangen werden.

Die Ziele im Einzelnen sind:

- 1) Weitere interkulturelle Öffnung Duisburger Handwerksbetriebe
- 2) Förderung von Handwerksunternehmen, deren Inhaberinnen und Inhaber einen Migrationshintergrund haben
- 3) Sensibilisierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund für Handwerksberufe in Schulen, Elternvereinen und in Sportvereinen
- 4) Imagekampagne für das Handwerk in der Migrantenöffentlichkeit
- 5) Weiterbildungsangebote für nicht-beschäftigte Jugendliche mit Migrationshintergrund im Handwerk
- 6) Bewusstmachung von (alten) Handwerkstraditionen aus Zuwanderungsländern

Projektlaufzeit: 2009 bis 2012

► **Kontakt:**

Migranten-Unternehmen e. V.

Mevlüt Kurban

Friedenstraße 5

47053 Duisburg

Telefon: 0203 / 60 85 96-6

Telefax: 0203 / 60 85 96-2

E-Mail: info@migranten-unternehmen.de

PATEN FÜR ARBEIT e.V.

Der Verein Paten für Arbeit ist eine gemeinnützige Initiative von Privatpersonen, von Verbänden (Kreishandwerkerschaft, Industrie- und Handelskammer zu Essen, Essener Unternehmensverband e.V.), Vereinen, Gewerkschaften, Kirchen, der Stadt Essen und der Agentur für Arbeit. Vereinsziel ist es, parteipolitisch und religiös ungebunden die Ausbildung von benachteiligten Jugendlichen zu fördern.

Diese Hilfe geschieht durch Ausbildungspatenschaften, Ausbildungsplatzförderung und durch Bewerbungs- und Vorstellungstrainings.

Ausbildungspaten begleiten einen Jugendlichen, bei dem aus verschiedenen Gründen zu befürchten steht, dass er eine begonnene Ausbildung nicht erfolgreich zu Ende führen wird in einem vertrauensvollen, persönlichem

Verhältnis durch die Zeit der Ausbildung. Die Paten suchen die Zusammenarbeit mit den Eltern, den Lehrern, der Berufsberatung und dem Ausbildungsbetrieb und helfen bei allen Problemen sozialer wie inhaltlicher Art. Zusätzlich werben die Vereinsmitglieder sowie die Kreishandwerkerschaft und die Industrie- und Handelskammer zu Essen um zusätzliche Ausbildungsplätze. Bei wirtschaftlicher Notwendigkeit übernimmt der Verein im Rahmen seiner finanziellen Möglichkeiten einen Teil der Kosten. So konnten schon bis zu 50 zusätzliche Ausbildungsplätze jährlich entstehen. Die dritte Säule im Programm sind Bewerbungs- & Vorstellungsgesprächstrainings, die Schüler darin unterstützen eine Ausbildungsstelle zu bekommen.

➔ **Kontakt:**

Paten für Arbeit in Essen e.V.
Gildehofcenter Hollestr. 3
45127 Essen
Tel (0201) 88-88025
Fax (0201) 88-88026
Mail info@patenfuerarbeit.essen.de

RevierRessourcen gUGmbH

RevierRessourcen unterstützt Menschen im Ruhrgebiet, eine ihren Fähigkeiten adäquate berufliche Beschäftigung zu finden und ihr Recht auf gesellschaftliche Teilhabe zu verwirklichen. Dies erreicht RevierRessourcen durch die Durchführung von Qualifizierungs-, Coaching- und Empowerment-Maßnahmen und durch Maßnahmen zur Sensibilisierung von Politik und Wirtschaft. Schwerpunkt sind Projekte zur Arbeitsmarktintegration für Frauen mit Migrationshintergrund und ihre Familien.

„Ressourcen nutzen statt verschwenden“ ist die Kurzformel für die Unternehmensphilosophie von RevierRessourcen. RevierRessourcen arbeitet daran, die Akteure vor Ort miteinander zu vernetzen und eine Infrastruktur aufzubauen, die das Zusammenleben von Zugewanderten und hier Geborenen, Frauen und Männern, alten und jungen Menschen verbessert.

Ein Anliegen dabei ist es von der Logik der Nullsummenspiele wegzukommen. „Nullsummenspiel“ ist die Bezeichnung für folgendes Denk-

modell: Was eine Person mehr hat, muss jemand anderem weggenommen werden. Dieses Modell basiert auf der Vorstellung von einem statisch gedachten „Kuchen“, der verteilt wird. Alles was eine Person mehr bekommt, muss jemand anderem weggenommen bzw. vorenthalten werden. Ziel von RevierRessourcen ist es, innovative Strategien zu entwickeln, den „Kuchen größer zu machen“.

► **Kontakt:**

RevierRessourcen gUGmbH
Geschäftsführerin: Claudia Quirrenbach
Luitpoldstr. 52
45881 Gelsenkirchen
Tel. 0209-359 881 25
Fax: 0209-359 881 27
Mail: info@revierressourcen.de

Bildungsakademie Ruhr GmbH

Die Bildungsakademie Ruhr GmbH ist Träger von außerschulischer Aus- und Weiterbildung für Jugendliche und Erwachsene und richtet sich an alle sozialen Gruppen und Altersklassen. Sie versteht sich als Dienstleistungsorganisation, die allen interessierten Bürgern Bildungsangebote sowie Beratung und Unterstützung in allen Fragen der außerschulischen Aus- und Weiterbildung bietet. Darunter finden sich auch immer wieder Programme, die die Beschäftigungsfähigkeit fördern und eine vielfältige Arbeitswelt stützen:

► **Bildungsakademie Ruhr GmbH**

Bildungsakademie Ruhr GmbH
Steinsche Gasse 40 – 46
47051 Duisburg
info@ba-ruhr.de
Tel.: 0203 / 7319253
Fax: 0203 / 7319255

Beispiel: Qualifizierungsmaßnahme Berufsstart für Migrantinnen und Migranten

Das Berufseinstiegsprogramm bietet jungen Migrantinnen und Migranten über die Dauer von sieben Monaten Hilfe beim Eintritt in die Arbeitswelt. Neben diversen Unterrichtseinheiten gehört ein zweimonatiges Betriebspraktikum zum Programm.

Die Teilnahme kann durch die Agentur für Arbeit oder das JobCenter gefördert werden. Dazu wird eine Potentialanalyse der Teilnehmer angeboten und eine individuelle Beratung in Einzelgesprächen sowie Motivations- und Teamtraining angeboten.

Lehrinhalte sind unter anderem:

- Bewerbungstraining
- Verbesserung der Sprachkenntnisse
- Das Bildungs- und Berufsspektrum in der BRD
- Arbeiten in Deutschland – Arbeitsrecht
- Medien und Kommunikation im Berufsleben
- Schriftverkehr in der beruflichen Praxis
- Textverarbeitung mit MS-Word XP, Tabellenkalkulation mit MS-Excel XP
Grundlegendes über das Arbeiten mit MS Outlook, Grundlegendes über MS- Powerpoint
- Kommunikationstraining
- Nutzung von Kommunikationsnetzen
- Beratung und Unterstützung bei der Stellensuche
- B2 Zertifikat – Deutsch für den Beruf

► **Kontakt:**

Uta Loenhoff, Tel. 0203/7319254, loenhoff@ba-ruhr.de

Natalia Weidenbach, Tel. 02323/9192969, weidenbach@ba-ruhr.de /

Beate Kurczewski, Tel. 0234/92780872, kurczewski@ba-ruhr.de

TÜV NORD Bildung

Die TÜV NORD Bildung, ehemals RAG BILDUNG, ist seit 1990 bundesweiter Partner von Unternehmen, Privatkunden und öffentlichen Auftraggebern. Im Mittelpunkt steht die Sicherung des Fachkräftenachwuchses durch Berufsvorbereitung und –ausbildung sowie die zukunftsorientierte Kompetenzentwicklung von Fach- und Führungskräften. Dazu gehören auch kontinuierlich unterstützende Programme zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit:

► **Kontakt:**

TÜV NORD Bildung GmbH & Co. KG
Am Technologiepark 1
45307 Essen
Tel.: 0201 8929-832
Fax: 0201 8929-699
info-bildung@tuev-nord.de

2. Beispiele aktueller Programme

Aktivierung und berufliche Eingliederung

Alle Maßnahmen der Aktivierung und beruflichen Eingliederung orientieren sich an der Zielsetzung „Heranführung und Eingliederung in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, die Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen, die Vermittlung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung, die Heranführung an eine selbständige Tätigkeit oder die Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme“. Abhängig vom individuellen Förderungsbedarf dauert die Unterstützung zwischen einigen Tagen und mehreren Monaten. Die Zuweisung zum Programm erfolgt durch die örtliche Agentur für Arbeit oder die Kommune.

Zu den Leistungen gehören:

- Kompetenzfeststellung: Ermittlung der Stärken und des Unterstützungsbedarfs

-
- Persönliche und berufliche Stabilisierung und Aktivierung
 - Berufsorientierung / Erweiterung der beruflichen Kompetenzen in unseren Bildungszentren
 - Individuelle Förderung und Qualifizierung in verschiedenen Berufsfeldern
 - Stärkung der regionalen Mobilität und der beruflichen Flexibilität
 - Sozialpädagogische Begleitung bei persönlichen Problemen oder Problemen, welche die Ausbildung bzw. den Arbeitsplatz betreffen
 - Bewerbungscoaching
 - Praktika in Betrieben
 - Unterstützung bei der Suche nach einem Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz
 - Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses durch eine Nachbetreuung

Ausbildungsbegleitende Hilfen

Hierbei sollen Auszubildende unterstützt werden, die Schwierigkeiten in der betrieblichen Ausbildung haben. Das Ausbildungsverhältnis wird stabilisiert und Ausbildungsabbrüche werden vermieden.

Dies geschieht durch folgende Mittel:

- Aufarbeitung und Festigung des Berufsschulstoffes in Kleingruppen
- Individuelle Fördereinheiten, z. B. Sprachunterricht
- Vorbereitung auf Klassenarbeiten und Prüfungen
- Beratung bei Problemen im Ausbildungsbetrieb
- Sozialpädagogische Begleitung bei persönlichen Problemen

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen

Ziel dieses Programms ist die Vorbereitung auf die Berufsausbildung, das Nachholen des Hauptschulabschlusses und Vermittlung in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Zielgruppe sind Jugendliche und junge Erwachsene ohne berufliche Erstausbildung, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet und ihre allgemeine Schulpflicht erfüllt haben. Das Programm dauert 10 Monate. Die Zuweisung erfolgt durch die Berufsberatung der örtlichen Agentur für Arbeit.

Angebotene Leistungen:

- Kompetenzfeststellung: Ermittlung der Stärken und des Unterstützungsbedarfs
- Berufsorientierung in unseren Bildungszentren
- Individuelle Förderung und Qualifizierung in verschiedenen Berufsfeldern
- Vorbereitung auf den Erwerb des Hauptschulabschlusses nach Klasse 9 oder 10
- Sozialpädagogische Begleitung bei persönlichen Problemen oder Problemen, welche die Ausbildung betreffen
- Praktika in Betrieben
- Bewerbungstraining
- Unterstützung bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz

Ausbildungsprogramm „Mit Energie dabei“

Das Ausbildungsprogramm „Mit Energie dabei“ fällt etwas aus der Kategorie, da es als Kernstück der Ausbildungsoffensive der E.ON AG prinzipiell zu den von internationalen Konzernen angebotenen Programmen gehört. Jedoch fällt es aus dieser Kategorie im hiesigen Bericht heraus, da die E.ON AG ihren Hauptsitz in Düsseldorf hat und „Mit Energie dabei“ bundesweit läuft. Da es jedoch seit Jahren erfolgreich am Essener Standort mit der E.ON Ruhrgas umgesetzt wird, soll es an dieser Stelle als ein letztes Beispiel genannt werden.

„Mit Energie dabei“ wird an 29 Standorten in acht Bundesländern mit über 500 Plätzen angeboten. Durchgeführt wird das aus zwei Phasen bestehende Programm, das sich an sozial benachteiligte Jugendliche richtet jeweils von regionalen Bildungsträgern. Für den Standort Essen ist dies die Jugendhilfe Essen gGmbH. Die Zielgruppe sind arbeitslose Jugendliche unter 25 Jahren, welche die Voraussetzungen für die Teilnahme an einer Berufsvorbereitung erfüllen.

Die Teilnahme beinhaltet eine umfassende berufliche Perspektivenentwicklung, eine Grundqualifizierung, eine interne und/oder betriebliche Arbeitserprobung sowie vermittlungsorientierte Betriebspraktika. In der ersten Phase werden mittels einer Eignungsfeststellung die individuellen

Begabungen, Fertigkeiten und Fähigkeiten ermittelt und eine Berufswahlentscheidung vorbereitet. Darüber hinaus gehören Bildungsbegleitung, individuelle Berufsorientierung und Bewerbungstraining ebenso zum Angebot wie die Betriebsakquise und die sozialpädagogische Begleitung.

Die zweite Phase ist ein Betriebspraktikum: Für eine passgenaue Vermittlung werden die konkreten Bedürfnisse bzw. Anforderungen des Betriebes und die bereits vorhandenen Kompetenzen des Jugendlichen berücksichtigt. Im Idealfall soll sich im Anschluss daran ein Ausbildungsverhältnis ergeben.

➔ **Kontakt:**

Jugendhilfe Essen gGmbH

Schürmannstraße 7

45136 Essen

Barbara Caroppo: 0201 88-54366, b.caroppo@jh-essen.de

Jürgen Kastl: 0201 88-54367, j.kastl@jh-essen.de

Sonstige Initiativen

Abschließend sollen noch einige Initiativen vorgestellt werden, die in keine der vorstehenden Kategorien passen, jedoch trotzdem einen Anteil an der Vielfaltsförderung in der Region Ruhr tragen:

1. Interkulturalität fördern

Der Interkulturelle Wirtschaftspreis

Seit 2006 prämiert das Multikulturelle Forum e.V. mit dem Interkulturellen Wirtschaftspreis jährlich kleine und mittelständische Unternehmen aus dem westfälischen Ruhrgebiet. Ausgelobt wird der Interkulturelle Wirtschaftspreis gemeinsam durch das Multikulturelle Forum, die Städte Dortmund und Hamm, den Kreis Unna, die Industrie- und Handelskammer zu Dortmund, die Handwerkskammer Dortmund, sowie den Verein selbständiger Migranten im Kreis Unna/Hamm/Dortmund. Es werden Personen und Einrichtungen geehrt, die multikulturelle Begegnungen ermöglichen und die gesellschaftliche und berufliche Integration von Menschen mit Migrationshintergrund unterstützen oder Diskriminierungen unterbinden und Vorurteile abbauen. Der Preis ist inzwischen eine feste Größe im östlichen Ruhrgebiet. Der Preis ehrt nicht nur die jeweiligen Gewinner und schafft Motivationen für Nachahmer, sondern bietet auch eine Plattform für Ideen und Anregungen für eine vielfältige Personalpolitik.

► **Kontakt:**

Hatice Müller-Aras
Multikulturelles Forum e.V.
Münsterstr. 46b
44534 Lünen
Tel.: 02306 30630 17
Fax: 02306 30630 29
aras@multikulti-forum.de

Ökonomie mit Vielfalt

„Das Projekt „Ökonomie mit Vielfalt“ ist am 01.07.2009 im Rahmen des Bundesprogramms „XENOS – Integration und Vielfalt“ gestartet und läuft bis 30.07.2012 im Raum Bochum. Gegenstand des Projekts ist die Entwicklung und Erprobung eines Beratungs- und Trainingsprozesses, mit Hilfe dessen der ökonomische Wert von Vielfalt und Integration realisiert und konkret sichtbar gemacht wird und daraufhin nutzbar gemacht werden kann.

„Ökonomie mit Vielfalt“ richtet sich an kleine und mittlere Unternehmen, vornehmlich im Dienstleistungssektor mit bis ca. 250 MitarbeiterInnen, an städtischen Standorten mit intensivem und häufigem Kontakt zu Endverbrauchern und Kunden die sich neue Marktpotenziale erschließen wollen (oder müssen).

„Ökonomie mit Vielfalt“ erhebt für die teilnehmenden Unternehmen Marktdaten zum Marktsegment „MigrantInnen“ und rekonstruiert die „Kontaktstellen“ zu diesem Marktsegment in den Arbeitsprozessen. Die „Kontaktstellen“ werden hinsichtlich ihrer Tragfähigkeit bezüglich des Marktsegments „MigrantInnen“ beleuchtet und es werden strategische Handlungspläne zur Erschließung des gefundenen Potenzials erarbeitet und umgesetzt. Es werden Marketing-Maßnahmen erprobt und Erfolge evaluiert.

Die teilnehmenden Unternehmen bekommen kostenlos 15 Beratungstage, eine segmentbezogene Marktanalyse und eine substantielle finanzielle Unterstützung von Marketing und Öffentlichkeitsarbeit. Die Teilnahme ist auf 9 Unternehmen (jeweils 3 Unternehmen pro Jahr) begrenzt.

➤ **Kontakt:**

büscher kuntscher piorr (bkp) GbR

Dr. Rüdiger Piorr

Dipl. Soz.-Wiss.

Große Beckstr. 1

44787 Bochum

fon: 0234.579266-0

mobil: 0178.4976126

fax: 0234.579266-40

Akademie für interkulturelle Handlungskompetenzen

Akademie für interkulturelle Handlungskompetenzen ist eine Kooperation zwischen der Paritätischen Akademie und der IFAK e.V., einer Bochumer Migrantenselbstorganisation. Ziel ist die Förderung und Weiterentwicklung der Interkulturalität und die Kompetenzvermittlung im Umgang mit der interkulturellen Gesellschaft. Umgesetzt werden die Ziele durch modularisierte Bildungseinheiten und inhaltliche Begleitung der Einrichtungen, die sich interkulturell öffnen. Zielgruppen sind u.a. Einrichtungen der Gesundheit und Pflege, Verwaltung, Schule, Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartner sowie Unternehmen. Die Besonderheit der Akademie liegt darin, dass die Praxis und die angebotenen Trainingseinheiten sowie Module von einem Experten-Beirat begleitet und mit den erforderlichen Inputs gefördert werden. Ein wesentliches Merkmal ist die Verbindung von wissenschaftlicher Fundierung mit Praxisnähe und der ständige Austausch untereinander. Die Akademie für interkulturelle Handlungskompetenzen entwickelt und bietet:

- Trainingsprogramme zu den verschiedenen Themenbereichen der interkulturellen Kommunikation und entsprechender Handlungskompetenzen
- dazu individuell angepasste Lehr- und Lernmaterialien
- Berufliche Qualifizierungsfortbildungen
- Train-the-Trainer-Programme
- Konzeptionelle Begleitung von Fachtagungen und Austauschforen
- Evaluationen im Bereich interkultureller Organisationsentwicklung

► **Kontakt:**

Bildungsreferentin Cigdem Deniz Sert

Engelsburger Str. 168

44793 Bochum

Tel.: 0234 / 325 899 02

Fax: 0234 / 68 33 36

Mail: sert[[@ifak-bochum.de](mailto:sert@ifak-bochum.de)]

Diversität in der Logistikwirtschaft

Das Ziel des Projekts „Diversität in der Logistikwirtschaft“ (Duisburg / Niederrhein) ist es, eine Sozialpartnervereinbarung zu treffen, die auf ei-

ner zu ermittelnden Bedarfsanalyse beruht. Dabei soll die Diversität und Interkulturalität der Belegschaft im Vordergrund stehen. Der Bedarf an qualifizierten und angelernten Arbeitskräften wird allen Untersuchungen zufolge auch in der Logistikwirtschaft steigen und avanciert damit zu einem wichtigen Faktor. Eine passgenaue und an den individuellen Bedarfen der Logistikunternehmen ausgerichtete Qualifizierung kann die Grundlage für Beschäftigungssicherheit, Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit und Optimierung der Zusammenarbeit von Migrantinnen und Migranten, Frauen und Älteren in der Logistikbranche sorgen.

Zunächst werden die Qualifizierungsbedarfe der Unternehmensleitungen sowie Arbeitsvertretungen erhoben. Hier werden verschiedene Methoden praktiziert, wie z. B. Interviews mit Führungskräften und Betriebsräten sowie mit Expertinnen und Experten, Ausfüllen der Fragebögen, Auswertungsworkshops und Erstellen von Handlungsempfehlungen. Die gesammelten Erkenntnisse und die Erwartungen der Sozialpartner werden zu einem Vorschlag zu einer Vereinbarung zur Weiterbildung zusammengefasst, den Projektpartnern vorgestellt und zur Abstimmung gebracht. Projektpartner sind Arbeit und Leben DGB/VHS NW e. V. (AuL) und die DiaLog Gesellschaft für Service und Kommunikation mbH respektive die Logistik Akademie NRW (LAN). Laufzeit des Projekts: 01.12.2011 – 31.03.2012

► **Kontakt:**

Volkshochschule Duisburg
Dr. Aydin Sayilan
Steinsche Gasse 31
47051 Duisburg
Tel.: 0203 283-3220
E-Mail: a.sayilan@stadt-duisburg.de

Experten/innen-Datenbank zum SCHWERPUNKT INTERKULTURELLE KOMPETENZ & INTERNATIONALITÄT

an der Evangelischen Fachhochschule Rheinland-Westfalen-Lippe (Bochum)
Die Evangelische Fachhochschule RWL-Bochum bietet eine Experten/innen-Datenbank mit schwerpunktbezogenen Kompetenzen von Dozenten/innen-

Pool „Interkulturelle und Internationale Arbeit“, die Kontaktaufnahme auch über hochschulinterne Anfragen hinaus ermöglicht. „Interkulturelle Kompetenz und Internationalität“ ist ein Profilvermerkmal der Fachhochschule, so dass sich in der Datenbank ExpertInnen zu allen Themen und Fragestellungen zur interkulturellen Sensibilität in der sozialen und heilpädagogischen und pflegerischen Arbeit, zur Gestaltung des Sozialen im europäischen Vergleich, zu Fragen der Integration und Beteiligung, zu Verstehens- und Verständigungsproblematiken, zu Migration und Vertreibung, zu interkultureller Orientierung von Management und Sozialen Institutionen finden lassen:

► **Erreichbarkeit der Datenbank:**

<http://www.efh-bochum.de/expertendb/expertendb.html>

ECHO der Vielfalt – Zeitung für den interkulturellen Dialog in Dortmund

Die Zeitung ECHO der Vielfalt erscheint monatlich in einer Printauflage von 20.000 Exemplaren und als Internetangebot (www.echo-vielfalt.de) Sie versteht sich als Brücke zwischen Aufnahmegesellschaft und Menschen mit Zuwanderungsgeschichte und erreicht einen multikulturellen Leserkreis, der durch etablierte Printmedien nicht vollständig erreicht wird. Neben diversen Themen aus den Bereichen Gesellschaft, Politik, Soziales, Kultur, Kunst und Wissenschaft erfolgt eine regelmäßige Information der Tätigkeiten des Integrationsrates und der Stadt Dortmund. Hauptziel ist die Erhöhung der politischen Partizipation der Migranten-Community und die Integration ins Alltags- und Arbeitsleben.

► **Kontakt:**

Echo der Vielfalt – Eine Zeitung des VMDO e.V.

Verbund der sozial-kulturellen Migrantenvereine in Dortmund e.V.

Ümit Kosan

Rheinische Str. 130

44147 Dortmund

Telefon: +49 231 / 47 45 14 62

Telefax: +49 231 / 47 45 14 61

E-Mail: info@echo-vielfalt.de

2. Weitere Mitglieder der Charta für Vielfalt

An dieser Stelle sollen noch die Unterzeichner der Charta der Vielfalt genannt werden, die oben nicht aufgeführt werden, da innerhalb des Projektzeitraums keine Informationen von den jeweiligen Unternehmen/Organisation zu bekommen waren. Es ist jedoch trotzdem anzunehmen, dass die Unterzeichner sich in der ein oder anderen Form mit dem Thema auseinandersetzen (in alphabetischer Reihenfolge):

AdminiStraight! GmbH

Rolandstraße 7-9
D-45128 Essen
Fon 0201/43 98 98-0
Fax 0201/43 98 98-10
info@administraight.de

Bundesverband Deutsch-Russischer Unternehmer e.V.

Friedenstr. 41-43
44139 Dortmund
Fon 0231/952973-17

ahr Service GmbH

Hagelkreuzstraße 101
46149 Oberhausen
Fon 0208/65 90-0
Fax 0208/65 43-14
info@ahr-service.com

cosinex GmbH

Konrad-Zuse-Straße 10
44801 Bochum
Fon 0234/298796-11
Fax 0234/298796-55
info@cosinex.de

Bildwerkk GbR - Manufaktur für Unternehmensentwicklung

Girardetstraße 2-38
45131 Essen
Fon 0201/61 61 75 36
js@bildwerkk.de

Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See-

Pieperstraße 14-28
44789 Bochum
Fon 0234/304 - 0
Fax 0234/304 - 66050

Hitachi Power Europe GmbH

Schifferstraße 80
47059 Duisburg
Fon 0203/80 38-0
Fax 0203/80 38- 1809

START Zeitarbeit NRW GmbH

Schifferstraße 166
47059 Duisburg
Tel.: 0203 29519-0
Fax: 0203 29519-16

MEDION AG

Am Zehnthof 77
45307 Essen
unternehmen@medion.com

VfL Bochum 1848

Fußballgemeinschaft e.V.
Geschäftsstelle
Castroper Str. 145
44791 Bochum

mindgate AG

Asterlager Str.97-101
47228 Duisburg
Fon 02065/4262-80
Fax 02065/4262-79

Rosa Strippe e.V.

Kortumstraße 143
44787 Bochum

SMF KG

Paul-Henri-Spaak-Straße 5
44263 Dortmund
Fon 0231/9644-0
Fax 0231/9644-100
info@smf.de

Akteursverzeichnis (alphabetisch innerhalb der Gruppen)

Anbieter von Diversity-Trainings und -Beratungen

- ARIC-NRW e.V. – Anti-Rassismus Informations-Centrum 45
barrio novo 43
BiG Bildungsinstitut im Gesundheitswesen GmbH 47
Das IOM Institut für Oekonomie & Management 37
DiVersion: Managing Gender & Diversity 53
Diversity Works 33
Forina – Forum für interkulturelle Arbeit 41
Ibis- Institut für interdisziplinäre Beratung und interkulturelle Seminare 40
Impulse – Agentur für Projektentwicklung 36
Intercultural Consulting 40
Internationales Bildungs- und Begegnungswerk (IBB) 50
ISM ACADEMY 39
IUK GmbH 43
Katrin Sasse – Training mit Theater 36
KOBI- Kommunikatives Bildungswerk Dortmund e.V. 50
Kompetenzwerkstatt 44
kulturell-interkulturell – Institut für interkulturelle Kommunikation und
Konfliktmanagement 38
UPB – Seminare in Schalke 35
VIA – Verband interkultureller Arbeit 52
Yücel- Consulting 41

Arbeitsagenturen

- Agentur für Arbeit Dortmund: 88
Agentur für Arbeit Essen 87
Bundesagentur für Arbeit 85

Große Konzerne

- BP Europa SE 77
Evonik Industries AG 76

Franz Haniel & Cie. GmbH 78

Hochtief AG 80

RWE AG 79

ThyssenKrupp Steel AG 75

Hochschulen

Evangelische Fachhochschule Rheinland-Westfalen-Lippe 31

Fachhochschule Dortmund 23

Fachhochschule Gelsenkirchen 25

Folkwang Universität der Künste/Essen 20

Hochschule für Gesundheit Bochum 31

Hochschule Ruhr West 27

International School of Management Dortmund (ISM) 28

Ruhr Universität Bochum 14

Technische Hochschule Georg Agricola Bochum 32

Technische Universität Dortmund 9

Universität Duisburg-Essen 17

Universität Witten/Herdecke 29

Kleine und mittlere Unternehmen

AKTAŞ LEE Management Consultants GmbH 70

Bochumer Verein Verkehrstechnik GmbH 62

Bozkurt Transporte – Transport und Güterverkehr 54

Brillenwelt Optik Urul 69

büscher kuntscher piorr (bkp) GbR 65

Commerz Direktservice GmbH 65

Gesellschaft für Wirtschaftsförderung Duisburg 66

Gisela Vogel Institut für berufliche Bildung KG 70

Haus am Sandberg – Das multikulturelle Seniorenzentrum 56

Kaiser Ingenieure 72

LIMO-Lissotschenko GmbH, Dortmund 68

Maschinenfabrik Völkmann GmbH 63

Neue Apotheke Derne 57

PKB Ingenieurgesellschaft 73

Schrader Großküchentechnik 58
Seval's Traum 59
Universitätsklinikum Essen 61
USB Umweltservice Bochum GmbH 73
VOGT GmbH & Co. KG 67
Wi-Med- Bergmannsheil GmbH 60

Kommunen

Stadt Bochum 83
Stadt Dortmund 83
Stadt Duisburg 83
Stadt Essen 83
Stadt Gelsenkirchen 84
Stadt Mülheim an der Ruhr 84
Stadt Oberhausen 84

Netzwerke und Vereine

FAM – Facharbeitskreis zur Förderung der Erwerbsbeteiligung von
Migrantinnen 91
GiD mbH–gemeinnützige Gesellschaft für interkulturelle Dienstleistungen 94
IKUA – Interkulturelle Unternehmer und Akademiker e.V. 92
INETAS e.V. – International Networking Association 90
Internationaler Unternehmerverband RuhrStadt – IntUV e.V. 93
MUT e.V. – Migrantenunternehmen 91
PARR – Partner für Ausbildung Rhein–Ruhr 95
PETEK – Business–Netzwerk Migrantinnen 89
Unternehmen.Bilden.Vielfalt (UBV) e.V. 95

Qualifizierung und Beschäftigung fördern

Aktivierung und berufliche Eingliederung 114
Ausbildungsbegleitende Hilfen 115
Ausbildungsprogramm „Mit Energie dabei“ 116
AWO – Ruhr Mitte / bobeq GmbH 97
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen 115

Bildungsakademie Ruhr GmbH 112
CoachJu 101
Entwicklungszentrum für berufliche Qualifikation und Integration – EWZ
Dortmund 106
Förderkorb – Katholische Jugendsozialarbeit Gelsenkirchen GmbH 99
Gender-Referat– ev. Kirche Wattenscheid und Gelsenkirchen 101
IKUDO! Interkulturelle Öffnung Dortmunder Ausbildungsbetriebe 108
Kombiprojekt „Fit for Future“ 98
MUT – Projekt – Migranten-Unternehmen e. V. 109
NEUE ARBEIT der Diakonie Essen gGmbH 102
PATEN FÜR ARBEIT e.V. 110
Projekt RAN – Regionales Ausbildungsnetzwerk 107
Qualifizierungsmaßnahme: Berufsstart für Migrantinnen und Migranten 113
RevierRessourcen gUGmbH 111
TÜV NORD Bildung 114
VMDO e.V. 104
Xenos Projekt zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Flüchtlinge und
Bleibeberechtigte / Netzwerk
ZUKUNFTSPERSPEKTIVEN Ennepe-Ruhr – Bochum 99

Sonstige Initiativen

Akademie für interkulturelle Handlungskompetenzen 120
Der Interkulturelle Wirtschaftspreis 118
Diversität in der Logistikwirtschaft 120
ECHO der Vielfalt – Zeitung für den interkulturellen Dialog in Dortmund 122
Experten/innen-Datenbank zum SCHWERPUNKT INTERKULTURELLE KOM-
PETENZ & INTERNATIONALITÄT 121
Ökonomie mit Vielfalt 119