



Landesinitiative Nordrhein-Westfalen. Mehr Migrantinnen und Migranten in den Öffentlichen Dienst – Interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung.

5. Umsetzungsbericht für den
Zeitraum Mai 2015 bis
November 2016 und Bilanz.



Inhaltsverzeichnis:

- I. Vorwort**
- II. Sachstand zu den Maßnahmen des Gesamtkonzeptes**
- III. Bilanz der Landesinitiative**
 - Berichterstattung und Kernindikatoren**
 - Ergebnisse**
- IV. Ausblick**

Anlagen:

- A. Abkürzungsverzeichnis**
- B. Aktivitäten der Partner der Landesinitiative**

I. Vorwort

Mit dem vorliegenden 5. Bericht setzt die Landesregierung die jährliche Berichterstattung zur Umsetzung der Maßnahmen der Landesinitiative „Mehr Migrantinnen und Migranten in den Öffentlichen Dienst - Interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung“ fort. Der Bericht wurde vom federführenden Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS) auf der Basis der Ressortberichte erstellt. Er orientiert sich im Aufbau an dem vom Kabinett beschlossenen Gesamtkonzept von Mai 2011.

Der Bericht enthält den Umsetzungsstand zu den Maßnahmen des Gesamtkonzepts für den Zeitraum Mai 2015 bis November 2016. Nicht in der Berichterstattung enthalten sind Maßnahmen einzelner Ressorts zur Unterstützung der interkulturellen Öffnung Dritter (wie z.B. von sozialen Einrichtungen; kultursensibles Krankenhaus), sofern diese Maßnahmen nicht Teil der Landesinitiative sind.

Die Schwerpunkte des Berichts liegen dieses Mal auf der zweiten Beschäftigtenbefragung zum Vorliegen eines Migrationshintergrundes in den obersten Landesbehörden und auf dem Ansatz der direkten Werbung von Menschen mit Migrationshintergrund für den Bereich der Polizei NRW.

Der 5. Bericht zieht gleichzeitig eine Bilanz zur Landesinitiative bezogen auf die Umsetzung der im Gesamtkonzept festgelegten Maßnahmen und Instrumente seit Start der Landesinitiative im Dezember 2010.

Der Bericht ist wie folgt gegliedert: In Kapitel I wird zunächst über den aktuellen Sachstand der Umsetzung der Maßnahmen des Gesamtkonzeptes für den Zeitraum 31. Mai 2015 bis 30. November 2016 informiert. In Kapitel II werden die Aktivitäten und Wirkungen der Landesinitiative seit ihrem Start im Dezember 2010 bilanziert, Kapitel III gibt einen Ausblick auf den weiteren Handlungsbedarf.

II. Sachstand zu Maßnahmen des Gesamtkonzeptes

Zum strategischen Ziel I: Anteil der Migrantinnen und Migranten im Öffentlichen Dienst des Landes erhöhen

Fast jede und jeder Vierte in Nordrhein-Westfalen hat einen Migrationshintergrund. Ziel ist es, dass sich dies Schritt für Schritt - unter Berücksichtigung der Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber - auch in der öffentlichen Verwaltung widerspiegelt. Um dies zu erreichen, setzt die Landesinitiative auf Maßnahmen, die bei Menschen mit Migrationshintergrund Interesse an einer Ausbildung oder Tätigkeit im öffentlichen Dienst wecken und mögliche Hemmnisse bei der Auswahl und der Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund abbauen sollen.

- Information und Öffentlichkeitsarbeit zur Landesinitiative

Nachdem in den ersten Jahren der Fokus darauf lag, die Landesinitiative mit ihren Zielen und Maßnahmen bei Behörden und integrationspolitischen Akteuren bekannt zu machen, geht es nun darum, eine kontinuierliche Information zur Landesinitiative zu gewährleisten und den inhaltlichen Austausch zu vertiefen.

Neben dem Flyer, der über die Ziele und Vorhaben der Landesinitiative informiert, in verschiedenen Sprachen vorliegt und sich an Adressaten des öffentlichen Dienstes sowie integrationspolitische Netzwerkpartner, Migrantenselbstorganisationen, Verbände und Unternehmen richtet, gibt es zwischenzeitlich auch einen Flyer zur Partnerinitiative „Vielfalt verbindet! Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor!“. Er beschreibt die Ziele und die Vorteile der Initiative für die Partner sowie den Beitrag des Landes.

Über die im Flyer hinausgehenden Informationen und den Service zum Themenkomplex interkulturelle Öffnung bietet das Internetangebot www.interkulturell.nrw.de Pressemitteilungen, Fotos, Partnervereinbarung und Veröffentlichungen im Rahmen der Landesinitiative.

Das MAIS nutzt Gespräche, Tagungen, Workshops und Veranstaltungen mit Netzwerkpartnern, Verbänden, Migrantenorganisationen und anderen gesellschaftliche Akteuren

um das Thema „Interkulturelle Öffnung“ weiter voranzubringen. Darüber hinaus wird in eigenen (z.B. Newsletter des MAIS; Veröffentlichungen im Rahmen der Landesinitiative) oder Publikationen von Dritten zum Thema Stellung genommen. Aktuell erschienen sind zwei Schwerpunktheft der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B.), die sich mit der Partnerinitiative des Landes befassen und Interviews mit Partnern enthalten (G.I.B.INFO 1_16: Interkulturelle Kompetenz vom März 2016; G.I.B.INFO 2_16: Junge Geflüchtete bei Arbeit und Ausbildung).

Interkulturelle Öffnung ist auch regelmäßig Thema der IMAG Integration. Darüber hinaus hat das MAIS im Integrationsausschuss des Landtags (z.B. am 16. September 2015 zum 4. Umsetzungsbericht) und im Unterausschuss Personal (z.B. am 3. November 2015 zum Umsetzungsbericht und am 19. Januar 2016 zur 2. Mitarbeiterbefragung) mehrfach zur Landesinitiative insgesamt oder Einzelmaßnahmen der Initiative berichtet und Kleine Anfragen beantwortet.

- **Förderung der Berufsorientierung**

Um den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst langfristig erhöhen zu können, ist es wichtig, bereits bei der Berufsorientierung auf die bestehenden Beschäftigungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst hinzuweisen.

Oft ist von jungen Migrantinnen und Migranten zu hören, dass sie die vielfältigen Berufsfelder des öffentlichen Dienstes nicht kennen. Gleichzeitig sind sie unsicher, ob sie in einer Behörde arbeiten oder gar ausgebildet werden dürfen. Die meisten Jugendlichen mit Migrationshintergrund haben keine Familienangehörigen, die bereits im öffentlichen Dienst arbeiten und somit als Informationsquellen und Vorbilder dienen könnten.

Im Rahmen der Maßnahmen und Aktivitäten zur Berufsorientierung werden deshalb auch Jugendliche mit Migrationshintergrund über Ausbildungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst informiert.

Die Berufsorientierung ist ein zentrales Handlungsfeld bei der erfolgreichen Gestaltung des Übergangs von der Schule in den Beruf bzw. in das Studium.

Die Landesregierung setzt sich dafür ein, den Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf nachhaltig zu verbessern. Kein Abschluss ohne Anschluss – nach diesem Motto führte Nordrhein-Westfalen als erstes Flächenland ein landesweit einheitliches und effizient gestaltetes Übergangssystem ein.

„Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAoA) unterstützt die Jugendlichen frühzeitig bei der Berufs- und Studienorientierung, der Berufswahl und beim Eintritt in Ausbildung oder Studium. Ziel ist es, allen jungen Menschen nach der Schule möglichst rasch eine Anschlussperspektive für Berufsausbildung oder Studium zu eröffnen und durch ein effektives, kommunal koordiniertes Gesamtsystem unnötige Warteschleifen zu vermeiden. Jugendliche und ihre Eltern werden in Nordrhein-Westfalen auf dem Weg in die Berufswelt nachhaltig unterstützt. Spätestens ab Klasse 8 erhalten alle Schülerinnen und Schüler eine verbindliche, systematische Berufs- und Studienorientierung mit regelmäßigen Praxisphasen. Ergänzend zum Unterricht werden Berufsfelderkundungen und Praktika ermöglicht, um betriebliche Wirklichkeit zu erfahren und verschiedene Berufsfelder kennenzulernen.

Die Angebote richten sich an alle Jugendlichen und somit auch an jugendliche Migrantinnen und Migranten. Seit dem Schuljahr 2016/2017 wird KAoA an allen öffentlichen Schulen mit allen rund 175.000 Schülerinnen und Schülern umgesetzt.

An diesem System nehmen auch alle Schülerinnen und Schüler mit Fluchterfahrung teil, wenn sie in die Regelklassen der 8. und 9. Jahrgangsstufe einmünden. Für alle, die erst spät in das Schulsystem (Klasse 10 und Internationale Förderklassen) einsteigen, wird es eine komprimierte Form der Berufs- und Studienorientierung namens „KAoA kompakt“ geben, um auch diesen jungen Menschen nachhaltige Impulse für ihre berufliche Orientierung – auch mit Blick auf Beschäftigungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst – zu geben.

An der Umsetzung des neuen Übergangssystems wirken viele Partner und Akteure mit, auf Landesebene wie auf kommunaler Ebene, aus Wirtschaft und Schule. Aus integrationspolitischer Sicht sind die Migrantenselbstorganisationen (MSO) sowie die Kommunalen Integrationszentren (KI) wichtige Akteure.

Die Durchführung der Berufsorientierung ist gesetzliche Aufgabe der Bundesagentur für Arbeit (BA) und ihrer Dienststellen (vgl. § 33 SGB III). Dabei soll sie umfassend Auskunft und Rat geben zu Fragen der Berufswahl, über die Berufe und ihre Anforderungen und Aussichten, über die Wege und die Förderung der beruflichen Bildung sowie über beruflich bedeutsame Entwicklungen in den Betrieben, Verwaltungen und auf dem Arbeitsmarkt.

Die Berufsberaterinnen und Berater der BA beraten und informieren auch darüber, dass eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst – als Beamter oder Tarifbeschäftigter - auch ohne deutsche Staatsangehörigkeit möglich ist. Im Angestelltenverhältnis können Tarifbeschäftigte sämtlicher Nationalitäten eingestellt werden. Die mehrsprachigen Publikationen und eingesetzten Medien der BA zur Berufswahl (z. B. „BERUF AKTUELL - Lexikon zur Berufswahl“ oder die Internetseite www.planet-beruf.de) enthalten entsprechende Hinweise. Das Handbuch „Vertiefte Berufsorientierung“ der Bundesagentur für Arbeit behandelt in einem Abschnitt die besonderen Beratungsbedarfe für Jugendliche mit Migrationshintergrund.

- **Werbung für eine Tätigkeit/ Ausbildung im öffentlichen Dienst**

Auch **Werbemaßnahmen der Ressorts** informieren Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund und deren Familien über Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst. Berufsfelder des öffentlichen Dienstes sollen so bekannter gemacht und Zugangshemmnisse abgebaut werden.

Über die im Kapitel „Die direkte Ansprache und Werbung von Menschen mit Migrationshintergrund im Bereich der Polizei“ beschriebenen Aktivitäten des Ministeriums für Inneres und Kommunales (MIK) setzten auch andere Ressorts ihre Werbung im Berichtszeitraum fort. So wirbt z.B. das Finanzministerium (FM) mit berufsspezifischen Flyern für eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst, in denen eigene Beschäftigte mit Migrationshintergrund als Fotomodelle eingesetzt wurden. Bei Personalwerbemaßnahmen verwendet das FM das Logo „Vielfalt verbindet – Mehr Migrantinnen und Migranten in den Öffentlichen Dienst“. Aktuell wurden Videoclips online gestellt, die mit diesem Logo für eine Ausbildung in der Landesfinanzverwaltung werben.

Das MAIS unterstützte 2015/2016 ein **Projekt der Städtekooperation Integration. Interkommunal** (Zusammenschluss der Ruhrgebietsstädte Essen, Bochum, Dortmund, Gelsenkirchen, Oberhausen, Duisburg, Mülheim an der Ruhr, Herne) zur Werbung von jungen Menschen zwischen 15 und 23 Jahren mit und ohne Migrationshintergrund für eine Ausbildung im öffentlichen Dienst in einer von Vielfalt und Zuwanderung geprägten Region als Modellprojekt im Rahmen der Partnerinitiative „Vielfalt verbindet. Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor“.

Die Entwicklung einer gemeinsamen Marketingstrategie der genannten Kommunen für die Personalgewinnung, die Verbesserung des Images von Verwaltungsberufen sowie die Willkommens- und Anerkennungskultur in den Behörden zu stärken, standen im Mittelpunkt des Projekts. Unter dem Slogan „Deine Stadt findet STADT“ startet die Werbekampagne für das Ausbildungsjahr 2017/2018 und ist auf Facebook zu finden. Damit die Erfahrungen und Ergebnisse aus dem Projekt auch anderen Partnern der Landesinitiative zugute kommen können, hat am 1. Juli 2016 in Oberhausen eine gemeinsame Veranstaltung der Städtekooperation mit dem MAIS unter der Überschrift „Strategien, Erfahrungen und Wissenstransfer zur Rekrutierung von Nachwuchskräften“ stattgefunden.

Im Rahmen eines **Netzwerktreffens von Migrantenselbstorganisationen (MSO)** der Fachberatung MigrantInnenselbsthilfe im Sommer 2016 hat das MAIS mit den MSO die Fragen erörtert, wie Migranten den öffentlichen Dienst als Arbeitsgeber wahrnehmen und ob sie einen zielgruppenspezifischen Ansatz für Menschen mit Migrationshintergrund bei der Werbung für den öffentlichen Dienst notwendig finden. In der Diskussion herrschte die Meinung vor, dass gemeinsame zielgruppenspezifische Projekte als Ergänzung der bereits bestehenden Werbeaktivitäten der Ressorts hilfreich sein könnten, um auf die Aufgabenfelder des öffentlichen Dienstes und die Zugangsvoraussetzungen aufmerksam zu machen. Verschiedene Akteure haben Interesse an einer Zusammenarbeit signalisiert. In den kommenden Wochen werden erste Gespräche hierzu stattfinden und geprüft, ob gemeinsame Projekte entstehen können.

Im aktuellen Berichtszeitraum fortgeführt wurde auch das **Projekt „Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte** des Landes NRW“ (PLmZ). Das Netzwerk wurde im Jahr 2007 vom Ministerium für Schule und Weiterbildung in Kooperation mit dem damaligen Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration (MGFFI) initiiert. Ange-

siedelt ist das Projekt bei der Landesweiten Koordinierungsstelle Kommunaler Integrationszentren NRW (LaKI). Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte sind bereits heute sichtbare Vorbilder für den Bildungserfolg, der gesellschaftlich noch breiter gelingen soll. Das Herzstück des Projekts ist gleichsam das Netzwerk der Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte mit seinen aktuell rund 800 Mitgliedern. Diese Zahl ist bundesweit einmalig. Mehrsprachigkeit und interkulturelle sowie fachlich-pädagogische Kompetenzen der Netzwerkmitglieder bilden ein Potenzial, das in vielen Bereichen gebraucht und nun immer häufiger eingesetzt wird.

Das PLmZ führt zahlreiche Aktivitäten durch, die auf drei zentralen Handlungsfeldern basieren:

Potenziale gewinnen: Die Werbung für den Lehrerberuf unter Schülerinnen und Schülern mit Zuwanderungsgeschichte ist ein wichtiges Anliegen. So wirbt das Projekt z. B. auf Messen für Abiturienten oder bei Tagen der offenen Tür an dem Zentrum für schulpraktische Lehrerbildung (ZfSL) offensiv für den Lehrerberuf – jedoch unter Berücksichtigung der zukünftigen Einstellungsprognosen.

Ausbildung begleiten: Mit dem Aufbau von Studierendennetzwerken an Universitäten fördert das Projekt Lehramtsstudierende mit Zuwanderungsgeschichte, indem ihre Initiative und ihr Engagement unterstützt werden. So finden an mehreren Universitäten in NRW Netzwerkaktivitäten statt. Mit dem Mentoringprogramm „Ment4you“, das vom Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung gefördert wird, soll die Studienabbruchsquote von Studierenden mit Zuwanderungsgeschichte durch gezielte Unterstützung verringert werden, um den Anteil an Lehrkräften mit Zuwanderungsgeschichte in Schulen zu erhöhen. Das Projekt startete 2016 in Paderborn, Köln, Bielefeld und Bonn und soll um weitere Studierendennetzwerke erweitert werden.

Personalentwicklung gestalten: Das PLmZ betreibt aktiv Personalentwicklung für die bereits im Schuldienst tätigen Lehrkräfte. Der Ansatz, der hierbei verfolgt wird, besteht in einer auf den Potenzialen der Lehrkräfte basierenden Weiterqualifizierung im Kontext Integration und Bildung. In Zusammenarbeit mit verschiedenen Partnern, bspw. Lehrerverbänden und Gewerkschaften, Bildungswerken und Stiftungen, wurden in den letzten Jahren zahlreiche Qualifizierungsangebote realisiert, so zum Beispiel die Qualifizie-

rungsmaßnahme „Interkulturelle Kompetenz und interkulturelle Koordination in der Schule“. Ziel dieser modularen Fortbildung ist zum einen, interkulturelle Koordinatorinnen und Koordinatoren zu qualifizieren, die Entwicklungsprozesse ihrer Schule mit interkulturellem Wissen unterstützen. Zum anderen werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in die Lage versetzt, ein für die jeweilige Schule passendes Integrationskonzept zu erarbeiten, um die interkulturelle Öffnung der eigenen Schule zu gestalten und weiterzuentwickeln.

Neben diesen Angeboten besteht die Haupttätigkeit in diesem Handlungsfeld in der Beratung der Lehrkräfte, bspw. in der Planung der beruflichen (außerschulischen) Karriere. So sind zahlreiche Mitglieder des Netzwerks inzwischen in den Kommunalen Integrationszentren tätig. Weiterhin stellen auch Zentren für schulpraktische Lehrerbildung (ZfsL) wie auch lokale Kompetenzteams Tätigkeitsfelder der Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte dar.

Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte stehen mit ihrer Netzwerkarbeit als Beispiel für eine Pädagogik der Ermutigung. Als authentische Vorbilder leben sie vor, dass sich Anstrengung lohnt. Sie tragen dazu bei, dass zukünftig der Vielfalt im Klassenzimmer eine Vielfalt in Lehrerzimmern und Schulleitungsbüros gegenüber steht – eine Vielfalt die ermöglicht, dass alle Individuen ihre Potenziale ausschöpfen können. Das Netzwerk spielt eine zunehmend wichtige Rolle im Kontext der interkulturellen Öffnung der Schule.

- **Durchführung einer Mitarbeiterbefragung**

Mit einer zweiten freiwilligen und anonymen Mitarbeiterbefragung der Beschäftigten der obersten Landesbehörden im Herbst 2015 zum Bestehen eines möglichen Migrationshintergrundes sollte ermittelt werden, ob der Anteil von Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund in den obersten Landesbehörden erhöht werden konnte.

Nach dem Ergebnis der ersten Befragung aller ca. 4.850 Beschäftigten im November/Dezember 2011 betrug der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in den obersten Landesbehörden in Nordrhein-Westfalen im Durchschnitt 12,1 %. Der

Vergleichswert des Mikrozensus betrug 7,8 %. Erfreulicherweise hatten sich 67,7 % der befragten Beschäftigten an der Umfrage beteiligt.

Die Wiederholungsbefragung aller 5010 Beschäftigten der obersten Landesbehörden wurde vom 2. bis 30. November 2015 durchgeführt. Die umfassende Begleitkommunikation (Schreiben des Integrationsministers an alle Beschäftigten, Begleitschreiben der jeweiligen Hausspitzen der Ressorts, Information der Personalräte, Informationen im Intranet) entsprach der der ersten Umfrage und sollte die Rahmenbedingungen für die Umfrage so gleich wie möglich gestalten.

Das Ergebnis zeigt, dass der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in den nordrhein-westfälischen Landesministerien auf im Durchschnitt 13,4 % gestiegen ist. Damit liegen die NRW-Ministerien deutlich über dem Vergleichswert des Mikrozensus mit 8,2 %, der die gesamte öffentliche Verwaltung in Nordrhein-Westfalen abbildet.

In den einzelnen Ministerien stellt sich der Anteil wie folgt dar:

MFJFKS 17,8 %; StK/ MBEM 16,6 %; MAIS 15,3 %; MIWF 13,9 %; MWEIMH 13,7 %; MSW 13,4 %; MIK 13,3 %; FM 13,1 %, MGEPA 12,5 %, MKULNV 11,3 %; MBWSV 11 %; JM 9,2 %.

Die zweite Umfrage war erneut durch eine hohe Akzeptanz gekennzeichnet. 66 % der Beschäftigten haben sich an der Umfrage beteiligt.

- **Dienstrechtsmodernisierung**

Im Rahmen der Dienstrechtsmodernisierung wurden die dienstrechtlichen Vorschriften des Landes überarbeitet. Ein Ziel der Landesinitiative ist die Verankerung von Aspekten der interkulturellen Öffnung bei der Novellierung der einzelnen dienstrechtlichen Vorschriften.

Das MAIS hat sich bei der Novellierung der Verordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten im Land Nordrhein-Westfalen (Laufbahnverordnung – LVO) im Jahr 2016 erfolgreich dafür eingesetzt, dass Fortbildungsmaßnahmen und Personal-

entwicklungskonzepte der Ressorts künftig Gesichtspunkte der interkulturellen Öffnung berücksichtigen.

§ 17 Absatz 1 der LVO sieht nun vor, dass alle Fortbildungsmaßnahmen der Ressorts sich unter anderem auf die Erhaltung und Fortentwicklung der interkulturellen Kompetenz erstrecken sollen. In § 17 Absatz 6 der LVO wird neu geregelt, dass in den Personalentwicklungskonzepten den Grundsätzen der interkulturellen Öffnung der Verwaltung Rechnung zu tragen ist. Damit wird klar gestellt, dass interkulturelle Öffnung eine Aufgabe ist, die von allen Ressorts im Personalbereich systematisch zu berücksichtigen ist. Darüber hinaus wurde im parlamentarischen Verfahren ein entsprechender Zusatz im Dienstrechtsmodernisierungsgesetz in § 42 Landesbeamtengesetz (Fortbildung und Personalentwicklung) zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung aufgenommen.

- **Anonymisierte Bewerbungen**

Das Thema „Anonymisierte Bewerbungen“ war ein Schwerpunktthema des letzten Umsetzungsberichtes. Dort wurde nach Durchführung des Pilotprojektes und der anschließenden Überprüfung der Einstellungspraxis der Ressorts eine erste Zwischenbilanz gezogen.

Die Überprüfung der Einstellungspraxis der Ressorts hatte seinerzeit gezeigt, dass Nordrhein-Westfalen im Hinblick auf die Chancengleichheit bei den Einstellungsverfahren gut aufgestellt ist, weil sie auf drei verschiedenen Säulen beruht (siehe ausführliche Darstellung im 4. Umsetzungsbericht). Eine dieser Säulen sind die anonymisierten Bewerbungsverfahren, die auch im Berichtszeitraum in verschiedenen Ausbildungsbereichen der Ressorts und einzelnen Geschäftsbereichen eingesetzt wurden. So haben beispielsweise das **MAIS**, das **MKULNV** und das **MFKJKS** seine Ausbildungsstellen für die Kaufleute für Bürokommunikation sowie das **MFKJKS** die Ausbildungsstellen für die Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste – Fachrichtung Bibliothek - im anonymisierten Bewerbungsverfahren besetzt. Im nachgeordneten Bereich des **MBWSV** werden beim Landesbetrieb Straßenbau NRW die anonymisiert durchzuführenden Auswahlverfahren für die Ausbildungsberufe – mit der notwendigen IT-technischen Unterstützung – auf die neue Organisationsstruktur angepasst.

Das **MSW** führte wie bereits in den Vorjahren seine Auswahlverfahren zur Besetzung von Ausbildungsstellen in anonymisierter Form durch.

Auch den Schulen in Nordrhein-Westfalen steht die Möglichkeit des anonymisierten Bewerbungsverfahrens zur Verfügung. Sie erhalten dafür die fachliche und technische Unterstützung der Lehrereinstellungsbüros der Bezirksregierungen. In Dienstbesprechungen mit den Bezirksregierungen wird regelmäßig für anonymisierte Bewerbungsverfahren geworben. Dennoch greifen die Schulen mittlerweile kaum noch auf das anonymisierte Bewerbungsverfahren zurück, sondern versuchen, in Stellenausschreibungen gezielt bei Bewerberinnen und Bewerbern, die den Nationalitäten ihrer Schülerinnen und Schüler entsprechen, zu werben und diese anzusprechen.

Auch in der **Staatskanzlei** wurden Ausbildungsstellen im Geschäftsbereich der Ministerpräsidentin einschließlich MBEM über anonymisierte Bewerbungsverfahren besetzt; sie haben sich mittlerweile bei allen Beteiligten gut etabliert.

Das **JM** hat in einem umfänglichen Einstellungsverfahren des Ausbildungsbereichs erprobt, ob die Durchführung anonymisierter Bewerbungsverfahren in einem Bereich mit hohen Bewerberzahlen praktikabel und zielführend ist. Hierzu wurde das Einstellungsverfahren für die Laufbahn der Justizfachangestellten im Oberlandesgerichtsbezirk Köln für den Einstellungsjahrgang 2016 (circa 60 Einstellungsmöglichkeiten) im Online-Verfahren als anonymisiertes Bewerbungsverfahren durchgeführt. Aktuell findet die Auswertung des Machbarkeitstests statt.

Das **FM** erprobt seit dem 1. September 2015, das Einstellungsverfahren für die Laufbahn des höheren Dienstes der Steuerverwaltung als anonymisiertes Bewerbungsverfahren durchzuführen (ca. 40 Einstellungsmöglichkeiten pro Jahr). Die Erprobungsphase erfolgt IT-unterstützt durch das im Februar 2015 eingeführte Online-Bewerbungsverfahren. In keinem Fall kam es bisher zu einer Abweichung von der in der anonymisierten Liste zuvor festgelegten Reihenfolge. Das Zwischenergebnis zeigt bereits deutlich, dass das bisherige Einstellungsverfahren objektiv und diskriminierungsfrei war bzw. ist.

Die beim Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW in Betracht gezogene Einführung von anonymisierten Bewerbungsverfahren hing von der Entscheidung für das sogenannte E-Recruiting-Verfahren ab. Jedoch wurde die Pilotierungsphase des E-Recruitings mit

der ausgewählten Software erfolglos abgebrochen. Das Bewerbungs- und Auswahlverfahren wird seither wieder in herkömmlicher Weise gesteuert. Derzeit wird eine SAP-Lösung auf Wirtschaftlichkeit untersucht.

Die Ausbildungsstelle im **MWEIMH** konnte 2016 nicht im anonymisierten Bewerbungsverfahren besetzt werden: Die Bewerber waren überqualifiziert; das war aus den anonymisierten Unterlagen nicht ersichtlich. Für das nächste Jahr sollen hier Verbesserungsmöglichkeiten erarbeitet werden. Die Landesbetriebe des Geschäftsbereichs des **MWEIMH** setzen das anonymisierte Bewerbungsverfahren erfolgreich ein. Der Geologische Dienst führte für das Ausbildungsjahr 2015 erstmalig das anonymisierte Verfahren durch und besetzte in diesem Rahmen Ausbildungsstellen. Im Materialprüfungsamt wird das Verfahren für Ausbildungsstellen seit 2014 ausschließlich anonym durchgeführt.

- **Die direkte Ansprache und Werbung von Menschen mit Migrationshintergrund im Bereich der Polizei**

Die nachfolgende Übersicht stellt die positive Entwicklung der Bewerbungs- und Einstellungszahlen von Migrantinnen und Migranten für den Zeitraum 2010 (Start der Landesinitiative) bis 2016 dar.

a) Entwicklung der Bewerbungszahlen seit 2010

Jahr	Einstellungen	davon Migrantinnen und Migranten	% -Anteil
2010	7.088	1.267	17,9 %
2011	7.527	1.439	19,1 %
2012	8.252	1.757	21,3 %
2013	8.655	1.413	16,3 %
2014	8.361	1.608	19,2 %
2015	8.723	1.546	17,7 %
2016	9.181	1.805	19,7 %
Gesamt	57.787	10.835	18,8 %

b) Entwicklung der Einstellungszahlen seit 2010

Jahr	Einstellungen	davon Migrantinnen und Migranten	% -Anteil
2010	1.101	124	11,3 %
2011	1.400	143	10,2 %
2012	1.400	161	11,5 %
2013	1.477	131	8,9 %
2014	1.500	176	11,7 %
2015	1.891	222	11,7 %
2016	1.920	221	11,5 %
Gesamt	10.689	1.178	11,0 %

In der Einstellungskampagne zum 1. September 2016 hatten von insgesamt 9.181 Bewerberinnen und Bewerbern 1.805 Personen einen Migrationshintergrund. Dies entspricht einer Quote von 19,7 % und konnte gegenüber dem Vorjahr um 2 % gesteigert werden. Aus diesem Bewerberkreis erfolgten 221 Einstellungen in den gehobenen Polizeivollzugsdienst des Landes NRW. Die Einstellungszahlen konnten somit auf dem hohen Vorjahresniveau gehalten werden.

Die Maßnahmen der polizeilichen Personalwerbung werden nach **zentralen, regionalen** und **örtlichen Maßnahmen** unterschieden.

Zentrale Maßnahmen der polizeilichen Personalwerbung: Für die Werbung von Migrantinnen und Migranten stehen die allgemeinen zentralen Werbemaßnahmen und -mittel zur Verfügung. Die Kampagnen sind diskriminierungsfrei gestaltet, schließen Menschen mit Migrationshintergrund ein und respektieren Diversität sowie Individualität. Bei allen Werbemaßnahmen werden Migrantinnen und Migranten durch entsprechend ausgewählte Testimonials mit einem erkennbaren Migrationshintergrund eingesetzt. Diese finden sich auf der Landingpage www.genau-mein-fall.de, dem Facebook-Auftritt „Polizei NRW Karriere“ sowie auf allen verwandten Layouts im Bereich der Werbung im öffentlichen Raum und der Online-Werbung wieder.

Seit August 2014 betreibt die landeszentrale Personalwerbung des Landesamtes für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten der Polizei Nordrhein-Westfalen

(LAFP NRW) eine Fanpage in dem sozialen Netzwerk „Facebook“, die ausschließlich der Nachwuchsgewinnung dient und demnach vor allem an der Primärzielgruppe der Schulabgänger/-innen ausgerichtet ist. „Facebook“ als zeitgemäßes Medium fungiert hier als zusätzlicher Kommunikationskanal in der Zielgruppenansprache, um schnell und einfach mit Personen in Kontakt zu treten und Informationen zum Polizeiberuf digital zu steuern. In Facebook-Beiträgen (Postings) rund um das Thema Studium, Bewerbung und Auswahlverfahren, werden regelmäßig auch Migrantinnen und Migranten konkret angesprochen und in ihrer Bewerbungsabsicht bestärkt. Eine Studierende mit Migrationshintergrund schreibt auf Facebook eigene Blogbeiträge.

Insgesamt wurde die Möglichkeit der Kontaktaufnahme (Kommentare oder Mitteilungen an das Support-Team) sehr rege genutzt. Von den mehr als 2.900 persönlichen Nachrichten wurde eine Mehrzahl von Migrantinnen und Migranten verfasst.

In den zurückliegenden Jahren wurde weiterhin eine engere Kooperation mit den Berufsberaterinnen und Berufsberatern der Agentur für Arbeit aufgebaut. Durch die zentrale Versorgung der Bundesagentur für Arbeit und ihren Regionaldirektionen in NRW mit Informationsmaterial und Werbemitteln werden auch Migrantinnen und Migranten zur Bewerbung bei der Polizei NRW ermutigt.

Für die direkte Ansprache möglicher Bewerberinnen und Bewerber, auch denen mit Migrationshintergrund, wurden im Berichtszeitraum zentral zwei Berufsmessen durch das Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten (LAFP NRW) organisiert und mit Unterstützung der zuständigen Einstellungs- und Ausbildungsbehörden sowie deren Kooperationsbehörden durchgeführt. Am 11. und 12. September 2015 boten 125 Hochschulen, Unternehmen und Institutionen aus elf Ländern in Dortmund rund 11.500 Schülerinnen und Schüler, Eltern und Lehrerinnen und Lehrern. Am 04. und 5. März 2016 nahmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LAFP NRW an der Messe „Einstieg“ in Dortmund teil. Insgesamt waren rund 300 Hochschulen, Unternehmen und Institutionen vertreten und boten ca. 25.000 interessierte Schülerinnen und Schüler, Eltern, Lehrerinnen und Lehrer.

Ferner wurden im Berichtszeitraum verschiedene Werbeformen in der Online-Werbung eingesetzt. Das sogenannte Targeting eröffnet die Möglichkeit, nur einer spezifischen Zielgruppe eine Werbebotschaft einzublenden. So wurden gezielt junge Menschen in NRW angesprochen. Anhand der Sprachselektion wurde zudem eine Zuordnung zur

Zielgruppe der Migrantinnen und Migranten vorgenommen. Somit war es möglich, die für die Personalwerbung der Polizei NRW wichtige Zielgruppe der Migrantinnen und Migranten anzusprechen und den Polizeiberuf bei ihnen in den Fokus der Berufswahl zu stellen.

Um mögliche Hemmschwellen bei der Ansprache der „Institution Polizei“ abzubauen, wurde jüngst das Konzept einer „erlebbar“ Berufsberatung mit Interaktionscharakter entwickelt. Ein Planspiel für Schulklassen, in dem sich jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer aktiv mit dem polizeilichen Alltag auseinandersetzen kann, ist das Kernstück dieser Konzeption. Die Idee nahm am 11. September 2015 Gestalt an, als im Rahmen der Messe „Einstieg“ in Dortmund mit einer Schulklasse das Pilotprojekt „Planspiel Polizei“ umgesetzt wurde. Die Erstellung, Planung und Umsetzung erfolgte durch die landeszentrale Personalwerbung des LAFP NRW, zusammen mit einem Berufsberatungscoach. Mit dem Planspiel wird ebenso Migrantinnen und Migranten die Möglichkeit geboten, interaktiv mit Personalwerberinnen und Personalwerbern in Kontakt zu treten und die Aufgabenvielfalt des Polizeiberufes zu erleben. Das „Planspiel Polizei“ wurde im Rahmen der Auftaktveranstaltung zur Einstellungskampagne 2016/ 2017 am 30. Mai 2016, mit Teilnahme des Ministers für Inneres und Kommunales, Herrn Jäger, landesweit vorgestellt.

Weiterhin schaltete die landeszentrale Personalwerbung in dem Printmagazin „Zeig Dich“ eine zweiseitige Anzeige. Das Magazin wird mit einer Auflage von 100.000 Exemplaren direkt an die Schulen in NRW verschickt und als Unterrichtsmaterial im Rahmen des „ZeuS“-Projektes (Zeitung und Schule) eingesetzt. Das Magazin besitzt vor allem auch für Migrantinnen und Migranten besondere Attraktivität. In einem Artikel der Redaktion wurden allgemeine Empfehlungen für Bewerbungsgespräche und den Beginn der Ausbildung in deutscher und auch in arabischer Sprache gegeben.

Evaluierung der durchgeführten Werbekampagne: Die Werbekonzeption der Polizei NRW hat u. a. die Intention, die Bewerbungszahlen von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund zu erhöhen und damit die interkulturelle Öffnung der Polizei NRW zu forcieren.

Das LAFP NRW überprüft jährlich im Rahmen einer umfassenden Online-Befragung die Wirksamkeit der Maßnahmen der Werbekampagne, insbesondere unter Berücksichti-

gung der Zielgruppenrelevanz. Hierdurch lässt sich nicht nur feststellen, wie die Personalwerbung der Polizei NRW generell wirkt, vielmehr werden auch zielgruppenspezifische Unterschiede, z. B. Geschlecht, Bildungsstand, Herkunft deutlich. Darüber hinaus können ebenso Motive und Ziele der Bewerberinnen und Bewerber für ihre Berufswahl identifiziert werden. Das Ergebnis der Onlinebefragung bildet somit eine Grundlage für die Konzeptionierung zielgruppenspezifischer Werbemaßnahmen. In der Vergangenheit konnten so auch wertvolle Erkenntnisse gerade in Bezug auf die Wirksamkeit bestimmter Werbemaßnahmen für die Zielgruppe der Migrantinnen und Migranten gewonnen werden.

Die landeszentrale Personalwerbung steht darüber hinaus seit Dezember 2015 in Kontakt mit dem Talentkolleg Ruhr, welches von drei Hochschulen des Ruhrgebietes ins Leben gerufen wurde. Das Talentkolleg Ruhr beschäftigt Talentscouts (z. B. studierte Sozialwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler), die im Gespräch mit Schülerinnen und Schülern einen Anstoß in Richtung der richtigen Berufsausbildung oder des passenden Studiums geben sollen. Dabei konzentrieren sich die Talentscouts speziell auf Kinder von Nichtakademikern und aus Familien mit Migrationshintergrund. Das Ziel der Scouts kann mit der Aussage „Können statt Herkunft“ zusammengefasst werden. In den Gesprächen mit Schülerinnen und Schülern werden die Scouts regelmäßig auf den Polizeiberuf angesprochen. Durch den Austausch mit der Nachwuchswerbung der Polizei NRW können die Scouts gezielt zum Polizeiberuf informieren und mögliche Vorbehalte abbauen. Interessierten Schülerinnen und Schülern wird auf kurzem Wege der Kontakt zu den Personalwerberinnen und -werbern weitergegeben.

Grundsätzlich pflegen mehrere Personalwerberinnen und -werber der Polizei NRW Kontakte insbesondere zu türkischsprachigen Medien in Deutschland (Fernsehsender, Radio, Zeitungen), die durch redaktionelle Veröffentlichungen oder Werbeplatzierungen bedarfsorientiert genutzt werden können.

Regionale und örtliche Maßnahmen der polizeilichen Personalwerbung: Neben den zentralen Werbemaßnahmen werden im Rahmen von regionalen und örtliche Maßnahmen Migrantinnen und Migranten als potenzielle Bewerberinnen und Bewerber direkt angesprochen und an den Polizeiberuf gebunden (z. B. verstärkte individuelle Begleitung und Hilfestellung bei der Bewerbung). Des Weiteren dienen sie auch dazu, die

Sekundärzielgruppen, wie Eltern, Verwandte oder andere Personen der persönlichen Orientierung (Lehrerinnen, Lehrer, Trainerinnen, Trainer und ggf. Polizeivollzugsbeamten und -beamte), zu gewinnen und sie zu einer entsprechenden Einflussnahme auf die potenziellen Bewerberinnen und Bewerber zu bewegen. Der direkte unmittelbare Kontakt zwischen Migrantinnen bzw. Migranten und Personalwerberinnen bzw. Personalwerber hilft dabei, ggf. bestehende Vorurteile gegenüber der Polizei abzubauen. Alle Personalwerberinnen und -werber betonen grundsätzlich auf allen Messen, schulischen und sonstigen Informationsveranstaltungen die Bewerbungsmöglichkeit von Menschen mit Migrationshintergrund. Hierzu dienen Power-Point-Präsentationen oder speziell erstellte Flyer und Plakate, im Bedarfsfall auch in arabischer und türkischer Sprache. Ebenso suchen die Personalwerberinnen und Personalwerber aller Einstellungs- und Ausbildungsbehörden regelmäßig gezielt Schulen mit einem hohen Migrationsanteil auf.

- **Überprüfung von Anforderungsprofilen**

Im Auftrag des MAIS hat die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW (FHöV) zwischen dem 1. Dezember 2014 und dem 30. November 2015 eine Explorationsstudie im Rahmen der Landesinitiative durchgeführt. Drei Ministerien des Landes beteiligten sich als Zielministerien an der Untersuchung (MKULNV; MWEIMH; MAIS). Beleuchtet wurde, inwiefern Elemente zur interkulturellen Kompetenz bisher in Anforderungsprofile für die Personalauswahl eingeflossen sind und wie sich diese künftig noch besser platzieren lassen.

Auf der Basis von Auswahlverfahren in den drei Landesressorts wurde von Frau Prof. Dr. Eckert und Herrn Prof. Dr. Wünsch eine Handreichung zum Thema „Interkulturelle Kompetenzen in Anforderungsprofilen der Landesverwaltung“ erarbeitet. Dort wird aufgezeigt, wie „Interkulturelle Kompetenz“ (als Sozialkompetenz und erstmals auch als Fachkompetenz) in alle Schritte eines Auswahlverfahrens integriert werden kann. Mit Hilfe der Handlungsempfehlungen und Praxisbeispiele können Personalverantwortliche die Relevanz interkultureller Kompetenz für konkrete Stellenanforderungsprofile ermitteln sowie Beobachtungskriterien und konkrete Fragestellungen entwickeln. Die Handreichung wurde an die Personal- und Fortbildungsreferate aller Ressorts, an die Fortbildungsakademien des Landes und an die Kommunalen Studieninstitute weitergeleitet.

Sie steht kostenlos als Download oder Broschüre (<https://www.mais.nrw/servicecenter>) im MAIS zur Verfügung.

Zum Strategischen Ziel II: Interkulturelle Kompetenz der Landesbediensteten steigern

Im Beruf kommt es heute mehr denn je auf Schlüsselkompetenzen an. Es geht insbesondere um Fähigkeiten und Kenntnisse, die es ermöglichen, sich an wechselnde Anforderungen und Rahmenbedingungen anzupassen und es geht darum, mit unterschiedlichsten Menschen zusammenarbeiten zu können.

Interkulturelle Kompetenz ist eine solche Schlüsselkompetenz.

Um die interkulturelle Kompetenz der Landesbeschäftigten weiter zu stärken, gehören Fortbildungen und Informationsangebote zu den wichtigsten Instrumenten.

Fortbildungsbedarf besteht nicht nur bei der Vermittlung von interkultureller Kompetenz als sozialer Kompetenz, sondern - bezogen auf den Bedarf für die Beschäftigten der obersten Landesbehörden - vor allem auch als Fachkompetenz. Eine bürgernahe und effektive Verwaltung muss in ihrem Verwaltungshandeln generell die Erfordernisse einer durch (kulturelle) Vielfalt geprägten Gesellschaft berücksichtigen. Interkulturelle Belange müssen im alltäglichen Verwaltungshandeln mitgedacht werden, sei dies z.B. bei der Erarbeitung von neuen Ausbildungsprogrammen für Jugendliche oder von Angeboten im Rahmen der Quartiersentwicklung.

- **Erweiterung und Fortführung bestehender Fortbildungskonzepte in den Fortbildungseinrichtungen des Landes**

Die Fortbildungsakademie des Ministeriums für Inneres und Kommunales des Landes Nordrhein-Westfalen „**Akademie Mont-Cenis**“ in Herne (FAH) bietet seit Jahren Seminare zum Erwerb interkultureller Kompetenz an (z.B. „Interkulturelle Kompetenz kompakt“).

Im Zuge der Landesinitiative wurde das Angebot der FAH erweitert, indem zusätzlich Module zum Erwerb bzw. der Verbesserung der interkulturellen Kompetenz in bereits bestehende Fortbildungsangebote integriert wurden. Hierdurch werden eine größere Akzeptanz und ein größerer Teilnehmerkreis erreicht.

Im Bereich der Führungskräftefortbildung ist der Aspekt der kulturellen Vielfalt fester Bestandteil im Seminar „Führung I – Kommunikation und Führung“. Auch die Seminare „Das Personalauswahlverfahren - Einführung“ und „Das Personalauswahlverfahren – Strukturierte Einstellungsinterviews“ enthalten als festen Bestandteil die Aspekte „Interkulturelle Kompetenz“ bzw. „Interkulturelle Vielfalt“. Ein zweitägiges Teilmodul „Interkulturelle Kompetenz“ wurde 2016 in die modulare Qualifizierung zur Beförderung in das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 implementiert.

Die FAH bietet darüber hinaus mittlerweile maßgeschneiderte Angebote für Behörden an, die sich zunehmender Nachfrage erfreuen. Zusätzlich besteht für die Behörden die Möglichkeit, im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Herne vor Ort“ Kurzvorträge zum Themenfeld „Interkulturelle Kompetenz“ für ihre Beschäftigten in Anspruch zu nehmen.

Kurzfristig reagierte die FAH im Sommer 2015 auf den gestiegenen Bedarf für interkulturelle Angebote in der Bezirksregierung Arnsberg. Noch in der Einarbeitungszeit konnten neu angeworbene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Bereich der Unterbringung von Geflüchteten tätig sind, mit einem für sie eigens konzipierten Programm erreicht werden. Mit dieser zweiteiligen Seminarreihe wurde das Personal in Unterbringungseinrichtungen nicht nur interkulturell sensibilisiert und geschult, sondern sie vermittelte im Ansatz auch rechtliche Rahmenbedingungen, migrationsspezifisches Wissen sowie Elemente zum besseren Verständnis der psychischen Auswirkungen von Heimatverlust und Traumatisierung. Die sehr kompakte Seminarreihe wurde aufgrund der starken Nachfrage überarbeitet und erweitert. Nunmehr umfasst sie sechs Teilmodule (vier zweitägige und zwei eintägige Teilmodule). Thematisiert werden z.B. der konkrete Umgang mit Belastungen in der Flüchtlingsarbeit, Deeskalationstechniken, interkulturell sensible Gesprächsführung, Traumatisierung und rechtliche Aspekte. Die thematischen Einheiten werden durch ein Medientraining ergänzt. Das Bildungsangebot kann je nach Bedarf inzwischen von allen Bezirksregierungen komplett oder aber auch in Teilen gebucht werden. Es steht seit April 2016 zur Verfügung.

Für die nahe Zukunft ist die weitere Ausschärfung in den Bereichen interkulturelle Kompetenz, interkulturelle Öffnung sowie Integration/Akkulturation geplant. Interkulturelle Angebote werden demnächst zusätzlich u.a. unter der Perspektive der Personalauswahl (z.B. interkulturelle Fachkompetenz) bereit stehen. In den für 2017 geplanten Angeboten für Auszubildende wurden entsprechende Schwerpunkte ebenfalls an verschiedenen Stellen untergebracht.

Im Sinne einer Meta-Perspektive ist die Akquise und Unterweisung der Dozierenden darüber hinaus darauf ausgerichtet, deren Bewusstsein dafür zu stärken, dass im einwanderungsstarken Land Nordrhein-Westfalen die Thematik „Interkulturelles“ im Sinne eines Mainstreams auch in den Veranstaltungen vermittelt wird, in denen sie nicht ausdrücklich ausgewiesen ist.

Fortbildungsmaßnahmen zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz (IK) sind seit vielen Jahren auch fester Bestandteil der Angebote der **Fortbildungsakademie der Finanzverwaltung (FortAFin)** und der **Justizakademie des Landes Nordrhein-Westfalen**. Insoweit wird auf die Darstellung in den Umsetzungsberichten 1 bis 4 hingewiesen (www.interkulturell.nrw.de).

Speziell für die Beschäftigten der Polizei NRW stellt das **Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten der Polizei NRW (LAFP NRW)** die Fortbildung in diesem Themenbereich sicher. Mit Bezug zum Thema „Interkulturelle Kompetenz“ werden dort folgende Fortbildungsveranstaltungen angeboten und durchgeführt:

- Interkulturelle Kompetenz in der Polizeiarbeit (Interkulturelles Training)
- Grundwissen Islam
- Kontaktbeamte muslimische Institutionen (Einführung und Anpassung)
- Grundlagen interkulturelle Kompetenz für Lehrende, Trainerinnen und Trainer der Polizei NRW
- Kulturelle Diversität als Führungsaufgabe
- Die Arbeit in multikulturellen Polizeiteams
- VUP – Interaktionsmöglichkeiten im Bereich der interkulturellen Verkehrssicherheit
- Extremismus (rechts/links) und die polizeiliche Aufgabenbewältigung.

Ergänzend zu den Inhalten der polizeilichen Ausbildung fördern und vertiefen diese Fortbildungsveranstaltungen bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Entwicklung interkultureller Sensibilität, das Verständnis für fremde Kulturen und die Anerkennung von Chancen und Risiken kultureller Diversität. Sie befähigen die Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten, die Erkenntnisse in die polizeiliche Praxis zu transferieren und im Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern insbesondere vor dem Hintergrund einer Eingriffsverwaltung kompetent anzuwenden.

Neben den bereits im Angebot der Akademie Mont-Cenis verankerten Seminaren für Personalverantwortliche und Führungskräfte sehen die Ressorts zusätzlichen Bedarf für Fortbildungen zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz für Beschäftigte in den Bereichen Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, hausinterne Kommunikation sowie in international tätigen Bereichen anzubieten. Dies war Ergebnis eines inhaltlichen Austausches im Rahmen der Sitzung der UAG „Interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung“ im Sommer 2016. Zur Umsetzung werden Gespräche mit den Fortbildungseinrichtungen des Landes geführt.

- **Aktivitäten der Ressorts im Bereich Fortbildung/Sensibilisierung**

Zur Steigerung der interkulturellen Kompetenz im Kinder- und Jugendgesundheitsdienst (ÖGD) und zur interkulturellen Öffnung der Einrichtungen bietet die Akademie für das öffentliche Gesundheitswesen (AföG) mit dem Projekt „MIKKI“ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ÖGD Inhouse-Schulungen zu interkultureller Kommunikation und Kompetenz an (dreistufig modular aufgebaut). Durch eine Sonderförderung des Ministeriums für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter (**MGEPA**) wurde ein flächendeckendes Angebot in NRW ermöglicht. Die Kurse laufen seit 2008 ff. In diesem Jahr wurde ein zweijähriges zusätzliches Fortbildungsprogramm speziell zur kultursensiblen Begleitung von Schuleingangsuntersuchungen für zugewanderte sog. seiteneinsteigende Kinder aufgelegt. Zudem gibt es Fachveranstaltungen zu migrationsrelevanten Themen – auch für andere Fachbereiche des ÖGD, die von NRW als einem der Trägerländer der AföG mitfinanziert werden.

Das Angebot des Projektes „LALE“ (**MGEPA und MKULNV**) vermittelt bilingual kombinierte Ernährungs- und Bewegungskurse unter Berücksichtigung interkultureller Gege-

benheiten. Es richtete sich zunächst an die türkischstämmige Bevölkerung, aktuell wird es für weitere Zielgruppen geöffnet. Das Projekt wurde nach dem Präventionsleitfaden der gesetzlichen Krankenversicherung zertifiziert und ermöglicht so innerhalb des deutschen Gesundheitssystems das erste maßgeschneiderte Präventions-Kursangebot für Menschen mit Migrationshintergrund im Bereich Ernährung und Bewegung.

Zur Information und Sensibilisierung der Beschäftigten der Finanzverwaltung (**FM**) ist in der Mitarbeiterzeitung „NRW-Steuern-Wir“ eine Artikelserie erschienen, in denen Beschäftigte der Finanzverwaltung mit Migrationshintergrund vorgestellt und interviewt wurden. Insgesamt sind bereits vier Interviews mit interessanten Portraits und spannenden Lebensgeschichten unter dem Titel „Vielfalt in der Finanzverwaltung“ erschienen. Um die interkulturelle Kompetenz der Nachwuchskräfte weiter zu erhöhen, wurde ein Baustein zum Themenkreis „Bürgernahe Verwaltungssprache“ erarbeitet, der im Rahmen der Ausbildung eingesetzt wird.

Im Rahmen des vom **MAIS** durchgeführten Landesintegrationskongresses 2016 fand ein Forum zum Thema „Ankommen in NRW – Wie öffnet sich Gesellschaft?“ statt.

Besonders zu erwähnen ist auch ein Bereich, der viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Ressorts im letzten Jahr in besonderem Maße dienstlich, aber in vielen Fällen zudem auch ehrenamtlich beschäftigt hat. Zur Bewältigung des Flüchtlingszustroms sind viele Beschäftigte mit zusätzlichen Aufgaben betraut oder von ihren eigentlichen Aufgaben vorübergehend entbunden worden, um an verschiedenen Stellen im Land zu unterstützen. Dies erfolgte teils auch unmittelbar vor Ort in Unterbringungseinrichtungen. Die vielfältige Zusammenarbeit mit Flüchtlingen auf allen Ebenen ist ein Beispiel gelebter interkultureller Kompetenz, da hier in besonderem Umfang emotionale Kompetenz und interkulturelle Sensibilität gezeigt wurde.

Die **Staatskanzlei** hat ergänzend hierzu verschiedene Veranstaltungen wie Podiumsdiskussionen zur Krise in der arabischen Welt oder zur Flüchtlingshilfe organisiert.

- **Interkulturelle Fortbildungsangebote für Kommunen**

Das **MAIS** fördert seit Kurzem und bis Ende 2017 über die Landesberatungsgesellschaft G.I.B. NRW in Kooperation mit der Landesweiten Koordinierungsstelle (LAKI) ein zusätzliches Fortbildungsangebot zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz, das sich an die hauptamtlich Beschäftigten in den Kommunen und Landkreisen richtet. Es ist ein kostenloses Angebot, das - wenn es angenommen wird - in Absprache und Kooperation mit den Kommunalen Integrationszentren durchgeführt werden soll. Über Beratung soll dabei ganz individuell auf die unterschiedlichen Bedarfe vor Ort eingegangen werden.

Zum Strategisches Ziel III:

Interkulturelle Öffnung landesweit anstoßen

- **Werbung von Partnern für die Landesinitiative**

Ein zentraler Baustein der Landesinitiative ist die Partnerinitiative „Vielfalt verbindet. Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor“ unter der Schirmherrschaft des Staatssekretärs für Integration im Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales, Thorsten Klute, mit der ein landesweiter Impuls zur interkulturellen Öffnung von Behörden, Verbänden und Unternehmen gesetzt werden soll.

Ansatz und Ablauf der Partnergespräche wurden im letzten Bericht ausführlich dargestellt. Partner in dieser Initiative zu werden, ist kein symbolischer Akt. Voraussetzung ist, dass potenzielle Partner mit gezielten Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung ihrer Organisation der Partnerinitiative beitreten. Hierüber wird jeweils eine Vereinbarung geschlossen.

Im Berichtszeitraum wurde mit folgenden Organisationen eine Partnervereinbarung abgeschlossen:

- mit der Bezirksregierung Düsseldorf am 3. November 2015
- mit der Bezirksregierung Münster am 25. August 2016
- mit der Stadt Jülich am 28. September 2016.

Bisher haben sich 23 Einrichtungen (Behörden, Verbände und Unternehmen) aus Nordrhein-Westfalen mit insgesamt mehr als 80.000 Beschäftigten der Initiative angeschlossen. Derzeit laufen Gespräche mit weiteren Partnern. Die Berichte aller Partner und ihre Aktivitäten sind der Anlage C zu entnehmen. Weitere Informationen zur Partnerinitiative finden sich im Internet unter <http://www.mais.nrw.de> .

Im Folgenden werden einige Beispiele für Partneraktivitäten im Berichtszeitraum genannt:

Der **Landschaftsverband Rheinland (LVR)** bot Seminar- und Fortbildungsangebote zum Thema „Interkulturalität und interkulturelle Kompetenz“ für die Beschäftigten des LVR Klinikverbunds und des Verbundes Heilpädagogischer Hilfen durch die LVR-Akademie für seelische Gesundheit an. Auch das Thema „Pflegekonzepte für Patientinnen und Patienten aus anderen Kulturen“ ist Bestandteil von Fortbildungen.

Die **Rheinbahn AG** führt jährlich die so genannten „Sozialpädagogischen Tage“ durch, um bereits die Auszubildenden des Unternehmens für das Thema Interkulturalität zu sensibilisieren. Sie haben sich als sinnvolles Instrument zum Kennenlernen der Unternehmenswerte und zum respektvollen Umgang mit anderen Anschauungen und Kulturen erwiesen.

Der **WDR** hat im Januar 2016 ein neues Informations- und Serviceangebot (WDRforyou) für Flüchtlinge und alle User, die an dem Thema interessiert sind, an den Start gebracht. Die Seite ist in Deutsch, Englisch, Arabisch und Farsi verfügbar. Es werden täglich und ausführlich Geschehnisse rund um die Flüchtlingsdebatte behandelt; außerdem bündelt die Plattform spezielle Angebote aus dem Regelprogramm und leistet hiermit einen Beitrag, um neu ankommenden Menschen im Land zu helfen, sich zu informieren und zu orientieren und ihnen zudem die Möglichkeit zur Unterhaltung zu bieten. Am 1. Juli 2016 hat der WDR zudem die erste hauptamtliche Diversity-Managerin in der deutschen Medienlandschaft berufen.

Der **Paritätische Wohlfahrtsverband – Landesverband NRW e.V.** - hat zum 1. Mai 2016 die beiden miteinander verbundenen Projekte „Dreistufiges Qualifizierungsprojekt islamische Wohlfahrtspflege“ und „Dreistufiges Qualifizierungsprojekt alevitische Wohl-

fahrtspflege“ gestartet. Die Projekte werden vom Bund und vom Land gefördert. Der Islam ist mit rund 4 Millionen Muslimen die drittgrößte Religionsgemeinschaft in Deutschland. Im Bereich der sozialen Arbeit und Wohlfahrtspflege gibt es bislang in muslimischen und alevitischen Gemeinden jedoch kaum professionelle Strukturen. Ziel der Qualifizierungsprojekte ist es deshalb, solche auf den Weg zu bringen, aber auch vorhandene ehrenamtliche Strukturen weiter zu qualifizieren. In 17 Moscheegemeinden und zwei Cem-Gemeinden sollen die vorhandenen Ansätze sozialer Arbeit weiter entwickelt und ausgebaut werden, insbesondere im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe, der Alten- und Behindertenhilfe, der Suchthilfe sowie der Ehrenamtsarbeit. Im Vordergrund der Projekte steht Fachwissen zu vermitteln, etablierte Hilfsansätze zu erproben und Vernetzung auszubauen. Die aus dem Projekt gewonnenen Erkenntnisse sollen später bundes- und landesweit für weitere muslimische und alevitische Gemeinden und deren sozialer Arbeit nutzbar gemacht werden.

Die **Stadt Duisburg** führt ein vom Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds (AMIF) gefördertes Modellprojekt durch, in dem es um ein Monitoring des interkulturellen Öffnungsprozesses in der Stadtverwaltung Duisburg geht. Ziel ist es, vorhandene IKÖ-Ansätze und Aktivitäten systematisch zu erfassen, auszuwerten und Daten zur Bestimmung von Kennzahlen zusammenzustellen, um eine strukturierte Verknüpfung von Zielen, Daten und Wirkungsindikatoren zur Steuerung des Prozesses zu entwickeln.

Beim **Multikulturellen Forum e.V. (MkF)** lag der Fokus auf Begegnungen mit geflüchteten Menschen. Menschen erwerben interkulturelle Kompetenzen nicht nur durch gezielte Schulungen, sondern auch durch Begegnungen mit Menschen aus anderen Kulturen außerhalb ihres institutionalisierten Arbeitsalltags. Als Begegnungsraum wurden vorwiegend Orte in der freien Natur ausgewählt. So wurden beispielsweise Fahrradtouren oder Exkursionen veranstaltet, an denen Flüchtlinge, Mitarbeiter des MkF und Bürgerinnen und Bürgern gemeinsam teilnahmen.

III. Bilanz der Landesinitiative

Mit der im Dezember 2010 gestarteten Landesinitiative aller Ressorts unter Federführung des MAIS wurden rechtliche, strategische und organisatorische Grundlagen für die interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung geschaffen, verschiedene Instrumente zur interkulturellen Öffnung entwickelt und erprobt und konkrete Maßnahmen durchgeführt, die jeweils kurz-, mittel – und langfristig zur Erreichung der Ziele der Landesinitiative beitragen werden.

Vor Beginn der Landesinitiative war interkulturelle Öffnung kein Thema in den obersten Landesbehörden. Durch die Landesinitiative wurde das Thema erstmals gebündelt aufgegriffen und Beschäftigte und Führungskräfte wurden für das Thema sensibilisiert.

- **Berichterstattung und Kernindikatoren der interkulturellen Öffnung in NRW**

Die nachfolgende Berichterstattung entlang der neun Indikatoren gibt einen Eindruck davon, wie viele Maßnahmen während der bisherigen Laufzeit der Landesinitiative mit welchen Fortschritten in Angriff genommen wurden. Alle im Gesamtkonzept von Mai 2011 enthaltenen Punkte sind bereits umgesetzt oder haben fortlaufenden Charakter.

Zum Stand der Umsetzung der einzelnen Maßnahmen in den Ressorts berichten die jeweils zuständigen Ministerien dem federführenden MAIS jährlich. Das MAIS erstellt auf der Basis der Ressortberichte den Gesamtbericht zur Umsetzung der Landesinitiative. Die bisherigen Umsetzungsberichte können unter www.interkulturell.nrw.de abgerufen werden.

Die Form der regelmäßigen Berichterstattung durch die Ressorts wurde gewählt, da die Messung der Fortschritte der Landesinitiative nicht durch ein klassisches Monitoring erfolgen kann, da nur in wenigen Bereichen Daten vorliegen.

Bereits 2011 hat sich eine Bund-Länder-Arbeitsgruppe der Integrationsministerkonferenz (IntMK) mit dem „Monitoring der interkulturellen Öffnung im Öffentlichen Dienst“ beschäftigt. Es wurden Indikatoren entwickelt, welche die Nutzung sowohl quantitativer

als auch qualitativer Daten ermöglicht. Damit wird berücksichtigt, dass der Stand der interkulturellen Öffnung nicht in allen Bereichen quantifizierbar ist.

Trotzdem kommt das entwickelte Indikatorenset in keinem Land zum Einsatz. Eine Anwendung ist nicht möglich, da die Daten für eine komplette Umsetzung in allen Ländern fehlen und wenn überhaupt nur unter hohem finanziellem Aufwand zu erheben wären. Auch wären vor einer Erhebung organisatorische und rechtliche Fragen zu klären.

Den Ländern wurde deshalb laut IntMK-Beschluss vom 21./22. März 2012 überlassen, welche Indikatoren zur Anwendung kommen.

Für die Bewertung der Fortschritte der Landesinitiative wurden – soweit möglich und sinnvoll – einzelne Indikatoren aus dem o.g. Indikatorenset verwandt sowie eigene qualitative Indikatoren und Bewertungskriterien (z.B. Vorher/Nachher-Betrachtung) entwickelt.

Kernindikatoren zur interkulturellen Öffnung in NRW sind:

- Rechtliche Verankerung der interkulturellen Öffnung
- Strategische Verankerung von interkultureller Öffnung
- Organisatorische Verankerung von interkultureller Öffnung
- Interesse am öffentlichen Dienst wecken
- Erhöhung der Anzahl von Migrantinnen/Migranten im öffentlichen Dienst
- Einstellungshemmnisse abbauen
- Interkulturelle Kompetenz steigern
- Landesweiten Impuls zur interkulturellen Öffnung setzen
- Qualität der Maßnahmen/Nachhaltigkeit sichern.

Im Folgenden werden die durch die Landesinitiative erzielten Fortschritte/ Ergebnisse mit Blick auf die einzelnen Indikatoren dargestellt:

Indikator 1: Rechtliche Verankerung der interkulturellen Öffnung

- Grundlagen im Teilhabe- und Integrationsgesetz (TIntG NRW)

§ 1 Ziffer 7 TIntG	Verpflichtung zur interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung
§ 4 Abs. 2 TIntG	Definition von interkultureller Kompetenz (als soziale u. Fachkompetenz)
§ 6 TIntG	Interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung
§ 6 Abs. 3 TIntG	Einrichtung von Integrationsbeauftragten bei den Bezirksregierungen, die u.a. die Dienststelle in Fragen der interkulturellen Öffnung unterstützen und zur Vernetzung/Stärkung von IKÖ u. Integration als Querschnittsaufgabe beitragen; Wirken nach innen und außen.
§ 6 Abs. 4 TIntG	Förderung der interkulturellen Kompetenz soll sowohl in staatlichen als auch in landesgeförderten Aus-, Fort- und beruflichen Weiterbildungsangeboten aufgenommen werden
§ 5 TIntG NRW	Teilhabe in Gremien

- Ergänzung des Personalvertretungsgesetzes (LPVG) (17.7.2011):

§ 64 Ziffer 8 LPVG	Personalrat wirkt an der Entwicklung der IKÖ der Verwaltung mit und fördert die Eingliederung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Dienststelle und das Verständnis zwischen Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft.
--------------------	--

- Ergänzung im Landesbeamtengesetz (LBG) (2016):

§ 42 LBG	Fortbildungen und Personalentwicklungskonzepte der Ressorts berücksichtigen Gesichtspunkte der interkulturellen Öffnung.
----------	--

- Ergänzung der Laufbahnverordnung (LVO) (2016):

§ 17 Abs.1 LVO	Alle Fortbildungsmaßnahmen sollen sich u. a. auf die Erhaltung und Fortentwicklung der interkulturellen Kompetenz erstrecken.
§ 17 Abs.6 LVO	In Personalentwicklungskonzepten ist den Grundsätzen der interkulturellen Öffnung der Verwaltung Rechnung zu tragen.

Indikator 2: Strategische Verankerung von interkultureller Öffnung

- Koalitionsvereinbarungen 2010 bis 2015 (Seite 11); 2012 bis 2017 (Seite 11)
- In Form einer Landesinitiative: Landesinitiative „Mehr Migrantinnen und Migranten in den Öffentlichen Dienst. Interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung“ auf der Grundlage des Kabinettsbeschlusses vom 21. Dezember 2010
- Festlegung der drei strategischen Ziele:
 1. Anteil der Migrantinnen und Migranten im öffentlichen Dienst steigern
 2. Interkulturelle Kompetenz der Landesbediensteten steigern
 3. Interkulturelle Öffnung landesweit anstoßen
- und der Formulierung von operativen Zielerreichungsstrategien und umzusetzenden 28 Bausteinen/ Einzelmaßnahmen (Gesamtkonzept) mit Kabinettsbeschluss vom 31. Mai 2011. Festlegung von Kernindikatoren.
- Beitritt des Landes NRW zur Charta der Vielfalt am 8. Mai 2013.

Indikator 3: Organisatorische Verankerung von interkultureller Öffnung

- Einrichtung einer Unterarbeitsgruppe „Interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung“ der IMAG Integration
- Jährliche Berichterstattung an den Landtag und die Öffentlichkeit
- Regelmäßige Unterrichtung der Landtagsausschüsse und der IMAG Integration
- Gemeinsame Geschäftsordnung für die Ministerien des Landes NRW - Anlage 6: Leitfaden Rechtssetzung: Hier wurde die Verpflichtung zur Beachtung der Grundsätze der interkulturellen Öffnung bei allen gesetzlichen Vorhaben der Landesregierung aufgenommen.
- Erlass zur Bestellung und zum Aufgabenfeld (Schwerpunkt: IKÖ) der Integrationsbeauftragten bei den Bezirksregierungen (Februar 2013).

Indikator 4: Interesse am öffentlichen Dienst wecken/ Multiplikatoren erreichen/ Öffentlichkeitsarbeit

- Bekanntmachung der Landesinitiative (z.B. durch Internetpräsentation unter www.interkulturell.nrw.de, Flyer in verschiedenen Sprachen und Logos, Newsletter des MAIS, Publikationen wie Namensartikel von Integrationsminister Guntram Schneider „Innovative und verbindliche Integrationspolitik im Fokus“ in „Innovative Verwaltung 7-8/2014 und G.I.B. INFOS 1_16 und 2_16, im Rahmen von Veranstaltungen wie z.B. im Rahmen des Landesintegrationskongresses in Solingen (2013), bei der Friedrich-Ebert-Stiftung in Berlin (2012) oder bei einem Treffen der IKÖ-Beauftragten der Caritas im Erzbistum Köln und bei der DRK-Bundestagung in Göttingen (2013)
- Einbeziehung von integrationspolitischen Multiplikatoren (z.B. im Rahmen des Integrationskongresses 2013 sowie im Rahmen verschiedener Veranstaltungen und Workshops wie z.B. Netzwerktreffen der MSO-Fachberatung, Informations-

und Dialogveranstaltungen mit kommunalen Integrationsbeauftragten oder dem Netzwerk „Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte“)

- Ergänzung von Stellenausschreibungen („Ermutigungsklausel“)
- Ressortaktivitäten (z.B. Direkte Ansprache und Werbung von Migrantinnen und Migranten im Bereich der Polizei, berufsbezogene Flyer, Poster und Filme (MIK, FM, JM), Beteiligung der Ressorts an (Ausbildungs)messen (z.B. Messen „Einstieg“ und „You“)
- KAoA (kompakt) - erreicht auch Schülerinnen und Schüler mit Fluchterfahrung
- Förderung eines Projekts der Städtekooperation Integration Interkommunal zur Werbung von jungen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund für eine Ausbildung im öffentlichen Dienst

Indikator 5: Erhöhung der Anzahl von Migrantinnen/Migranten im öffentlichen Dienst

1. Mitarbeiterbefragungen zur Erhebung des Migrationshintergrundes bei den Beschäftigten der obersten Landesbehörden

Stand zu Beginn der Landesinitiative	Stand heute
Keine Datengrundlage, deshalb erstmals Umfrage in obersten Landesbehörden im Herbst 2011; Ergebnis: 12,1 % Beschäftigte mit Migrationshintergrund (Vergleichswert Mikrozensus NRW 2010: 7,8 %)	Wiederholungsbefragung im Herbst 2015 zur Erlangung einer Vergleichszahl; Ergebnis 13,4 % Beschäftigte mit Migrationshintergrund (Vergleichswert Mikrozensus NRW 2014: 8,2 %)

2. Direkte Ansprache und Werbung von Menschen mit Migrationshintergrund bei der Polizei NRW

Stand zu Beginn der Landesinitiative	Stand heute
Direkte Ansprache und Werbung fand statt	<ul style="list-style-type: none"> • Werbemaßnahmen sind kontinuierlich ausgeweitet worden z.B. im Hinblick auf die Nutzung sozialer Netzwerke. Sie führen zu einer deutlichen Erhöhung der Bewerbungs- und Einstellungszahlen von Migrantinnen und Migranten. Der Anteil der Bewerber mit Migrationshintergrund konnte über die Jahre gesteigert werden (2016 liegt der Anteil der Bewerber mit Migrationshintergrund bei 19,7 %; bei den Einstellungen lag 2015 der Anteil der Bewerber mit Migrationshintergrund bei 11,7 %). • Informationsveranstaltungen der Personalwerberinnen/ Personalwerber u.a. an Schulen • Teilnahme an überregionalen, regionalen und örtlichen Berufsmessen • Interaktives Planspiel der Polizei NRW in Schulen

	<p>und bei sonstigen zielgruppenorientierten Veranstaltungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kooperation mit dem Talentkolleg Ruhr e.V. – Einsatz von Talentscouts als Multiplikatoren für das Informationsangebot zum Polizeiberuf für Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund • Kontinuierliche Evaluierung der Werbemaßnahmen
--	--

3. Ergänzung von Stellenausschreibungen

Stand zu Beginn der Landesinitiative	Stand heute
Keine ausdrückliche Ansprache von Bewerbern mit Migrationshintergrund	Seit 2012 enthalten alle externen Stellenausschreibungen der Ressorts einen Zusatz, mit dem Menschen mit Migrationshintergrund ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert werden (sog. „Ermutigungsklausel“).

Indikator 6: Einstellungshemmnisse abbauen

Maßnahme	Stand zu Beginn der Landesinitiative	Stand heute
1. Anonymisierte Bewerbungsverfahren erproben	Keine anonymisierten Bewerbungsverfahren in der Landesverwaltung	<ul style="list-style-type: none"> • Durchführung eines Pilotprojekts „Anonymisierte Bewerbungen“ • Einführung von anonymisierten Bewerbungsverfahren in ausgewählten Bereichen der Ressorts (9 von 12 Ressorts) <p><u>Produkt:</u> Abschlussbericht Pilotprojekt „Anonymisierte Bewerbung NRW“ - Bezirksregierung Arnsberg</p>
2. Interkulturelle Kompetenz in Personalauswahlverfahren verankern	Kein besonderes Augenmerk auf Berücksichtigung von interkultureller Kompetenz in Anforderungsprofilen	<p>Im Rahmen einer Explorationsstudie der FHöV im Auftrag des MAIS wurde geklärt, wie das Merkmal der interkulturellen Kompetenz durchgehend in Personalauswahlverfahren verankert werden kann.</p> <p><u>Produkt:</u> Handreichung Interkulturelle Kompetenz in Anforderungsprofilen der Landesverwaltung</p>

		tung NRW – Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW (Prof. Dr. Eckert, Prof. Dr. Winshuh)
3. Direkte Werbung von Menschen mit Migrationshintergrund bei der Polizei		Siehe Indikator 5 Ziffer 2
4. Dienstrechtsmodernisierung: Verankerung von IKÖ-Aspekten bei der Novellierung der einzelnen dienstrechtlichen Vorschriften		Siehe Aufstellung bei Indikator 1

Indikator 7: Interkulturelle Kompetenz der Beschäftigten steigern

Maßnahme	Stand zu Beginn der Landesinitiative	Stand heute
1. Fortbildungsangebote zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz anbieten	Keine strukturelle Verankerung von interkultureller Kompetenz in Pflichtfortbildungen für den höheren Dienst und Mitglieder von Auswahlkommissionen; nur vereinzelte Fortbildungsangebote	<ul style="list-style-type: none"> • Erweiterung bestehender Schulungsangebote um den Aspekt der interkulturellen Kompetenz • Bausteine zum Erwerb von interkultureller Kompetenz sind inzwischen integraler Bestandteil von Fortbildungsangeboten der Fortbildungsakademie des Ministeriums für Inneres und Kommunales (MIK) in Herne für Nachwuchskräfte und Personalverantwortliche • Einzelne Ressorts bieten darüber hinaus speziell ausgerichtete Fortbildungsmaßnahmen an. <p><u>Produkt:</u> Gutachten von Prof. Dr. Möltgen/Prof. Dr. Otten, Fachhochschule für Öffentliche Verwaltung NRW „Förderung interkultureller Kompetenzen und interkulturelle Personal-</p>

		<p>entwicklung der Beschäftigten des Landes NRW“ (Febr. 2012)</p> <p><u>Produkt:</u> Artikel von Hanna Ossowski, Meral Cerci, Bülent Arslan, Akademie Mont-Cenis in der Zeitschrift „Innovative Verwaltung“ 7-8/2013 zu „Nordrhein-Westfalen: Fortbildungsprogramm zur interkulturellen Öffnung“</p>
<p>2. Fortbildungsangebote zum Erwerb/ zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz für Beschäftigte der Kommunen und Kreise (G.I.B. in Kooperation mit LAKI)</p>	<p>Vereinzelte Fortbildungsangebote unterschiedlicher Träger vorhanden</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Flächendeckendes, kostenloses Fortbildungsangebot zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz für alle NRW-Kommunen und Landkreise (Juli 2016 bis Dezember 2017) • Beratungsgespräch in Kommunen vorab und im Nachgang der Schulungen zur Entwicklung eines passgenauen Angebots und zur Qualitätssicherung

Indikator 8: Landesweiten Impuls für interkulturelle Öffnung setzen

Maßnahme	Stand zu Beginn der Landesinitiative	Stand heute
<p>1. Partner im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft für die Landesinitiative gewinnen (landesweit)</p>	<p>Ein Partnernetzwerk zum Thema „interkulturelle Öffnung“ existierte noch nicht</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Partnerinitiative „Vielfalt verbindet. Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor“ initiiert • Bundesweit einmalig • Bisher 23 Partner wie z.B. Behörden, Kommunen oder Unternehmen gewonnen • Partner treten der Partnerinitiative mit für ihre Organisation passgenauen und konkreten Maßnahmen bei. Hierüber wird eine verbindliche Vereinbarung abgeschlossen. • MAIS bietet den Partnern im Gegenzug im Rahmen von gemeinsamen Veranstaltungen die Möglichkeit zum themenbezogenen Informationsaustausch und zur Vernetzung. • Jährliche Berichterstattung der Partner • Förderung von Modellprojekten
<p>2. Fortbildungsangebote zum Erwerb/zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz für Beschäftigte der Kommunen und Kreise (G.I.B. in Kooperation mit LAKI)</p>	<p>Einzelne Angebote unterschiedlicher Träger</p>	<p>Landesweites Angebot – siehe Erläuterung bei Indikator 7 Ziffer 2</p>
<p>3. Kommunale Migrantvertretungen landesweit erreichen</p>	<p>Keine systematische Einbeziehung der Integrationsräte</p>	<p>Projekt des Landesintegrationsrats „Interkulturelle Öffnung – Beiträge der kommunalen Migrantvertretungen“ (2011/2012)</p>

Indikator 9: Qualitätssicherung/ Nachhaltigkeit

- Steuerung durch UAG „Interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung“ der IMAG Integration (alle Ressorts)
- Jährliche Berichterstattung zur Umsetzung der Maßnahmen der Landesinitiative durch Ressorts/Partner und Bilanz entlang von neun Indikatoren
- Durch die rechtliche, strategische und organisatorische Verankerung von interkultureller Öffnung sind Grundlagen für entsprechende Maßnahmen und Wirkungen geschaffen worden
- Aufnahme des strategischen Ziels I (Anteil der Migrantinnen und Migranten im Öffentlichen Dienst des Landes erhöhen) in die Nachhaltigkeitsstrategie des Landes Nordrhein-Westfalen
- Genereller Ansatz der Landesinitiative: Interkulturelle Öffnung nicht separat, sondern wo immer möglich als integraler Bestandteil von bestehenden Ansätzen/Angeboten etablieren

III. Ausblick

Die Landesinitiative steuert einen ressortübergreifenden Prozess der interkulturellen Öffnung, der fortgeführt und kontinuierlich den äußeren Notwendigkeiten angepasst werden muss. Die interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung ist somit ein dynamischer Lernprozess, in dessen Verlauf verschiedene Ansätze und Maßnahmen ausprobiert und dort weiterentwickelt wurden, wo sie vielversprechend waren bzw. positive Wirkung zeigten.

Interkulturelle Öffnung von Behörden, Verbänden und Unternehmen ist kein Selbstläufer. Bis vor einigen Jahren musste - vor allem im öffentlichen Dienst - noch relativ viel Überzeugungsarbeit beim Thema Interkulturelle Öffnung geleistet werden.

Die Notwendigkeit interkultureller Öffnung von staatlichen Einrichtungen und gesellschaftlichen Akteuren war zwar im Zusammenhang mit dem demographischen Wandel und auch dem Fachkräftebedarf vielfach beschrieben und diskutiert worden. Dennoch: Interkulturelle Öffnung wurde von vielen immer noch als etwas „Zusätzliches“ wahrgenommen, als ein Thema, mit dem man sich aus „Gerechtigkeitsgründen“ oder aus Gründen der „Political Correctness“ eben auch noch beschäftigen muss und nicht als notwendiger integraler Bestandteil der Organisations-, Personal- und Qualitätsentwicklung jeder Verwaltung, jedes Verbandes oder Unternehmens gesehen.

Mittlerweile sieht das anders aus. Die verstärkte Zuwanderung im Rahmen der Europäischen Freizügigkeit und die gestiegenen Flüchtlingszahlen haben in den letzten eineinhalb Jahren Einrichtungen und Angebote von Staat und Verbänden vor große Herausforderungen gestellt. Interkulturelle Öffnung hat vor diesem Hintergrund nicht nur gesamtgesellschaftlich deutlich an Bedeutung gewonnen, sondern ist zu einer dringlichen Handlungsnotwendigkeit und zu einer der zentralen Aufgaben von Politik, Verwaltung und gesellschaftlichen Akteuren geworden.

Die Partnerinitiative „Vielfalt verbindet! Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor.“ als Baustein der Landesinitiative ist ein Instrument der Vernetzung und des Austausches von Behörden, Verbänden und Unternehmen zu Ansätzen der interkulturellen Öffnung und sollte weitergeführt und ausgebaut werden.

Interkulturelle Öffnung ist mittlerweile Voraussetzung für die Leistungsfähigkeit von Behörden in unserer Einwanderungsgesellschaft, für Teilhabe und gelingende Integration und ein Klima des Willkommens. Die interkulturelle Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist dabei eine wichtige Voraussetzung. Die durch die Landesinitiative initiierte Erweiterung der Angebote und die Integration von IK-Modulen in bestehende Fortbildungsangebote für verschiedene Zielgruppen muss auch in den kommenden Jahren weitergeführt und jeweils den aktuellen Bedarfen angepasst werden. Hier gilt es, auch Angebote für verschiedene Berufsgruppen (weiter) zu entwickeln.

Die Landesinitiative hat zu einer Erhöhung des Anteils von Menschen mit Migrationshintergrund in den obersten Landesbehörden beigetragen (2011: 12,1 %; 2015: 13,4 %). Es bleibt ein wichtiges Handlungsfeld, den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst zu erhöhen mit dem Ziel, dass dieser dem Bevölkerungsanteil entspricht. Dies kann nur langfristig gelingen. Voraussetzung dafür ist, dass sich mehr Menschen mit Migrationshintergrund für eine Stelle im öffentlichen Dienst interessieren und die Bewerberzahl von Menschen mit Migrationshintergrund auf Stellen des öffentlichen Dienstes deutlich erhöht werden kann. Um dies zu erreichen, sind auch in Zukunft Werbemaßnahmen der Ressorts zur Erreichung der Zielgruppe notwendig. Handlungsnotwendigkeiten für die interkulturelle Öffnung finden sich in allen Politikbereichen. Bestehende Angebote und Maßnahmen in den jeweiligen Bereichen müssen

angepasst werden, neue Programme und Maßnahmen müssen von vornherein interkulturelle Aspekte berücksichtigen, um den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen der Einwanderungsgesellschaft erfolgreich begegnen zu können.

Dies erfordert Aktivitäten der Ressorts zur interkulturellen Öffnung weit über die Landesinitiative hinaus.

Anlage A

Abkürzungsverzeichnis

Ressorts:

MAIS	Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales
STK	Staatskanzlei
FM	Finanzministerium
MIK	Ministerium für Inneres und Kommunales
JM	Justizministerium
MWEIMH	Ministerium für Wirtschaft, Energie, Industrie, Mittelstand und Handwerk
MBWSV	Ministerium für Bauen, Wohnen, Stadtentwicklung und Verkehr
MIWF	Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung
MFJKJS	Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport
MSW	Ministerium für Schule und Weiterbildung
MKULNV	Ministerium für Klimaschutz, Umwelt, Landwirtschaft, Natur- und Verbraucherschutz
MGEPA	Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter

Sonstige:

FAH	Fortbildungsakademie des Innenministeriums des Landes NRW
LAFP NRW	Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten der Polizei Nordrhein-Westfalen
IKÖ	Interkulturelle Öffnung
IK	Interkulturelle Kompetenz

Anlage B

Beiträge der Partner im Rahmen des Partnerschaftskonzeptes der Landesinitiative

Übersicht der Partner und des Beitrittsdatums:

- ♦ Bezirksregierung Arnsberg - 26. März 2012
- ♦ Kreis Lippe - 15. August 2012
- ♦ Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband, Landesverband Nordrhein-Westfalen e.V. - 23. August 2012
- ♦ Stadt Duisburg - 23. August 2012
- ♦ Kreis Soest - 14. November 2012
- ♦ Landesverband der Volkshochschulen von Nordrhein-Westfalen e.V. - 28. November 2012
- ♦ Caritasverband für den Kreis Unna e.V. - 28. November 2012
- ♦ Rheinbahn AG Düsseldorf - 7. Januar 2013
- ♦ Stadt Gelsenkirchen - 13. März 2013
- ♦ Polizeipräsidium Gelsenkirchen - 13. März 2013
- ♦ Westdeutscher Rundfunk – 5. Juni 2013
- ♦ Städtekooperation „Integration.Interkommunal“ – 9. Juli 2013
Der Städtekooperation sind die folgenden folgenden Kommunen angeschlossen:
Bochum, Dortmund, Duisburg, Essen, Gelsenkirchen, Herne, Mülheim an der Ruhr, Oberhausen
- ♦ Multikulturelles Forum Lünen e.V. – 18. Juli 2013
- ♦ Stadt Solingen – 18. November 2013
- ♦ Jobcenter Duisburg – 16. Juli 2014
- ♦ Landschaftsverband Rheinland – 21. April 2015
- ♦ Jobcenter StädteRegion Aachen – 13. Mai 2015
- ♦ Jobcenter Dortmund – 27. Mai 2015
- ♦ Polizeipräsident Dortmund – 27. Mai 2015
- ♦ Landessportbund NRW – 28. Mai 2015
- ♦ Bezirksregierung Düsseldorf * – 3. November 2015
- ♦ Bezirksregierung Münster * – 25. August 2016
- ♦ Stadt Jülich * – 28. September 2016

* Beitritt im Berichtszeitraum



„Vielfalt verbindet! Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor!“

Partnerschaftsvereinbarung mit dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW

Bericht der Bezirksregierung Arnsberg Mai 2015 – Mai 2016

Als Bündelungsbehörde hat die Bezirksregierung Arnsberg (BRA) eine Vielzahl von Aufgaben und Zuständigkeiten auf regionaler Ebene, aber auch auf Landesebene. Sie ist nicht nur als Aufsichts- und Genehmigungsbehörde für Ordnungsaufgaben zuständig, sondern hat in der Region die Rolle einer Dienstleisterin, Beraterin, Moderatorin und Impulsgeberin.

Die „Interkulturelle Öffnung“ versteht die BRA als eine wichtige Strategie, um Integration zu fördern. Sie versucht seit längerer Zeit, der immer „bunter“ werdenden Gesellschaft gerecht zu werden und bemüht sich darum, im Rahmen von Diversity Strategien auch Personal mit Migrationshintergrund zu rekrutieren. Mit der Unterzeichnung der Partnerschaftsvereinbarung „Vielfalt verbindet! Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor!“ haben sich 2012 offiziell das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS) und die BRA verpflichtet, die kulturelle Vielfalt in der nordrhein-westfälischen Arbeitswelt zu fördern.

Als Pilotbehörde der Landesinitiative hat die BRA vereinbart folgende Ziele umzusetzen:

1. *„Eine Beschäftigtenbefragung zum Migrationshintergrund aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an sämtlichen Behördenstandorten wird bis Ende 2012 durchgeführt und ausgewertet.“*

Umsetzung und Stand der Maßnahmen

Die erste Mitarbeiterbefragung zum Migrationshintergrund der Beschäftigten der BRA hat 2013 stattgefunden. Die Ergebnisse wurden im Bericht von 2013 veröffentlicht.

Im Rahmen der landesweiten Zuständigkeit der BRA für die Zuweisung und Unterbringung der Flüchtlinge in NRW, wurden zahlreiche Neueinstellungen vorgenommen. Diese Entwicklung soll zum Anlass genommen, eine zweite

Mitarbeiterumfrage 2016/2017 durchzuführen. Ziel ist es, zu prüfen, ob die bisher durchgeführten Maßnahmen zur Akquise von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund bereits zu einer spürbaren Erhöhung der Beschäftigten mit Migrationshintergrund geführt haben.

2. *„Die Sensibilisierung der Beschäftigten der Bezirksregierung Arnsberg bezüglich interkultureller Themen wird ab 2012 im Rahmen von Fortbildungen, Informationsveranstaltungen und zum Teil auch über die Einbindung in das geplante Mentoring erfolgen.“*

Umsetzung und Stand der Maßnahmen

Das Dezernat 36 – Kompetenzzentrum für Integration – der BRA hat bereits 2015 ein praxisnahes Fortbildungskonzept entwickelt. Die Fortbildung ist auf die Bedarfe der einzelnen Beschäftigtengruppen zugeschnitten und ist an das aktuelle Migrations- und Integrationsgeschehen angepasst. Ziele der Fortbildungsreihe sind u.a. Sensibilisierung für interkulturelle Erfahrungen sowie Vermittlung von Wissen darüber, was interkulturelle Orientierung und Öffnung bedeuten und welche Prozesse dabei ablaufen.

Zudem ist für Beschäftigte mit Aufgaben in Bereichen der Zuweisung und Unterbringung von Geflüchteten bei der BRA eine Seminarreihe entwickelt worden. Dieses Angebot orientiert sich an den Bedarfen der Beschäftigten, die thematisch im Bereich Asyl, Zuwanderung und Unterbringung von Geflüchteten tätig sind. Das Seminar fand im ersten Durchlauf an fünf Tagen statt. Nach der ersten erfolgreichen Durchführung wurde die Seminarreihe in das Themenportfolio der Fortbildungsakademie des MIK aufgenommen. Die Fortbildungen werden ab Frühjahr 2016 für Beschäftigte aller Bezirksregierungen in NRW angeboten.

Die BRA initiiert und organisiert Maßnahmen zur Sensibilisierung der Beschäftigten:

- Für neue Beschäftigte bietet die BRA Einführungsveranstaltungen an. Im Rahmen der Tagesveranstaltung werden wichtige hausinterne Themen und AnsprechpartnerInnen vorgestellt. Der Integrationsbeauftragte der BRA stellt den Aufgabenbereich Migration und Integration und informiert über das interne Geschehen zum Thema Interkulturelle Öffnung.
- Beschäftigte werden niederschwellig mit kultursensiblen Themen vertraut gemacht. Im Intranet werden bspw. in regelmäßigen Abständen Kurzbeiträge zu Feiertagen, Bräuchen, etc. unterschiedlicher Kulturen und Religionen veröffentlicht.
- Im Rahmen der interkulturellen Woche ist dieses Jahr bspw. geplant das Thema Flucht und Vertreibung aufzugreifen, mit dem Ziel die

Beschäftigten über das Geschehen im Rahmen der aktuellen Integrationsthematik zu informieren.

- Bei der BRA sind viele Dezernate in unterschiedlichste Handlungsfelder der Integrationsarbeit involviert. Um einen Überblick über die Einsatzfelder zu bekommen und Transparenz für die Beschäftigten zu schaffen, werden diese Informationen gesammelt und die Ergebnisse zeitnah in einem hausinternen Format vorgestellt.
 - Bei Bedarf werden zudem auch externe Fortbildungsangebote eingekauft, um die Beschäftigten interkulturell zu schulen und auf ihre Tätigkeit optimal vorzubereiten.
3. *„Die Bezirksregierung Arnsberg erstellt ein Konzept für eine aktive Werbung um Menschen mit Migrationshintergrund bei der Besetzung von freien Stellen. Ein besonderes Augenmerk gilt dabei auch der gezielten Ansprache von Jugendlichen bei der Wahl eines Ausbildungsplatzes.“*
4. *„Ab 2012 verstärkt die Bezirksregierung Arnsberg im Rahmen der Teilnahme an regionalen Ausbildungsmessen oder vergleichbaren Veranstaltungen ihre Bemühungen, Jugendliche mit Migrationshintergrund für den öffentlichen Dienst zu interessieren.“*

Umsetzung und Stand der Maßnahmen

Die gezielte Ansprache von jungen Menschen mit Migrationshintergrund für den öffentlichen Dienst wird bei der Bezirksregierung stets vorangetrieben. Um Jugendliche mit Migrationshintergrund über die Berufe im öffentlichen Dienst zu informieren, gibt es bereits seit vier Jahren Flyer und Plakate unter dem Motto „Wir machen den Bunterschied“. Die BRA ist mit ihrem Informationsangebot regelmäßig auf Ausbildungsmessen der Bundesagentur für Arbeit, der Berufskollegs, der Kreise, etc. in der Region vertreten.

Im Rahmen von Schul- Berufs- und Studienorientierung finden in regelmäßigen Abständen Sitzungen der StuBos (Beauftragte für Studien- und Berufsorientierung an den Schulen) mit Vertreterinnen und Vertretern weiterer integrationsrelevanten Institutionen statt. Bei den Sitzungen werden u.a. Themen der interkulturellen Öffnung aufgegriffen und umgesetzt. Vorrangiges Ziele hierbei ist die Weiterentwicklung des Konzepts zur Berufsorientierung, mehr Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund für den öffentlichen Dienst zu gewinnen. Hierfür tragen die Koordinatoren das Thema in die Schulen und setzen Projekte, jeweils nach den Bedürfnissen in den jeweiligen Einrichtungen, um.

Die Arbeitsgruppe arbeitet u.a. daran die Standardelemente für NRW um regionale Angebote und Kooperationen und auch Beispiele guter Praxis zu ergänzen. Die gemeinsam entwickelten Handlungsschritte werden in regionalen Arbeitssitzungen evaluiert, diskutiert und weiterentwickelt.

5. *„In 2012 wird über die Tätigkeit und die Zugänge zum öffentlichen Dienst ein Flyer erstellt werden, mit dem Verbände, Schulen, das BIZ, MSO und andere Akteure im Integrationsbereich informiert werden, die als Multiplikatoren diese Informationen zielgenau weitergeben können. Der Inhalt des Flyers und weiterführende Informationen sollen auch auf der Internetseite der Bezirksregierung Arnsberg eingestellt werden.“*

Umsetzung und Stand der Maßnahmen

Flyer und Informationsbroschüren werden vom Dezernat 36 zu integrationsrelevanten Themen regelmäßig erstellt und aktualisiert.

6. *„In allen Ausschreibungen wird der werbende Zusatz, dass die Bewerbung von Menschen mit Migrationshintergrund erwünscht ist, eingearbeitet. Die Ausbildungsausschreibungen weisen einen entsprechenden Passus aus. Die bisherigen Werbemittel werden zudem um einen besonderen Flyer ergänzt.“*

Umsetzung und Stand der Maßnahmen

Der Passus „Die Bewerbung von Personen mit Migrationshintergrund, die die Voraussetzungen erfüllen, wird begrüßt.“ ist seit über 5 Jahren selbstverständlicher Bestandteil aller Stellenausschreibungen der BRA.

Die BRA reagiert zudem flexibel auf das aktuelle Migrations- und Integrationsgeschehen in NRW. Sie ist zunächst für die landesweite Zuweisung und Unterbringung von Geflüchteten zuständig. Parallel dazu wurde die Flüchtlingsthematik aber im Rahmen der Integrationsarbeit bereits 2015 aufgegriffen. So wurde das bestehende Integrationskonzept der BRA aktualisiert: Das Grundgerüst des Integrationskonzepts wurde mit den bereits formulierten Handlungsfeldern, mit den Grundsätzen der Integrationsarbeit sowie den Leitzielen beibehalten und um ein neues Handlungsfeld „Flüchtlinge“ ergänzt.

Im Fokus der BRA stehen aber nicht nur Unterbringung von Flüchtlingen, die Konzeption und Umsetzung von bedarfsgerechten Angeboten für Flüchtlinge, sondern auch Vernetzung und Zusammenarbeit mit den zahlreichen Akteuren der Integrationslandschaft in NRW.

So war die BRA in den letzten Monaten an folgenden Kooperationen beteiligt:

- Willkommensbroschüre „Ankommen in Nordrhein-Westfalen“ für Geflüchtete des MAIS.
- „CAR-Connects“ (Center Automotive Research, Universität Duisburg-Essen) veranstaltet jährlich Ausbildungsmessen im Bereich der Automobilindustrie. Die BRA hat sich Anfang 2016 an CAR-Connect beteiligt, mit dem Ziel Flüchtlingen mit entsprechenden Qualifikationen die Möglichkeit zu bieten mit potenziellen Arbeitgebern ins Gespräch zu kommen und karriererelevante Kontakte zu knüpfen.

- Die BRA hat ein Symposium zum Thema Arbeitsmarktintegration organisiert, mit dem Ziel, das Thema Arbeitsmarktzugang von Flüchtlingen und die damit einhergehenden Herausforderungen für unsere Gesellschaft mit zahlreichen geladenen Akteuren der Politik, Wirtschaft und der Integrationsarbeit zu diskutieren. Regionale Workshops „vor Ort“ sollen die Vernetzung der einzelnen Akteure festigen und sind bereits in Planung.

Bericht 2015/2016 über den Stand der Beitrittsmaßnahmen im Rahmen der Landesinitiative „Vielfalt verbindet. Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor“

Die Partnervereinbarung wurde am 15.08.2012 vom damaligen Landrat Friedel Heuwinkel und der damaligen Staatssekretärin Zülfiye Kaykin in Detmold unterzeichnet. Ziel der Unterzeichnung war es unter anderem den bereits laufenden Prozess der Interkulturellen Öffnung in der Kreisverwaltung zu unterstützen und sich auf Landesebene mit den Netzwerkpartnern austauschen zu können. Die damals vereinbarten Maßnahmen wurden teilweise bereits abgeschlossen oder im Berichtsjahr 2015 fortgeführt bzw. neu initiiert.

Das Berichtsjahr 2015/2016 war gekennzeichnet durch die höchsten Flüchtlings- und Asylbewerberzahlen seit dem Ende des 2. Weltkrieges. Diese stellten alle Beteiligten vor große Herausforderungen, bieten aber auch Chancen, die es zu nutzen gilt. Eine gute Bündelung der Aktivitäten der verschiedensten Akteure der Integrationsarbeit und eine stets gute Vernetzung sowie interkulturelle Sensibilität der Beteiligten ist hierfür Voraussetzung. Für diese Aufgabe ist im Kreis Lippe das seit Ende 2012 bestehende Kommunale Integrationszentrum (KI) zuständig.

Im zurückliegenden Jahr wurde die Projektgruppe „Interkulturelle Öffnung“ aufgelöst und das KI hat die Aufgabe der Unterstützung und Lenkung des interkulturellen Öffnungsprozesses der Kreisverwaltung Lippe vollständig übernommen.

Die Kernpunkte dieses Prozesses sind gegenüber dem letzten Bericht unverändert. So wurde auch 2015 weiterhin an

- der Steigerung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten,
- der Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund und
- dem Abbau von Zugangsbarrieren

gearbeitet.

Steigerung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

Unter dem aus unserer Sicht passenderen Begriff „Schlüsselkompetenzen in der Migrationsgesellschaft“ bietet das Kommunale Integrationszentrum mehrtägige Schulungen mit Übungen, Vorträgen, Gruppenarbeiten und Diskussionen an, in denen stets die Frage „Welchen Bezug gibt es zu meinem Arbeitsplatz“ einen großen Raum einnimmt, an.

Mit den Personalverantwortlichen der Kreisverwaltung ist folgendes Procedere vereinbart und in 2015 erstmals umgesetzt worden:

- Alle Auszubildenden der Kreisverwaltung erhalten im Rahmen ihrer (zumeist dreijährigen) Ausbildung verpflichtend eine zweitägige interkulturelle Schulung.
- Alle neuen MitarbeiterInnen haben ebenfalls die Verpflichtung, ein zweitägiges Seminar zu besuchen.

Des Weiteren bietet das Kommunale Integrationszentrum laufend Einstiegs- aber auch Aufbauschulungen für interessierte KreismitarbeiterInnen an.

Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund

Im Einstellungsjahrgang 2016 hat jeder 5. Auszubildende einen Migrationshintergrund.

Abbau von Zugangsbarrieren

Zu dem im letzten Bericht erwähnten internen Sprachvermittlerpool wurde aktuell Ende 2015/Anfang 2016 ein externer Sprachvermittlerpool mit einem weitergehenden Sprachangebot installiert. Damit sprachliche Verständigungsprobleme und soziokulturelle Unterschiede bei der Arbeit und in der Beratung und Betreuung von Zugewanderten keine Barriere darstellen, stehen im Kreis Lippe nahezu 40 SprachvermittlerInnen in 15 Sprachen zur Verfügung. Neben den MitarbeiterInnen der Kreisverwaltung nutzen lippische Städte/Gemeinden sowie vor allem Schulen und KiTas das kostenfreie Angebot.

Die Vermittlung, Schulung, Betreuung und Abrechnung der SprachvermittlerInnen erfolgt durch eine Mitarbeiterin des Kommunalen Integrationszentrums.

Des Weiteren wurden folgende Veranstaltungsangebote unterbreitet, die sehr gut angenommen wurden und interkulturelle Öffnungsprozesse, auch anderer Institutionen, unterstützen:

- Fachtag „Mehrsprachigkeit als Ressource“
- Informationsveranstaltung „Flucht und Fluchtgründe“ in einer Erstaufnahmeeinrichtung
- Informationsveranstaltung Syrien – Angekommen?! – Was kommt danach?

Erwähnenswert ist weiterhin die Initiative „Ankommen in Lippe“. Hierbei handelt es sich um eine Zusammenarbeit und einen Zusammenschluss aller interessierten Akteure in Lippe zur Förderung und Stärkung eines positiven Klimas gegenüber Neuzuwandern und Flüchtlingen in Lippe. Nähere Informationen unter www.ankommen-in-lippe.de.



Paritätischer Wohlfahrtsverband – Landesverband NRW e.V.

Bericht über die Aktivitäten zur interkulturellen Öffnung im Rahmen der Partnervereinbarung „Vielfalt verbindet!“ mit dem Land NRW (2015/2016)

Die Partnerschaft wurde am 16.08.2012 im MAIS NRW vereinbart. Der Paritätische NRW hat diese Vereinbarung geschlossen, weil er sein Engagement zur interkulturellen Öffnung der eigenen Strukturen deutlich machen und fortführen will, sowie darüber hinaus in einen Austausch mit den anderen beteiligten Organisationen und Institutionen treten möchte.

Handlungsleitend für den Berichtszeitraum 2015 / 2016 war das Thema Aufnahme und Integration von Flüchtlingen sowie Modellprojekte für die Unterstützung der sozialen Arbeit von Muslimen und Aleviten.

Flüchtlingsarbeit im Paritätischen

Das Ankommen und die Integration von geflüchteten Menschen hat auch in NRW den Paritätischen NRW und seine rund 3100 Mitgliedsorganisationen mit rund 5800 Einrichtungen und Diensten vor große Herausforderungen gestellt. Der Paritätische NRW hat eine Koordinierungsstelle eingerichtet, um die Vielzahl der Programme und Fördermöglichkeiten zu ordnen und die Arbeit in Verband und Mitgliedschaft als Querschnittsaufgabe zu ordnen. Im Extranet (einer internen Informationsplattform für Mitgliedsorganisationen des Paritätischen NRW) wurde eine Rubrik eingerichtet, die die aktuellsten Informationen bündelt. Aktuelle und gelungene Beispiele aus der sozialen Arbeit für und mit Flüchtlingen im Paritätischen werden zudem in einer eigenen Rubrik auf Website des Paritätischen NRW (www.fluechtlingsarbeit.paritaet.nrw.org) dargestellt.

Hier einige Beispiele aus der Arbeit im Paritätischen NRW:

- Landesprogramm „Soziale Beratung von Flüchtlingen“ (MIK NRW):
Mittlerweile gibt es 60 Beratungsstellen in Trägerschaft von Mitgliedsorganisationen des Paritätischen NRW.

- Landesprogramm „Integrationsagenturen“ und „KOMM-AN NRW“ (MAIS NRW): Mittlerweile gibt es 30 Integrationsagenturen in Trägerschaft von Mitgliedsorganisationen des Paritätischen NRW, die sich um die Integration von Flüchtlingen bemühen.
- Landesprogramm „Integration von geflüchteten jungen Menschen in die Kinder- und Jugendarbeit“ (MFKJKS NRW): Über 30 Mitgliedsorganisationen des Paritätischen Jugendwerks NRW setzen dieses Programm mit um.
- Bundesprogramm „Menschen stärken Menschen“ (BFMFSJ): 750 Patenschaften für Flüchtlinge konnten über 14 Mitgliedsorganisationen des Paritätischen NRW vermittelt werden.
- Fachtagung „Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge fordern die Kinder- und Jugendhilfe“:
Bei der Fachtagung des Paritätischen NRW und der Landesstelle NRW beim Landschaftsverband Rheinland (am 16.02.2016 in Wuppertal) tauschten sich mehr als 100 Vertreter/-innen von Trägern, Verbänden und Kommunen zum Thema aus.
- Ausbau der Beratungsstruktur:
Mithilfe einer entsprechenden Landesförderung konnte der Paritätische NRW eine zusätzliche Stelle für Fachberatung im Bereich „Flüchtlingskinder in Tageseinrichtungen für Kinder“ einrichten.
- Das MGEPA NRW erarbeitet derzeit ein Gewaltschutzkonzept für geflüchtete Frauen auf der Basis einer Empfehlung des Paritätischen Gesamtverbandes.

Modellprojekte zur Qualifizierung muslimischer und alevitischer Wohlfahrtspflege in NRW

Nach einer mehr als einjährigen intensiven Vorbereitungs- und Vernetzungszeit sind zum 01.05.2016 die beiden miteinander verbundenen Projekte „Dreistufiges Qualifizierungsprojekt islamische Wohlfahrtspflege“ und „Dreistufiges Qualifizierungsprojekt alevitische Wohlfahrtspflege“ gestartet.

Der Islam ist mit rund vier Millionen Muslimen die drittgrößte Religionsgemeinschaft in Deutschland. Im Bereich der sozialen Arbeit und der Wohlfahrtspflege gibt es bislang in muslimischen und alevitischen Gemeinden kaum professionelle Strukturen. Um solche auf den Weg zu bringen, aber auch vorhandene ehrenamtliche Strukturen weiter zu

qualifizieren, sind in NRW die zwei miteinander verknüpften Qualifizierungsprojekte gestartet. In 17 Moscheegemeinden (darunter 12 Gemeinden des ZMD mit Standorten in Köln, Wuppertal und Umgebung sowie fünf Gemeinden des VIKZ in Köln) und zwei Cem-Gemeinden (in Köln und Wuppertal) sollen die vorhandenen Ansätze sozialer Arbeit weiter entwickelt und ausgebaut werden, insbesondere im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe, der Alten- und Behindertenhilfe, der Suchthilfe sowie der Ehrenamtsarbeit. Die soziale Arbeit wird in den Gemeinden bisher vor allem durch ehrenamtliches Engagement getragen. Im Vordergrund der Projekte steht Fachwissen zu vermitteln, etablierte Hilfsansätze zu erproben und Vernetzung auszubauen. Beide Projekte werden gemeinsam wissenschaftlich ausgewertet. Die gewonnenen Erkenntnisse sollen abschließend über das Projekt hinaus bundes- und landesweit für weitere muslimische und alevitische Gemeinden und deren soziale Arbeit nutzbar gemacht werden.

Gefördert werden die Projekte über einen Zeitraum von zwei Jahren durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und das NRW-Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS).

Projekträger ist der Paritätische Gesamtverband. Die Durchführung verantwortet der Paritätische NRW in Kooperation mit dem Verband der Islamischen Kulturzentren (VIKZ), dem Zentralrat der Muslime in Deutschland (ZMD) und der Alevitischen Gemeinde Deutschland (AABF).

Bildungsangebote im Bereich interkulturelle Öffnung / Flüchtlingsarbeit

Im Paritätischen NRW und seinen Mitgliedsorganisationen arbeiten mehr als 134.000 hauptamtlich Beschäftigte und über 200.000 Menschen im Ehrenamt in allen Feldern sozialer Arbeit. Viele von ihnen sind in der Flüchtlingsarbeit aktiv und haben die Herausforderung, den Schutzsuchenden eine Perspektive zu bieten mit viel Engagement angenommen. Hauptamtliche Fachkräfte und ehrenamtlich Engagierte suchen Unterstützung und Wissen, um die Scharnierfunktion zwischen den Bedarfen der geflüchteten Menschen und den passenden Angeboten erfüllen zu können. Die Paritätische Akademie NRW hat darauf mit passenden Fortbildungsangeboten reagiert.

Die professionelle Begleitung und Beratung geflüchteter Menschen erfordert besondere Sensibilität. Hier ist interkulturelle Handlungskompetenz gefragt. Sie wird allerdings erst

dann nachhaltig wirksam, wenn sie mit einem organisationalen Veränderungs- und Lernprozess der interkulturellen Öffnung (IKÖ) verbunden ist. Die gemeinsam von der Paritätischen Akademie NRW und der Mitgliedsorganisation IFAK e.V. getragene „Akademie für interkulturelle Handlungskompetenzen“ hat ihr Angebot im Berichtsjahr ausgebaut und dafür eine zusätzliche 0,5 Personalstelle mit dem Schwerpunkt „Bildungsangebote zur Unterstützung der Flüchtlingsarbeit in den Mitgliedsorganisationen des Paritätischen NRW“ geschaffen. Es wurde ein thematisch umfangreiches Fortbildungsangebot zur Stärkung interkultureller Kompetenz in der Flüchtlingsarbeit entwickelt. Die im Berichtsjahr entwickelten Bildungsangebote umfassen unter anderem die Themenbereiche „Asyl- und Aufenthaltsrecht“, „Sozialleistungen für Flüchtlinge“, „Flucht und Trauma“, „Kulturelle Vielfalt als Mehrwert in der KiTa“ und „Interkulturelle Kompetenz in der Beratung“.

Die erfolgreichen Angebote des vergangenen Berichtsjahres wurden fortgesetzt. So wurden im Kontext zweier Zertifikatskurse 20 neue Trainerinnen und Trainer für interkulturelle Kompetenz ausgebildet. Im jährlich stattfindenden „Forum interkultureller Trainer/-innen“ finden die Absolventinnen und Absolventen des Zertifikatskurses - ähnlich einem Fachtag - die Möglichkeit im kollegialen Austausch die eigenen Konzeptionen in Bezug auf die Zielgruppen des Paritätischen zu überprüfen. Zudem nahmen im Berichtsjahr 16 Personen an der Weiterbildung „Manager/-innen für interkulturelle Öffnungsprozesse“ teil. Ein weiterer Schwerpunkt der Bildungsarbeit im Berichtsjahr war die gezielte Information der Mitgliedsorganisationen in örtlichen oder fachlichen Bezügen (Kreisgruppen-Versammlungen, Facharbeitskreisen). Hierzu wurden Informationssequenzen mit fachlichem Hintergrundwissen und Best-Practice-Beispielen zum Querschnittsthema interkulturelle Öffnung entwickelt. Die Mitgliedsorganisationen des Paritätischen NRW wurden so zur Investition in IKÖ motiviert und gleichzeitig zu Multiplikatoren.

Zudem hat die Paritätische Akademie NRW im Berichtsjahr zehn Schulungen für Mitarbeitende im Sicherheitsdienst für Flüchtlingsnotunterkünfte durchgeführt. In diesem Kontext wurden die Teilnehmenden für das Themenfeld Interkulturalität sensibilisiert und in ihrer Handlungssicherheit gestärkt.

Um auf die besonderen Angebote aufmerksam zu machen wurde auf der Website der Paritätischen Akademie NRW die neue Rubrik „Bildungsangebote in der Flüchtlingsarbeit“ aufgebaut sowie eine entsprechende Informationsbroschüre aufgelegt. Aufgrund der großen Nachfrage wird diese in der zweiten Jahreshälfte 2016 erneut aufgelegt.

Modellvorhaben „Selbsthilfeaktivierung und Migration“

Die Stärkung der Selbsthilfe von Migrantinnen und Migranten und die interkulturelle Öffnung der Selbsthilfe stellt eine große Herausforderung für die Selbsthilfe/-unterstützung insgesamt dar. Gemeinsam mit der „Gesundheitsselbsthilfe NRW“ (Zusammenschluss von rund 70 Landesverbänden der Selbsthilfe in NRW) ist der Paritätische NRW bereits seit einigen Jahren und in verschiedenen Projekten aktiv.

Seit August 2015 führen die Gesundheitsselbsthilfe NRW und der Paritätische NRW mit seiner Gesellschaft für soziale Projekte (GSP) das bis Ende 2017 geplante Modellvorhaben „Selbsthilfeaktivierung und Migration“ durch. Förderer und Kooperationspartner sind das MGEPA NRW, die AOK Rheinland-Hamburg und die AOK Nordwest. Ziel des Modellvorhabens ist es, die vorhandenen Erkenntnisse aus einem Vorgängerprojekt sowie erprobte und neue Maßnahmen der Selbsthilfeaktivierung in NRW in die Fläche zu bringen und nachhaltige Impulse für eine kultursensible Selbsthilfe/-unterstützung zu geben, um insbesondere:

- die Selbsthilfeaktivitäten von Menschen mit Migrationshintergrund weiter zu fördern, zu aktivieren, zu unterstützen
- den „deutschen“ Selbsthilfeansatz zu erweitern, um mit dieser Erfahrung aus Vorgängerprojekten, die Selbsthilfeaktivierung von Migrantinnen und Migranten zu ermöglichen
- Gruppengründungen für Menschen mit Migrationshintergrund zu ermöglichen oder diesen Personenkreis in bestehende „traditionelle“ Selbsthilfegruppen zu vermitteln
- in Zusammenarbeit mit Migrantenselbstorganisationen persönliche Kontakte und Begegnungen zu schaffen, soziokulturelle und sprachliche Barrieren zu überwinden, den Aufbau von Netzwerken zu unterstützen und
- (muttersprachliche, zweisprachige) Multiplikatoren im Gesundheitsbereich und in den Migrantenselbstorganisationen zu gewinnen.

An zwei Standorte in NRW erproben Selbsthilfe-Kontaktstellen exemplarisch Maßnahmen der Selbsthilfeaktivierung für türkischsprachige (Duisburg) bzw. russischsprachige Migrantinnen und Migranten (Bielefeld). Fünf weitere Standorte (Dortmund, Essen, Gelsenkirchen, Mönchengladbach, Emsdetten / Kreis Steinfurt) agieren als regionale Ansprechstellen. Sie haben eigene Projekte und erweitern dadurch die Vielfalt der Methoden und Erfahrungen und sorgen für einen Wissenstransfer in die jeweilige Region.

Weitere Aktivitäten zum Thema IKÖ im Paritätischen NRW

- Die geschäftsbereichsübergreifende Arbeitsgruppe „Interkulturelle Öffnung“ im Paritätischen NRW tagt weiterhin zweimal im Jahr themenbezogen und fungiert als Monitoringstelle im Verband für das Thema. Hier waren die Themen muslimische Wohlfahrtspflege und die IKÖ der Kitas und der Gesundheitsselfhilfe die Hauptthemen im Berichtszeitraum.
- Mittlerweile hat sich eine vergleichbare Arbeitsgruppe mit Vertretungen aus den Landesverbänden auf Ebene des Paritätischen Gesamtverbandes in Berlin gebildet, um die Erfahrungen zum Thema bundesweit zu bündeln. Erste Ergebnisse sind unter www.der-paritaetische.de/interkulturell/ zu finden. Hier war das Online-Handbuch des Paritätischen NRW Vorbild, das kontinuierlich weiterentwickelt wird und als zentrales Informationsmedium dient.
- Zur Wahl des Landesvorstandes des Paritätischen NRW im Rahmen der Mitgliederversammlung im November 2015 sind alle Mitgliedsorganisationen aufgerufen worden, ihre Kandidatinnen- und Kandidaten-Vorschläge daran auszurichten, dass der Landesvorstand in seiner Zusammensetzung die verbandliche Vielfalt abbildet. Dies ist gelungen.

Die Projekte, welche Gegenstand der Partnerschaftvereinbarung waren, sind mittlerweile ausgelaufen bzw. in das Regelsystem der jeweiligen Verwaltungsbereiche übernommen worden.

Bausteine im Rahmen der Partnerschaftvereinbarung:

Interkulturelles Personalmanagement

Als zukunftsorientierter und moderner Arbeitgeber ist es der Stadt Duisburg ein besonderes Anliegen, die Kompetenzen und Potenziale von Menschen mit Migrationshintergrund in der Arbeitswelt noch stärker anzuerkennen und einzubeziehen.

Interkulturelle Kompetenz in Auswahlverfahren

Nach dem Auswahlverfahren 2012 wurde das Verfahren überprüft. Ziel der Überprüfung war u.a. die Verbesserung der Chancengleichheit für Jugendliche mit Migrationshintergrund sowie die Berücksichtigung unterschiedlicher Erfahrungs- und Lebensbezüge der Jugendlichen und die Einbringung von interkultureller Kompetenz als Qualitätsmerkmal.

Die interkulturelle Kompetenz wird seit dem Einstellungsjahr 2013 unter dem Aspekt des interkulturellen Verständnisses in den mündlichen Auswahlverfahren der Ausbildungsberufsbilder abgefragt. Die mündlichen Auswahlverfahren gliedern sich in ein Gruppenauswahlverfahren und ein strukturiertes Interview. Im Schwerpunkt wird abgefragt, inwieweit die Potenziale von Menschen mit Migrationshintergrund den Bewerberinnen und Bewerbern bekannt sind und wie diese in die Arbeitsprozesse einer Kommunalverwaltung eingebunden werden können.

Für die Durchführung der Auswahlverfahren wurden die beteiligten Mitarbeiter/innen der Personalverwaltung und des Personalrates im Rahmen einer Interviewschulung und eines Beobachtertrainings durch externe Referenten vorbereitet.

Seminarangebot/ Praktika

Die Vermittlung von interkultureller Kompetenz erfolgt für die Verwaltungsberufsbilder in dem Fachgebiet „Soziale Kompetenz“ im Studieninstitut und in der FHöV NRW. Ergänzend hierzu ist das Seminar „Wir in Duisburg – Interkulturelle Kompetenz in der Ausbildung“ Bestandteil der Ausbildung. Dies ist eingebunden im Rahmen weiterer persönlichkeitsbildender Seminare.

Marketingmaßnahmen der Stadt Duisburg

Die Gewinnung von geeigneten Bewerber/innen mit Migrationshintergrund hat für die Stadt Duisburg eine besondere Bedeutung. Daher werden verstärkt Maßnahmen im Bereich Marketing initiiert und durchgeführt. Das Thema Vielfalt soll für zukünftige Auszubildende so schon früh vermittelt werden. Daher wurde unter Anleitung ein Konzept erarbeitet, einen Werbefilm über die Ausbildung im mittleren Dienst zu erstellen. Dieses Konzept wurde unter Einbezug von Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund realisiert. Es entstand ein mehrteiliges Video, in dem jeder/jede Auszubildende ein bestimmtes, ihm/ihr zugeteiltes Amt vorstellte. Dazu gehörte unter anderem die Ausländerbehörde. Der Werbefilm ist in voller Länge auf der Internetpräsenz der Ausbildung www.duisburg.de/ausbildung sowie Facebook und Youtube zu sehen.

Ein wichtiger Bestandteil des Marketing sind die unmittelbaren Gespräche mit Schülerinnen und Schülern. Hierzu finden neben Berufsorientierungsmaßnahmen Informationsveranstaltungen für bereits zehn weiterführende Schulen (ab Klasse 9) statt.

Zudem erfolgt die unmittelbare Ansprache durch den Ausbildungsbereich unter Begleitung von Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund auf diversen Jugend- und Ausbildungsmessen.

Im Folgenden einige der Veranstaltungen:

- Vocatium
- „Berufe Live“ Niederrhein (IHK f. den Niederrhein)
- Klick Dich Ein! (Veranstalter: Bertold-Brecht-Berufskolleg, Kompetenzzentrum Frau und Beruf)
- Azubi-Speed-Dating (Ausbildungsbörse IHK für Duisburg)

Hervorzuheben ist der „Tag der städtischen Berufsfelder“, der am 16.06.2016 erstmals im Rathaus Duisburg stattfand. Bei dieser Veranstaltung waren Schülerinnen und Schüler der Jahrgangsstufe 8 sowie diejenigen, die kurz vor dem Schulabschluss standen, dazu eingeladen, sich über die verschiedenen Ausbildungsberufe bei der Stadtverwaltung Duisburg zu informieren. An diesem Tag waren auch aktuelle Auszubildende vor Ort, die die Fragen der Schüler/innen beantworteten.

Interkommunale Zusammenarbeit

Duisburg hat sich im Verbund mit anderen Städten an dem Projekt „Attraktive Verwaltung“ beteiligt. Es zielt darauf ab, neues Personal zu gewinnen und dabei die Integration junger Menschen mit Migrationshintergrund zu fördern. Die beteiligten Städte haben dazu gemeinsam einen Imagefilm erstellt, der die jungen Menschen ansprechen und sie auf die Ausbildungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst aufmerksam machen soll. In diesem Film geht es darum, die Bedeutung der Verwaltung im alltäglichen Leben und die Berufsvielfalt, die sie bietet, attraktiv darzustellen. Für dieses Projekt beauftragten die Kommunen Auszubildende, die das Konzept dieses Imagefilms erstellten. Dieses Projekt stellt die Vorarbeit für das Projekt „Deine Zukunft findet STADT“ dar.

Monitoring des interkulturellen Öffnungsprozesses in der Stadtverwaltung Duisburg (IKÖ-Monitoring)

Nach den sehr erfolgreichen Projekten „Interkulturelle Kompetenzen in der Kommunalverwaltung Duisburg/Oberhausen“ (IKoDO) und dem Projekt KIBA (Kommunale Integration, Beschäftigte und Arbeitsmarkt), der Einführung von Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für interkulturelle Belange (AfIB's) und der Verstärkung eines interkulturellen Personalmanagements ist die Stadtverwaltung Duisburg in diesem Bereich gut aufgestellt. Nun steht ein weiterer zentraler Punkt zur Stärkung der interkulturellen Sensibilität der Verwaltungseinheiten an.

Um die Maßnahmen, Aktivitäten bzw. die Erfolge der interkulturellen Öffnung der Verwaltung messbar zu machen und damit auch effektiver gestalten zu können, ist die Implementierung eines IKÖ-Monitorings erforderlich. Träger des Modellprojektes ist das Unternehmen Pro-Dialog Köln, welches ein Modellprojekt aus dem Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds (AMIF) beantragt und bewilligt bekommen hat (Laufzeit: 01.06.2015 bis 01.02.2018). In diesem Projekt ist die Stadtverwaltung Duisburg zentraler Kooperationspartner. Zielsetzung ist es, vorhandene IKÖ-Ansätze und Aktivitäten systematisch zu erfassen, auszuwerten und Daten zur Bestimmung von Kennzahlen zusammenzustellen, um eine strukturierte Verknüpfung von Zielen, Daten und Wirkungsindikatoren zur Steuerung des Prozesses zu entwickeln. Diese werden in einem weiteren Schritt mit Verantwortlichen aus allen relevanten Arbeitsfeldern erprobt.

Die Ausrichtung des IKÖ-Monitorings, fokussiert auf die allgemeine Organisation der Stadtverwaltung, wird folgende zentrale Fragestellungen beinhalten:

- Ist die interkulturelle Ausrichtung als Querschnitt in den Verwaltungseinheiten angekommen?
- Inwiefern sind interkulturelle Kompetenzen im Personalmanagement verankert?
- Inwieweit sind die Angebote und Dienstleistung kundenorientiert gestaltet?
- Werden Kooperationen und Vernetzung zu den Akteuren der Integrationsarbeit beispielsweise den Migrantengemeinschaften gepflegt?

Hierzu bedarf es vor allem der Kooperation und dem Mitwirkungswillen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung sowie derer Führungskräfte. Der Verwaltungsvorstand bewertet dieses Vorhaben und dieses Projekt als positiv und zielführend. Das Landesministerium für Arbeit, Integration und Soziales hat ein hohes Interesse an der Erarbeitung eines IKÖ-Monitorings und wird aus diesem Grund den Projektverlauf mit Aufmerksamkeit verfolgen, da dieses Modell eines IKÖ-Monitorings, welches hier in Duisburg erprobt wird, bestenfalls auf andere Kommunen übertragen werden kann.



Wege zu einer Willkommenskultur der Kreisverwaltung Soest

Tätigkeitsbericht

Eine Willkommenskultur schaffen – Dieses Ziel bildet weiterhin den Mittelpunkt der Aktivitäten der Kreisverwaltung Soest. Es kann jedoch nur erreicht werden, wenn die Vielfalt unserer Gesellschaft als Chance verstanden wird und Integration für Alle einen selbstverständlichen, respektvollen Umgang mit Menschen aller Ethnien voraussetzt.

Eine interkulturelle Öffnung der Verwaltung ist unbedingt notwendig, da der Kreis immer bunter wird. Ein Fünftel der Einwohner des Kreises Soest besitzt eine Zuwanderungsgeschichte. Der Kreis ist darüber hinaus auf die Einwanderer, im Hinblick auf den gravierenden Fachkräftemangel in den Unternehmen, angewiesen. Die Ambitionen des Kreises zielen darauf hin, die kulturellen Kompetenzen der Mitarbeitenden zu stärken. Hierfür sind ein achtsamer Umgang mit Migrantinnen und Migranten, sowie der Abbau von Sprachbarrieren Voraussetzung.

Zu Realisation der Ziele wurde 2015 in Abstimmung mit dem kommunalen Integrationszentrum die Umsetzung des Rahmenkonzeptes fortgesetzt. Dieses fokussiert sich primär auf die Stärkung interkultureller Kompetenzen, sowie auf die Gewinnung von Migrantinnen und Migranten als Beschäftigte und als Kunden der Verwaltung.

Bei Stellenbesetzung wird vermehrt auf interkulturelle Kompetenzen geachtet. Auch bei der Auswahl von Auszubildenden werden interkulturelle Erfahrungen und ein entsprechendes Verständnis hierfür erfragt.

Im Rahmen der Flüchtlingswelle 2015 führte der Kreis Soest ca. 8 Wochen unter eigener Trägerschaft eine Notunterkunft, die von ca. 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterinnen neben ihrer eigentlichen Tätigkeit betrieben wurde. Diese Erfahrungen waren prägend für alle Beteiligten.

Die Schulungen von Mitarbeitern aus besonders publikumsintensiven Bereichen wurden fortgesetzt. Besonders konfrontiert mit dem Thema Interkulturalität sind die Arbeitsbereiche Jugend und Familie, die Ausländerbehörde, der Bürgerservice und auch die Zulassungsstellen. In diesen Bereichen muss die Handlungsfähigkeit der Beschäftigten weiter unterstützt werden. Hier wurden weiter passgenaue Entwicklungsprozesse durchgeführt.

Doch auch viele andere Beschäftigte wünschen sich mehr Kenntnisse und Übungsmöglichkeiten im Umgang mit anderen Kulturen. Auch dazu wurden wieder Fortbildungen angeboten. So nehmen alle neuen Auszubildenden und Beschäftigten nehmen bereits seit 2012 im Rahmen einer Reihe „Rund um die Kreisverwaltung“ an ½ tägigen Schulungen des Integrationszentrums zum Thema „interkulturelle Kompetenzen“ teil. Bisher haben an diesen Schulungen und den Informationsveranstaltungen in der Einführungswoche fast 150 Teilnehmerinne und Teilnehmer teilgenommen. Vorwiegend sollen auch in Zukunft Auszubildende und neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschult werden. Dafür wird ein jährliches Budget bereitgehalten.

Migrantinnen und Migranten verfügen oft nicht über ausreichende Sprachkenntnisse. Die Verwaltung greift bei Bedarf auf vereidigte Dolmetscher oder sprachkompetente Kolleginnen und Kollegen zurück. Sprachkompetente Beschäftigte sitzen vor allem im „Service – Center – Zuwanderung“, welches bei der Ausländerbehörde eingerichtet worden ist. Die vorrangigen Sprachen sind Russisch, Polnisch und Englisch. Auch 2015 konnten alle Mitarbeitenden in Zusammenarbeit mit der VHS ihre Englischkenntnisse verbessern. Zusätzlich hat das Kommunale Integrationszentrum einen Dolmetscherpool aufgebaut der auch den Mitarbeitenden der Verwaltung bei Bedarf zur Verfügung steht.

Damit Migrantinnen und Migranten sich auch schriftlich informieren können, hat das Integrationszentrum mit zahlreichen Kooperationspartnern im Rahmen des KOMM-AN NRW Landesförderprojektes eine sechssprachige Internetseite sowie Beratungsstellen weiterentwickelt. Sie ist mit den Internetseiten des Kreises verlinkt ist.

Hemmschwellen und interkulturelle Missverständnisse können jedoch nicht nur durch Fortbildungen und Sprachkurse abgebaut werden. Ein alltäglicher Umgang und ein Selbstverständnis sind notwendig. Dazu wurden 2015 eine interkulturelle Woche für Mitarbeitende in der Kreisverwaltung veranstaltet.

Inhalte waren

- in Zusammenarbeit mit DOMiD eine Ausstellung „Drei Generationen“, 50 Jahre Einwanderung aus der Türkei mit begleitenden Workshops und Vorträgen,
- Büchertische, Filme zum Thema,
- Eine Tagung für Führungskräfte in einem Soester Bewohnerzentrum, sowie
- an mehreren Tagen unterschiedliche Begegnungen zwischen Migranten und Mitarbeitenden im Foyer, in der Kantine und im Flur der Ausländerbehörde.

10% der Beschäftigten des Kreises haben einen Migrationshintergrund. Das soll weiterhin gesteigert werden. Die Kreisverwaltung bemüht sich Migrantinnen und Migranten als Beschäftigte zu gewinnen, denn diese bringen nicht nur vielfältige Kompetenzen im Umgang mit anderen Kulturen mit, sondern verfügen auch über weitgehende Sprachkenntnisse. Etwa 10 – 17% der Bewerbenden im Ausbildungsbereich hatten in den letzten Jahren einen Migrationshintergrund. Leider entsprechen überproportional viele nicht den Anforderungen der Stellen.

**Bericht über die Entwicklung und die Aktivitäten
des Landesverbandes der Volkshochschulen von NRW e.V.
von Mai 2015 bis Mai 2016
im Rahmen der Initiative
„Vielfalt verbindet. Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor.“**

Der Landesverband der Volkshochschulen von Nordrhein-Westfalen e.V. hatte am 28. November 2012 die Vereinbarung „Vielfalt verbindet. Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor“ unterschrieben und sich verpflichtet, die Herausforderung der Vielfalt in der eigenen Organisation sowie bei den 132 Mitgliedseinrichtungen aktiv zu bearbeiten.

„Die Volkshochschulen sind offen für Menschen aller sozialen Schichten und Einkommensgruppen, aller Milieus und Kulturen, für Menschen mit und ohne Behinderungen.

Die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung der Vielfalt in unserer heutigen Gesellschaft ist damit unmittelbar mit dem Selbstverständnis der Volkshochschulen verknüpft und bildet die Basis der Arbeit des Landesverbandes der Volkshochschulen von Nordrhein-Westfalen e.V. und seiner Mitgliedseinrichtungen. Mit dem Begriff „Diversity“ wird eine Strategie zur Beachtung, zum Erhalt sowie zur Wertschätzung von Vielfalt im menschlichen Zusammenleben und in Handlungsfeldern von Organisationen bezeichnet.

Gezielte Angebote für Menschen mit Migrationshintergrund zu entwickeln ist dabei ein wichtiger Bereich auf dem Weg zu mehr Vielfalt in den Volkshochschulen. Auch bei dieser Thematik wird erneut deutlich, dass Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit Migrationshintergrund keine homogene Gruppe bilden, sondern sich aufgrund von Geschlecht, Vorbildung, Vorerfahrungen, Lebensstilen und Gesundheit zum Teil erheblich unterscheiden. Die Angebote und Projekte des Landesverbandes nehmen den Ansatz der Diversity mit in die Konzeption auf und füllen ihn in der Umsetzung mit Leben.

Durch die Förderung der Landeszentrale für politische Bildung und dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen konnte die Seminarreihe „Die Politik in unserer Stadt mitgestalten“, in der Mitglieder der Integrationsräte zur politischen Teilhabe geschult werden, nun auch durch ein zweites Modul erweitert werden. Von Februar bis November 2016 wird an geplant 20 Volkshochschulen die Seminarreihe angeboten. Es werden ca. 270 Teilnehmende erwartet. Ein Trainer-Tandem, bestehend aus einer interkulturellen Trainerin oder einem interkulturellen Trainer sowie einem erfahrenem Integrationsratsmitglied, führt die Seminarreihe an den Volkshochschulen durch. Um das Wissen aus den Modulen 1 und 2 zu vertiefen und den Teilnehmenden eine praktische Übungsmöglichkeit zu bieten, wurde vom Landesverband eigens ein Planspiel entwickelt.

Eine weitere Herausforderung beschäftigte die Kolleginnen und Kollegen der Volkshochschulen in diesem Zeitraum: Die Versorgung mit Integrations- und Sprachkursen für die zu uns geflüchteten Menschen. Schnell war klar, dass die Volkshochschulen in NRW aber auch im gesamten Bundesgebiet zahlenmäßig der größte Anbieter dieser Kurstypen wurden und das mit dem für Volkshochschulen geltenden hohen Qualitätsanspruch. Dieses überaus hohe Engagement war nur durch den leidenschaftlichen Einsatz der Kolleginnen und Kollegen möglich. Die Refinanzierung dieser Kurse stieß bald an ihre Grenzen. Um die Bedeutung der kommunalen Weiterbildung zu stärken hat der Deutsche Volkshochschul-Verband (dvv) ein Forderungspapier mit dem Titel „Bildungsoffensive für Flüchtlinge“ entworfen. Ziel ist es, Volkshochschulen als kommunale Zentren für Integration zu stärken. Auch der Gesprächskreis für Landesorganisationen der Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen mit seiner Sprecherin Ulrike Kilp (LV-VHS), wandte sich mit einem Positionspapier an die weiterbildungspolitischen Sprecher/-innen im Landtag NRW: Ziel dieses Papiere war es, dass zusätzliche Bundesmittel für Integrationsaufgaben ihren Weg auch zu den Weiterbildungseinrichtungen in NRW finden, um die große Herausforderung meistern zu können. Generell bedeutet die Bewältigung dieser Aufgaben eine Steigerung der Infrastruktur und eine damit einhergehende Steigerung der Kosten. So wandte sich der Gesprächskreis auch direkt an das Land NRW, damit dieses die WbG-Förderung ausweitere. Ministerin Löhrmann sagte auf einer vhs-Veranstaltung in Ahlen eine Erhöhung um rund fünf Millionen Euro¹ bis zum Jahr 2019 zu.

Die Aktivitäten des Landesverbandes der Volkshochschulen von Nordrhein-Westfalen e.V. in Bezug auf eine Diversityarbeit und eine interkulturelle Öffnung erfolgen auf vielen Ebenen und in jeder Struktur. Über die Ergebnisse wird auch in der Depesche, dem Newsletter des Landesverbandes, viermal im Jahr berichtet.

1

https://www.schulministerium.nrw.de/docs/bp/Ministerium/Presse/Pressemitteilungen/2016_16_LegPer/PM20160629_Nachtragshaushalt_ASW/index.html



Berichterstattung Landesinitiative NRW: Vielfalt verbindet

Der Caritasverband für den Kreis Unna e.V. betreibt seit Jahren die interkulturelle Öffnung der verbandsinternen Fachdienste. Er versteht diese Aufgaben als ein Selbstverständnis, um Menschen anderer Nationalitäten und Kulturen die Dienste und Einrichtungen barrierefrei einzun Anspruchnahme zu ermöglichen. Im Jahr 2015 wurde die jahrelang nachhaltig prozessierte interkulturelle Öffnung der verbandsinternen Fachdienste fortgesetzt.

Für das Berichtsjahr war geplant:

1. Schulung neuer Caritas-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der interkulturellen Kompetenzentwicklung
2. Weitergabe von Inhalten und Schulungsunterlagen an Dritte und Migrantenorganisationen
3. Schulungsangebote für ehrenamtliche Betreuer des Sozialdienstes für katholische Frauen in Unna
4. Schulungsangebote für Ehrenamtliche in der Flüchtlingsarbeit zur interkulturellen Kompetenzentwicklung
5. Schulungsangebote für Auszubildende in der Krankenpflegeschule des Katharinenhospitals in Unna

Im besagten Jahr haben sich Aktivitäten vor allem im Spektrum der folgenden inhaltlichen Ausrichtungen entlang der strategischen Ziele des Verbandes entwickelt:

1. Schulung von (neuen) Caritas-MitarbeiterInnen im Bereich der interkulturellen Sensibilisierung/Kompetenzentwicklung

Konzipierung und Durchführung von 2 Fortbildungseinheiten zum Thema "Interkulturelle Öffnung der Ökumenischen Zentrale in den Dienstbereichen der Demenzhilfen für ältere Menschen" und „Interkulturelle Öffnung der neuen MitarbeiterInnen in der Pflege“.

Die Fortbildungseinheiten wurden inhaltlich wie folgt ausgestaltet:

Modul 1 - Migration

Erläuterung des Phänomens mit der Erläuterungen: Begriffsklärung, Migration als kulturgeschichtliches und globales Phänomen, Ursachen und Typologie der Migration, individuelle Migrationsentscheidung als entscheidende Vorstufe zu Migration, Einwanderungsland Deutschland vs. Deutschland ein Auswanderungsland?, Psychosoziale Bedingungen und Folgen, Entwurzelung, existentielle Instabilität und Orientierungsstörung, eine gesundheitliche bzw. psychische Belastungsprobe, eine Krise und Trauma, erschwerte psychosoziale Versorgung.

Modul 2 - Integration – mein Integrationsverständnis!

Stichworte der zentralen Inhalte waren: Begriffsklärung Akkulturation und Unterscheidung: Assimilation, Integration, Segregation, Marginalisierung, ein theoretischer Exkurs: Personale und Soziale Integration, adaptive Integration – das Erlernen der Rollen, instrumentale Integration – Zweckorientierte Übernahmen von Rollen, solidarische Integration – Hinausentwicklung aus der ethnischen Gruppe, kulturelle Integration – Übernahme der kulturellen Wertvorstellungen, Migranten: eine Bedrohung oder Bereicherung für Deutschland?!, Inklusion: ein neuer und besserer Integrationsbegriff?!, Integration: ein wechselseitiger Prozess!.



Caritasverband für den Kreis Unna e.V.
Höingstraße 5 – 7, 59425 Unna

Modul 3/4 - Interkulturelle Kompetenz – meine geistige Brille!

Die Inhalte bezogen sich auf: Definition der interkulturellen Kompetenz, die Funktionen der menschlichen Emotionen und der Umgang mit Gefühl, zur Begriffsklärung der interkulturellen Kompetenz, kognitive interkulturelle Kompetenz, interkulturelle Handlungskompetenz, die menschliche Wahrnehmung spielt uns oft einen Streich?!, Kultur und meine Kulturgebundenheit!, Kultur, was ist das? - Eine Definition, wenn es denn eine gibt, meine kulturelle Gebundenheit – meine kulturelle Brille!, die Insel Albatros - Rollenspiel mit Auswertung über die Bedeutung des kulturellen Vorverständnisses, kulturelle Orientierungen: lineares oder zyklisches Zeitverständnis, individuelles oder kollektives Gesellschaftsverständnis, menschliche Nähe und Distanz zueinander, direkte und indirekte Kommunikation.

Modul 5 - Kultursensible Kranken- und Altenpflege

Die Schwerpunkte in diesem Modul waren: Kultursensible Altenpflege – Grundlagen, Sunrise-Model nach Madeleine Leininger, Gesundheits- und krankheitsverständnis in unterschiedlichen Kulturen (Demenz, psychische Krankheiten, etc.), Muslime im Krankenhaus – eine besondere Herausforderung.

Die Seminar-Unterlagen wurden für allen TeilnehmerInnen schriftlichen und mit unterschiedlichen Methoden erläutert und erfahrbar gemacht. Die Fortbildungsreihe fand an 5 Tagen im Zeitblöcken statt. An der Seminar-Reihe haben über 2 x 15 Personen teilgenommen.

Erstmalig haben an diesen Fortbildungen auch Auszubildende der Krankenpflegeschule des Katharinenhospitals teilgenommen. Aufgrund einer bestehenden Kooperation mit dem katholischen Katharinen-Hospital in Unna konnten hier neue Impulse für die Ausbildung von Gesundheitspflegern erreicht werden.

2. Weitergabe von Inhalten und Schulungsunterlagen an Dritte und Migrantenorganisationen

Im Jahre 2015 wurden die Inhalte und Schulungsmöglichkeiten zur interkulturellen Pflege auch an Migrantenselbstorganisationen weitergegeben (z.B. Islamische Gemeinde). Der Erfolg dieser Maßnahmen ist noch nicht überzeugend. Vielfach stellte sich heraus, dass nur Pflegedienste mit entsprechender Sprachkompetenz eine solche Aufgabe bei manchen Familien lösen dürfen. Von vielen Migranten wird vermutet, dass vorhandene Sprachkompetenz gleichbedeutend mit interkultureller Kompetenz ist. Aber das Bild erwies sich als sehr heterogen, da nur in machen ausländischen Familien ein einheimischer ambulanter Pflegedient tätig ist. Es herrscht aber immer noch bei vielen Mitgliedern der Migrantenselbstorganisationen die Meinung vor, dass Pflege im Alter eine ausschließliche Aufgabe der Familie selbst ist, ohne Hilfe von außen anzunehmen. Mit diesen heterogenen Erfahrungen ist dieses Projekt abgeschlossen.

3. Schulungsangebote für ehrenamtliche Betreuer des Sozialdienstes für katholische Frauen in Unna

Der Sozialdienst für katholische Frauen (SkF) in Unna ist ein Fachverband des Caritasverbandes. Dieser Fachverband ist im Bereich der Betreuung und Begleitung als



Caritasverband für den Kreis Unna e.V.
Höingstraße 5 – 7, 59425 Unna

Betreuungsverein tätig. Die ehrenamtlichen Mitarbeiter sind wiederholt als Betreuer in Migrantenfamilien gerichtlich bestellt worden. In der Vergangenheit zeigten viele ehrenamtliche Betreuer große Schwierigkeiten mit den Personen umzugehen und auf Situationen in Familien adäquat reagieren zu können. Durch eine mehrtägige Schulung konnte den Ehrenamtlichen in Fragen der Migration und Integration und der damit verbundenen Erlebnisse Sicherheit gegeben werden. In einem Workshop wurde interkulturell kompetentes Handeln eingeübt. Für viele ehrenamtliche Betreuer konnte dadurch eine größere Sicherheit im Handeln hergestellt werden. Für die hauptamtlichen Betreuer wurde eine Schulung für den Umgang mit minderjährig unbegleiteten Flüchtlingen unumgänglich, da der Betreuungsverein immer wieder mit diesen jungen Menschen in Vormundschaften involviert waren.

4. Schulungsangebote für Ehrenamtliche in der Flüchtlingsarbeit zur interkulturellen Kompetenzentwicklung

Im Jahre 2015 wurde der Kreis Unna, wie auch anderen Städte und Gemeinden in Deutschland von der Neuaufnahme von zugewanderten Menschen in Anspruch genommen. Viele Ehrenamtliche wollten einen Zugang und Umgang mit den Geflüchteten bekommen und suchten nach Rat und Hilfe im Verständnis mit fremden Kulturen.

Für einen sicheren Umgang mit diesen Menschen wurden für Ehrenamtliche in der Städten Kamen, Bergkamen, Fröndenberg, Unna und Kamen Fortbildungsveranstaltungen durchgeführt. Angefragt waren vor allem Fortbildungen zum Thema Werte und Kultur, Familienbild der Kulturen und Erziehung von Kindern.

Im Abschluss an diese Schulungen wurden ehrenamtliche Modelle einer Begleitung, Patenschaft oder Betreuung überlegt und erarbeitet.

5. Schulungsangebote für Auszubildende in der Krankenpflegeschule des Katharinenhospitals in Unna

Im Berichtsjahr wurde an der Pflegeschule des Katharinenhospitals in zwei Kursen des zweiten Ausbildungsjahres eine interkulturelle Pflegeschulung durchgeführt. Aus der Erfahrung des Krankenhauses ist es immer wichtig, dass die Auszubildenden der Pflegeschule interkulturelle Pflege an Beispielen und in der Theorie vermittelt bekommen.

Wesentliche Schwerpunkte der Schulung liegen in der dem Kennenlernen des Phänomens Migration, dem Verständnis von Integration und dem Erlernen von interkultureller Kompetenz.

In Rollenspielen wurde die eigene erlebte Situation einer interkulturellen Begegnung nachgespielt und nach Alternativen des Handelns gesucht. Gleichzeitig wurde die eigene kulturelle Brille der Betrachtung von Handlungen als Verstehenshorizont entlarvt und ein Umgang damit erarbeitet. Diese Schulung wird von den Teilnehmern immer als sehr hilfreich empfunden.

Im Zuge der Maßnahmen standen auch zwei Exkursionen an: in die islamische Moschee der Gemeinde in Unna und in die Synagoge der jüdischen Gemeinde in Unna, um den Umgang mit islamischen und jüdischen Patientinnen und Patienten im Pflegesituationen zu erfahren.

Maßnahmen der Rheinbahn i.R. der Partnerschaftvereinbarung im Zeitraum Mai 2015 – Juni 2016

Wir über uns

Die Rheinbahn AG wurde 1896 durch vier Düsseldorfer Unternehmer gegründet und ist heute das größte Verkehrsunternehmen im Verkehrsverbund Rhein-Ruhr. In Zahlen ausgedrückt bedeutet dies, dass die Rheinbahn mit rund 2.700 aktiv Beschäftigten mehr als 720.000 Menschen in Düsseldorf und Umgebung Tag für Tag mit Bus und Bahn befördert.

Das Unternehmen Rheinbahn ist ein multikultureller Arbeitgeber. Somit beschäftigt die Rheinbahn derzeit Menschen aus 32 Nationen. Der Anteil der RheinbahnerInnen mit nicht deutscher Staatsangehörigkeit beträgt derzeit 13,2 %. Als Dienstleistungsanbieter nutzen mehr als 40 Millionen Fahrgäste ausländischer Herkunft jährlich unsere Verkehrsdienstleistungen.

Aus diesen beiden Aspekten heraus hat die Rheinbahn die Integration von Migrantinnen und Migranten auch als Chance für die Unternehmensentwicklung frühzeitig erkannt.

Interkulturelle Maßnahmen

„Interkultureller Stammtisch“ wird zum „Forum Vielfalt“

Das Interesse der Mitarbeiter an interkulturellen Aktionen war und ist groß und so hat sich das Thema immer weiter verbreitet. Die interkulturellen Stammtische sind zum „Forum Vielfalt“ gewachsen. Ein Arbeitskreis bestehend aus einem Mitarbeiter der Abt. Personalstrategie und -entwicklung, einem Vertreter der Unternehmenskommunikation sowie einem aus Griechenland stammenden Fahrer entwickelt Ideen für interkulturelle Aktionen. Darüber hinaus gibt es eine größere, zweimal im Jahr zusammentretende Arbeitsgruppe, in der auch der Vorstand vertreten ist, die die Vorschläge des Arbeitskreises prüft und festlegt, welche Aktivitäten angegangen werden. Für das Thema kulturelle Vielfalt gibt es bei der Rheinbahn feste Organisations-Strukturen, die vom Vorstand als eine selbstverständliche Managementaufgabe gesehen wird.

Aktuell beschäftigt man sich in diesem Gremium mit einem Projekt für Flüchtlinge. Es wurde ein Kontakt zu einer Gruppe von Flüchtlingen aufgebaut, die an einem Band-Projekt eines Betreuers teilnehmen. Die Mitglieder dieser Band nahmen an der letzten Aktion für die Auszubildenden in Winterberg teil und standen dort für Fragen der Jugendlichen zu Verfügung. Die Rheinbahn entschied sich im Anschluss daran, zweien dieser Flüchtlinge Praktikumsplätze im Unternehmen anzubieten mit dem Ziel, sie in eine Ausbildung zu übernehmen.

Am 23.05.2016 trafen sich rund 45 Mitarbeiter der Rheinbahn aus den verschiedensten Abteilungen zu einer Informations- und Dialogveranstaltung „Was man über den Islam wissen sollte“ mit Besuch einer Moschee. Mit dieser Veranstaltung wurde den interessierten Teilnehmern die Möglichkeit geboten, mehr über den Islam zu erfahren und mögliche Vorurteile gegen unsere muslimischen Mitbürger und Kollegen abzubauen.

„Sozialpädagogische Tage“

Um bereits unsere jüngsten MitarbeiterInnen - unsere Auszubildenden – für dieses Thema zu sensibilisieren und ihr Feingefühl gegenüber Fremdenhass zu stärken, finden jedes Jahr mit den neuen Auszubildenden die sogenannten „Sozialpädagogischen Tage“ statt. Hauptinhalte dieser Tage sind das gegenseitige Kennenlernen von Ausbildern und Auszubildenden, sowie das Kennenlernen des Unternehmensleitbildes und der Grundsätze für Zusammenarbeit. Letztere beinhalten das Kennenlernen der Unternehmenswerte, sowie das Respektieren anderer Anschauungen und Kulturen.

Fragen wie Toleranz, gegenseitiger Respekt und Gleichbehandlung werden also gleich zu Beginn der sozialpädagogischen Tage thematisiert. Dazu wird zunächst der Film „Schwarzfahrer“ von Pepe Danquart vorgestellt und gemeinsam über Respekt statt Rassismus diskutiert. In diesem Zusammenhang wird auch die Arbeit des Vereins „Mach meinen Kumpel nicht an“ vorgestellt. Damit sich die Auszubildenden selbst aktiv mit den Fragen auseinandersetzen können, bekommen sie die Aufgabe, in Kleingruppen zu überlegen, was sie für den Wettbewerb „Die Gelbe Hand“ erarbeiten können. Sie sollen ohne an Kosten oder sonst etwas zu denken, einfach der Phantasie freien Lauf lassen. Die dabei entstandenen Ideen werden vorgestellt und diskutiert. Dabei werden zwei oder drei Projektideen zusammengebunden, andere werden vielleicht fallengelassen. Den letzten Schliff gab es wieder zurück in Düsseldorf, wo den Azubis die Zeit eingeräumt wurde, die Projektidee auszuformulieren. Das Treffen organisieren müssen die Azubis selbst. Derzeit arbeiten die Auszubildenden noch an ihrem Projekt, mit dem sie sich bis Ende des Jahres bewerben wollen. Für das Engagement gegen Rechtsextremismus und Rassismus wurde durch den Verein „Mach meinen Kumpel nicht an!“ den Auszubildenden des 2. Ausbildungsjahres der 2. Preis im März 2016 verliehen.

Darüber hinaus sehen es in unserem Unternehmen als selbstverständlich an, dass wir seit einigen Jahren mit unseren neuen Auszubildenden im Nachgang zu den „sozialpädagogischen Tagen“ eine Tagesfahrt organisieren, die sich ebenfalls mit der Aufarbeitung und Auseinandersetzung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit befasst.

In 2015 führte diese Studien- und Informationsfahrt nach Remagen zum Besuch der Gedenkstätte „Die Brücke von Remagen“. Die Gedenkstätte wurde am 07. März 1980 eröffnet und erinnert an den Bau, die Eroberung und an die schweren Kämpfe im Brückenkopf. Das Leitmotiv in der Friedenshalle „Lasst uns jeden Tag mit Herz und Verstand für den Frieden arbeiten. Beginne jeder bei sich selbst“ ist auch 70 Jahre nach Kriegsende allgegenwärtig.

Die „sozialpädagogische Tage“ für unsere Auszubildenden haben sich als sinnvolles Instrument zum Kennenlernen der Unternehmenswerte und zum respektvollen Umgang mit anderen Anschauungen und Kulturen erwiesen. Dieses wertvolle Instrument werden wir auch zukünftig weiter nutzen, d.h. die sozialpädagogischen Tage bleiben auch zukünftig integrierter Bestandteil unserer Berufsausbildung.

Zusätzliche Aktivitäten

„Dialog-Tag“

Am 7. November 2015 beteiligten wir uns an einer Aktion des Vereins Mosaik e.V. am Dialog-Tag und boten einen Dialog-Tisch unter dem diesjährigen Motto „Willkommen“ im Unternehmen an. Dieser Dialogtag ist ein Beitrag zur interkulturellen Verständigung, zum persönlichen Austausch und zum Abbau von Vorurteilen beizutragen. Es nahmen 12 Mitarbeiter der Rheinbahn mit unterschiedlichem Migrationshintergrund teil.

Zusammenfassung

Die Rheinbahn sieht die Unterzeichnung der Partnerschaftvereinbarung und die darin enthaltenen Maßnahmen als aktive Anti-Rassismus Arbeit in Betrieb und Verwaltung an. Dieses Selbstverständnis setzt sich darin um, dass wir als öffentliches Unternehmen mit diesen Bildungsangeboten und beteiligungsorientierten Methoden einen öffentlichen Raum der Auseinandersetzung und Verständigung garantieren.

Die Förderung von Teilhabe, kritischer Auseinandersetzung mit politischen Themen und Mitwirkung am gesellschaftlichen und politischen Leben hat einen hohen Stellenwert bei der Rheinbahn.

Sich in der modernen Zivilgesellschaft kompetent und selbstbestimmt verhalten und äußern zu können, setzt eine ständig zu aktualisierende Allgemeinbildung voraus.

Veranstaltungen dieser Art sollen Interesse wecken, negative politische Einflüsse auf den einzelnen Menschen zu verdeutlichen und soziales Engagement für eine nachhaltige Entwicklung und eine sozial verantwortliche Mitarbeiterschaft zu fördern.

Aufgrund der bisher erfolgreich durchgeführten Maßnahmen wird die Rheinbahn AG sich auch in Zukunft weiterhin eng mit dem Thema auseinandersetzen und entsprechende Maßnahmen und Veranstaltungen fördern.

Zwischenbericht zur Partnerschaftsvereinbarung „Vielfalt verbindet. Mehr Migrantinnen und Migranten in den öffentlichen Dienst“

Mit der Zuwanderung aus Rumänien und Bulgarien und der Zunahme der Flüchtlingszahlen sind aktuelle Herausforderungen verbunden, welche die Bedeutung der „Interkulturelle Öffnung“ und die Anpassung der Kommunalverwaltung und ihrer Angebote an eine ethnisch-kulturell vielfältiger werdende Einwohnerschaft hervorhebt. Vorrangiges Ziel ist es zunächst, die unterschiedlichen Voraussetzungen und Perspektiven von Flüchtlingen sowie Zuwanderten zu berücksichtigen und dafür passgenaue Maßnahmen anzubieten, um eine schnelle und nachhaltige Integration zu ermöglichen. Dabei liegt der Schwerpunkt auf dem Erwerb der deutschen Sprache. Das grundlegende Prinzip dabei ist das je schneller und früher die zu uns kommenden Menschen Deutsch lernen, umso höher sind die Integrationsaussichten.

Modul 1

Systematische und zielgruppenorientierte Akquise von Zugewanderten für die städtischen Ausbildungsplätze

⇒ Gezielte Veranstaltungen für Schüler und Schülerinnen

- Ganzjährige Akquise-Veranstaltungen an weiterführenden Schulen im Stadtgebiet (Hauptschulen, Realschulen, Gymnasien, Gesamtschulen, Berufskollegs)
- Informationsveranstaltung für Jugendliche und Eltern im „Integrativen Multikulturellen Zentrum der Arbeiterwohlfahrt in Gelsenkirchen-Bismarck (August 2015)
- Informationsveranstaltung im Rahmen des Mentoring Projekts „Wer will, der kann - İsteyen yapar“ für Schülerinnen und Schüler der Gesamtschule Horst (März 2016). Die Veranstaltung hat in Kooperation mit dem Kommunalen Integrationszentrum Gelsenkirchen stattgefunden.

⇒ Teilnahme an Ausbildungsmessen

- Die Stadt nimmt regelmäßig an spezifischen Ausbildungsmessen teil, zum Beispiel an Messen der IHK und des Jobcenters, aber auch an gewerblichen Messen wie „vocatium“ bzw. „parentum“.

⇒ Zielgruppenorientierte Mediennutzung

- Während der Bewerbungsfrist zur Einstellung von Auszubildenden und Anwärterinnen und Anwärtern werden wiederholt gezielte Informationen über soziale Netzwerke wie FACEBOOK verbreitet, um immer wieder auf das Ausbildungsangebot der Stadt Gelsenkirchen aufmerksam zu machen.
- Es wurden Informationsveranstaltungen in Kooperation mit Migrantenorganisationen sowie im Rahmen des Mentoringprojekts „Wer will, der kann - Isteyen yapar“ durchgeführt. Weitere Veranstaltungen mit Migrantenorganisationen und Schulen sind geplant und werden vom Kommunalen Integrationszentrum Gelsenkirchen vorbereitet. Die inhaltliche Ausgestaltung dieser Termine übernimmt das Referat Personal und Organisation.
- Praktika für Jugendliche mit Migrationshintergrund werden genutzt zu Begegnungen zwischen potentiellen Bewerbern und der Verwaltung, Praktika schaffen die Möglichkeit, Potentiale zu erkennen.

Folgende Maßnahmen wurden hierzu umgesetzt:

- Installierung eines geordneten Verfahrens zur Erfassung von Praktikumsstellen,
- Ermutigung und Aufforderung aller Dienststellen, nach Möglichkeit weitere Praktikumsstellen anzubieten.

Im Jahr 2015 wurden bei der Stadt Gelsenkirchen in der Kernverwaltung insgesamt 40 Ausbildungskräfte neu eingestellt.

Nach den für das Einstellungsverfahren erforderlichen persönlichen Daten verfügen davon vier Personen über einen Migrationshintergrund.

Modul 2

Stärkung interkultureller Kompetenz aller städtischen Dienst- und Ausbildungskräfte

⇒ Durchführung von verpflichtenden Veranstaltungen

- In 2012 und 2013 wurden für 282 Dienstkräfte (2012 – 108 Personen, 2013 – 174 Personen) ab der Ebene „Teamleitung“ 23 eintägige Schulungen zum Thema „Umgang mit Vielfalt“ durchgeführt. Diese Seminarreihe ist abgeschlossen.

⇒ Durchführung freiwilliger Fortbildungen

- Im Jahr 2016 wurden in der ersten Jahreshälfte 17 Seminare mit dem Themenschwerpunkt „Interkulturelle Vielfalt im Verwaltungsalltag“ für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angeboten. Diese Seminarreihe ist unterteilt in ein theoretisches und ein praktisches Modul. An den Seminaren haben insgesamt 182 Personen teilgenommen.

⇒ Durchführung von Seminaren für Auszubildende

- Alle neuen Ausbildungskräfte für Verwaltungsberufe werden seit 2013 im Rahmen einer insgesamt dreitägigen Schulung mit dem Thema „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung“ vertraut gemacht. Sie erhalten auf diesem Weg Informationen und Hinweise, die für ihre berufliche Tätigkeit wichtig sind und ihnen erste interkulturelle Handlungskompetenz vermitteln.

Modul 3

Interkulturelle Kompetenz fließt als Qualitätsmerkmal in die Kriterien für die Personalauswahl und Personalentwicklung ein

⇒ Überprüfung der jeweiligen Tätigkeitfelder

- Die Anforderungsprofile von zu besetzenden Stellen werden den jeweiligen Tätigkeitsfeldern angepasst.
- Ein entsprechender Passus (soziale und interkulturelle Kompetenz werden erwartet) wird in die jeweilige Stellenausschreibung übernommen.

⇒ Entwicklung von geeigneten Kriterien

- Aufgrund der Zunahme der Flüchtlingszahlen und der Zuwanderung aus Rumänien und Bulgarien und der damit verbundenen Zielsetzung, den Zugewanderten mit einer Bleibeperspektive die Integration in die Stadtgesellschaft umgehend zu ermöglichen, konnte das Thema „Kriterienliste zur Überprüfung der interkulturellen Kompetenz“ nicht weiterentwickelt werden.

⇒ Verwendung von Ermutigungsklauseln in Stellenausschreibungen

- Die Verwendung von Ermutigungsklauseln in Stellenausschreibungen unter dem Aspekt „cultural mainstreaming“ sind weitgehend selbstverständlich geworden.
- Ein entsprechender Passus (im Hinblick auf den Aufgabenzuschnitt der Stelle sind Bewerbungen von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund wünschenswert) wird in die jeweilige Stellenausschreibung übernommen.



Jahresbericht zum Partnerinitiative „Vielfalt verbindet“

Das Polizeipräsidium Gelsenkirchen ist Mitglied der Partnerinitiative “Wir haben geöffnet. Vielfalt als Erfolgsfaktor“. Ziel ist die Verstärkung der Aktivitäten auf dem Gebiet der interkulturellen Öffnung bei der Polizei NRW.

Durch die Polizei Gelsenkirchen wurden im Berichtszeitraum 31. Mai 2015 bis 30. Mai 2016 diverse Informations- und Werbeveranstaltungen für Schülerinnen und Schüler der Oberstufen von Gymnasien und Gesamtschule durchgeführt. Diese wurden auch in den hier erscheinenden Presseorganen angekündigt.

Für die Einstellungskampagne 2015/2016 haben sich im Bereich des PP Gelsenkirchen insgesamt 9 Bewerberinnen und 31 Bewerber mit Migrationshintergrund für eine Bewerbung zum gehobenen Polizeivollzugsdienst des Landes NRW entschieden. Dies sind 29,85 % aller Bewerberinnen und Bewerber des PP Gelsenkirchen, vorbehaltlich etwaiger Fehler bei den Eintragungen von Daten in der Online-Bewerbung durch die Bewerberinnen und Bewerber selbst.

Das Thema Personalgewinnung für die Polizei NRW mit Blick auf den Einstellungsstandort Gelsenkirchen, wurde wiederholt in Dialogveranstaltungen mit muslimischen Vereinen und Verbänden vorgestellt und diskutiert. Informationsmaterial wurde den Vereinen zur Verfügung gestellt und örtliche Veranstaltungen angeboten. Gerade im Bereich der Vereine besteht großes Interesse an einer fundierten Beratung durch die Einstellungsberatung. Die Kontaktdaten des verantwortlichen Beraters wurden übermittelt. Das geschah zum Teil auch auf Einzelnachfragen.

Am 05.06.2015 wurde in der DITIB Moschee in GE-Bismarck, Bismarckstraße, eine Berufsinformationsveranstaltung durchgeführt.

Obwohl diese Maßnahme durch starken Zuspruch der Gemeindeleitung unterstützt wurde, besuchten lediglich 9 Personen (davon 4 aus der Gemeindeleitung) diese Veranstaltung. Aufgrund der schwachen Resonanz wurde nach Rücksprache mit der Behördenleiterin daraufhin diese Art der Personalgewinnung eingestellt.

Auf Initiative des Koordinators für Talentförderung der Westfälischen Hochschule, Herr Yilmaz und der Polizeipräsidentin Gelsenkirchen, Frau Heselhaus-Schröer, wurde am 01.03.2016 eine Berufsinformationsveranstaltung mit 29 Jugendlichen, alle mit Migrationshintergrund, in Herne durchgeführt.

Abschließend bleibt festzustellen, dass auch alle anderen Werbe- und Informationsveranstaltungen (einschließlich der Berufsmessen mit den KOOP-Behörden PP Essen, PP Recklinghausen und PP Oberhausen) sich nicht nur auf Nicht-Migranten beziehen, sondern auch in diesen Veranstaltungen ein nicht näher zu beziffernder Personenkreis von Menschen mit Migrationshintergrund angesprochen und betreut wird.

**Bericht des Westdeutschen Rundfunks (WDR) zur Partnerinitiative
»Vielfalt verbindet. Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor« des Landes
Nordrhein-Westfalen**

Die »Flüchtlingskrise« war im vergangenen Jahr und ist immer noch das beherrschende Thema auf der gesellschaftspolitischen Agenda. Der WDR hat sich in seinem gesamten Angebot vielschichtig damit befasst. Darüber hinaus startete der WDR gezielt Programminitiativen, welche unter anderem die Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem arabischsprachigen Raum zur Folge hatten:

Integration als Zielgruppen- und Querschnittsaufgabe

»WDRforyou«

Am 13. Januar 2016 ging »WDRforyou« an den Start, ein Informations- und Serviceangebot des WDR für Flüchtlinge und alle User, die das Thema interessiert. Die Seite ist in Deutsch, Englisch, Arabisch und Farsi verfügbar, verantwortlich ist die WDR-Journalistin und ehemalige ARD-Korrespondentin Isabel Schayani. Außerdem gehören der iranische Grafiker Ali Chakav, vor fünf Jahren nach Deutschland geflohen, sowie der syrische Publizist Monis Bukhari, der erst vor kurzem nach Deutschland gekommen ist, der Redaktion an. Unter wdrforyou.de werden täglich und ausführlich Geschehnisse rund um die Flüchtlingsdebatte behandelt, außerdem bündelt die Plattform spezielle Angebote aus dem WDR-Regelprogramm und leistet so einen Beitrag, um neu ankommenden Menschen im Land zu helfen, sich zu informieren und zu orientieren, und ihnen außerdem Möglichkeiten zur Unterhaltung zu bieten.

Die Redaktion wertet aktuelle politische Diskussionen aus und bereitet sie speziell für Flüchtlinge auf. Außerdem finden Flüchtlinge unter »Informationen« viele nützliche Hinweise zum Leben in Deutschland. In der Rubrik »Sport und Unterhaltung« wird das WDR-Angebot speziell für Flüchtlinge aufbereitet: Hier können Nichtdeutschsprachige beispielsweise »Die Lindenstraße« mit deutschen Untertiteln sehen, um besser und schneller die Sprache zu lernen, oder Drittliga-Fußballspiele live mit arabischem Kommentar verfolgen. Und auch für Kinder hält »WDRforyou« viele spannende Inhalte bereit, beispielsweise sind hier einzelne Clips aus der »Sendung mit der Maus« für die Kleinsten leicht zugänglich.

Auf Facebook ist »WDRforyou« ebenso präsent und erfreut sich einer breiten Resonanz innerhalb der Zielgruppe. Das Portal erreicht inzwischen knapp 100.000 Follower. Die Reichweite, beispielsweise zur Berichterstattung über die Folgen des Asylpaketes II, war mit über 500 000 Views vergleichsweise hoch.

»Netzwerk Vielfalt«

In der Integrationsberichterstattung stellt sich das WDR FERNSEHEN nach der Einstellung des Magazins »Cosmo tv« neu auf. In seiner bisherigen Form am Sonntagnachmittag als wochenaktuelles, gesellschaftspolitisches Magazin wird »Cosmo tv« nicht fortgeführt. Allerdings bleibt die Fachredaktion bestehen und hat als interkulturelles Kompetenzzentrum »Netzwerk Vielfalt« feste Sendeplätze im Fernsehprogramm sowie die Aufgabe, die Integrationsberichterstattung im Programm als Querschnittsaufgabe zu steuern und zu stärken. »WDRforyou« und das »Netzwerk Vielfalt« bilden seit Mai 2016 unter der Leitung von Isabel Schayani ein gemeinsames Team, das für die Zielgruppe der Flüchtlinge und auch die Versorgung des Fernsehprogramms mit verwandten Themen zuständig ist.

»Refugee Radio«

Am 16. September 2015 startete FUNKHAUS EUROPA das Projekt »Refugee Radio«, eine Kurznachrichtensendung von zwei mal fünf Minuten, montags bis freitags, jeweils immer um fünf vor zwölf in englischer und arabischer Sprache. Das Angebot richtet sich insbesondere an Flüchtlinge, die sich über die aktuelle Situation in Deutschland und Europa bis hin zu Flüchtlingsrouten informieren sowie konkrete Hilfe bei Themen wie Gesundheit, Recht, Integration oder ehrenamtlichen Initiativen erhalten wollen. »Refugee Radio« entstand in enger Zusammenarbeit mit der arabischen Redaktion des Rundfunks Berlin-Brandenburg (rbb). Zum 1. Juli 2016 ist im Zuge des Programmrelaunchs von FUNKHAUS EUROPA geplant, die Nachrichten für Flüchtlinge in eine tägliche 30-minütige Sendung in arabischer Sprache mit zu integrieren.

fluechtlinge.wdr.de

Mit fluechtlinge.wdr.de hat der WDR bereits im September 2015 eine Schwerpunktseite zu Flüchtlingen in NRW gestartet. Jenseits der aktuellen Berichterstattung bietet die Seite Service und Tipps für Flüchtlinge und Helfer sowie Hinweise zum Leben in Deutschland und grundsätz-

liche Informationen zum Aufnahmeverfahren. Außerdem werden in der Übersicht die entsprechenden Angebote von Hörfunk (»Refugee Radio« von FUNKHAUS EUROPA) und Fernsehen (»WDR Arena« und Mediathek-Beiträge) gebündelt. Das stetig fortgeschriebene Logbuch »Fluchtort NRW« führt Kurznachrichten aus dem Land und neue Beiträge ähnlich einem Ticker zusammen. wdr.de dokumentierte in Zusammenarbeit mit den Regionalstudios in einer Karte die Willkommenskultur in NRW – mit Links und Infos für viele Städte und Gemeinden. Diese Übersicht verzeichnet rund 180 Orte in NRW mit über 300 Organisationen und Initiativen.

»WDR grenzenlos« - Die Talentwerkstatt des WDR für junge Medienschaffende mit Zuwanderungsbiografie feierte am 20. Oktober 2015 ihr 10-jähriges Jubiläum im Funkhaus am Wallrafplatz

Am 20. Oktober 2015 fand im Kleinen Sendesaal im Funkhaus am Wallrafplatz in Köln die Veranstaltung »10 Jahre WDR grenzenlos. Vielfalt als Programmauftrag« statt. 160 Gäste und Multiplikatoren aus Politik, Medien und Gesellschaft waren gekommen, um das zehnjährige Jubiläum der WDR-Talentwerkstatt »WDR grenzenlos« zu feiern. Darüber hinaus wurde über die vielfältigen Chancen und Herausforderungen der aktuellen Flüchtlingsdebatte und die immer wichtiger werdende Integration der Neuankömmlinge sowie über den Mehrwert ihrer Perspektiven diskutiert.

Eröffnet wurde der Abend durch die stellvertretende Intendantin Eva-Maria Michel, die gemeinsam mit NRW Staatsminister für Integration Thorsten Klute und ehemaligen Teilnehmenden der Talentwerkstatt über die Perspektive von »WDR grenzenlos« sowie über die neuen Herausforderungen für Medien und Gesellschaft diskutierte.

2005 startete der erste Jahrgang »WDR grenzenlos«, bis 2016 nahmen insgesamt 90 junge Medienschaffende mit internationaler Biografie an der Talentwerkstatt teil. Bisher haben elf Teilnehmende von »WDR grenzenlos« anschließend den Sprung ins Programmvolontariat geschafft und sind zu Redakteurinnen Redakteuren ausgebildet worden. Viele arbeiten als freie Reporter und Moderatoren für den WDR und andere Sender und Medien.

Am 10. Februar 2016 begann mit 12 ausgewählten Teilnehmerinnen und Teilnehmern der achte Jahrgang der sechswöchigen Talentwerkstatt. Die Schlusspräsentation vor Führungskräften des Hauses wurde am 24. März 2016 von Eva-Maria Michel, der stellvertretenden Intendantin des WDR, eröffnet.

»Interkulturelle Kompetenz« im Programmvolontariat und der Journalistenausbildung

Der professionelle Umgang mit interkultureller Vielfalt in der Programmarbeit stand im Mittelpunkt des regelmäßig stattfindenden Volontärseminars »Interkulturelle Kompetenz« am 7. und 8. März 2016. In dem zweitägigen Seminar, geleitet von den beiden WDR-Journalisten Elif Şenel und Srdjan Govedarica, ging es für den aktuellen Jahrgang der WDR Volontärinnen und -Volontäre, die im WDR zu Redakteurinnen und Redakteuren ausgebildet werden, schwerpunktmäßig vor allem um die Frage, wie Stereotype die journalistische Berichterstattung subkutan beeinflussen und wie unter Druck- und Stresssituationen besser mit ihnen umgegangen werden kann. Das Impulsreferat zur Entstehung von Vorurteilen hielt Andreas Hövermann von der Universität Bielefeld.

Im Zentrum des Moduls stehen der kompetente Umgang mit dem Thema Diversity und die Darstellung von kultureller Vielfalt als Lebenswirklichkeit und Programmnormalität. Bereits in der Ausbildung des WDR-Nachwuchses soll so bereits der professionelle Umgang mit den Themen Integration und kulturelle Vielfalt gefördert werden.

Diversity-Management

Britta Frielingsdorf ist von WDR-Intendant Tom Buhrow zum 1. Juli 2016 zur ersten Diversity-Managerin des WDR berufen worden. Sie ist die erste hauptamtliche Diversity-Managerin in der deutschen Medienlandschaft und verbindet in Zukunft die erfolgreiche Arbeit des Integrationsbeauftragten, der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung zu einem gesamtstrategischen Ansatz. Darüber hinaus soll die Funktion des Beauftragten für Integration und interkulturelle Vielfalt im Herbst 2016 neu besetzt werden.

Frielingsdorf leitete seit 2008 die Hauptabteilung Zentrale Aufgaben Hörfunk des WDR und koordinierte in dieser Funktion zahlreiche programm- und direktionsübergreifende Projekte. Der vernetzte Diversity-Ansatz soll einen Perspektivwechsel unterstützen: Vielfalt als Potenzial und Motor für Kreativität.

Bereits 2014 wurde von der WDR Geschäftsleitung der Prozess in Gang gesetzt, eine zeitgemäße Organisationskultur zu schaffen, die konsequent auf Chancengleichheit setzt und die Förderung von Potenzialen neu interpretiert und strukturell verankert. Das Diversity-Management wird organisatorisch bei der stellvertretenden Intendantin Eva-Maria Michel angesiedelt.

Ausblick

Der WDR plant für den 23. November 2016 eine Konferenz mit dem Fokus auf die Integration von Flüchtlingen in NRW im Großen Sendesaal des WDR in Köln. Mit der Konferenz soll eine erste Bilanz gezogen werden, wie die gewaltigen Integrationsaufgaben, die die Flüchtlingsfrage stellt, von Politik und Gesellschaft bewältigt werden. Auch die Rolle der Medien soll dabei reflektiert werden. Der Fokus richtet sich auf das Sendegebiet NRW, die Bundesperspektive soll aufgrund der Wechselwirkung ebenso miteinbezogen werden. Gastgeber sind WDR-Intendant Tom Buhrow und NRW-Ministerpräsidentin Hannelore Kraft.

„Vielfalt verbindet! Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor“

Bericht der Städtekooperation Integration. Interkommunal
31. Mai 2015 bis 30. Mai 2016

Wir über uns

Mit der Unterzeichnung der Partnervereinbarung am 09. Juli 2013 haben die acht Kommunen der Städtekooperation Integration. Interkommunal Bochum, Duisburg, Dortmund, Essen, Gelsenkirchen, Herne, Mülheim an der Ruhr und Oberhausen ihren Willen zur interkulturellen Öffnung ihrer Städte - gestützt auf den interkommunalen Diskurs - zum Ausdruck gebracht. Dies auf der Grundlage des gemeinsamen stadtrationalen Kontraktes „Interkulturelle Städteregion Ruhr“, in dem sich die Kommunen in ihrer Rolle als Arbeitgeberin und Dienstleisterin auf drei strategische Ziele unter Berücksichtigung der festgelegten Grundsätze von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung verständigt haben: „Wir möchten, dass:

- Interkulturelle Kompetenz als Qualitätsmerkmal in der Verwaltung, insbesondere im Personalmanagement, verankert wird und in die Kriterien für Personalauswahl und Personalentwicklung einfließt.
- der Anteil der Beschäftigten mit Zuwanderungsgeschichte langfristig ihrem Anteil an der Stadtbevölkerung entspricht.
- die beiden vorgenannten Ziele durch nachhaltige interkommunale Zusammenarbeit erreicht werden. die auf dem Weg zu einer „Interkulturellen Städteregion“ umgesetzt werden sollen.“

Im September 2015 ist auch die Stadt Bottrop dem regionalen Kontrakt beigetreten.

Entwicklungsfelder der interkommunalen Zusammenarbeit

- Handreichungen zum Thema Interkulturelle Kompetenz

Eine wesentliche Herausforderung zur Gestaltung der Migrationsgesellschaft und des demografischen Wandels stellt die interkulturelle Öffnung und Vielfalt des Personals der Kommunalverwaltungen dar. Die Verortung interkultureller Kompetenz und die Öffnung von Beschäftigungsstrukturen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Zuwanderungsgeschichte tragen nicht nur zur Qualität, sondern auch zur Offenheit und Attraktivität der Verwaltung und damit des gesamten Standortes bei.

Unter diesem Blickwinkel haben sich die Kommunen kontinuierlich mit ihrer Rolle als Arbeitgeber- und Dienstleisterinnen auseinandergesetzt und im Verlauf ihrer Kooperation unter Mitwirkung der Fachbereiche Personal und Integration Handreichungen für den Praxisalltag erarbeitet.

Diese Entwicklungsarbeit ist inzwischen abgeschlossen und umfasst das Basismodul zur interkulturellen Sensibilisierung „Umgang mit Vielfalt“ und das im Handlungsbuch „Vielfalt

schaft Zukunft“ veröffentlichte Heft 2 Qualitätsmerkmal „Interkulturelle Kompetenz“ und Heft 6 „Interkulturelle Kompetenz in Personalauswahlverfahren“.

- Monitoring Interkulturelle Öffnung

Im April 2015 haben sich Akteure der Städtekooperation erstmalig mit den Möglichkeiten eines vergleichbaren Monitoring zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung beschäftigt. Der Austausch umfasste Begriffsklärungen, Praxisbeispiele und einen Diskurs zu abrufbaren Eckdaten, zusätzlichen Indikatoren und deren Erfassbarkeit. Dieser Austausch konnte bislang noch nicht vertieft werden. Ein neuer Input wird durch das aus dem Asyl-, Migrations,- und Integrationsfonds (AMIF) geförderten Modellprojekt „Monitoring des interkulturellen Öffnungsprozesses in der Stadtverwaltung Duisburg“ und den damit verbundenen Austausch mit der Städtekooperation erwartet. Hier sollen Erfahrungen auf dem Weg zur Interkulturellen Öffnung und Kompetenzerweiterung ausgetauscht und anhand des Modellprojektes weiterführende Strategien diskutiert werden.

- Imageverbesserung zur Gewinnung von Nachwuchskräften

In Verbindung mit einer immer vielfältigeren Gesellschaft sind öffentliche Arbeitgeberinnen gefordert, dem verrentungsbedingten Fachkräfteverlust in ihren Verwaltungen mit einem auf Vielfalt ausgerichteten Personalmanagement entgegen zu wirken.

Gemeinschaftlich haben sich die Kommunen der Städtekooperation deshalb darauf verständigt, Akzente zur Personalgewinnung zu setzen in einer von Vielfalt und Zuwanderung geprägten Region und das Image öffentlicher Verwaltungen zu verbessern.

Mit einem interkommunalen Studierenden-Team wurden im September 2015 die vorbereitenden Arbeiten für ein interkommunales Projekt aufgenommen. Im Praxisabschnitt 4 des Bachelor of Laws wurden von einem interkommunalen AZUBI-Team, begleitet durch das Studieninstitut Essen, Recherchen eingeleitet und Ideen entworfen: Aufräumen mit Vorurteilen, die Vorzüge einer Ausbildung bei der Stadtverwaltung herausstellen, eine jugendgemäße Ansprache wählen.

Auf dieser Grundlage und mit finanzieller Unterstützung des NRW Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales wird aktuell das Gemeinschaftsprojekt „Attraktive Verwaltungen“ umgesetzt, Das Projekt ist auf die Zielgruppe junger Menschen zwischen 16 und 23 Jahren ausgerichtet, zielt auf das Ausbildungsjahr 2017/2018 und umfasst die Erstellung jugendgemäßer Marketingelemente. Dazu zählt die Entwicklung von: Imagefilm, Werbeplakat, Postkarte und ein gemeinsamer Auftritt auf Facebook und YouTube.



Aktive Partnerschaften in NRW.

Vielfalt verbindet!

Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor.

Umsetzungsbericht für den Zeitraum Juni 2015 – Mai 2016

Mit der Partnerschaft möchte das Multikulturelle Forum e.V. (MkF) seine interkulturellen Kompetenzen weiter ausbauen und die interkulturelle Öffnung als dynamischer Organisationsentwicklungsprozess dauerhaft und nachhaltig verankern. Unter anderem sollen folgende Ziele erreicht werden:

- Verstärkte Information und Sensibilisierung der Beschäftigten zum Thema „Interkulturelle Öffnung“
- Generierung und erweiterter Transfer von interkulturellem Wissen
- Ausbau der interkulturellen Kompetenzen bei den Beschäftigten

Bis zum Stichtag (31.05.2016) wurden folgende Aufgaben bearbeitet:

- Verankerung der Qualitätsstandards in den einzelnen Aufgabenbereichen der Organisation auf Grundlage der operativen Leitfäden
- Interkulturelle Weiterbildungen für Mitarbeitende
- Ausbau der Begegnungsangebote zwischen Belegschaft und Zielgruppe
- Forcierung der Vernetzung mit weiteren Akteuren auf dem Gebiet der Flüchtlingsarbeit

Verankerung der Qualitätsstandards in den einzelnen Aufgabenbereichen der Organisation auf Grundlage der operativen Leitfäden

Die schriftlich festgehaltenen diversity-bezogenen Qualitätsstandards für die einzelnen Aufgabenbereiche (vgl. Umsetzungsbericht 2015) wurden im Laufe des Berichtsjahres allen Mitarbeitenden zugänglich gemacht und dienen fortan als Grundlage für deren qualitätsbezogenen Entwicklungsgespräche. Neu eingestelltes Personal wird aufgefordert diese Standards in ihre Arbeit zu integrieren. Um den Wissenstransfer zu erleichtern wurde ein Patenschaftsmodell entwickelt. Jeder/m neu eingestellten Mitarbeitenden wird eine erfahrene Person zur Seite gestellt, die sie mit dem Verständnis von Vielfalt und den damit verbundenen Qualitätsansprüchen auf dem Gebiet der interkulturellen Arbeit in der Organisation vertraut macht und in den ersten Monaten als individueller Ansprechperson zur Verfügung steht. Dadurch soll die Verankerung der Qualitätsstandards auf organisationaler Ebene personenübergreifend für die nächsten Jahre sichergestellt werden. Eine Überarbeitung der Qualitätsstandards ist für den kommenden Umsetzungszeitraum nicht vorgesehen.

Interkulturelle Weiterbildungen für Mitarbeitende

Im 2. Halbjahr 2015 wurde zunächst im Rahmen der persönlichen Entwicklungsgespräche zwischen den einzelnen Mitarbeitenden sowie der Fachbereichs- und Geschäftsleitung der für die Erfüllung der



o.g. Qualitätsstandards erforderliche Weiterbildungsbedarf erhoben. Auf Basis dieser Ergebnisse planten die Fachbereichsleitungen entsprechende Inhouse-Seminare:

Insbesondere das Personal, das schwerpunktmäßig mit jungen Menschen mit (und ohne) Migrationshintergrund arbeitet, äußerte erhöhten Bedarf an vertiefendem Wissen über Radikalisierungstendenzen und –phänomene bei Jugendlichen sowie über darauf aufbauende pädagogische Handlungskonzepte. Deshalb organisierte das MkF eine ganztägige Weiterbildung unter Beteiligung zweier Referenten des Verfassungsschutzes NRW, die sowohl religiöse als auch rechtsextreme Radikalisierung thematisierte. Sie fand am 01. Oktober 2015 in den Räumlichkeiten des MkF mit rund 30 Mitarbeitenden statt.

Aufgrund der im Vergleich zum Vorjahr noch weiter gestiegenen Zahl von Flüchtlingen innerhalb der Zielgruppe der Organisation wurde eine Schulung zu den Grundlagen des Asylrechts angeboten, da diese Thematik auch über die FlüchtlingsberaterInnen hinaus, beispielsweise für arbeitsmarktbezogene Projektmitarbeitende, äußerst relevant ist. Zu diesem Zweck lud das MkF am 01. März 2016 eine Referentin von der Gemeinnützige Gesellschaft zur Unterstützung Asylsuchender (GGUA) e.V. aus Münster ein. An der ganztägigen Schulung nahmen rund 20 Mitarbeitende teil.

Die starke Zunahme geflüchteter Menschen äußert sich auch in der veränderten Teilnehmerschaft innerhalb der Integrations- und berufsbezogenen Kurse des MkF. Deshalb bot die Organisation für ihre Dozierenden aus den Sprachkursen sowie für die pädagogischen BetreuerInnen der berufsbezogenen Kurse das Inhouse-Seminar „Deutsch für Flüchtlinge und Asylbewerber: Interkulturelles Training“ an. An der Schulung, die am 07. Februar 2016 in Kooperation mit TELC GmbH stattfand, nahmen insgesamt 16 Mitarbeitende teil.

Speziell für das pädagogische Personal, das im Berufsalltag mit vielen Ratsuchenden aus unterschiedlichen Kulturen konfrontiert ist, wurde am 6. März 2016 ein Seminar zur Konfliktvermeidung in Beratungssituationen durchgeführt. Hierfür wurde ein externer interkultureller Trainer und Deeskalationstrainer eingesetzt. Teilgenommen haben 14 Mitarbeitende.

Darüber hinaus bestand bei den Mitarbeitenden vereinzelt Bedarf nach weiteren Themen, wie u.a.:

- Ausbildung zur Argumentationstrainerin gegen rechte Parolen
- Grundlagen des Asylverfahrens / Asylverfahrensberatung
- Arbeitsmarktzugang und –förderung für Flüchtlinge
- Bildungsberatung für Migratinnen

Zu diesem Zweck wurden die einzelnen Mitarbeitenden für die Teilnahme an externen Weiterbildungen freigestellt. Die Teilnahmekosten übernahm das MkF.

Für das 2. Halbjahr 2016 sowie für das Jahr 2017 sind weitere Schulungen mit Fokus interkulturelle Kompetenzen geplant.

Ausbau der Begegnungsangebote zwischen Belegschaft und Zielgruppe

Interkulturelle Kompetenzen erwerben Menschen nicht nur durch gezielte Schulungen, sondern auch durch Begegnungen mit Menschen aus anderen Kulturen außerhalb ihres institutionalisierten Arbeitsalltags. Erst durch den Austausch und Dialog werden theoretische Ansätze real erfahrbar, und



das Personal erhält die Möglichkeit, seine Erfahrungsräume zu erweitern. Im Umsetzungszeitraum lag der Fokus auf Begegnungen mit geflüchteten Menschen. Als Begegnungsraum wählte das MkF vorwiegend Orte in der freien Natur. Dadurch können Dialoge in einer angenehmen und ungezwungenen Atmosphäre, weit entfernt vom Arbeitsalltag geführt werden.

Am 31. Juli 2015 organisierte das MkF zusammen mit dem örtlichen Allgemeinen Deutschen Fahrradclub (ADFC) e.V. eine Fahrradtour durch Lünen und Umgebung, zu der geflüchtete Menschen gezielt eingeladen wurden. An der Veranstaltung nahmen knapp 50 Lünerinnen und Lüner teil, davon gut die Hälfte Flüchtlinge und rund 10 Mitarbeitende des MkF. Aufgrund der äußerst positiven Resonanz auf allen Seiten wurde für das darauf folgende Jahr eine weitere Fahrradtour organisiert. Sie fand am 20. Mai 2016 statt.

Seit Oktober 2015 organisiert das MkF in regelmäßigen Abständen an den Standorten Lünen und Bergkamen Erzählcafés zwischen neu zugewanderten Menschen (hauptsächlich Flüchtlingen) und alteingesessenen Bürgerinnen und Bürgern. An ihnen beteiligen sich in wechselnder Besetzung verschiedene Mitarbeitende des MkF.

Unter dem Titel „Die Lippe - der Fluss an dem wir leben“ wurde am 25. November 2015 eine weitere Exkursion mit Flüchtlingen, MkF-Mitarbeitenden und weiteren Bürgerinnen und Bürgern durchgeführt. Dieses Format wurde ebenfalls im Folgejahr wiederholt und fand am 24. Mai 2016 erneut statt.

Unter Beteiligung eines großen Teils der Belegschaft organisierte das MkF am 16. Dezember 2015 eine interkulturelle Weihnachtsfeier in Lünen. Auch hierbei standen Flüchtlingsfamilien im Fokus der Veranstaltung. Sie wurden gezielt angesprochen, auch der Transport von der Unterkunft zur Zweigstelle in Lünen-Süd wurde durch das MkF organisiert. In der Folge gelang es der Organisation, ca. 50 Flüchtlingskinder und deren Eltern mit einem bunten Weihnachtsprogramm zu erfreuen.

Im Jahr 2016 fanden zwei weitere Exkursionen mit dem Ziel der Begegnung und des Dialogs statt: Am 31. März 2016 ging es zum Wildwald Vosswinkel, und am 9. April 2016 zum Lernbauernhof Schulte-Tiggies.

Auch zukünftig werden weitere Austauschformate zwischen Neuzuwanderern und Alteingesessenen unter Beteiligung von Mitarbeitenden des MkF organisiert. Der Fokus soll weiterhin vor allem im Bereich der Natur- und Umweltexkursionen liegen.

Forcierung der Vernetzung mit weiteren Akteuren auf dem Gebiet der Flüchtlingsarbeit

Bereits auf der Frühjahrsklausurtagung im Jahr 2015 wurde die verstärkte kommunale Vernetzung mit weiteren Akteuren im Bereich der Flüchtlingsarbeit anvisiert. Zu diesem Zweck berief das MkF in Lünen einen Runden Tisch zu diesem Thema ein, der mehrmals tagte. Neben ehrenamtlichen Kräften nahmen daran auch VertreterInnen der Stadtverwaltung, der Wohlfahrtspflege sowie des Arbeitskreis Flüchtlinge, dessen Mitglied u.a. auch das MkF ist, teil. Inzwischen wurde der Runde Tisch in ein neu gegründetes Ehrenamtsnetzwerk unter Federführung der Stadt Lünen überführt.

In Hamm beteiligt sich das MkF am Trägernetzwerk Flüchtlingsarbeit, dessen primäre Aufgabe die Unterstützung der städtischen FlüchtlingssozialarbeiterInnen ist. Darüber hinaus ist das MkF Mitglied



beim Integrationsnetzwerk Hamm, wo die integrationsbezogenen Aktivitäten in der Stadt koordiniert werden.

Seit Beginn des Jahres 2016 verfügt das MkF zudem über eine Zweigstelle in Dortmund. Hier baut das MkF zur Zeit seine Vernetzung aus. Im Bereich der Flüchtlingsarbeit sei an dieser Stelle exemplarisch der Arbeitskreis Kimble genannt, in dem verschiedene Träger der Flüchtlingsarbeit mit Vertretern öffentlicher Stellen zusammenarbeiten, um tragfähige Strukturen für die Beschäftigung mit Flüchtlingen zu schaffen.

Der Netzwerkarbeit misst das MkF auch für die folgenden Jahre hohe Bedeutung zu. Daher handelt es sich um eine dauerhafte Maßnahme der Organisation.

Fazit und Ausblick

Auf struktureller Ebene hat das MkF inzwischen Instrumente geschaffen, um interkulturelle Öffnung als dynamischer Organisationsentwicklungsprozess zu etablieren. Nun kommt es vor allem darauf an, die Organisation mit notwendigen personellen und technischen Ressourcen auszustatten, um effektive und nachhaltige Wirkungen auf organisationaler wie individueller Ebene zu erzielen.

Damit interkulturelle Öffnung als Querschnittsthema dauerhaft wahrgenommen und vorangetrieben wird, muss sie eng betreut und gesteuert werden. Eine zukünftige Herausforderung wird sein, im Zuge einer organisationalen Umstrukturierung entsprechende Kapazitäten für ein wirkungsvolles Prozessmanagement bereitzustellen.

Darüber hinaus werden auch die personalbezogenen Maßnahmen weiterhin hohe Bedeutung haben. Der Ansatz, neben interkulturellen Schulungen auch praktische Begegnungsformate zwischen Zielgruppe und Belegschaft anzubieten, hat sich bewährt und wird im nächsten Berichtsjahr weiter vertieft.

Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

„Integration ist in Solingen ein zentrales Thema. Menschen aus mehr als 130 Herkunftsländern leben hier. Von rund 158.700 Einwohnerinnen und Einwohnern haben 30,4 Prozent eine Zuwanderungsgeschichte, bei der nachwachsenden Generation sind es noch mehr. Das Zusammenleben von Menschen unterschiedlicher Herkunft, Weltanschauung und Religion ist Bereicherung und Chance für unsere Stadt und wir arbeiten daran, die Potenziale, die darin stecken, noch viel mehr für uns alle zu nutzen. Die gelungene Integration von Zuwanderinnen und Zuwanderern ist daher eine zentrale Herausforderung für die Zukunftsfähigkeit unserer Stadt.“

(Interkulturelles Gesamtkonzept, Vision2020)

Die Interkulturelle Öffnung der Verwaltung ist in Solingen also ein wichtiges Anliegen: Gemeinsam mit Integrationsminister Guntram Schneider unterzeichnete der Solinger Oberbürgermeister am 18.11.2013 beim Landesintegrationskongress die Partnervereinbarung zur Interkulturellen Öffnung der Verwaltung. Damit wird die Richtung skizziert, in die sich die Stadtverwaltung Solingen zu diesem Thema bewegt.

„Vielfalt verbindet! Aktive Partnerschaften in NRW: Wir machen mit!“

Als aktive Partner der Landesinitiative „Aktive Partnerschaften in NRW. Vielfalt verbindet!“

Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor“ erklären wir uns als Stadtverwaltung Solingen bereit, die Ziele der Landesinitiative in unsere Arbeit einzubringen.

Wir werden die Initiative durch folgende Maßnahmen im Jahr 2014 unterstützen:

- *Information potenzieller Beschäftigter zum Thema Interkulturelle Öffnung;*

Stadt Solingen - INFORMATION

- *Interne Sensibilisierung für Prozesse der Interkulturellen Öffnung;*
- *Direktansprache von Menschen mit Migrationshintergrund bei Stellenbesetzungen;*
- *Fortbildung der Beschäftigten im Bereich Interkulturelle Kompetenz.“*

Stadt Solingen - INFORMATION

Was ist daraus geworden? Was konnte umgesetzt werden?

Das Personalmanagement der Stadt Solingen hat folgende Schwerpunkte im Hinblick auf die interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung Solingen umgesetzt:

1.) Stellenbesetzung:

- Interkulturelle Kompetenz ist in jeder Stellenausschreibung als Auswahlkriterium enthalten
- Interkulturelle Kompetenz wird bei allen Auswahlgesprächen miteinbezogen durch Fragen wie:
„Was verstehen Sie unter interkultureller Kompetenz?“
„Welche Erfahrungen haben Sie mit anderen Nationen und Nationalitäten?“
„Welche Hilfsangebote machen Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den ersten drei Wochen?“

2.) Nachwuchsbereich:

a) Ausbildung:

- Alle Bewerber, die durch die Deutsche Gesellschaft für Personalwesen (DGP) getestet werden, erhalten im Einladungsschreiben den Hinweis auf den Download der DGP Testverfahren, wo sie Informationen über den Test finden.
- Die Interkulturelle Kompetenz wird beim Einstellungsverfahren für den gehobenen Dienst bereits im Assessment-Center geprüft. Des Weiteren wird sie in den Vorstellungsgesprächen geprüft, die für alle anderen Ausbildungsberufe erfolgen.

Stadt Solingen - INFORMATION

- Allen Nachwuchskräften wird freigestellt, sich zu Veranstaltungen aus dem hausinternen Fortbildungsprogramm – darunter auch Angebote zur interkulturellen Kompetenz – anzumelden
- Alle Verwaltungsnachwuchskräfte erhalten entweder durch die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, die Berufsschulen/Studieninstitute oder hausintern Trainings zur Handlungs- und Sozialkompetenz, welche auch Elemente interkultureller Kompetenz enthalten
- Nachwuchskräfte des gehobenen nichttechnischen Dienstes (Bachelor-Studiengang) erhalten die Möglichkeit, ein Auslandssemester bzw. ein Auslandsseminar, welches in die Prüfungsergebnisse einfließt, zu absolvieren; dieses Angebot wird gezielt beworben

b) Freiwilligendienste:

Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Bundesfreiwilligendienst und am Freiwilligen Sozialen Jahr erhalten im Rahmen der verpflichtend durchzuführenden Bildungstage bzw. Seminare zur politischen Bildung Hintergrundwissen und ebenfalls interkulturelle Kenntnisse vermittelt.

3.) Städtisches Entwicklungsprogramm für Fach- und Führungsnachwuchs STEP:

a. Auslese:

- Interkulturelle Kompetenz ist eine zentrales Kompetenz und wird im Rahmen

Stadt Solingen - INFORMATION

des Auslesekriteriums „Führungskompetenz“ überprüft.

- Interkulturelle Themen sind Bestandteile der Gruppendiskussionen.

b. Programm

Interkulturelle Kompetenz wird im Rahmen des Seminars „Kommunikation, Motivation, Konflikt“ vermittelt.

4.) Offenes Fortbildungsprogramm:

- a) Vortrag „Die interkulturelle Kompetenz der Kommunen vor neuen Herausforderungen: Mit Sinti, Syrern, Roma, Irakern achtsam und erfolgreich kommunizieren“
- b) Führungswerkstatt mit dem Thema „Fremde verstehen, Arbeit erleichtern – wie „ticken“ diese – wie ich?“

Darüber hinaus wurden folgende zielgruppenspezifische Seminare durchgeführt:

- a) Fortbildung für Hausmeister in Übergangsheimen für Flüchtlinge
- b) Fortbildung Selbstbehauptung im Beruf - für Mitarbeiterinnen in der Flüchtlingshilfe
- c) In Zusammenarbeit mit dem Führungsteam der Abteilung Flüchtlingshilfe sind weitere Veranstaltungen geplant, die an den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ansetzen.

Stadt Solingen - INFORMATION

d) Weiterhin wurde ins Fortbildungsprogramm die Veranstaltung "Umgang mit traumatisierten Flüchtlingen -Stärkung der Menschen im Helfersystem" und der Teamworkshop "Umgang mit Vielfalt – Veränderung unserer Arbeitssituation im Angesicht des gesellschaftlichen Wandels" aufgenommen

e) Fortbildung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ausländerbehörde und des Kommunalen Integrationszentrums zum Thema
„Willkommenskultur“

An dieser Fortbildung nahmen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ausländerbehörde und des Kommunalen Integrationszentrums geschlossen teil.

Mit dem Referenten Dr. Mohammed Heidari vom WAIK-Institut wurden in theoretischer und praktischer Form unterschiedliche Aspekte von Willkommenskultur bearbeitet. Die bestehende Lücke zwischen Anspruch und Realität, zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung wurde erfahrbar gemacht. Dabei konnten in vielfältigen Kommunikationsübungen Stolpersteine thematisiert und Handlungsalternativen erprobt werden.

Weitere Veranstaltungen, die die interkulturelle Öffnung förderten:

Tag der Begegnung mit Geflüchteten

Um die Kommunikation mit den Geflüchteten zu fördern, wurde ein "Tag der Begegnung" durchgeführt, bei dem ein reger Austausch zwischen Multiplikatoren, Ehrenamtlichen und Geflüchteten herrschte. Über 600 Personen nahmen an diesem Begegnungstag teil.

Veranstaltung: Warum werden Jugendliche zu gewaltbereiten Salafisten?

Stadt Solingen - INFORMATION

Bei der Veranstaltung „Warum werden Jugendliche zu gewaltbereiten Salafisten?“ mit der Referentin Lamya Kaddor wurden Beweggründe und Motive beleuchtet, die Jugendliche dazu bringen, sich radikalen, islamistischen Strukturen anzuschließen und Gewalt als Mittel der religiös-ideologischen Auseinandersetzung zu wählen. Diese sehr gut besuchte Veranstaltung (ca. 80 Teilnehmer/innen) führte den Anwesenden vor Augen, wie Jugendliche bei ihrer Orientierungs- und Sinnsuche in solche gefährlichen Strömungen geraten können. Auch Familien, aus denen sich Angehörige der salafistischen Bewegung angeschlossen haben, nahmen an der Veranstaltung teil. Die Hilflosigkeit, der Eltern bei diesem Phänomen ausgesetzt sind, wurde ausführlich thematisiert.

Durch die fachkundige Unterstützung einer Mitarbeiterin des „Wegweiser-Projektes Bergisch Land“ konnten verschiedene Präventionsstrategien aufgezeigt werden.

Ausstellung: Was glaubst du denn!? Muslime in Deutschland

"Was glaubst du denn!? Muslime in Deutschland" lautete der Titel einer Wanderausstellung der Bundeszentrale für politische Bildung, die vom 7. Mai bis zum 8. Juni 2015 in der städtischen Gesamtschule Wupperstraße zu sehen war. Sie richtete sich an Schulen und Jugendgruppen, mit Kindern und Jugendlichen ab 10 Jahren, aber auch an Dienststellen der Verwaltung. Die Ausstellung zeigte die Facetten des Alltags von Musliminnen und Muslimen in Deutschland. Die Religion stellte dabei nur einen von vielen Aspekten dar. Was bewegt muslimische Jugendliche? Wie denken sie über ihre Zukunft nach? Was bedeutet ihnen ihre Herkunft? Wie blicken sie auf Deutschland? Wie gehen sie mit Zuschreibungen um? Wie entsteht Heimat? Was prägt Identitäten? Die Besucherinnen und Besucher waren eingeladen, sich mit diesen Fragen zu beschäftigen. An interaktiven Stationen konnten sie selbst kurze Filmchen produzieren, Fragen stellen und Kommentare hinterlassen. Die Ausstellung zeigte Videoporträts, Comics und Animationsfilme. Als sehr positiv wurde das Peer-Guide-Konzept empfunden, das mit der Schule und dem Kommunalen Integrationszentrum umgesetzt wurde.

Stadt Solingen - INFORMATION

Solinger Antirassismus-Tag

Das Kommunale Integrationszentrum organisierte darüber hinaus 2015 mit dem „Bündnis für Toleranz und Zivilcourage“ den ersten Solinger Antirassismus-Tag in der Solinger Innenstadt. Jugendliche von fast allen weiterführenden Schulen beteiligten sich daran, ebenso wie der Solinger Jugendstadtrat und viele Verbände und Vereine.

Veranstaltung: Kinder- und Jugendarbeit in der Migrationsgesellschaft

Außerdem wurde eine Fachtag "Kinder- und Jugendarbeit in der Migrationsgesellschaft" für Multiplikatoren unterstützt.

Generationensportfest

Die Stadt Solingen organisierte als Kooperationsveranstaltung des Seniorenbeauftragten und des Personalmanagements das jährliche Generationensportfest, bei dem alle Grundschulen Solingens aufgefordert werden, in Tandem-Mannschaften, bestehend aus einem Großelternanteil und einem Grundschüler oder einer Grundschülerin, teilzunehmen. Auszubildende entwickelten dazu die Spielstationen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung wurden aufgerufen, im Rahmen eines Social-Days als Schiedsrichter o.ä. mitzuwirken. Die Grundschulen wurden ausdrücklich darauf hingewiesen, gezielt Migrantenfamilien aktiv anzusprechen, damit sich auch ältere Solingerinnen und Solinger mit Migrationshintergrund an diesem Sportfest beteiligen.

Befragung zum Migrationshintergrund

Eine Befragung zum Migrationshintergrund bei den städtischen Beschäftigten in der Solinger Stadtverwaltung wurde von Studierenden der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung/Abteilung Köln, durchgeführt. Danach liegt der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund 2013 in Solingen bei 20,15 %.

Stadt Solingen - INFORMATION

Mit diesem Ergebnis nähert man sich dem erklärten Ziel im kommunalen Integrationskonzept an, wonach mindestens 25% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Stadtverwaltung über einen Migrationshintergrund verfügen sollten.

Zum Vergleich: 2010 hatten im öffentlichen Dienst der Bundesrepublik insgesamt 9,9% der Beschäftigten einen Migrationshintergrund.

Service: Mobiler Übersetzungsdienst

Der Mobile Übersetzungsdienst steht Ratsuchenden bei der Stadtverwaltung für erforderliche Übersetzungen in über 55 Sprachen zur Verfügung und wird rege genutzt.

Dieser Dienst wurde mit 1593 Stunden im Jahr 2015 in Anspruch genommen und hat damit eine rasante Steigerung seiner Auslastung erfahren.

Mehr als 200 Übersetzungskräfte sind mit ihren sprachlichen Kompetenzen im Übersetzungsdienst registriert und können bei Bedarf um Unterstützung gebeten werden.

Die Übersetzungskräfte werden in Schulungen und Seminaren auf ihre wichtigen Aufgaben im Sinne gelingender Kommunikation vorbereitet.

Bericht 2015/2016

über die Maßnahmen im Rahmen des Beitritts zur Initiative „Vielfalt verbindet“
des Landes NRW im Zeitraum vom 31.05.2015 bis 30.05.2016

I. Bereich „Personalgewinnung / -entwicklung“

1. Stellenbesetzung

Der Personalkörper des jobcenter Duisburg weist seit jeher einen erheblichen Anteil an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund auf. Dies ist nicht zuletzt das Resultat der konsequenten Beteiligung der Integrationsbeauftragten bei den Stellenbesetzungsverfahren. Aufgrund der starken, flüchtlingsinduzierten Zuwanderung sowie der anhaltend hohen Migration von Unionsbürgern - vor allem aus Südosteuropa - kommt ausländischen Sprachkenntnissen und interkulturellen Kompetenzen eine zunehmende Bedeutung bei der Personalauswahl zu. In der Folge konnten abermals Größe und Umfang des Dolmetscherpools (s. dazu auch II.1.) gesteigert werden.

Stellenbesetzung
Interkulturelle
Kompetenz als
„soft-skill“

2. Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Schulung und Weiterentwicklung der Beratungskompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des jobcenter erfolgt weiterhin auf Basis der bewährten und erprobten „Beratungskonzeption SGB II“ (Beko SGB II) der Bundesagentur für Arbeit. Ein besonderer Fokus wird hierbei auf den Themenkomplex der interkulturellen Kompetenzen gelegt. Hierzu wird das erfolgreiche Inhouse – Schulungsformat „KIBA - Kommunale Integration, Beschäftigung und Arbeitsmarkt“ eng mit dem nachfrageorientierten Vertiefungsmodul (noV) zum Thema „Interkulturelle Kompetenz in der Beratung“ verzahnt. In dem 12 Monate dauernden Berichtszeitraum konnten erneut 55 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von KIBA profitieren. Weitere Schulungen sind bereits für das 2. Halbjahr 2016 terminiert. Des Weiteren ist in enger Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.) eine enge fachliche Begleitung beabsichtigt.

Schulungen
KIBA
noV / Beko SGB II
G.I.B. (Begleitung)

II. Bereich „Umgang mit Kundinnen & Kunden“

1. Weiterführung & Erweiterung des freiwilligen Dolmetscherpools

Der Dolmetscherpool des jobcenter Duisburg ist zu einer festen Größe im Angebotsportfolio des jobcenter geworden. Mittlerweile haben sich 42 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereit erklärt, im Bedarfsfall als fremdsprachige Ansprechpartner für die Kundinnen und Kunden zur Verfügung zu stehen. Damit konnte der Dolmetscherpool hinsichtlich seiner Teilnehmerzahl nicht nur konstant gehalten, sondern trotz regelmäßiger Wechsel im Personalkörper noch um einen weiteren Teilnehmer aufgestockt werden. Das Leistungsspektrum umfasst mittlerweile die 15 Sprachen Afghanisch, Albanisch, Arabisch, Bulgarisch, Englisch, Französisch, Italienisch, Kurdisch, Niederländisch, Persisch, Polnisch, Rumänisch, Russisch, Spanisch und Türkisch.

Dolmetscherpool
+ 2 Sprachen
+ 1 Dolmetscher

Daneben hält das jobcenter Duisburg auch zukünftig daran fest, einen festen Stamm „hauptamtlicher“ Dolmetscher zu beschäftigen, der während der Publikumszeiten für die Kundinnen und Kunden zur Verfügung steht. Aufgrund der stark wachsenden Nachfrage ist die Zahl der hauptamtlichen Dolmetscher in der Vergangenheit erheblich aufgestockt worden. Statt ehemals 10 stehen nunmehr 22,5 Dolmetscher in den Sprachen Arabisch, Bulgarisch und Rumänisch für Kundenanliegen zur Verfügung. Die 22,5 Dolmetscher

22,5 Dolmetscher
5 „Bulgarisch“
3 „Rumänisch“
14,5 „Arabisch“

verteilen sich auf die Geschäftsstellen Duisburger Str. (1 Dolmetscher für Rumänisch, 3 Dolmetscher für Bulgarisch, 4 für Arabisch) und Friedenstr. (2 Dolmetscher für Bulgarisch, 2 für Rumänisch) und Friedrich-Wilhelm-Str. (7,5 Dolmetscher für Arabisch). Als neuer Standort hinzugekommen ist die Dr. Alfred-Herrhausen-Allee (3 Dolmetscher für Arabisch). Ab dem 10.08.2016 werden darüber hinaus in der Geschäftsstelle auf der Wintgensstr. zwei weitere Dolmetscher für Arabisch eingesetzt werden. Vor dem Hintergrund des Themenkomplexes Flucht / Asyl ist eine weitere Aufstockung der Dolmetscherzahl fest geplant.

2. Gewinnung und Verbesserung von Kenntnissen der deutschen Sprache

Durch die Neuregelung des § 3 Abs. 2a) SGB II in der Fassung des 9. SGB II – Änderungsgesetzes hat die (berufsbezogene) Sprachförderung zum 01.08.2016 eine weitere Aufwertung und enge Verzahnung mit den Vorschriften und der Intention des Aufenthaltsgesetzes erfahren. Schon lange vorher hat das jobcenter Duisburg der Erkenntnis, dass Integration und Teilhabe nur bei Vorhandensein entsprechender Kenntnisse der deutschen Sprache erreicht werden können, durch Einrichtung einer Sprachberatung umfangreich Rechnung getragen. Auf dieser soliden Basis ist die Sprachberatung stetig weiterentwickelt worden und umfasst derzeit einen Mitarbeiterstamm von 14 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (exkl. Teamleitung).

Sprachberatung
Aufstockung (14 MA)

3. Einrichtung und Betrieb eines „Integration point“

Perspektivisch sollen flächendeckend in NRW rechtskreisübergreifende Beratungsstellen entstehen, die als zentrale und universale Anlaufstelle für Flüchtlinge dienen. Seit Anfang 2016 betreibt das jobcenter Duisburg in enger Kooperation mit der Agentur für Arbeit in Duisburg, der Stadt Duisburg sowie weiteren zentralen Akteuren wie beispielsweise dem Duisburger Standort des Netzwerk IQ einen lokalen Integration point in der Geschäftsstelle auf der Wintgensstraße. Die Dienstleistungen im Integration point umfassen nicht nur die Sicherung des Lebensunterhalts, sondern explizit auch Unterstützungsleistungen für eine schnellstmögliche berufliche (und soziale) Integration. Zum vierten Quartal 2016 ist eine umfangreiche Erweiterung und Neuorganisation des Integration Point geplant.

Integration point
Seit Anfang 2016

4. Anerkennung im Ausland erworbener Berufsabschlüsse

Über den Duisburger Integration point besteht eine noch engere Anbindung an das lokale Netzwerk IQ als bisher schon. Auf diese Weise ist gewährleistet, dass sämtliche vorhandenen und verwertbaren beruflichen Kenntnisse nicht nur identifiziert, sondern auch auf ihre Anerkennungsfähigkeit hin beleuchtet werden können.

Netzwerk IQ
Anbindung an den
Integration point

4. Presse- & Öffentlichkeitsarbeit

Nach wie vor werden Informationen dort, wo es notwendig ist, auch in ausländischen Sprachen zur Verfügung gestellt. Dies betrifft nicht nur einzelne Flyer, die beispielsweise in den Sprachen Deutsch, Türkisch, Russisch, Bulgarisch und Rumänisch aufgelegt werden, sondern auch die Kennzeichnung einzelner Schalter (z.B. in der Eingangshalle der Geschäftsstelle auf der Friedrich-Wilhelm-Str.) und Informationen, die über das Digital-Signage System des jobcenter veröffentlicht werden. Darüber hinaus hat das jobcenter Duisburg im Rahmen der Initiative „Arbeit sichtbar machen“ zahlreiche Wände mit so genannten „Wandtattoos“ gestaltet, die das Wort „Arbeit“ auf verschiedensten Sprachen abbilden und so eine unmittelbare Willkommenskultur verdeutlichen.

Mehrsprachlichkeit
Flyer
Kennzeichnung
Gestaltung

III. Bereich „Arbeitsmarktplanung“

Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund sind eine wichtige Zielgruppe bei der Erstellung des jährlichen Arbeitsmarkt- und Integrationsprogrammes. Dementsprechend werden sie stets bei Planung, Einkauf und Besetzung von Eingliederungsleistungen nach dem SGB II und III berücksichtigt. In der Folge konnten z.B. im Geschäftsjahr 2016 spezifische Maßnahmenangebote wie beispielsweise die Maßnahmenkombinationen „PerF – Perspektiven für Flüchtlinge“, „PerjuF – Perspektiven für junge Flüchtlinge“ und das „Förderzentrum für Flüchtlinge“ unterbreitet werden. Darüber hinaus steht der Zielgruppe der Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund die gesamte Angebotspalette des jobcenter zur Verfügung.

Außerhalb des vorhandenen Budgets für Eingliederungsleistungen profitieren Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund des Weiteren von zahlreichen Sonderprojekten, an denen sich das jobcenter entweder unmittelbar oder im Wege von Kooperationsvereinbarungen beteiligt. Hierzu zählen beispielsweise das Sonderprojekt „Soziale Teilhabe durch Arbeit für junge erwachsene Flüchtlinge und erwerbsfähige Leistungsberechtigte (STAFFEL)“, Projekte die aus dem Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds (AMIF) finanziert werden sowie Projekte auf Basis der EU-Integrationsrichtlinie in den Handlungsschwerpunkten IvaF (Integration von Asylbewerbern und Flüchtlingen) und IsA (Integration statt Ausgrenzung).

ESF
AMIF
STAFFEL
EU-Integrations-RL

Landschaftsverband Rheinland

Bericht über die Aktivitäten im Rahmen der Landesinitiative

„Vielfalt verbindet! Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor.“

Berichtszeitraum 31. Mai 2015 bis 30. Mai 2016

Der Landschaftsverband Rheinland (LVR) arbeitet als Kommunalverband mit rund 18.000 Beschäftigten für die 9,4 Millionen Menschen im Rheinland.

Jeder Vierte im Rheinland hat einen Migrationshintergrund. Als kommunaler Dienstleister wird die Qualität der erbrachten Leistungen für die Menschen im Rheinland ganz entscheidend dadurch geprägt, dass sich die Beschäftigten des LVR in die Lebenswirklichkeit der Menschen hineinversetzen können.

Der LVR ist am 21.04.2015 Partner der Landesinitiative „Vielfalt verbindet! Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor.“ geworden. Ein wichtiges Ziel für uns ist es, mehr Menschen mit Migrationshintergrund für eine Tätigkeit beim LVR zu gewinnen. Denn Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kenntnisse sind wichtige Kompetenzen für die Arbeit bei einem Kommunalverband.

Mit seinem Eintritt in die Partnerschaft hat der LVR konkrete Maßnahmen in den Bereichen „Information der Beschäftigten des LVR“, „Personalentwicklung“ sowie „Personal- und Nachwuchsrekrutierung“ vereinbart. Nachfolgend wird dargestellt, inwieweit diese Maßnahmen im Berichtszeitraum umgesetzt werden konnten.

1. Information der Beschäftigten des LVR

- a) *Dem LVR ist es ein besonderes Anliegen, seine Mitarbeiterschaft für das Thema „kulturelle Vielfalt“ zu sensibilisieren. Die Beschäftigten sollen daher über die interkulturelle Öffnung des LVR mit den hauseigenen Kommunikationsmitteln, wie z.B. „LVR-Newsletter“, LVR-Intranet „Aktuelles“ u. ä. informiert werden. Gleichzeitig soll auf diesem Wege für die Leitidee und für die Ziele der Partnerschaft geworben werden (mehrmals in 2015).*

Stand der Umsetzung:

Im April 2015 wurde ein Artikel über die Unterzeichnung des Partnervertrages der Landesinitiative „Vielfalt verbindet! Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor.“ und die damit verbundenen Ziele im LVR-Intranet veröffentlicht, das insbesondere den Mitarbeitenden als interner Informationskanal dient. Desweiteren erschien im August 2015 ein Artikel über den Beitritt des LVR in die Landesinitiative und die Ziele der interkulturellen Öffnung im elektronischen Newsletter „WIR im LVR“, der sich an alle Mitarbeitenden des LVR richtet.

Im Mai 2015 wurde ein Artikel über die „Interkulturelle Öffnung beim LVR“ im **LVRREPORT** veröffentlicht. Der **LVRREPORT** ist das Mitteilungsorgan des LVR nach Außen und berichtet über die Arbeit der politischen Gremien sowie der Dezernate und Dienststellen des LVR.

Schließlich erschien in 2016 erstmalig ein Interkultureller Kalender für die Mitarbeitenden beim LVR, der die Festtage verschiedener Kulturen und Religionen enthält und über religiöse und weltliche Festtage informiert. Der Kalender wurde im LVR-Intranet vorgestellt. Dabei wurde auf die Partnerschaft des LVR mit der Landesinitiative „Vielfalt verbindet!“ hingewiesen, die ausschlaggebend für die Idee des interkulturellen Kalenders war. Der Kalender hat eine gute Resonanz in der Mitarbeiterschaft gefunden.

Im April 2016 wurde ein Basisseminar zur Schulung der „Interkulturellen Kompetenz“ im LVR-Intranet beworben. Dabei wurden die Mitarbeitenden wieder über die Partnerschaft des LVR mit der Landesinitiative „Vielfalt verbindet!“ informiert.

2. Personalentwicklung

- a) *Qualifizierung und Sensibilisierung der Mitarbeiterschaft und der Führungskräfte durch Seminare und Fortbildungen zur interkulturellen Kompetenz; Aufnahme von Seminarangeboten zur Schulung der interkulturellen Kompetenz in das Fortbildungsprogramm des LVR-Instituts für Training, Beratung und Entwicklung (im Fortbildungsprogramm des LVR-Instituts für Training, Beratung und Entwicklung 2016).*

Stand der Umsetzung:

Das LVR-Institut für Training, Beratung und Entwicklung hat das Thema „interkulturelle Kompetenz“ in einzelne Führungsseminare, die sich inhaltlich hierfür anbieten, wie folgt integriert:

- Führung und Zusammenarbeit ergänzt um das Thema „Führung interkultureller Teams“,
- Umgang mit Konflikten ergänzt um das Thema „Umgang mit Diversity und Vielfalt“,
- Faire Organisationskultur ergänzt um das Thema „Interkulturelle Kompetenz und faire Kommunikation“.

Zudem wird im Fortbildungsprogramm 2016 des LVR-Instituts für Training, Beratung und Entwicklung erstmalig ein Basisseminar „Interkulturelle Kompetenz“ angeboten. Das als „Pilot“ konzipierte Seminar richtet sich an alle interessierte Mitarbeitende des LVR. Es zielt darauf ab, die Teilnehmenden zu befähigen, kulturelle Wahrnehmungen zu differenzieren und zu erkennen, wo im Arbeitsalltag kulturelle Unterschiede eine Rolle spielen können. Hierzu sollen das Wissen und die Handlungskompetenz erweitert werden. Weitere Basisseminare werden folgen.

Zusätzlich werden zurzeit „praxisnahe“ Seminare zur Schulung der interkulturellen Kompetenz in einzelnen Bereichen der LVR-Dezernate organisiert. Es handelt sich dabei um Arbeitsbereiche mit Außenkontakt zu Bürgerinnen und Bürgern mit Migrationshintergrund. Eine entsprechende Abfrage in den LVR-Dezernaten hat ergeben, dass vor allem im LVR-Landesjugendamt, im LVR-Integrationsamt, im LVR-Fachbereich „Soziales Entschädigungsrecht“ sowie im LVR-Fachbereich „Sozialhilfe“ ein Schulungsbedarf hinsichtlich „interkultureller Kompetenz“ besteht. Durch Einzelgespräche in den LVR-Dezernaten konnten die konkreten praxisbezogenen Bedarfe näher geklärt werden, so dass als nächstes die Referentinnen und Referenten ausgewählt werden können. Alle Seminare sollen noch in diesem Kalenderjahr durchgeführt werden.

- b) *Fortführung von Seminar- und Fortbildungsangeboten zum Thema „Interkulturalität und interkulturellen Kompetenz“ für die Beschäftigten des LVR-Klinikverbunds und des Verbundes Heilpädagogischer Hilfen durch die LVR-Akademie für seelische Gesundheit (im Seminarprogramm der Akademie für seelische Gesundheit 2015).*

Stand der Umsetzung:

Die LVR-Akademie für seelische Gesundheit hat in 2015 regelmäßig in längerfristigen Weiterbildungen Lern- und Unterrichtseinheiten zum Thema Interkulturalität angeboten:

- „Transkulturalität und Migration“ in der Weiterbildung zur Fachkraft für psychiatrische Rehabilitation,
- „Diversity und Migration“ in der Stationsleitungs-Weiterbildung
- „Interkulturalität und Alter“,
- „Psychotherapie mit Menschen mit Migrationshintergrund“.

Darüber hinaus ist das Thema „Pflegekonzpte für Patientinnen und Patienten aus anderen Kulturen“ Bestandteil in der Weiterbildung zur Fachgesundheits- und Krankenpflege in der Psychiatrie.

Desweiteren erfolgte 2015 eine Fortbildung zur „Praxis transkultureller Beratung und Psychotherapie und Arbeit mit Übersetzern und Kulturmittlern“.

In 2016 ist das Thema „Transkulturalität und kultursensible Behandlung“ in der Weiterbildung zur psychiatrischen Fachkrankenpflege sowie zur psychiatrischen Rehabilitation und in der Weiterbildung zur Behandlung von abhängigkeiterkrankten Menschen enthalten. Zudem ist der Aspekt „Diversity“ weiterhin obligatorischer Bestandteil der Stationsleitungskurse.

Die jährlich stattfindende kinder- und jugendpsychiatrische Fachtagung fand unter dem Rahmenthema „Schwierige Lebenssituationen, schwierige Arbeitssituationen ...“ statt und betrachtete in Vorträgen und Workshops besonders auch die Problem- und Integrationslagen von jungen Menschen mit Flüchtlings- und Migrationshintergrund.

3. Personalrekrutierung

- a) *Aufnahme des Zusatzes „Wir freuen uns über Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund.“ in allen externen Stellenausschreibungen. Die Verfügung zu Stellenausschreibungen im Geschäftsbereich des LVR ist entsprechend überarbeitet und LVR-weit veröffentlicht (ganzjährig in 2015).*

Stand der Umsetzung:

Die Stellenausschreibungsverfügung ist entsprechend überarbeitet und LVR-weit bekannt gegeben worden. Danach ist nunmehr in allen externen Ausschreibungen des LVR folgender Zusatz enthalten:

„Wir freuen uns über Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund.“

- b) *Gezielte Anwerbung von medizinischem Personal und Pflegepersonal mit Migrationshintergrund im Geschäftsbereich des LVR-Klinikverbundes (ganzjährig in 2015).*

Stand der Umsetzung:

In den Vorjahren haben mehrere der LVR-Kliniken Job-Messen im Ausland besucht und dort aktiv Ärztinnen und Ärzte angeworben. Im Berichtszeitraum gab es noch einen Besuch einer LVR-Klinik auf einer Job-Messe in Prag.

In den letzten zwei Jahren sind in den LVR-Kliniken 54 ausländische Ärztinnen und Ärzte neu eingestellt worden. Diese tragen ebenso wie das schon länger tätige Personal ausländischer Herkunft dazu bei, dass alle LVR-Kliniken spezielle Angebote für Patientinnen und Patienten mit Migrationshintergrund vorhalten können.

Zum Pflege- und Erziehungsdienst in den LVR-Kliniken sind in den letzten beiden Jahren 42 ausländische Fachkräfte neu hinzugekommen.

Im gesamten LVR-Klinikverbund ist bei allen Stellenausschreibungen der Zusatz „Wir freuen uns über Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund“ ebenfalls obligatorisch.

4. Nachwuchsrekrutierung

Gezielte Werbemaßnahmen und Aufklärungsinitiativen für Jugendliche mit Migrationshintergrund, um bei ihnen bestehende Informationsdefizite abzubauen und sie für eine Ausbildung im öffentlichen Dienst zu gewinnen:

- a) *Erstellung eines Ausbildungsflyers speziell für die Zielgruppe „Jugendliche mit Migrationshintergrund“ (erstes Halbjahr 2015).*

Stand der Umsetzung:

Im Berichtszeitraum sind Ausbildungsflyer für die Verwaltungsausbildung im mittleren Dienst, für das duale Studium im gehobenen Dienst und für den Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte(r)“ entwickelt worden, mit denen die Zielgruppe „Jugendliche mit Migrationshintergrund“ besonders angesprochen werden soll.

Auf dem Titelblatt dieser Flyer steht „Herzlich willkommen!“ in den Sprachen der größten sowie bedeutendsten Migrantengruppen in Deutschland (in italienisch, russisch, rumänisch, polnisch, chinesisch, englisch, türkisch, griechisch, französisch und arabisch). Nach der Vorstellung des jeweiligen Ausbildungsverlaufs und der Ausbildungsinhalte ist folgender Hinweis aufgenommen worden: „Mehr als 4,2 Millionen Menschen aus den unterschiedlichsten Herkunftsländern leben in Nordrhein-Westfalen. Der LVR würde sich über mehr kulturelle Vielfalt in seiner Verwaltung freuen! Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kenntnisse sind wichtige Kompetenzen für die Arbeit bei einem Kommunalverband. Daher sind Bewerbungen von jungen Menschen mit Migrationshintergrund herzlich willkommen!“

Damit unterstreicht der LVR, dass er eine kulturell vielfältige Mitarbeiterschaft sehr wertschätzt und Menschen mit interkulturellem Erfahrungshintergrund als eine Bereicherung für seine Organisation betrachtet.

Seit Anfang 2016 werden diese Ausbildungsflyer zur Ansprache aller Jugendlichen – ob mit oder ohne Migrationsgeschichte - genutzt. Damit bringt der LVR gegenüber allen jugendlichen Bewerberinnen und Bewerbern zum Ausdruck, dass ihm eine kulturelle Vielfalt in der Mitarbeiterschaft sehr wichtig ist.

- b) *Erstellung eines Elterninformationsflyers über die Ausbildungen beim LVR in der Sprache der größten Einwanderungsgruppen in NRW (z.B. türkisch, polnisch, russisch..., erstes Halbjahr 2015).*

Stand der Umsetzung:

Die nähere Befassung mit dem Elterninformationsflyer hat ergeben, dass die kulturellen Spezifitäten der einzelnen Migrantengruppen nicht außer Acht zu lassen sind, wenn man eine kultursensible Ansprache der Eltern erreichen möchte. Denn nach der vorliegenden Fachliteratur handelt es sich bei Menschen mit Migrationshintergrund nicht um eine homogene, sondern vielmehr um eine heterogene Gruppe. Danach unterscheiden sich die Lebenswelten von Migrantinnen und Migranten schon aufgrund ihrer Herkunft stark voneinander. Beim Elterninformationsflyer müssen folglich die kulturellen Besonderheiten, d.h. die Herkunftskultur der jeweiligen Migrantengruppe, berücksichtigt werden. Hierbei könnten interkulturell qualifizierte Personen, wie z.B. die Integrationsbeauftragten in den LVR-Kliniken oder die im LVR-Klinikverbund eingesetzten Sprach- und Kulturmittlerinnen und –mittler, wichtige Unterstützungsarbeit leisten. Aus den vorstehend genannten Gründen ist der im Maßnahmenkatalog enthaltene Elterninformationsflyer daher noch nicht umgesetzt worden. Es ist jedoch geplant, im nächsten Berichtsjahr zunächst einen Informationsflyer für die Eltern von türkischstämmigen Jugendlichen zu erstellen, um daran anschließend Elternflyer für weitere große Migrantengruppen zu entwickeln.

- c) *Fortführung der regelmäßigen Umfragen zum Migrationshintergrund bei den neu eingestellten Ausbildungsjahrgängen des LVR (Herbst 2015).*

Stand der Umsetzung:

Seit 2010 werden die im Herbst eines jeden Jahres neu eingestellten Auszubildenden im Rahmen einer anonymen und freiwilligen Umfrage nach ihrem Migrationshintergrund befragt.

Im Januar 2016 wurde eine solche Umfrage bei den 254 im Herbst 2015 neueingestellten Auszubildenden des LVR durchgeführt. Insgesamt weisen 30,1% der Befragten einen Migrationshintergrund auf. Da die Umfragebeteiligung mit 62,6% aus statisti-

scher Sicht die Anforderungen an eine repräsentative Stichprobe erfüllt, ist das Ergebnis von 30,1% auf die Grundgesamtheit aller 254 neu eingestellten Auszubildenden übertragbar.

Von den 254 neu eingestellten Auszubildenden absolvieren 168 Personen eine Ausbildung zum/zur Gesundheits- und Krankenpfleger/-pflegerin in den LVR-Kliniken. Betrachtet man diese Gruppe getrennt von den anderen Auszubildenden, besteht bei ihr sogar ein Migrantenanteil von 35,1%.

- d) *Gezielte Teilnahme von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Ausbildungsteams an Ausbildungsbörsen für Jugendliche mit Migrationshintergrund; gezielte Ansprache von Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf Ausbildungsbörsen und -messen u.a. mit den für diese Zielgruppe entwickelten Flyern (s. o. Ausbildungs- sowie Elterninformationsflyer, ganzjährig 2015).*

Stand der Umsetzung:

Das LVR-Ausbildungsteam hat im Berichtszeitraum an 16 schulischen und kommunalen Ausbildungsbörsen in Köln und Umgebung teilgenommen. Es besteht ein hoher Anteil an Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund im Ballungsgebiet Köln, der sich auf den o. g. Ausbildungsbörsen widerspiegelt. Die Mitarbeitenden des LVR-Ausbildungsteams konnten daher auf den o. g. Börsen viele Jugendliche mit Migrationshintergrund antreffen und bei ihnen für eine Ausbildung beim Landschaftsverband Rheinland werben.

Der LVR hat am 4./5. Februar 2016 als Aussteller an der Bildungsmesse „Einstieg-Köln“ teilgenommen. Mit insgesamt ca. 25.000 Besucherinnen und Besuchern handelt es sich dabei um die größte Ausbildungs- und Studienmesse in NRW. An den zwei Messetagen hatte das LVR-Ausbildungsteam vielfachen Kontakt zu Jugendlichen mit Migrationshintergrund und konnte diese über die verschiedenen Ausbildungsmöglichkeiten beim LVR informieren.

Am 18. Februar 2016 veranstaltete die Industrie- und Handelskammer zu Köln gemeinsam mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, der Handwerkskammer zu Köln und dem Türkischen Generalkonsulat die Ausbildungsbörse „Integration durch Ausbildung“. Der LVR war mit einem Informationsstand an dieser

Börse vertreten und präsentierte seine Ausbildungsberufe sowie seine aktuell „freien“ Ausbildungsplätze. Die Veranstaltung war mit mehr als 1.000 Jugendlichen, die überwiegend einen Migrationshintergrund hatten, sehr gut besucht.

Im Berichtsjahr fand am 12. Mai 2015 und am 9. März 2016 jeweils der „Tag der Ausbildung“ beim LVR in Köln-Deutz statt. Auf dem Programm standen anschauliche Aktionen, Informationen und Vorträge zu den verschiedenen Ausbildungsberufen im Verwaltungsbereich und im sozialen, pflegerischen, gewerblich-technischen, handwerklichen sowie im IT-Bereich. In diesem Jahr wurde die Veranstaltung erstmalig mit dem folgenden Hinweis in der regionalen Presse beworben:

„Der LVR ist Partner der Landesinitiative „Vielfalt verbindet! Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor“ und lädt daher auch besonders Jugendliche mit ausländischen Wurzeln zum Tag der Ausbildung ein.“ Circa 200 bis 250 Schülerinnen und Schüler aus Köln und dem Kölner Umland nahmen jeweils an den Veranstaltungen teil, darunter viele Jugendliche mit Migrationshintergrund.

Partnerinitiative Vielfalt verbindet

Das Jobcenter StädteRegion Aachen hat sich am 13. Mai 2015 der Initiative angeschlossen.

Wie in der Eigenerklärung seinerzeit bereits formuliert, sind wir der Vielfalt der Menschen sehr verbunden. Dies gilt sowohl der Vielfalt in der Mitarbeiterschaft, als auch den Anforderungen, die sich durch Zuwanderung und Flucht schon immer ergeben haben. Für uns ist interkulturelle Kompetenz ein Dauerthema, deswegen fällt es schwer, etwas für uns völlig NORMALES als ein des Herausheben wertenes Thema in den Fokus zu rücken. Seit Beginn des SGB II und Gründung der damaligen ARGEn im Jahr 2005 gibt es bei uns Vielfalt in der Mitarbeiterschaft, dies gilt nicht nur für die Vielfalt der unterschiedlichen Herkunftsländer unserer Mitarbeiter/innen. Ohne hier Redundanzen zu erzeugen möchte ich ganz klar heraus stellen, dass wir Diversity vollumfänglich anerkennen.

Im Berichtszeitraum haben wir etwa 60 Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund und/oder nicht-deutschen Staatsangehörigkeiten eingestellt. Die Mitarbeiter/innen sind in den verschiedensten Bereichen des Jobcenters eingesetzt.

Für die angekündigten Asylberechtigten, haben wir Anfang 2016 Erstanlaufstellen für Flüchtlinge (Integration Point) eingerichtet. Den Menschen soll hier die Scheu genommen werden und die ersten Schritte ins Jobcenter begleitet werden. Auch hier sind die eingestellten Mitarbeiter/innen mit teils muttersprachlichen Sprachkenntnissen (neben dem Einsatz von Dolmetschern) von hilfreicher Bedeutung.

Für die zugewanderten Menschen, die aus den Krisengebieten der Welt zu uns kommen, haben wir über die interne Struktur und Personalgestellung auch besondere externe Unterstützungsangebote eingekauft. In einem Förderzentrum für Flüchtlinge werden die Menschen ganzheitlich betreut. Den Umgang mit traumatisierten Flüchtlingen, bzw. Traumata dieser Menschen zu erkennen, wird im Rahmen eines Pilotprojektes ergründet.

Integration beginnt auch mit der Durchführung eines ordnungsgemäßen und zügigen Anerkennungsverfahrens und dem Erlernen der deutschen Sprache. Leider sind wir als Jobcenter an dieser Stelle nur Begleiter und nicht Entscheider. Die Menschen, die zu uns kommen, verlieren mit jedem Monat und Jahr im Anerkennungsverfahren wertvolle Zeit auf dem Integrationspfad. Da wäre unsere Bitte für die Menschen, diesen Weg zu beschleunigen.

Bericht zur Umsetzung der Landesinitiative Interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung: „Vielfalt verbindet! Mehr Migrantinnen und Migranten in den Öffentlichen Dienst“

Aus Sicht des Jobcenter Dortmund fokussiert sich die interkulturelle Öffnung der Verwaltung auf drei zentrale Handlungsfelder:

- 1) Sensibilisierung der Beschäftigten und der Stadtgesellschaft für das Thema interkulturelle Öffnung
- 2) Aktive Werbung um Menschen mit Migrationshintergrund bei der Stellenbesetzung
- 3) Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

Zur Steuerung der Umsetzung der Maßnahmen wurde eine Lenkungsgruppe Diversity, bestehend aus Mitarbeiter/innen, Gleich, Kolleg/innen des Personalrates, Personalentwicklung und die VdS, eingerichtet. Folgende Maßnahmen wurden im Berichtszeitraum verfolgt.

zu 1) Sensibilisierung der Beschäftigten und der Stadtgesellschaft für das Thema interkulturelle Öffnung

Die Sensibilisierung der Beschäftigten und der Öffentlichkeit erfolgte über Pressemitteilungen, die Homepage des Jobcenters, interne Medien des Jobcenters, soziale Netzwerke wie XING bzw. Facebook und über die Mitarbeiter/innen des Jobcenters selbst. Das Thema Vielfalt wurde auf verschiedenen Dienstbesprechungen, Tagungen und Leitungsrunden in den Mittelpunkt gestellt.

Die Teilnehmenden der Lenkungsgruppe Diversity haben darüber hinaus aktiv an internen wie externen Veranstaltungen, wie zum Beispiel am jährlichen Kongress „DiverseCity – Dortmund“, organisiert durch Stadt Dortmund in Zusammenarbeit mit der „Charta der Vielfalt“, teilgenommen. So wird die kontinuierliche Berichterstattung und Information zum Thema sichergestellt.

Ein interner Diversity-Stammtisch findet für alle statt, die an der Auseinandersetzung mit Vielfalt interessiert sind. Der Stammtisch bietet regelmäßig die Möglichkeit, in ungezwungener Atmosphäre Fragen rund um Diversity-Management zu stellen, mit Ansprechpartner/innen zu diskutieren und eigene Projekte zum Thema Vielfalt vorzuschlagen.

Die im November 2015 beantragten ESF-Fördergelder zur Einführung eines Runden Tisches „Interkulturelle Öffnung des Öffentlichen Dienstes“ mit der Schwerpunktsetzung auf Tochterunternehmen der Stadt Dortmund wurden nicht bewilligt. Im Rahmen zu erwartender Ausschreibungen der Förderperiode bis 2020 ist beabsichtigt sowohl aus Landes-, als auch aus Bundesprogrammen Fördergelder für das Thema „Interkulturelle Öffnung“ zu beantragen.

zu 2) Aktive Werbung um Menschen mit Migrationshintergrund bei der Stellenbesetzung

Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund werden durch Teilnahme des Ausbildungskoordinators und der Praxisanleiter/innen an diversen Ausbildungsmessen gezielt zur Personalrekrutierung angesprochen.

Eigene Rekrutierungsveranstaltungen unter dem Titel „Career Day“ zur Gewinnung von Personal mit Migrationshintergrund finden jährlich statt. Mit dem Ziel, die interkulturelle Öffnung durch die Gewinnung von Personal mit Migrationshintergrund zu fördern, besteht eine Kooperation vom Jobcenter Dortmund mit der TD-Plattform (Türkisch-Deutsche Studierenden und Akademiker Vereinigung e.V.). Dabei akquirierte die TD-Plattform, als bundesweit größte Studierenden- und Akademikervereinigung für Migranten/innen, über ihre Mitglieder und Netzwerke entsprechende Absolventenpotenziale für das Jobcenter. Zusätzlich sucht das Team akademische Berufe im Jobcenter Dortmund passende Bewerber/innen aus dem Kundenstamm gezielt für diese Art von Veranstaltung.

Die Recruiting-Veranstaltung dient der Vermittlung von potenziellen Bewerber/innen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst. Im Rahmen der letzten Career Day Veranstaltung kamen über 45 Bewerber/innen in Räumlichkeiten des Jobcenter Dortmund zusammen, um das Jobcenter als Arbeitgeber kennenzulernen.

zu 3) Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

Die Themen „Interkulturelle Kompetenz“, „Diversität“ und „Gender“ wurden in hausinternen Schulungen sowohl für die Leitungsebene als auch für die Beschäftigten angeboten. Weitere Fortbildungsmaßnahmen sind für die kommenden Jahre geplant und werden sukzessiv umgesetzt.

Das Jobcenter Dortmund ist u.a. Kooperationspartner im Projekt „Interkulturelle Öffnung von Verwaltungen im Westfälischen Ruhrgebiet und Ostwestfalen“ des Multikulturellen Forum im Rahmen des AMIF- Programms (Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds). Im Rahmen des Projektes werden den Mitarbeitern/innen Kenntnisse über kulturelle, religiöse und soziale Hintergründe von Menschen mit Migrationshintergrund vermittelt. Auf diese Weise wird Vorurteilen, Missverständnissen und Kommunikationsschwierigkeiten entgegen gewirkt, Mitarbeiter/innen von Verwaltungen in ihrer alltäglichen Arbeit gestärkt, die Beratungsarbeit optimiert und eine höhere Kundenzufriedenheit erreicht. Folgende Seminarthemen wurden im Rahmen des Projektes angeboten:

- Interkulturelle Kompetenz für mehr Handlungskompetenz in Beruf und Alltag
- Interkulturelle Kompetenz für Führungskräfte
- Migrationsspezifische Kompetenzberatung
- Salafismus und Rechtsradikalismus

- Geschlechterrollen
- Arbeitsalltag und Religion
- Psychische Erkrankungen bei Menschen mit Migrationshintergrund
- Arbeiten in Multikulturellen Teams
- Interkulturelle Personalauswahl
- Kultur- und Länderspezifische Seminare (z.B. Bildungs- und Ausbildungssysteme, Verwaltungsstrukturen etc.)

Darüber hinaus wurden Exkursionen/Begegnung und Austausche vor Ort durchgeführt:

- Glaubensvielfalt (Islam, Christentum, Judentum, Hinduismus etc.)
- Stadtteilvielfalt (Dortmund)
- Interkulturelle Kennen-Lern-Tische (Syrien, Türkei, Afrika, etc.)
- Vorträge und Diskussionen (Fluchterfahrungen, Salafismus etc.)
- Besuche in Migrantenunternehmen
- Besichtigung von Gotteshäusern (Moscheen, Kirchen, Synagogen und Hindu-Tempel) Interreligiöse Begegnungen
- Best Practice - Diversity Management

Als Netzwerkpartner ist das Jobcenter Dortmund im Programm „Wegweiser“ des Landes NRW-Ministerium für Inneres und Kommunales (MIK) aktiv und haben die Umsetzung der Beratungsstelle „Wegweiser“ in Dortmund als Mitglied des Konsultationskreises begleitet. Weiterhin werden wir als Netzwerkpartner tätig sein und uns für die Präventionsarbeit gegen den „gewaltbereiten Salafismus“ einsetzen.

Die Mitarbeiterbefragung zur freiwilligen Erfassung der Anzahl der Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund ist derzeit noch in Planung. Es erfolgt eine Abstimmung mit dem Datenschutzbeauftragten und dem Personalrat.

Die Übersicht der diversen Fremdsprachenkenntnisse der Mitarbeiter/innen wird fortlaufend aktualisiert und gepflegt und in der Beratung von Kundinnen und Kunden mit fehlenden Deutschkenntnissen genutzt.



Personalwerbung der Polizei NRW

Werbung um Personen mit Migrationshintergrund; Maßnahmen des PP Dortmund vom 31.05.2015 – 30.05.2016

Im genannten Zeitraum wurden durch das Team der Personalwerber des PP Dortmund folgende Werbemaßnahmen bezüglich Personen mit Migrationshintergrund getroffen:

Anne-Frank-Gesamtschule

Nach wie vor wurde auch im letzten Jahr das Angebot von Schülern der Anne-Frank-Gesamtschule (Schüler mit Zuwanderungsgeschichte) für ein Schülerbetriebspraktikum angenommen.

Pressemeldung in türkisch und polnisch

Am 10.07.2015 wurden die Inforunden für den 15.07. und 29.07.2015 sowohl in türkischer als auch in polnischer Sprache im Presseportal mit hinreichender Resonanz veröffentlicht.

Kooperation der Polizei Dortmund mit dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS)

Im Rahmen der Kooperation mit dem MAIS fand eine Veranstaltung am 21.08.2015 im Ministerium zum Thema "Nachwuchsrekrutierung" unter der Teilnahme des Staatssekretärs Herrn Thorsten Klute statt. An der Veranstaltung nahmen der POR Wien und Unterzeichnerin teil.

Dialogveranstaltung

Am 29.01.2016 fand die regelmäßig stattfindende Dialogveranstaltung der muslimischen Institute mit dem Behördenleiter und der KMI der Behörde im Präsidium statt. In dieser Veranstaltung wurde der Polizeiberuf mit den Bewerbungsvoraussetzungen, Tipps zum Testverfahren und Eindrücken über das spätere Berufsbild vermittelt.

Lernstudio (29.02.2016) / Jugendforum Nordstadt (21.03.2016)

In ähnlicher Form wurde der Polizeiberuf in den genannten Einrichtungen vorgestellt. In beiden Einrichtungen nahmen ausschließlich Jugendliche mit Migrationshintergrund teil. Nach der Veranstaltung im Jugendforum erschien hierzu ein Artikel im Stadtanzeiger.

Informationsveranstaltung für interessierte Bewerber mit Migrationsgeschichte

Am 20.Juni ist eine Veranstaltung für interessierte Bewerber mit Migrationsgeschichte unter der Teilnahme des Polizeipräsidenten und der Presse geplant. Über die Durchführung, Teilnehmerzahl usw. Wird im Nachgang berichtet.

Flyer und Plakate

Werbematerial und Plakate mit Terminen zu Inforunden wurden weiterhin in Vereinen etc. verteilt.

Internetverlinkungen auf folgenden Seiten:

- Internetseite Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Bamf) mit Personalwerbung Dortmund verlinkt
- Internetseite Jubinfo NRW/RAA mit Personalwerbung Dortmund verlinkt

Facebook Seite des PP Dortmund zur Personalwerbung

Veröffentlichung von Postings zur Ansprache von Personen mit Migrationshintergrund.



Bericht des Landessportbundes Nordrhein-Westfalen e.V. im Rahmen der Landesinitiative „Aktive Partnerschaft in NRW. Vielfalt verbindet! Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor“.

Maßnahmen

Das Jahr 2015 war ein ereignisreiches Jahr mit vielen spannenden Entwicklungen im Themenfeld Migration/Integration/Flüchtlinge. Hierbei hat die Unterstützung in der Flüchtlingsarbeit einen großen Schwerpunkt auch im Sport eingenommen. Die Erkenntnis, dass die Flüchtlinge von heute die Mitbürger/-innen von morgen sind, hat die Konsequenz, dass auch der Landessportbund die *Willkommenskultur in NRW stärkt* und die *mittel- und langfristige Integration der Flüchtlinge* mit Bleibeperspektiv in NRW unterstützt. **„Von der Willkommenskultur zur Integration“** lautet deshalb das im Jahre 2015 verabschiedete Handlungskonzept des Landessportbundes NRW für eine nachhaltige interkulturelle Öffnung des organisierten Sports in NRW 2016 bis 2025. Weil der Vereinssport anchlussoffen für beide Geschlechter und alle Altersgruppen ist, einen Zugangsweg zu unserer Kultur bietet und ein Lernfeld für Beteiligung und Eigeninitiative in unserer Zivilgesellschaft ist, spielt er für die Bewältigung dieser Aufgaben eine bedeutende Rolle.

Im Kern geht es im Handlungskonzept darum

- *Nachhaltige Strukturen durch Fachkraftstellen bei den Stadt- und Kreissportbünden sowie Fachverbänden in der Fläche zu schaffen!*
- *Vereinsmaßnahmen in der Willkommenskultur zu fördern!*
- *Information und Kommunikation zum Thema „Flüchtlinge und Integration“ zu fördern!*
- *Schulung und Beratung für Mitarbeiter/-innen in der Flüchtlings-/Integrationsarbeit zu fördern!*

Folgende Maßnahmen wurden im Rahmen der Landesinitiative umgesetzt:

1. Entwicklung und Aufbau eines Kompetenzzentrums für Integration/Inklusion im Landessportbund NRW

Das Kompetenzzentrum für Integration/Inklusion des Landessportbundes wurde 2015 eingerichtet und ist mit Referatsstatus ins Organigramm eingepflegt. Damit ist eine Sicherung und nachhaltige strukturelle Verankerung des Querschnittsthemas Integration/Inklusion im Landessportbund NRW entstanden.

2. Schulung „Interkulturelle Öffnung“ für Führungskräfte

Zur Vorbereitung der Schulung „Interkulturelle Öffnung“ für Führungskräfte gab es eine Interviewphase mit 13 Mitarbeitern stellvertretend aus allen Bereichen des LSB mit dem Ziel, die Bereitschaft und Erfahrungen für Öffnungsprozesse in der Mitarbeiterschaft zu erkunden. Dies diente als Grundlage für den Vernetzungs- und Öffnungsprozess auf der Führungskräfte-Ebene. Die aktuelle gesellschaftliche Lage



unterstützt derzeit den Entwicklungsprozess, so dass es eine große Bereitschaft für Öffnung in vielen Handlungsfeldern des Landessportbundes gibt und Themenfelder gemeinsam gedacht werden.

Die Ergebnisse wurden im Leiterkreis im Rahmen eines Workshops vorgestellt und diskutiert.

3. Workshop zur interkulturellen Öffnung für Mitarbeiter/innen aus den LSB-Programmen „Bewegt älter werden in NRW“ und „Bewegt gesund bleiben in NRW“

Im Jahr 2015 stand intern die verstärkte Zusammenarbeit mit der Sportjugend NRW und dem Ressort Bildung und Mitarbeiterentwicklung im Fokus. In den LSB Programmen „Bewegt älter werden in NRW“ und „Bewegt gesund bleiben in NRW“ wurden keine speziellen Workshops zur Interkulturellen Öffnung angeboten.

4. Verankerung von „Integration“ als Querschnittsthema in der Grundausbildung für Übungsleiter (Übungsleiter-C Ausbildung)

In Zusammenarbeit mit dem Ressort Bildung und Mitarbeiterentwicklung wurde das Thema Integration/Vielfalt in die Konzeption der Grundausbildung für Übungsleiter/innen (ÜL-C Ausbildung) integriert. Es ist nun fester Bestandteil der Ausbildung und ein wichtiger Beitrag die Vielfalt der Gesellschaft in der Ausbildung in den Blick zu nehmen. Derzeit stehen interkulturelle Fortbildungen der Ausbilder an, um die überarbeitete Konzeption umsetzen zu können. Materialien zur Konzeption müssen noch erstellt werden. Um verstärkt Geflüchtete als Mitarbeiter im Vereinssport zu gewinnen und die Potentiale von Geflüchteten zu nutzen, stehen für Mitte des Jahres 2016 drei Übungsleiter C-Ausbildungen speziell für Geflüchtete an. Darüber hinaus werden für geflüchtete Jugendliche 10 Gruppenhelfer Ausbildungen angeboten. Sie basieren auf der Grundlage der Erfahrungen aus der Gruppenhelferausbildung beim Stadtsportbund Aachen im Jahre 2015.

5. Vereinsentwicklungsberatung mit dem Schwerpunkt „Interkulturelle Öffnung“

Der Landessportbund hat in Kooperation mit dem Fußball- und Leichtathletikverband Westfalen im Jahre 2014/2015 Berater für Vielfalt, Fairness und Soziales ausgebildet. Diese Berater wurden dann 2015 in einen Reflexionsprozess in der Flüchtlingsarbeit eingesetzt. Die Vereine, die sich sehr unkompliziert und mit großer Hilfsbereitschaft schnell in der Flüchtlingsarbeit engagierten, hatten die Möglichkeit in 13 regionalen Erfahrungsaustauschrunden mit insgesamt 150 Vereinen über die Möglichkeiten und Grenzen sowie Herausforderungen in der Praxisarbeit zu berichten, ihre Arbeit und Erlebnisse zu reflektieren und Empfehlungen und Tipps für die weitere Arbeit mitzunehmen. Aus diesen Austauschrunden heraus ist u.a. ein Wegweiser für Vereine in der Flüchtlingsarbeit entstanden.



6. Systematische Verankerung der Querschnittsaufgabe Integration in ausgewählten Mitgliedsorganisationen (Stadt- und Kreissportbünde und Fachverbände)

Seit dem 01.06.2016 sind insgesamt 22 halbe Fachkraftstellen für Integration – davon 14 in den Stadt und Kreissportbünden und 8 in den Fachverbänden – eingerichtet. Es dient der nachhaltigen Strukturförderung der Integrationsarbeit vor Ort in den Mitgliedsorganisationen. Es werden eigene Integrationskonzepte (weiter)entwickelt, Vereinsberatung, Schulung, Breitensport, Kinder- und Jugendsport, politische Lobbyarbeit und Kooperation und Vernetzung vor Ort mit den Akteuren der Integrationsarbeit forciert.

In enger Zusammenarbeit mit dem Landessportbund werden die Mitgliedsorganisationen Integrationsmaßnahmen umsetzen.

Zusätzlich sind 40 weitere Stadt- und Kreissportbünde im Projekt des Landessportbundes „Entwicklung und Umsetzung kommunaler Integrationskonzepte und –netzwerke des organisierten Sports“ enge Partner in der regionalen Integrationsarbeit mit den Kommunalen Integrationszentren und dem Integrationsrat.

7. Umsetzung Sondermaßnahme für Geflüchtete

2015 hat der Landessportbund zwei Sondermaßnahmen für Vereine, die mit Geflüchteten arbeiten umgesetzt. Jeweils nach dem „Windhundprinzip“ konnten sich alle Sportvereine, die Maßnahmen für Geflüchtete anbieten bewerben. Im Jahre 2015 wurden insgesamt 1000 Vereine mit jeweils 500 Euro aus Eigenmitteln des Landessportbundes und aus Mitteln des Landes NRW unterstützt.



Bericht der Bezirksregierung Düsseldorf über die Umsetzung der Vereinbarung „Vielfalt verbindet! Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor!“

Zeitraum: 31. Mai 2015 – 31. Mai 2016

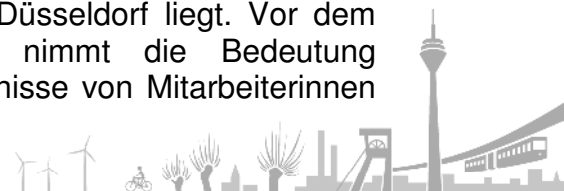
Am 03. November 2015 hat die Bezirksregierung Düsseldorf mit dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen die Partnerinitiative „Vielfalt verbindet! Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor“ unterzeichnet. Die Unterzeichnung soll den bereits laufenden Prozess der interkulturellen Öffnung der Bezirksregierung Düsseldorf begleiten und unterstützen. Die Bezirksregierung Düsseldorf bekräftigt hiermit, dass sie Vielfalt als unverzichtbare Grundlage unserer Gesellschaft sieht und die interkulturelle Öffnung der Verwaltung unterstützt. Durch den Abbau von Barrieren soll dafür Sorge getragen werden, dass Integration im Alltag funktioniert.

Die Initiative enthält die Bausteine:

- Direktansprache von Menschen mit Migrationshintergrund in Stellenausschreibungen
- Gewinnung von Menschen mit Migrationshintergrund als Kolleginnen und Kollegen
- Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu interkulturellen Themen
- Interkulturelle Kompetenz und Integrationsförderung in der Aufgabenwahrnehmung

Bereits seit dem Jahr 2013 wirbt die Bezirksregierung Düsseldorf in ihren externen Stellenausschreibungen dafür, dass sich Menschen mit Migrationshintergrund für eine Ausbildung oder eine Stelle in der Behörde bewerben. Der Hinweis „Diese Stellenausschreibung wendet sich ausdrücklich auch an Menschen mit Migrationshintergrund“ ist selbstverständlicher Bestandteil der Stellenausschreibung geworden. In Auswahlgesprächen wiesen Bewerberinnen und Bewerber vereinzelt darauf hin, dass dieser Hinweis zusätzlich motivierend gewirkt hat sich auf eine ausgeschriebene Stelle zu bewerben. Dies bestätigt die Bezirksregierung darin an dem Hinweis weiter festzuhalten.

Im Jahr 2014 hat die Bezirksregierung eine Umfrage dazu durchgeführt, ob ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über einen Migrationshintergrund verfügen. Bei einer sehr hohen Beteiligung wurde festgestellt, dass der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zum damaligen Zeitpunkt bei ca.12% lag. Dies zeigte auf, dass innerhalb der Behörde bereits eine kulturelle Diversität besteht, der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund in den Behörde jedoch unterhalb des Prozentsatzes in der Bevölkerung im Regierungsbezirk Düsseldorf liegt. Vor dem Hintergrund einer diverser werdenden Gesellschaft nimmt die Bedeutung interkultureller Kompetenz stetig zu. Hierfür gilt es Kenntnisse von Mitarbeiterinnen





und Mitarbeitern über verschiedene kulturelle Hintergründe und differenzierte Sichtweisen auf Lebenssituationen zu nutzen. Auch ist in Zeiten in denen die Gewinnung von neuem Personal für die Behörde von stetig wachsender Bedeutung ist, die Öffnung von Stellen für alle Bevölkerungsgruppen von zunehmender Bedeutung.

Auf Berufs- und Ausbildungsmessen wurden im Berichtszeitraum Menschen mit Migrationshintergrund gezielt angesprochen, um sie für eine Tätigkeit bei der Bezirksregierung Düsseldorf zu gewinnen.

Im Internetauftritt der Bezirksregierung Düsseldorf wird bei den Angeboten für Ausbildungsberufe darauf hingewiesen, dass die Behörde Partner der Initiative „Vielfalt verbindet! Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor“ ist. Dieser Internetauftritt soll weiter überarbeitet und die Ausbildungsberufe anschaulicher beschrieben werden. Die Bezirksregierung Düsseldorf hat diesbezüglich bei der FHÖV den Vorschlag für eine Projektarbeit eingebracht, die u.a. zum Ziel hatte aufzuzeigen, wie der Internetauftritt in diesem Sinne angepasst werden kann. Diese Projektarbeit liegt zwischenzeitlich vor. Die zahlreichen Anregungen für die Überarbeitung werden aktuell ausgewertet.

In der Aufgabenstellung der Projektarbeit wurde aufgezeigt, dass ein Hintergrund des Projekts die Gewinnung von Menschen mit Migrationshintergrund für einen Ausbildungsberuf ist. Somit ergab sich die Gelegenheit Anwärterinnen und Anwärter für Aufgabenstellungen im Zusammenhang mit der interkulturellen Öffnung der Verwaltung zu sensibilisieren.

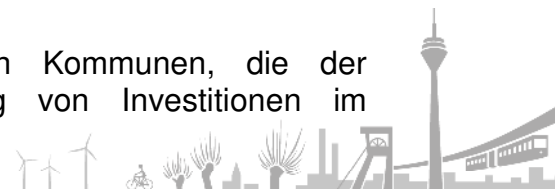
Im Januar 2016 wurde der interreligiöse Kalender des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales im Intranet der Bezirksregierung Düsseldorf veröffentlicht. Zudem lag der Kalender in den Behördenstandorten in Düsseldorf aus. Der Kalender soll im nächsten Jahr erneut bekannt gemacht und auch an den weiteren Standorten der Bezirksregierung Düsseldorf ausgelegt werden.

In den Gesprächen des Regierungsvizepräsidenten mit den neuen Beschäftigten der Behörde hat die Integrationsbeauftragte der Bezirksregierung Düsseldorf teilgenommen und kurz über ihre Aufgaben und den Prozess der interkulturellen Öffnung der Verwaltung informiert. Der Blick der Beschäftigten wird bereits zu Beginn ihrer Tätigkeit darauf gelenkt, dass Integration eine Querschnittsaufgabe ist. Zudem dient die Beteiligung der Integrationsbeauftragten an diesen Gesprächen dazu sich als Ansprechpartnerin für die Kolleginnen und Kollegen mit und ohne Migrationshintergrund bekannt zu machen.

Die Bezirksregierung Düsseldorf hat zahlreiche Aufgaben, die integrationsfördernde Impulse geben können. Wie vorgegangen werden kann, ist dabei abhängig von der jeweiligen Rolle der Bezirksregierung bei der Aufgabenwahrnehmung.

Während des Berichtszeitraums war die Unterstützung der Integration der neu Zugewanderten von großer Bedeutung.

Im Rahmen der kommunalen Finanzaufsicht wurden Kommunen, die der Haushaltssicherung unterliegen, bei der Finanzierung von Investitionen im





Zusammenhang mit der Unterbringung von Menschen mit Fluchterfahrung konstruktiv begleitet. Anfragen, die mit solchen Projekten im Zusammenhang standen, wurden in der Bearbeitung priorisiert.

Bei sozialpolitischen und arbeitsmarktpolitischen Fördermaßnahmen lag die Entscheidungskompetenz über die Förderung konkreter Projekte mit integrationsfördernder Wirkung für Flüchtlinge, Zuwanderinnen und Zuwanderer aus anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union und weiterer Personen mit Migrationshintergrund in Bereichen wie Ausbildung, Umschulung oder Alphabetisierungskursen bei den federführenden Ministerien. Die Bezirksregierung Düsseldorf hat hier durch eine zügige Bearbeitung dazu beigetragen, dass die Projekte schnell greifen konnten.

Bei der Förderung der Sprachkurse für geflüchtete Erwachsene, lag der Focus auf der zügigen und unbürokratischen Abwicklung dieser praxisorientierten Basissprachkurse der nicht formalen Bildung, um der Zielgruppe einen ersten Kontakt mit der deutschen Sprache zu ermöglichen und hierdurch ihre Integration zu fördern. Ein weiterer Focus lag darauf landesweit Projekte in die Förderung einzubeziehen um möglichst flächendeckend Angebote vorhalten zu können, wie auch darauf in Gesprächen mit dem zuständigen Ministerium und dem Gesprächskreis für Weiterbildung auf weitere Bedarfe hinzuweisen um möglichst viele Personen erreichen zu können.

Sprachkompetenz als ein Bestandteil gelingender Integration ist auch an Schulen von herausragender Bedeutung. Die Bezirksregierung Düsseldorf hat in den letzten zwei Jahren über 1250 Stellen zur Förderung der Sprachkompetenz aller Kinder zur Verfügung gestellt, davon über 750 Stellen ausschließlich zur Förderung der neu zugewanderten Kinder. Gemeinsam mit den Schulen und der obersten und unteren Schulaufsicht achtet die Bezirksregierung Düsseldorf darauf, dass alle Schulformen sich an der Bildung und Förderung der neu zugewanderten Kinder beteiligen. Dabei erfolgt die Beschulung der Kinder und Jugendlichen, die zu Beginn des Schulbesuchs in Deutschland noch über keine oder sehr geringe Deutschkenntnisse verfügen, in erster Linie in den Regelklassen. In Grundschulen gelingt dies im hohen Maße. An den weiterführenden Schulen sind oft zusätzliche Lerngruppen erforderlich. Hier greifen schulische Konzepte, hinsichtlich derer die Bezirksregierung auch beratend zur Verfügung steht, die eine sukzessive Einbindung in einzelne, fortschreitend auch in eine zunehmende Anzahl von, Stunden in der Regelklasse ermöglichen. Wert wird dabei darauf gelegt, dass ab Beginn des Schulbesuchs für alle neu Zugewanderten die Teilnahme an Gemeinschaftsveranstaltungen der Schule gegeben ist und eindeutig ist, dass die Kinder und Jugendlichen reguläre Schülerinnen und Schüler ihrer jeweiligen Schule sind um auch durch die Vermittlung der Zugehörigkeit Integration zu stärken.





Landesinitiative „Vielfalt verbindet“

Partnerschaftsvereinbarung



Landesinitiative „Vielfalt verbindet“

Partnerschaftsvereinbarung

Mit der Initiative „Vielfalt verbindet“ verfolgt die Landesregierung drei Ziele:

- Den Anteil der Migrantinnen und Migranten in der öffentlichen Verwaltung des Landes zu erhöhen
- die interkulturelle Kompetenz der Beschäftigten des Landes zu stärken
- interkulturelle Öffnung landesweit anzustoßen.

Die Bezirksregierung Münster unterstützt aktiv diese Ziele und schließt sich der Initiative „Vielfalt verbindet“ an. Mit den folgenden Maßnahmen trägt sie zur Förderung der Ziele bei.

Handlungsfeld 1: Strategische Ziele und Behördenentwicklung

Die Bezirksregierung nutzt mittelfristige strategische Ziele und ein Behördenentwicklungskonzept, um aktiv ihre Aufgaben im Rahmen der Landespolitik im Regierungsbezirk Münster wahrzunehmen. In regelmäßigen Abständen werden diese Ziele überprüft und weiterentwickelt. Aus ihnen werden jährlich konkrete Zielvereinbarungen und Maßnahmen abgeleitet. Die Ziele der Landesinitiative werden fortan in dieses Steuerungsmodell einbezogen.

Maßnahmen:

- Erweiterung der strategischen Behördenziele

Die Bezirksregierung ergänzt ihre strategischen Ziele um die Aspekte der interkulturellen Öffnung und Diversity. Dazu findet im Laufe des Jahres 2016 ein Strategie-Workshop statt.

- Behördenentwicklungskonzept

Die Bezirksregierung Münster entwickelt ihr internes Behördenentwicklungskonzept weiter und ergänzt es mit konkreten Maßnahmen der Personalentwicklung und Organisationsentwicklung, um die interkulturelle Kompetenz der Beschäftigten zu stärken und als Arbeitgeber für Migrantinnen und Migranten attraktiver zu werden.

Handlungsfeld 2: Personalgewinnung, Personalentwicklung

Maßnahmen:

- Arbeitgebermarke BRMS

Die Bezirksregierung Münster befindet sich in einer wirtschaftlich dynamischen Stadt und Region im Wettbewerb um junge Arbeitskräfte und präsentiert sich als ein moderner, vielfältiger öffentlicher Arbeitgeber.

In Stellenausschreibungen werden gezielt auch Migrantinnen und Migranten angesprochen, indem entsprechende Hinweise in die Ausschreibungen aufgenommen werden.

Auf Ausbildungs- und Jobmessen und vergleichbaren Veranstaltungen wird gezielt die Zielgruppe junger Menschen mit Migrationshintergrund in den Blick genommen.

Die Internetpräsentation als attraktiver Arbeitgeber wird um die Aspekte Vielfalt und interkulturelle Öffnung ergänzt. Es wird der Hinweis aufgenommen, dass die Bezirksregierung Münster kulturelle Vielfalt als Bereicherung sieht und sich als potentieller Arbeitgeber ausdrücklich auch an Menschen mit Migrationshintergrund wendet.

- Einarbeitungskonzept

Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in der Bezirksregierung an Hand eines Einarbeitungskonzeptes in ihren Tätigkeitsbereich eingeführt. Das Einarbeitungskonzept wird um die Aspekte der interkulturellen Kompetenz ergänzt.

- Führungscirkel

In der Veranstaltungsreihe „Führungscirkel“ lädt die Regierungsvizepräsidentin jüngere Führungskräfte ein, an Veranstaltungen zu aktuellen Themen teilzunehmen oder gemeinsam Orte im Regierungsbezirk zu besichtigen. Den jungen Führungskräften soll 2016/2017 eine Veranstaltung zu einem integrationspolitischen Thema bzw. der Besuch eines Integrationsprojektes im Regierungsbezirk angeboten werden.

Handlungsfeld 3: Fort- und Weiterbildung

Die Bezirksregierung Münster nimmt zahlreiche Aufgaben wahr, die unmittelbare Auswirkungen auf Menschen mit Migrationshintergrund haben.

An dieser Stelle seien exemplarisch das Dezernat 20 (Unterbringung von Flüchtlingen), das Dezernat 24 (Approbationen und Berufserlaubnisse) oder die Schulabteilung genannt.

Maßnahmen:

- Es ist geplant, die interkulturelle Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Fortbildungen, Workshops oder Teilnahme an Informationsveranstaltungen zu stärken, damit von ihnen integrationsfördernde Aspekte im Rahmen ihrer Aufgabenwahrnehmung erkannt und verstärkt berücksichtigt werden können. Solche Fortbildungen werden primär den Beschäftigten in den „migrationsnahen“ Dezernatsbereichen angeboten, stehen aber auch allen anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern offen. Eine Zusammenarbeit mit der Fortbildungsakademie Herne wird hierbei aktiv angestrebt.

Handlungsfeld 4: Kooperationen und Netzwerke

Die Bezirksregierung versteht sich als Impulsgeber und Moderator im Regierungsbezirk. Sie initiiert und moderiert Entwicklungen und Vernetzungen, verstärkt auch zum Thema kulturelle Vielfalt, Migration und Integration, indem sie mit vielfältigen Akteuren zusammenarbeitet.

Maßnahmen:

- Im Rahmen des Schwerpunktziels 2016 „Integration von Migranten“ hat die BR eine abteilungsübergreifende Arbeitsgruppe unter Leitung der Regierungsvizepräsidentin eingerichtet. Die AG bündelt die hauseigenen integrationspolitischen Kompetenzen und Aktivitäten zu den Schwerpunkten 18 - 25jährige Migranten, Erwachsenenbildung, Quartier-Bauen-Wohnen und Fördermöglichkeiten. Über die Zusammenarbeit mit Integrationsakteuren im Regierungsbezirk wird die interkulturelle Kompetenz der Beschäftigten gefördert.
- Der Austausch zum Thema interkulturelle Kompetenz wird auch mit den Partnern auf der niederländischen Seite intensiviert. Dazu werden im 2. Quartal 2016 eine gemeinsame Veranstaltung und ein good-practice-Austausch mit der Verwaltung der Provinz Overijssel durchgeführt. Im Fokus stehen hier Herangehensweisen und Erfahrungen in der Provinz Overijssel und dem Regierungsbezirk Münster zur Integration von Migrantinnen und Migranten in die Gesellschaft und die Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten in den Verwaltungen.

Bericht zur Landesinitiative „Vielfalt verbindet! – Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor“ des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

Der nachstehenden Auflistung können die konkreten Maßnahmen, den Stand der Umsetzung und den vorgesehenen Zeitrahmen entnommen werden:

Ergänzender Text zur Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund bei Stellenausschreibungen

Umsetzung bereits erfolgt

Aufnahme des Merkmals „Interkulturelle Kompetenz“ in Stellenausschreibungen mindestens in die Anforderungen der „weiteren förderlichen Voraussetzungen“ sowie Entwicklung eines Leitfadens für Führungskräfte / Beteiligte im Auswahlverfahren zur Erarbeitung geeigneter Fragen und Überprüfung des Merkmals.

In Arbeit. Voraussichtliche Umsetzung bis Dezember 2016

Entwicklung eines Sprachfortbildungsangebotes in Zusammenarbeit mit der VHS Jülicher Land für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit entsprechenden Bedarfen in der dienstlichen Aufgabenwahrnehmung zur Verbesserung des Kundinnen- und Kundenkontakts mit Zuwanderungsgeschichte.

Der Sprachkurs mit 12x2 Unterrichtsstunden wurde erfolgreich im Juni 2016 abgeschlossen

Erstellung einer Kartei von „Ad hoc Sprachpaten“ mit Kolleginnen und Kollegen, die zum flexiblen und unterstützenden Einsatz die jeweiligen Fachämter bei Bedarf im Kontakt mit Kundinnen und Kunden mit Zuwanderungsgeschichte ihre Sprachkenntnisse zur Verfügung stellen.

Umsetzung ist erfolgt. Eine Kartei wurde erstellt und mit erläuterndem Text im Intranet veröffentlicht.

Ergänzung und Neuauflage der Broschüre „Willkommen in Jülich. Ein Wegweiser für Migrantinnen und Migranten in Jülich“ für neuzugezogene Bürgerinnen und Bürger der Stadt Jülich mit und ohne Zuwanderungsgeschichte in 6 Sprachen.

In Arbeit. Voraussichtliche Umsetzung bis Dezember 2016

Anstoß eines internen Auszubildendenprojektes zur allgemeinen Information über Ausbildungsberufe und Beschäftigung bei der Stadt Jülich, das in mehrere Sprachen übersetzt werden soll. Ziel ist es Neuzugewanderten bzw. Eltern mit Migrationshintergrund Informationsmöglichkeiten für ihre Kinder zu Ausbildungen in der Stadtverwaltung zu bieten

In Arbeit. Voraussichtliche Umsetzung 2017, wenn als Projekt im Berufskolleg bzw. an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung angenommen.

Erstellung eines verpflichtenden Fortbildungsangebotes zur interkulturelle Grundsensibilisierung für Führungskräfte in Zusammenarbeit mit der VHS Jülicher Land und dem Kommunalen Integrationszentrum im Kreis Düren. Bei positivem Verlauf soll das Angebot auf die weitere Belegschaft ausgeweitet werden.

Ein von zwei angesetzten Seminaren für Führungskräfte konnte bereits erfolgreich umgesetzt werden, das zweite erfolgte im September. Voraussichtliche abschließende Umsetzung 2017 / 2018

Erstellung einer Intranetseite mit aktuellen Informationen zum Beitritt der Initiative und des interkulturellen Öffnungsprozesses

Eine Intranetseite wurde angelegt. Eine laufende Aktualisierung erfolgt.

Beitritt zur Landesinitiative „Vielfalt verbindet! – Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor“.

Öffentlicher Termin zur Unterzeichnung der Initiative erfolgte am 28.09.2016 in Jülich im Rahmen einer Veranstaltung zur Interkulturellen Woche 2016.

Fortbildungsangebote im Rahmen der Ausbildung

Bei der Einführungswoche der Verwaltungsfachangestellten wird eine 1-tägige Schulung bzgl. Interkulturelle Kompetenz durch das Kommunale Integrationszentrum, Amt für Schule, Bildung und Integration des Kreises Düren durchgeführt.

Herausgeber

Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen
Fürstenwall 25
40219 Düsseldorf
Fax 0211 855-3211
info@mais.nrw.de
www.mais.nrw

Umschlaggestaltung Stella Chitzos

Druck Hausdruck

Titelgrafiken istock, © skynesher

© MAIS, Januar 2017

Diese Publikation kann bestellt oder
heruntergeladen werden:
www.mais.nrw/broschuerenservice



Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen
Fürstenwall 25
40219 Düsseldorf
Fax 0211 855-3211
info@mais.nrw.de
www.mais.nrw