



Partnerinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt!“

Broschüre mit den Tätigkeitsberichten
der Partnerorganisationen 2020/2021

Partnerinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt!“

Broschüre mit den Tätigkeitsberichten
der Partnerorganisationen 2020/2021

Integration braucht ein stabiles und institutionelles Fundament.

Im Rahmen der Landesinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt!“ arbeitete die Landesregierung in Nordrhein-Westfalen auch im letzten Jahr weiter daran, den interkulturellen Öffnungsprozess erfolgreich voranzubringen.

Bereits seit zehn Jahren verfolgt die Initiative das Ziel, den Anteil der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte im öffentlichen Dienst des Landes zu erhöhen, die interkulturelle Kompetenz der Landesbediensteten und das interkulturelle Bewusstsein in allen Organisationen in NRW zu stärken.

Grundlage für eine vielfältige Gesellschaft ist der respektvolle Umgang miteinander, mit anderen Kulturen und unterschiedlichen Lebensformen.

Es geht darum, dass alle Menschen gleichermaßen gewürdigt werden, sich einbringen und das gesellschaftliche Leben mitgestalten können.

Dies gelingt nur, wenn auch Behörden, Verbände und Unternehmen die interkulturelle Öffnung als Stärke begreifen.

Inhalt

Vorwort	6
Nordrhein-Westfalen stärkt Vielfalt und fördert landesweit die interkulturelle Öffnung	8
Übersicht der Partner (alphabetisch)	11
Tätigkeitsschwerpunkte der Partner	13
1 Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte	14
2 Stärkung bzw. Förderung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten	36
3 Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe	59
4 Evaluation, Dokumentation und Kommunikation der Umsetzung des interkulturellen Öffnungsprozesses	87
5 Synergieeffekte durch Vernetzung	104
Prof. Dr. Martina Eckert: Projektbericht „Partnernetzwerken!“	105
6 Weitere Maßnahmen	125
Impressum	132

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

Nordrhein-Westfalen ist weltoffen. Es ist wie kein anderes Land von Einwanderung und Integration geprägt. Rund 5,3 Mio. Menschen mit Einwanderungsgeschichte leben, lernen und arbeiten hier, das sind 30,1 % der Bevölkerung. Auf den breiten und gelebten integrationspolitischen Konsens sind wir in Nordrhein-Westfalen stolz, denn Vielfalt und Diversität bereichern uns alle – im privaten und auch im beruflichen Alltag.

Bereits seit vielen Jahren widmet sich die Landesregierung in NRW der interkulturellen Öffnung und schreibt ihr einen besonderen Stellenwert im gesamtgesellschaftlichen Kontext zu. NRW hat deshalb die interkulturelle Öffnung als erstes Flächenland mit dem Teilhabe- und Integrationsgesetz NRW umfassend gesetzlich geregelt. Es gilt in der nordrhein-westfälischen Integrationspolitik zu Recht als Meilenstein. Das Gesetz verankert die Optimierung der Teilhabechancen von Menschen mit Einwanderungsgeschichte, die Stärkung des Diversitätsbewusstseins und der antidiskriminierenden Haltung der Mitarbeitenden der öffentlichen Verwaltung sowie die Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts.

Am 1. Januar 2022 trat die grundnovellierte Fassung, die explizit die Etablierung einer verbesser-

ten Verwaltungsstruktur, Verwaltungskultur und Organisationsentwicklung als Bestandteil der interkulturellen Öffnung ausweist, in Kraft.

Sie stimmen sicher zu, dass sich interkulturelle Öffnung nicht nur auf die Landesregierung beschränken soll und auch nicht kann. Sie ist vielmehr eine gemeinsame Aufgabe und gelingt nur im Verbund einer aktiven Partnerschaft. Die Landesregierung hat deshalb bereits vor zehn Jahren das Partnernetzwerk „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt!“ als Teil der gleichnamigen Landesinitiative ins Leben gerufen, um die interkulturelle Öffnung landesweit voranzubringen. Es ist in dieser Form einzigartig in Deutschland.

Mit vorliegender Broschüre wird das Engagement der Partnerorganisationen landesweit sichtbar, denn mit den jährlichen Berichten, die hier veröffentlicht werden, dokumentieren diese ihren Erfolg und Fortschritt im Bereich der interkulturellen Öffnung ihres Verbandes, ihrer Organisation oder ihres Unternehmens. Die von den Partnerinnen und Partnern ergriffenen Maßnahmen umfassen beispielsweise die direkte Ansprache von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in Ausschreibungen, diskriminierungsfreie und kultur-

faire Auswahl- und Beurteilungsverfahren, die Teilnahme an Ausbildungsbörsen und flankierende Bekanntgabe offener Stellen über Social Media.

Darüber hinaus hat interkulturelle Kompetenz als Schlüsselkompetenz Einzug in Personalentwicklungskonzepte gefunden und wird regelmäßig als Schulung der Mitarbeitenden angeboten. Anhand der genannten Beispiele lässt sich erkennen, bei den Partnerorganisationen ist Integration und ein Füreinander und Miteinander gelebte Realität – sie ist allerdings nicht als selbstverständlich vorauszusetzen. Gleiche Teilhabe- und Karrierechancen sind nicht überall gleichermaßen vorhanden – mal mehr und mal weniger offensichtlich.

Interkulturelle Öffnung ist notwendig und wichtig. Das Partnernetzwerk ist hier ein bedeutender Baustein. Gemeinsam mit den Partnerinnen und Partnern arbeitet die Landesregierung daran, dass interkulturelle Vielfalt als Stärke begriffen wird. Das Netzwerk bietet den Partnerorganisationen den Raum für einen kontinuierlichen Dialog mit- und untereinander und sie profitieren dabei sowohl vom gegenseitigen Austausch als auch von gemeinsamen Workshops und Treffen. Die Partnerinnen und Partner bringen ihre Erfahrungen und Erkenntnisse gewinnbringend ein und

treiben somit gemeinsam die interkulturelle Öffnung in Nordrhein-Westfalen voran.

Im vergangenen Jahr erfolgte die Netzwerkarbeit im Rahmen des Pilotprojekts „Partnernetzwerken!“. Insbesondere vor dem Hintergrund der andauernden Corona-Pandemie konnte somit durch regelmäßige digitale Vernetzungsangebote der Austausch und Fachdiskurs – auch auf Distanz – erfolgreich aufrechterhalten werden.

Ein großer Dank geht an die Partnerorganisationen, die sich dem Netzwerk bereits angeschlossen haben. Sie leisten damit einen wichtigen integrationspolitischen Beitrag für Nordrhein-Westfalen und für den interkulturellen Öffnungsprozess in Nordrhein-Westfalen. Weitere Unternehmen, Verbände und Behörden sind willkommen und eingeladen, sich dem Partnernetzwerk anzuschließen, denn:

Wir alle sind NRW. Und NRW stärkt Vielfalt!

NRW ist Einwanderungs- und Integrationsland Nr. 1

Rund ein Drittel der Bevölkerung in Nordrhein-Westfalen hat Wurzeln in anderen Ländern – Menschen aus über 200 Nationen leben hier. Vielfalt ist somit unsere Wirklichkeit und unsere Stärke, denn Menschen mit Einwanderungsgeschichte bereichern unsere Gesellschaft und leisten einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung des Landes Nordrhein-Westfalen. Diese Leistung verdient unsere Anerkennung und Wertschätzung. Die Menschen mit Einwanderungsgeschichte verdienen gleiche Chancen und Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und sozialen Aufstieg.

Wesentliches Ziel der Landesregierung ist es deshalb, gleichberechtigte Zugangs- und Teilhabechancen für alle Menschen zu schaffen. Wichtige Voraussetzung dafür ist die interkulturelle Öffnung von Behörden, Unternehmen, Verbänden und Vereinen.

Das Partnernetzwerk

Interkulturelle Öffnung ist ein Erfolgsfaktor!

Ein Erfolg, der nicht alleine von der Landesregierung oder der Gesetzgebung erzielt werden kann. Interkulturelle Öffnung ist vielmehr eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Diesem Gedanken folgend wird das Partnernetzwerk „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt!“ als Teil der bestehenden Landesinitiative stetig ausgebaut und durch weitere Partnerorganisationen bereichert.

In den letzten 10 Jahren sind bereits 33 Partnerorganisationen mit rund 100.000 Beschäftigten und deren angeschlossenen Organisationen, Vereinen, Verbänden und Unternehmen dem Partnernetzwerk beigetreten.

Alle Partnerinnen und Partner sind hoch motiviert und bestrebt, den interkulturellen Öffnungsprozess in ihren Institutionen jeweils voranzubringen. Ihre Devise lautet: „Wir schätzen Vielfalt und sehen darin eine wertvolle Ressource!“

Chancen schaffen, Chancen nutzen!

Die wachsende Vielfalt in der Gesellschaft erfordert und ermöglicht zugleich diversitätsorientierte Angebote. Interkulturelle Öffnung bedeutet deshalb nicht nur, die Vielfalt der nordrhein-westfälischen Bevölkerung wahrzunehmen, wertzuschätzen und anzuerkennen. Vielmehr bedeutet interkulturelle Öffnung, uns ihrer Potenziale und Kompetenzen bewusst zu werden und diese als wertvolle Ressource und Chance zu betrachten und zu nutzen.

Die Vielfalt der Gesellschaft und die notwendige interkulturelle Öffnung bietet somit ein wichtiges Fundament für die Funktions-, Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Behörden, Verbänden und Unternehmen.

Eine interkulturell geöffnete Organisation ermöglicht schließlich eine bessere Marktpositionierung und sorgt für mehr Flexibilität und Kompetenz aller Beschäftigten. Sie führt im Ergebnis zur Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber und als Dienstleistungsanbieter. Die bestehende Problematik des „Fachkräftemangels“ macht es deutlich: Auf die Kompetenzen von Menschen mit Einwanderungsgeschichte dürfen und können wir längst nicht mehr verzichten – und wollen es auch nicht.

Organisationen, die sich dem interkulturellen Öffnungsprozess widmen, übernehmen Verantwortung, denn sie

- treffen die bewusste Entscheidung, die Chancen einer vielfältigen Gesellschaft zu nutzen,
- wollen die Integration, Anerkennung und Gleichstellung derjenigen, die schon lange hier leben und oft auch hier geboren sind, aktiv unterstützen und jenen, die neu nach NRW kommen, wollen sie Teilhabe und Mitwirkung ermöglichen,
- wirken aktiv gegen institutionellen Rassismus und Diskriminierung jeglicher Art.

Ziele der Partnerinitiative

Gemeinsam mit den Partnerorganisationen möchte die Landesregierung erreichen, dass

- interkulturelle **Vielfalt als Stärke** begriffen wird,
- die **Kompetenzen und Potenziale** der Menschen mit Einwanderungsgeschichte in der Arbeitswelt besser in den Blick genommen werden,
- **Chancengerechtigkeit** bei Einstellungsverfahren und weiteren Personalmaßnahmen gewährleistet wird,
- Beschäftigte mit Einwanderungsgeschichte in allen Organisationen **angemessen vertreten** sind,
- Führungskräfte und Mitarbeitende **interkulturell fortgebildet** werden,
- Diskriminierungen und **Rassismus verhindert** und **Vorurteile abgebaut** werden.

Projekt „Partnernetzwerken!“

Alle Partnerinnen und Partner sind Teil des Netzwerks: sie beteiligen sich am regelmäßigen Erfahrungsaustausch, nehmen an Fachveranstaltungen zur interkulturellen Öffnung teil, diskutieren diversitätsorientierte Fragen gemeinsam und gestalten die Zukunft des Partnernetzwerkes aktiv mit.

Im Jahr 2021 wurde das landesgeförderte Projekt „Partnernetzwerken!“ ins Leben gerufen. Ziel war es, die Vernetzung der in den Partnerorganisationen für das Thema Interkulturelle Öffnung Verantwortlichen zu stärken. Durch einen niedrigschwelligen Austausch im Netzwerk wurde eine Struktur aufgebaut, in der die Partnerinnen und Partner miteinander bilateral oder in kleinen und größeren Gruppen in Kontakt traten, Herausforderungen reflektierten und Vorhaben abstimmen konnten.

Die Durchführung und wissenschaftliche Begleitung des Projekts erfolgte durch Prof. Dr. Martina Eckert, Diplom-Psychologin an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW (HSPV NRW) und Expertin im Bereich Interkulturelle Öffnung.

Einmal im Jahr berichten die Partnerinnen und Partner schriftlich über die Umsetzung ihrer Beitrittsmodule, den bisherigen Fortschritt und über weitere Aktivitäten und Entwicklungen, die für den interkulturellen Öffnungsprozess in ihren Organisationen von Bedeutung sind. Das Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MKFFI NRW) erstellt aus den einzelnen Berichten die jährliche Partnerbroschüre und veröffentlicht diese.

Das Integrationsministerium NRW wirbt bei Kommunen, Kreisen, Behörden, Verbänden, Vereinen und Unternehmen dafür, die interkulturelle Öffnung in der eigenen Organisation aktiv zu intensivieren und dem Partnernetzwerk als weitere Partnerorganisation beizutreten.

Weitere Informationen und Ansprechpersonen

<https://www.mkjfgfi.nrw/wir-sind-partner>

Beitritt ins Partnernetzwerk

Der Beitritt zum Netzwerk ist kein symbolischer Akt.

Verpflichtende Voraussetzung für die Aufnahme ist, dass eine potenzielle Partnerorganisation passgenaue Beitrittsmodule für die interkulturelle Öffnung ihrer Einrichtung vorstellt und im Rahmen einer Selbstverpflichtung auch umsetzt. Dazu werden zunächst in einer formlosen Erklärung konkrete Maßnahmen und Projekte beschrieben, die den Prozess der interkulturellen Öffnung voranbringen sollen. Darüber hinaus werden Meilensteine benannt, die es zu erreichen gilt. Die Erklärung wird wichtiger Bestandteil der Vereinbarung, die von der Leitungsebene einer Organisation und der Staatssekretärin für Integration unterzeichnet wird.

Übersicht der Partner (alphabetisch)

Stand: 01/2022

		Beitritt		Beitritt	
1	 Arbeiter-Samariter-Bund Regionalverband Ruhr e. V.	26.11.2016	10	 Dortmund	27.05.2015
2	Bezirksregierung Arnsberg 	26.03.2012	11	 Duisburg	16.07.2014
3	Bezirksregierung Detmold 	01.12.2017	12	 StädteRegion Aachen	13.05.2015
4	Bezirksregierung Düsseldorf 	03.11.2015	13	 Kommunales Integrationszentrum Kreis Lippe	15.08.2012
5	Bezirksregierung Köln 	27.08.2021	14	 KREIS SOEST	14.11.2012
6	Bezirksregierung Münster 	25.08.2016	15	 LANDES MUSIK AKADEMIE NRW	25.01.2020
7	 Caritasverband für den Kreis Unna e. V.	28.11.2012	16	LANDESMUSIKRAT.NRW	25.01.2020
8	 DER PARITÄTISCHE	23.08.2012	17	LANDESPORTBUND NORDRHEIN-WESTFALEN 	28.05.2015
9	 IHK NRW – Die Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen	18.01.2017	18	 Landesverband der Musikschulen in NRW	09.11.2018

19		Beitritt 28.11.2012	27		Beitritt 13.03.2013
20		21.04.2015	28		28.09.2016
21		18.07.2013	29		18.11.2013
22		27.05.2015	30		09.07.2013
23		13.03.2013	31		23.06.2020
24		07.01.2013	32		14.03.2018
25		13.09.2018	33		05.06.2013
26		23.08.2012			

Tätigkeitsschwerpunkte im Partnernetzwerk

33 unterschiedliche Organisationen aus der öffentlichen Verwaltung, Behörden, Verbänden, Vereinen und Unternehmen sind bis Ende September 2021 dem Partnernetzwerk „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt!“ beigetreten.

Mit dem Beitritt ins Partnernetzwerk und der Unterzeichnung der Partnervereinbarung haben sich die Partnerinnen und Partner verpflichtet, die eigenen Organisationsstrukturen interkulturell zu öffnen, diesen Prozess zu dokumentieren und transparent zu machen.

So vielfältig die Partnerorganisationen sind, so verschieden sind auch ihre Ansätze und Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung. Einmal im Jahr wird die Umsetzung dieser konkreten, individuell auf die jeweiligen Organisationen bezogenen Maßnahmen in einem Statusbericht dargelegt.

Auch wenn die Ansätze zur Beförderung der interkulturellen Öffnung der einzelnen Partnerorganisationen sehr unterschiedlich sind, lassen sich die Themenschwerpunkte in folgende fünf Kategorien einordnen:

- 1 Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte – Seite 14**
- 2 Entwicklung und Durchführung von Fortbildungsangeboten für Beschäftigte zur Stärkung bzw. Förderung der interkulturellen Kompetenz – Seite 36**
- 3 Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe – Seite 59**
- 4 Evaluation, Dokumentation und Kommunikation der (erfolgreichen) Umsetzung – Seite 87**
- 5 Synergieeffekte durch Vernetzung (interkulturelle Öffnung als gesamtgesellschaftliche Aufgabe) – Seite 104**
- 6 Weitere Maßnahmen – Seite 125**

Die Partnerorganisationen setzen ihre Maßnahmen nicht in allen Themenschwerpunkten in derselben Art und Weise und Intensität um. Vielmehr stellen die jeweiligen organisationsspezifischen Gegebenheiten die Grundlage ihrer Leistungen zur interkulturellen Öffnung dar.

Die Berichte der Partnerorganisationen werden in dieser Broschüre größtenteils unverändert vorgestellt. Damit erklärt sich die deutliche Heterogenität im Darstellungsumfang der Schwerpunkte, der Länge und der Aufmachung der Beiträge.

Es wird an dieser Stelle ergänzend darauf hingewiesen, dass insbesondere die gendergerechte Sprache in den Berichten eigenverantwortlich von den Partnerinnen und Partnern umgesetzt wurde.

1 Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte

Gleiche Teilhabe und Chancengerechtigkeit müssen im Vordergrund der Stellenbesetzungen stehen. Die Direktansprache von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in Ausschreibungen und die Anwendung diskriminierungsfreier und kulturfairer Einstellungs- und Beurteilungsverfahren können zu einer Anteilserhöhung beitragen.

Demographischer Wandel und drohender Fachkräftemangel sind Themen, die sich immer mehr aufdrängen. Um den Fachkräftebedarf zukünftig sichern zu können, müssen deshalb alle Ressourcen und Potenziale in den Blick genommen werden. Dazu gehört auch, dass Menschen mit Einwanderungsgeschichte gezielt angesprochen werden müssen und dass sie entsprechend ihrer Qualifikation und Leistung die gleichen Berufschancen auf dem Arbeitsmarkt erhalten.

Für die Landesregierung ist die Steigerung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte jedoch nicht in erster Linie aus ökonomischen Gesichtspunkten wichtig. Vielmehr geht es darum, die kulturelle Vielfalt unseres Landes auch in der öffentlichen Verwaltung widerzuspiegeln. Denn in der öffentlichen Verwaltung werden Entscheidungen getroffen, die direkten Einfluss auf das Leben jeder Bürgerin und jeden Bürgers und

auf das Zusammenleben der Bevölkerung insgesamt nehmen. Es ist daher wichtig, dass in der öffentlichen Verwaltung auf allen Ebenen Menschen mit Einwanderungsgeschichte beschäftigt sind. Dies trägt maßgeblich dazu bei, dass sich Menschen mit einer Einwanderungsgeschichte mit Nordrhein-Westfalen als ihrem Heimatland identifizieren können. Gleichzeitig ermöglicht die Einstellung von Menschen mit Einwanderungsgeschichte der Landesverwaltung, die vielfältigen Interessen in der Gesellschaft besser zu repräsentieren.

Die Landesregierung wirbt bereits seit 2018 im Rahmen der Kampagne #IchDuWirNRW für eine Ausbildung oder Tätigkeit im öffentlichen Dienst. Im Jahr 2021 ist zusätzlich die Kampagne „Du machst den Unterschied“ an den Start gegangen, um insbesondere Informationsdefizite und Vorurteile abzubauen, Interesse zu wecken und das Land als attraktiven Arbeitgeber zu zeigen. Beide Kampagnen präsentieren Vorbilder, die Mut machen, sich für Teilhabe und Integration einzusetzen. Gleichzeitig werden die beruflichen Möglichkeiten im öffentlichen Dienst vorgestellt.

Im Folgenden werden Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte der Partnerinnen und Partner vorgestellt.

1

Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte

Arbeiter-Samariter-Bund Regionalverband Ruhr e.V.

Insgesamt lässt sich weiter ein sukzessiver Anstieg an MitarbeiterInnen mit Einwanderungsgeschichte im Verband feststellen. Dies ist u.a. durch eine insgesamt steigende MitarbeiterInnenzahl im Rahmen der Ausweitung bestehender Angebote bedingt, aber auch durch Schaffung neuer Projekte (z. B. Betreuung Impfangebote, Testzentren). Wenige andere Stellen entstanden durch Fluktuation; auch hier konnten teilweise Menschen mit Einwanderungsgeschichte gewonnen werden. Gleichzeitig besteht kaum Fluktuation bei dieser Beschäftigtengruppe.

Im Rahmen der neu entstandenen pandemiebedingten Angebote konnten zudem medizinisch vorgebildete MitarbeiterInnen mit Einwanderungsgeschichte gewonnen werden, die 2015/2016 nach Deutschland kamen.

Der Anteil von MitarbeiterInnen mit Einwanderungsgeschichte hat sich bereichsübergreifend im Verband erhöht und ist nicht an Angebote für Menschen mit Einwanderungsgeschichte gekoppelt.

Daneben gibt es jedoch spezifische Projekte, die Menschen mit Einwanderungsgeschichte ansprechen und die gezielt mit MitarbeiterInnen mit Einwanderungsgeschichte besetzt werden.

- Im Projekt **SamZiEl**, welches inzwischen über zwei Jahre besteht (Samariter Zusammen in Essen leben, Zielgruppe: SeniorInnen früherer Einwanderungsphasen ohne Integrationsmöglichkeiten) hat sich die Zahl der MitarbeiterInnen mit Einwanderungsgeschichte durch neu entstandene Angebote weiter erhöht. Alle ProjektmitarbeiterInnen und nebenberuflich Tätigen verfügen über eine Einwanderungsgeschichte. Zudem werden im kommenden Jahr derzeitige KursteilnehmerInnen im Rahmen des Projektes zu ÜbungsleiterInnen ausgebildet und werden

anschließend Sport-/Gesundheitsangebote in verschiedenen Stadtteilen anbieten.

- Im Projekt **Guter Lebensabend NRW** (Zielgruppe: Ältere Menschen mit Einwanderungsgeschichte aus der ersten Phase der „Gastarbeiteranwerbung“) in Kooperation mit der Stadt Bottrop wurde ebenfalls eine Projektmitarbeiterin mit Einwanderungsgeschichte eingestellt, die eine wichtige Gatekeeperin zur Community darstellt.
- Das niedrigschwellige Angebot **Startklar** in Kooperation mit der Stadt Bottrop und dem DRK (Beratungsangebot für Bottroper BürgerInnen, insbesondere auch solche mit Einwanderungsgeschichte) ist ebenfalls mit einer Projektmitarbeiterin mit Einwanderungsgeschichte besetzt.

Als zielführend/hilfreich bei der Gewinnung von MitarbeiterInnen mit Einwanderungsgeschichte hat sich weiterhin erwiesen:

- MitarbeiterInnen mit Einwanderungsgeschichte im Unternehmen erleichtern die Werbung neuer MitarbeiterInnen mit Einwanderungsgeschichte.
- Werbung auf niedrigschwelliger Basis mittels direkter Ansprache.
- Die Aussicht auf die Zusammenarbeit mit MitarbeiterInnen, die ebenfalls über eine Einwanderungsgeschichte verfügen, baut Ängste und Vorbehalte ab.
- Kenntnisse/vorherige Besuche der Einrichtung/Angebote und damit verbundenes gewachsenes Vertrauensverhältnis fördert die aktive Nachfrage nach niedrigschwelligen Stellen, Arbeitsmöglichkeiten. Insbesondere hier wird eine Steigerung der Nachfrage festgestellt.
- Erprobungsmöglichkeiten auf ehrenamtlicher oder nebenberuflicher Basis schaffen Sicherheit → spätere Übernahme in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

1

Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte

- Kooperation mit anderen Akteuren, die Berührungspunkte zu Menschen mit Einwanderungsgeschichte haben
- Anwerbung über Mund-zu-Mund-Propaganda durch Menschen mit Einwanderungsgeschichte

Immer häufiger bewerben sich Menschen mit Einwanderungsgeschichte aufgrund des offenen Leitbildes (u.a. „Wir setzen uns aktiv für eine Gesellschaft ein, die Integration, Toleranz und ein solidarisches Miteinander als Grundprinzipien des Zusammenlebens versteht“ und „Der ASB ist als Wohlfahrtsverband unabhängig, parteipolitisch neutral und konfessionell ungebunden“). Derzeit findet zudem eine Überarbeitung des Leitbildes statt, bei dem selbstverständlich auch MitarbeiterInnen mit Einwanderungsgeschichte mitwirken.

Des Weiteren scheint ein Effekt die ortsnahe Bewerbung zu sein, viele Angebote des Verbandes sowie die

Hauptniederlassung befinden sich in Stadtteilen mit hohem Anteil an Menschen mit Einwanderungsgeschichte.

Insgesamt ist festzustellen, dass MitarbeiterInnen mit Einwanderungsgeschichte auch nach Ablauf befristeter Stellen/nebenberuflicher Tätigkeiten (z. B. Flüchtlingshilfe) sich wünschen, weiter beim ASB tätig zu sein und sich weiter, auch in anderen Arbeitsbereichen, zu engagieren.

Aufgrund des Gleichstellungsgedankens werden Stellenanzeigen nicht explizit an bestimmte Nationalitäten gerichtet, wenn ein sprachlicher/kultureller Hintergrund für die jeweilige Stelle nicht zwingend erforderlich ist. Die Vorstellungsgespräche werden kultursensibel geführt. Je nach Stellenbereich und Anforderung werden die Stellenbeschreibungen zusätzlich in die jeweilige Sprache übersetzt und veröffentlicht.

1

Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte

Bezirksregierung Arnsberg

Direktmailings: Die Bezirksregierung Arnsberg hat im Berichtszeitraum die Praxis fortgesetzt, potenzielle Beschäftigte mit Einwanderungsgeschichte besser auf aktuelle Stellenausschreibungen aufmerksam zu machen und somit deutlich gezielter anzusprechen. So werden die Ausschreibungen des Dezernates 11 (Personal) über einen E-Mail-Verteiler des Dezernates 36 (Kompetenzzentrum für Integration – Kfi) NRW-weit an ausgewählte Migrantenselbstorganisationen (MSO) weitergeleitet.

Präsenz auf Ausbildungsmessen: Die Bezirksregierung Arnsberg nimmt – soweit unter den Bedingungen der Corona-Pandemie zuletzt möglich – über das Personaldezernat sowie über das aus jüngeren Behördenbeschäftigten bestehende Projektteam #BRAversity an Messen teil und spricht Menschen mit Einwanderungsgeschichte gezielt an.

Internet/Social Media: Auf aktuelle Bewerbungs- und Ausschreibungsverfahren wird regelmäßig auch in

den sozialen Netzwerken sowie auf der Seite hashtag-ausbildung (<https://www.hashtag-ausbildung.de/bezirksregierung-arnsberg>) hingewiesen, die auf der Homepage verlinkt ist.

Alle Ausschreibungen enthalten folgenden Passus: „Kulturelle Vielfalt ist uns in der Landesverwaltung wichtig, daher freuen wir uns ebenfalls über Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund.“
Karriere | Bezirksregierung Arnsberg (nrw.de)
Alle Auswahlverfahren des Personaldezernates finden im Rahmen eines strukturierten Interviews oder eines Assessmentcenter-Verfahrens statt. Diese Verfahren sind standardisiert und transparent. Die Bewertung der Bewerber*innen erfolgt in einem offenen Dialog innerhalb der Auswahlkommission. In technischen Bereichen werden in Einstellungsverfahren jetzt vermehrt auch praktische Aufgaben gestellt, um ggf. vorhandene sprachliche Defizite auszugleichen. Diese Schwerpunktsetzung ist allerdings von den Anforderungen des jeweils zu besetzenden Arbeitsplatzes abhängig.

Bezirksregierung Detmold

Die Stellenausschreibungen der Bezirksregierung Detmold sprechen ausdrücklich Menschen mit Einwanderungsgeschichte an. Ein entsprechender Text-Passus ist Bestandteil aller Stellenausschreibungen. Im Rahmen der Auswahlverfahren wird u.a. Wert auf das Merkmal der interkulturellen Kompetenz der Bewerberinnen und Bewerber gelegt. Dieser Prozess wird stetig ausgebaut.

Die interkulturelle Öffnung ist für die Bezirksregierung Detmold im Rahmen der Nachwuchswerbung von großer Bedeutung. So wird z.B. auf dem Karriereportal der Bezirksregierung Detmold unter www.karriere-in-owl.de oder auf den Werbekarten/Flyern mit der Vielfaltigkeit der Behörde geworben.

1

Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte

Bezirksregierung Düsseldorf

Durchführung von (Werbe-)Maßnahmen zur Gewinnung von Menschen mit Einwanderungsgeschichte als Beschäftigte

Die Jahre 2020 und 2021 sind immer noch fest im Griff der Corona-Pandemie, die nach wie vor erhebliche Kontakteinschränkungen mit sich bringt. Viele Initiativen aus den vergangenen Jahren, wie die Teilnahme an Ausbildungs- und Berufsmessen oder die für neue Auszubildende im Haus früher organisierte Ausbildungsrallye, mit der die vielfältigen Aufgabenbereiche und die Vielzahl der vertretenen Fachrichtungen im Hause vorgestellt wurden, konnten in diesem Berichtsjahr nicht stattfinden.

Im Rahmen der verbleibenden Möglichkeiten hat sich die Behörde sehr intensiv an der Werbekampagne „#IchDuWirNRW“ und „Du machst den Unterschied“ beteiligt. In allen Foyers und Bereichen der verschiedenen Dienstgebäude, in denen es (trotz Corona) zu Publikumsverkehr kommt, waren ganze Plakatstrecken aufgehängt, die mit ihren Botschaften und Bildern junger Menschen für eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst werben und dabei gerade Menschen mit Einwanderungsgeschichte ansprechen.

Direktansprache von Menschen mit Einwanderungsgeschichte bei Stellenausschreibungen

Zum Standardausschreibungstext für Einstellungen in der Behörde, aber auch bei den Lehrereinstellungsverfahren, gehört seit langem der Hinweis: „Die Ausschreibung wendet sich ausdrücklich auch an Menschen mit Einwanderungsgeschichte“.

Die Bezirksregierung hat es verstanden, trotz der geltenden Kontaktbeschränkungen weiterhin Personalauswahlverfahren durchzuführen, die jedoch anders gestaltet wurden, so dass die Abstandsregeln gewahrt wurden. Das Ergebnis dieser Auswahlverfahren ist hin-

sichtlich des Anteils an Personen mit Einwanderungsgeschichte nicht statistisch erfasst worden, weil das kein Auswahlkriterium ist.

Dass hierbei jedoch die Bewerbungen von Menschen mit Einwanderungsgeschichte erfolgreich waren, zeigen drei Beispiele:

- Für das Dezernat 55 (technischer Arbeitsschutz) wurden 16 Personen eingestellt, davon 5 mit Einwanderungsgeschichte. Eine sechste Person mit Einwanderungsgeschichte hat eine Einstellungszusage zu einem Termin im Frühjahr 2022 erhalten (nicht mehr in diesem Berichtsjahr), aber insgesamt liegt dabei der Anteil der eingestellten Personen mit Einwanderungsgeschichte in diesem Auswahltermin bei gut 30%. Zwei Personen haben eine eigene unmittelbare Einwanderungsgeschichte (Russland und Usbekistan), bei allen weiteren Personen waren es die Eltern, die eingewandert sind. Hier liegen jeweils türkische Wurzeln vor.
- Wie schon im vorherigen Berichtsjahr, wurden auch in diesem Berichtsjahr wieder befristet zu beschäftigende studentische Hilfskräfte gewonnen, die an verschiedenen Stellen und in unterschiedlichen Aufgaben eingesetzt werden, um die Dezernate, die sich an der Abwicklung der Soforthilfeprogramme beteiligen oder aus anderen Gründen einen Bedarf haben, zu unterstützen. Auch hier war der Anteil von Studierenden mit Einwanderungsgeschichte (selbst oder durch die Eltern) groß, wenn nicht überwiegend. Die Erfahrungen sind so positiv, dass die üblicherweise auf 6 Monate geschlossenen Verträge in einer Reihe von Fällen schon zum zweiten Mal auf weitere 6 Monate verlängert wurden und in vielen Fällen die höchstmögliche Beschäftigungszeit von zwei Jahren ausgeschöpft wurde.

1

Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte

- Ein weiteres Beispiel aus einem einzelnen mittelgroßen Dezernat des Hauses: Mit Verwaltungsauszubildenden, dauerhaft eingesetzten Personen (Stammpersonal) und nur kurzfristig anwesenden Personen (Referendar/inn/en, Praktikant/inn/en) kamen an Einwanderungsländern (meist Herkunft der Eltern) im Berichtsjahr zusammen: Algerien, Angola, Kroatien, Kosovo, Marokko, Türkei, USA.

Insbesondere bei den studentischen Hilfskräften konnte durch die befristeten Verträge in mehreren Fällen das Interesse an einer Tätigkeit beim Land bzw. der Bezirksregierung geweckt werden. Da der Anteil an Menschen mit Einwanderungsgeschichte hoch ist, wird sich diese Aktion mittelfristig auch positiv auf den Anteil von Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte in der Behörde auswirken.

Anwendung diskriminierungsfreier und damit kulturfairer Einstellungs- und Beurteilungsverfahren

Die Frage, wo eine Bewerberin oder ein Bewerber herkommt, war für die Einstellungsentscheidung der Behörde nie von Bedeutung, solange das ausgeschriebene Anforderungsprofil erfüllt wird. Von Bedeutung sind lediglich aufgrund rein praktischer Notwendigkeit ausreichend gute Deutschkenntnisse für den jeweiligen Aufgabenbereich.

Die Einstellungsverfahren für die Behörde und für den Schuldienst werden jeweils sorgfältig vorbereitet, wobei auf faire, die Chancengleichheit wahrende Auswahlkriterien (Assessmentelemente) geachtet wird. Diese werden unter anderem durch die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten und des Personalrates gewährleistet.

Im vergangenen Berichtsjahr war neu hinzugekommen, dass in den RIA-Auswahlverfahren (LG 2.1) eine Frage nach der interkulturellen Kompetenz gestellt wird und die interkulturelle Kompetenz auch ein eigenes Auswahlkriterium geworden war. Diese Anforderung wurde

auch im laufenden Berichtsjahr beibehalten und ist inzwischen Standard. Auf diese Weise wird schon bei der Auswahl der Beschäftigten des Hauses darauf geachtet, Menschen mit der gebotenen Offenheit und Sensibilität für das Thema zu gewinnen.

Zu den Beurteilungsverfahren hat sich seit dem letzten Berichtsjahr nichts geändert. Die Beurteilungsverfahren beruhen auf Richtlinien, die die jeweiligen obersten Landesbehörden vorgeben. Auch diese Richtlinien sind in den zu beurteilenden Einzelaspekten, die schließlich zu einer Gesamtnote zusammengeführt werden, neutral und sachlich. Aspekte wie die Herkunft oder der kulturelle Hintergrund von Personen spielen keine Rolle und werden bei Fragen, wie z. B. nach dem Arbeitseinsatz und dem Umgang mit Vorgesetzten und/oder Mitarbeiter/innen, nicht berührt.

Die personalführenden Dezernate 11 (Behörde) und 47 (Schuldienst) sind zudem sensibilisiert für mögliche unterschwellige Diskriminierungen und versuchen, diese zu vermeiden, indem die Dezernatsleitungen die konkret handelnden Personen für diese Möglichkeit sensibilisieren und die Verfahren daraufhin kritisch durchführen. In der Folge dieser geübten Praxis sind in der Behörde viele Beschäftigte mit Einwanderungsgeschichte seit langem tätig und wurden aufgrund guter Beurteilungen befördert, konnten also auch Laufbahnkarrieren machen. Ähnlich sind Personen mit Einwanderungsgeschichte im allgemeinen Schuldienst mit den ganz üblichen Aufstiegsmöglichkeiten tätig. Hier kommt hinzu, dass Lehrkräfte für den herkunftssprachlichen Unterricht zusätzlich gezielt gesucht und eingestellt werden.

1

Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte

Bezirksregierung Münster

In den vergangenen Jahren hat sich die Bezirksregierung Münster auf verschiedenen regionalen Jobmessen, in Schulen und im Rahmen eines Europatages der Behörde als Arbeitgeber und Ausbildungsbehörde präsentiert. In vielen persönlichen Gesprächen konnten hier Aspekte der interkulturellen Öffnung im Land Nordrhein-Westfalen betont werden. Im Berichtszeitraum war dies aufgrund der Corona-Lage nur eingeschränkt oder gar nicht möglich. Die Wiederaufnahme der genannten Werbemaßnahmen im kommenden Jahr wird angestrebt.

Stellenausschreibungen der Bezirksregierung Münster erfolgen in einem einheitlichen Format, das in elektronischer und Printform angewandt wird. Die Behörde stellt sich als attraktiven Arbeitgeber in der Region dar.

Es werden ausdrücklich Menschen mit Einwanderungsgeschichte zu einer Bewerbung angesprochen.

Bei der Bezirksregierung Münster ist die Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bei der Gleichstellungsbeauftragten angesiedelt, die gem. § 17 Abs. 1 Nr. 1 LGG an allen Auswahlgesprächen und Vorstellungsgesprächen teilnimmt. Die Zielsetzung des AGG – hier: Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft verhindern oder beseitigen – ist daher stets im Fokus bei der Personalgewinnung. Fragen bzw. Aufgabenstellungen, die im Rahmen von Auswahlverfahren verwendet werden, um die interkulturelle Kompetenz der Bewerberinnen und Bewerber zu prüfen, haben sich in der Praxis bewährt und werden kontinuierlich fortentwickelt.

Caritasverband für den Kreis Unna e.V.

Der Caritasverband für den Kreis Unna e.V. ist seit jeher ein Partner in der gesundheitlichen Versorgung von Menschen im Kreis Unna und ein Sozialpartner mit einer Vielzahl von Beratungsdiensten für Menschen in Benachteiligungslagen (Migranten, Wohnungslose und psychisch erkrankte Menschen).

Die Einstellung von Mitarbeiter*innen erfolgt immer nach Kriterien der Eignung für die Ausübung von Tätigkeiten. Die Religion und kulturelle Herkunft spielen dabei keine ausschlaggebende Rolle. Im Jahre 2021 konnten im Fachbereich Integration und Migration und in der ambulanten Versorgung von Menschen MitarbeiterInnen mit Einwanderungsgeschichte und der ent-

sprechenden Qualifikation eingestellt werden. Im Bereich der Ausbildung zur Gesundheitspflege mit dem Schwerpunkt der Altenhilfe konnten wiederholt Menschen mit Einwanderungsgeschichte eingestellt werden. Einerseits konnte das auf die gute Zusammenarbeit der Dienste innerhalb der Caritas zurückgeführt werden, andererseits lagen aus dem Bereich Migration viele Bewerbungen vor, auf die zurückgegriffen werden konnte.

Viele Bewerber*innen konnten auf Grund mangelnder Sprachkenntnisse aber nicht eingestellt werden und es mussten erst Maßnahmen der Sprachkompetenz oder der Erlangung des Führerscheins durchgeführt werden.

1

Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte

IHK NRW e.V.

Für die Industrie- und Handelskammern in NRW sind anerkannte Berufsabschlüsse – unabhängig von Einwanderungsgeschichte oder Staatsangehörigkeit – ein wesentlicher Bestandteil für gute Gelingenschancen der Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

Unter anderem mit der individuellen Beratung und Betreuung in den Anerkennungsverfahren ausländischer Berufsqualifikationen und Berufserfahrungen durch die IHK FOSA oder mit Stellungnahmen bei Angelegenheiten rund um die Aufenthalts- und Niederlassungserlaubnis unterstützen Industrie- und Handelskammern in NRW die Arbeitsmarkt-Teilhabe von Menschen mit einer (jungen) Einwanderungsgeschichte und fördern ihren Anteil an der erwerbstätigen Beschäftigungs- und Selbständigenstruktur in NRW.

Industrie- und Handelskammern in NRW bewerben aktiv, unter anderem auf den eigenen Social-Media-Kanälen und Magazinen, in Veranstaltungen oder über themenspezifische Projekte, Unterstützungsmöglichkeiten zur Integration und Vielfalt, Anerkennungspotenziale sowie informieren zu den neuen Möglichkeiten durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz.

Beispiele

- Projekt „Hand in Hand for International Talents (HiH)“
- Vereinsmitgründung: „Verein zur Unterstützung der Ausbildung und Qualifizierung von Zugewanderten e. V.“ (QuAZ)
- Öffentlichkeitsarbeit für die Charta der Vielfalt
- Umsetzung des Landesprojektes „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“
- Beratung zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG)

Jobcenter StädteRegion Aachen

Das Jobcenter StädteRegion Aachen fördert aktiv die Gleichstellung aller Mitarbeitenden. Es wird angestrebt, dass sich die gesellschaftliche Vielfalt auch bei den Beschäftigten widerspiegelt. Daher begrüßt das Jobcenter Bewerbungen von Männern und Frauen, unabhängig von kultureller und sozialer Herkunft, Alter, Religion

und Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität. Die Personalauswahl erfolgt unter dem Prinzip der Besteignung, was unter anderem durch die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten sowie des Personalrates an allen Auswahlverfahren überwacht wird.

1

Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte

Jobcenter Dortmund

Sowohl bei internen als auch externen Stellenausschreibungen wird interkulturelle Kompetenz als gewünschtes Kriterium immer im Profil aufgeführt und

auch im Auswahlverfahren berücksichtigt. Im oben genannten Zeitraum gab es nur vereinzelte externe Einstellungen und keine Akquise-Veranstaltungen.

Jobcenter Duisburg

Die beabsichtigten Rekrutierungsinitiativen unter Rückgriff auf interkulturelle „recruitment teams“ an Forschungs- und Lehreinrichtungen konnten leider auch im abgelaufenen Jahr nicht wie beabsichtigt umgesetzt werden. Zu groß waren die Einschränkungen durch die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie, als dass dieses neue Instrument erfolgversprechend hätte eingesetzt werden können. Unabhängig davon hält das Jobcenter daran fest, frühestmöglich die geplante Initiative umzusetzen.

Stattdessen ist es aber auf herkömmlichem Wege gelungen, kontinuierlich neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen. Dabei freut es uns besonders, dass der Anteil an Bewerberinnen und Bewerbern mit Einwanderungsgeschichte nicht nur ohnehin bereits recht hoch ist, sondern sogar weiter gesteigert werden konnte. Dies

beweist eindrucksvoll, dass das Jobcenter Duisburg nicht nur als attraktiver, sondern vor allem auch als auf Vielfalt bedachter Arbeitgeber wahrgenommen wird.

Dieses tolle Ergebnis ist nicht zuletzt auf die langfristige Verfolgung einer Strategie unbedingter Gleichbehandlung im Rekrutierungsprozess zurückzuführen, an dem auch die konsequente Einbindung der Gremien – hier insbesondere der Gleichstellungsbeauftragten – ihren relevanten Anteil hat.

Auf diese Weise ist auch zukünftig sichergestellt, dass die Mitarbeiterschaft im Wesentlichen ein Spiegelbild der Kundschaft darstellt, so dass entsprechende interkulturelle Kompetenzen und auch Sprachkenntnisse dauerhaft im Personalstamm verfügbar sind.

Kreis Lippe

Die Stellenausschreibungen des Kreises Lippe enthalten den Zusatz „Bewerbungen von Menschen mit Einwanderungsgeschichte sind ausdrücklich erwünscht“. Der Anteil der Auszubildenden mit Einwanderungsge-

schichte beim Kreis Lippe liegt seit Jahren zwischen 20 und 30 %, im Einstellungsjahrgang 2021 bei 20 %. Hierbei handelt es sich um einen Schätzwert, da das Merkmal bei der Einstellung nicht erfasst wird.

1

Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte

Kreis Soest

Das Thema Interkulturelle Öffnung ist beim Kreis Soest insgesamt etabliert. Im Bereich des Ausbildungsmarketings werden durch verschiedene Maßnahmen immer wieder auch Menschen mit Einwanderungsgeschichte bewusst angesprochen.

Weiterhin legen wir im Auswahlverfahren nach wie vor einen besonderen Fokus auf das Einstellungsmerkmal ‚Interkulturelle Kompetenz‘. Nur bei entsprechender Ausprägung dieser Kompetenz ist eine Ausbildung oder ein duales Studium bei uns möglich. Dies ermöglicht besonders auf lange Sicht, die interkulturelle Kompetenz breit in der Verwaltung zu verankern.

Im Arbeitsleben stellt die Kreisverwaltung regelmäßig Menschen mit Einwanderungsgeschichte ein, zuletzt auch besonders für das Impfzentrum, welches die Kreisverwaltung Soest zur Bekämpfung der Covid-19-Pandemie von Januar bis September betrieben hat. Besonders auch im Ausbildungsbereich nimmt die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber mit Einwanderungsgeschichte zu. Erfreulich ist weiterhin, dass sich Menschen mit Einwanderungsgeschichte regelmäßig um ein Praktikum beim Kreis Soest bewerben und auch Praktika durchgeführt werden. Dies ermöglicht einen guten Einblick ins Arbeitsleben der Kreisverwaltung und des öffentlichen Dienstes.

Landesmusikakademie NRW e.V.

Nach wie vor haben wir einen Mitarbeiter mit Einwanderungsgeschichte, der im Projekt „Interkultur, Diversität, Empowerment für Musiker*innen“ arbeitet. Der aus Syrien stammende Gitarrenlehrer ist Projektmana-

ger. Er berät und betreut Netzwerke von Musiker*innen, organisiert interkulturelle Fortbildungen und wirkt in Jurys mit.

1

Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte

Landesmusikrat NRW e.V.

Der Landesmusikrat NRW hat sich durch die Verabschiedung eines Leitbildes dazu verpflichtet, die Teilhabe und aktive Mitwirkung aller Menschen entsprechend ihren individuellen Fähigkeiten sowie kulturellen und sozialen Prägungen in allen Arbeitsbereichen des Landesmusikrats zu ermöglichen. Konkret bedeutet dies, dass bei der Besetzung von Jurys, der Mitwirkung in Gremien und der Projektförderung u.a. Menschen mit Einwanderungsgeschichte gezielt angesprochen und berücksichtigt werden sollen.

Delegierte, Partner:innen und Mitarbeitende erarbeiten konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Diversität in der Geschäftsstelle und dem Dachverband. Es wurde eine Strategie zur Ansprache der Mitgliedsverbände und deren Vereine entwickelt, um für die verstärkte Entsendung von Personen mit Einwanderungsgeschichte, jungen Menschen und Frauen in die Gremien des LMR zu werben.

Eine Satzungsänderung ermöglicht nun zudem auch die Aufnahme regionaler Zusammenschlüsse von Vereinigungen der kulturellen Vielfalt im Dachverband. Bisher waren diese Vereinigungen im LMR kaum repräsentiert, da eine landesweite Tätigkeit Voraussetzung für eine Mitgliedschaft war.

Im Bereich der Projektförderung gibt es professionelle Expertise und Unterstützung im Bereich der interkulturellen Kommunikation. Neben der fachlichen Beratung erhält der LMR gleichzeitig auch Zugang zu Netzwerken der Community von Menschen mit Einwanderungsgeschichte. Die Einbindung von Multiplikator:innen bei der Ansprache von Fördernehmer:innen sowie Förderinteressierten erfolgte in diesem Jahr durch mehrere Netzwerktreffen sowie durch offene virtuelle Fördergesprächstunden.

Ein weiterer Baustein, um Menschen mit Einwanderungsgeschichte an den LMR zu binden, ist die im Juni 2021 gestartete Netzwerkplattform Musikwelten NRW. Die Plattform mit Ausrichtung auf kulturelle Vielfalt ermöglicht es Musiker:innen aus NRW, sich zu präsentieren, untereinander zu vernetzen und mit Veranstalter:innen in Kontakt zu kommen. Informationen über die kommende Ausschreibung für Projekte der kulturellen und inklusiven Vielfalt werden auch über dieses Medium verbreitet. Zudem werden einzelne Musiker:innen und Projekte dieses Netzwerks in einem Blog porträtiert, um dadurch weitere Musiker:innen mit Einwanderungsgeschichte für das Netzwerk zu gewinnen.

Bei künftigen Projektausschreibungen wird ausdrücklich auf das Hinwirken zur Geschlechtergerechtigkeit und das Einbeziehen von Personen mit diversen Bezügen durch die Antragstellenden im Rahmen der musikalischen Projektarbeit verwiesen. Außerdem wird auch dem Wunsch Ausdruck verliehen, die Anzahl der Antragstellenden mit Einwanderungsgeschichte in Leitungspositionen zu erhöhen. Neben den genannten Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit nimmt dabei vor allem die persönliche Ansprache und Beratung von Multiplikator:innen aus dem eigenen Netzwerk und dem Netzwerk von Kooperationspartner:innen einen großen Stellenwert ein.

Bei Neueinstellungen und Nachbesetzungen gilt es, die Diversitätsbeauftragte sowie die Gleichstellungsbeauftragte des LMR miteinzubeziehen, um zu gewährleisten, dass Menschen mit Einwanderungsgeschichte beim Auswahlprozess berücksichtigt werden. So wurden in diesem Jahr zwei freie Mitarbeitende und eine studentische Hilfskraft verpflichtet, die diesen Kriterien genügen. Die Entwicklung einer Strategie für diversitätssensible Auswahlprozesse steht noch aus.

1

Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte

Landesverband der Musikschulen in NRW e. V.

Seit dem 1. Januar 2021 arbeitet im Landesverband der Musikschulen in NRW eine Referentin für Diversität, die während der Strategieklausur des Verbands die Relevanz der unterschiedlichen Diversitätsdimensionen sowohl für die Beschäftigten in den Musikschulen als auch für die Geschäftsstelle und den Vorstand selbst hervorgehoben hat. Aktuell sind Menschen mit Einwanderungsgeschichte auf allen Ebenen im Verband unterrepräsentiert. Die Erhöhung des Anteils der Beschäftig-

ten mit Einwanderungsgeschichte muss daher in der Zukunft weiterverfolgt werden. Im Bereich Kooperationen arbeitet der LVdM eng mit Menschen mit Einwanderungsgeschichte zusammen, insbesondere im Rahmen des Projektes Heimat: Musik. Es wird unter anderem darauf geachtet, dass Dozent:innen für die musikalische Ensemblesarbeit oder Referent:innen für Fortbildungen mit Einwanderungsgeschichte engagiert werden.

Landessportbund Nordrhein-Westfalen e. V.

Die zentrale Säule der sportbezogenen Integrationsarbeit in NRW ist nach wie vor in der Umsetzung des Bundesprogramms „Integration durch Sport“ zu sehen. Neben der zentralen Koordination und Steuerung der strategischen Ausrichtung und Umsetzung des Programms durch den LSB NRW zeichnen sich die hauptberuflichen Fachkräfte „Integration durch Sport“ in den Stadt- und Kreissportbünden sowie ausgewählten Fachverbänden (insgesamt 61 halbe Stellen) für die operative Arbeit verantwortlich und unterstützen die freiwillig Engagierten in den am Programm beteiligten Sportvereinen bei ihrer Integrationsarbeit und der interkulturellen Öffnung ihrer Strukturen.

„Beschäftigte“ mit Einwanderungsgeschichte sind somit auf unterschiedlichen Ebenen verortet: Einerseits in den hauptberuflichen Strukturen des Kompetenzzentrums für Integration und Inklusion im Sport beim LSB NRW sowie den Fachkräften „Integration durch Sport“ (der Anteil an Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte liegt hier bei rund 25 %) sowie andererseits auf Ebene der in den Sportvereinen engagierten Freiwilligen.

Insbesondere hier kommt Menschen mit Einwanderungsgeschichte eine wichtige Multiplikatoren- und Türöffnerfunktion zu, so dass hier eine gezielte und direkte Ansprache von Menschen mit Einwanderungsgeschichte zur Übernahme einer ehrenamtlichen Funktion im Verein (z. B. als Übungsleiter*in, Trainer*in, Schieds-/Kampfrichter*in, Vorstandsamt etc.) erfolgt.

Darüber hinaus werden über die Umsetzung des Bundesprojekts „Willkommen im Sport“, das vom LSB NRW koordiniert und über seine Mitgliedsorganisationen umgesetzt wird, gezielt Aus- und Fortbildungen (Übungsleiter*innen-C, Sporthelfer*innen I und II, sportartspezifische Qualifizierungen) für Menschen mit Einwanderungsgeschichte – mit Fokus auf Geflüchtete – angeboten, um die Teilnehmenden für ein Engagement im Sportverein zu gewinnen und sie für die Wahrnehmung der oben beschriebenen Multiplikatorenfunktion zu befähigen. Neben der gezielten Bewerbung dieser Maßnahmen erfolgt auch hier oftmals eine Direktansprache der (potenziellen) Teilnehmenden mit Einwanderungsgeschichte.

1

Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte

Landschaftsverband Rheinland

LVR allgemein

Die Ausbildungsabteilung des LVR hat im Berichtszeitraum diverse Maßnahmen in unterschiedlichen Sprachen umgesetzt:

- Informationsflyer in unterschiedlichen Sprachen
- Instagram-Posts in unterschiedlichen Sprachen
- FAQs auf der Ausbildungs-Webseite in Englisch
- Ausbildungsberichte auf der Ausbildungs-Webseite in unterschiedlichen Sprachen

LVR-Klinikverbund

- Fachkräfte mit eigener Einwanderungsgeschichte und weiteren muttersprachlichen Kenntnissen (z. B. „Farsi/Dari“ für den transkulturellen Bereich der Psychosomatik) werden bei Stellenausschreibungen gezielt angesprochen.
- Bewerber*innen mit eigener Einwanderungsgeschichte werden vor allem in den transkulturell tätigen Bereichen der LVR-Klinik explizit berücksichtigt bzw. eigene Einwanderungserfahrung als transkulturelle Kompetenz (Sprachkompetenz, „transkulturell empathische“ Fähigkeiten, Sensibilisierung für Diskriminierung und Diversität) erfasst.
- Explizite Ansprache/Förderung von Fachkräften mit eigener Einwanderungsgeschichte im Rahmen der medizinischen und psychotherapeutischen Lehre/Ausbildung.

- Im Rahmen von Einstellungsverfahren wird „Vielfalt“ ausdrücklich begrüßt.
- In Stellenausschreibungen wird der Aspekt „interkulturelle Kompetenz“ benannt und der Zusatz „Der LVR steht für Vielfalt. Unser Ziel ist es, dies auch in unserer Beschäftigtenstruktur abzubilden.“ ist enthalten.
- Bei Neueinstellungen und internen Umbesetzungen in allen Berufsgruppen wird entsprechend dem Bedarf der Station bzw. Abteilung Mitarbeitenden mit einer Einwanderungsgeschichte der Vorzug gegeben, der mit dem der Patient*innen übereinstimmt.

LVR Verbund Heilpädagogischer Hilfen

- Einstellungsverfahren werden grundsätzlich neutral und wertfrei gegenüber allen Bewerber*innen durchgeführt und Vielfalt wird dabei ausdrücklich begrüßt, um der Vielfalt unserer Betreuten auch auf Ebene der Mitarbeitenden gerecht zu werden.
- 10 % aller Neueinstellungen im Jahr 2021 haben eine nicht deutsche Nationalität. Weitere 10 % haben eine Einwanderungsgeschichte.

Besonderes im Bereich des FSJ und BFD werden vermehrt Mitarbeitende mit Einwanderungsgeschichte eingesetzt.

1

Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte

Multikulturelles Forum Lünen e.V.

Im Berichtszeitraum hat das Multikulturelle Forum e.V. seine Verbreitungskanäle für Stellenausschreibungen erneut deutlich erweitert. Neu hinzugekommen sind etwa die Karrierenetzwerke XING und LinkedIn. Zudem werden auch verstärkt bundes- oder landesweite Fachportale auf dem Gebiet der Migrationsarbeit zur Ansprache potenzieller Bewerber:innen mit Einwanderungsgeschichte genutzt.

Mitarbeitende auf allen Ebenen werden dazu angehalten, bei möglichst vielen persönlichen Gesprächen bzw. bei Projekt- oder Trägervorstellungen auf die

Beschäftigungsmöglichkeiten im Verein hinzuweisen. Die Stabstelle Öffentlichkeitsarbeit hat zu diesem Zweck entsprechende digitale Vorlagen entwickelt, die fortan flächendeckend zum Einsatz kommen.

Sowohl bei der Darstellung auf Job- oder Fachportalen als auch bei der persönlichen Vorstellung legen die Einrichtungen großen Wert auf diversitätsbezogenes Bildmaterial und Wording. Durch diese Maßnahmen verspricht sich der Verein insbesondere eine verstärkte Ansprache von Menschen mit Einwanderungsgeschichte.

Der PARITÄTISCHE NRW

Der Paritätische setzt bei der Gewinnung von Beschäftigten darauf, Diversität innerhalb des Verbandes zu stärken. Bei Stellenanzeigen wird Vielfalt ausdrücklich begrüßt. Durch Standardisierung bei Bewerbungsverfahren werden Qualifikationen und die Erfahrungen der Bewerber*innen abgebildet – unabhängig von Alter, Herkunft, etc. Damit wird eine Distanzierung zwischen

Bewerbungsunterlagen und Entscheidung hergestellt, die dazu beiträgt, dass bei der Entscheidung personenbezogene Merkmale (Alter, Herkunft, Aussehen, etc.) weniger Gewicht bekommen und die qualifikationsbezogenen Informationen im Vordergrund stehen. Dieses Verfahren wird beständig weiterentwickelt.

1

Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte

Polizeipräsidium Dortmund

Menschen mit Einwanderungsgeschichte wurden in allen Ausschreibungen für Beamtinnen und Beamte sowie Regierungsbeschäftigte, sowohl innerhalb auch außerhalb des Polizeikapitels, direkt angesprochen. Dazu wurde nachstehender Satz in die Ausschreibungstexte aufgenommen:

„Zudem wendet sich diese Ausschreibung ausdrücklich auch an Menschen mit Migrationshintergrund.“

Auch in allen Beförderungsausschreibungen (Beförderungsstellen nach A12 und A13) werden Menschen mit Einwanderungsgeschichte direkt angesprochen:

„Außerdem freuen wir uns ganz besonders über Bewerbungen von Menschen, von denen bisher noch zu wenige bei uns arbeiten: Menschen mit Schwerbehinderung, ihnen gleichgestellte Menschen sowie Menschen mit einer Migrationsgeschichte“.

Mit Wirkung vom 13.09.2021 ist das Polizeipräsidium Dortmund der Charta der Vielfalt beigetreten. Seitdem wird bei öffentlichen Stellenausschreibungen nachstehender Text in die Ausschreibung aufgenommen:

„Wir bekennen uns ausdrücklich zu Vielfalt in unserem Arbeitsumfeld und freuen uns über die Bewerbungen aller Talente – unabhängig von Alter, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, ethnischer und kultureller Herkunft, Religion und Weltanschauung, Behinderung, sexueller Orientierung und Identität. Deshalb hat die Polizei Dortmund die Charta der Vielfalt unterzeichnet – www.charta-der-vielfalt.de“

Die Kontaktbeamtin für muslimische Institutionen (KMI) informierte muslimische Vereine und Verbände sowie Migrantenorganisationen bei konkreten Anfragen über die Einstellungs Voraussetzungen zum Polizeiberuf. Bei Terminen vor Ort händigte sie den aktuellen „Flyer“ zum Ausbildungsberuf „Polizei“ mit der Bitte um Weiterleitung an interessierte Personen aus. Dadurch erreichten im Jahr 2021 mehrere konkrete Anfragen von jungen Menschen mit Einwanderungsgeschichte die Polizei Dortmund. Potenziellen Bewerbern wurden Termine für Informationsveranstaltungen und Erreichbarkeiten der Personalwerbenden des PP Dortmund übermittelt.

Die Personalwerbenden der Polizei Dortmund waren im Jahre 2021 bei der Berufsmesse „Barlag“, Berufsmesse „Stuzubi“, Talenttage Ruhr, bei sechs Schulmessen, mehreren Sprechstunden des Berufsinformationszentrums und Informationsveranstaltungen zum Polizeiberuf im Polizeipräsidium Dortmund für junge Menschen mit und ohne Einwanderungsgeschichte als Ansprechpersonen vor Ort.

Diese Veranstaltungen wurden ebenfalls auf den Social-Media-Accounts der Polizei Dortmund beworben und begleitet.

1

Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte

Polizeipräsidium Gelsenkirchen

Der Kontaktbeamte für muslimische Institutionen des PP Gelsenkirchen informiert in Gesprächen mit Moscheevereinen, muslimischen Vereinen und Verbänden sowie weiteren muslimischen Institutionen über den Ausbildungsberuf „Polizei“ und steht in Zusammenarbeit mit den Personalwerbern des PP Gelsenkirchen als Ansprechpartner für Jugendliche und deren Eltern zur Verfügung.

Aufgrund der Pandemielage konnten nur bedingt Präsenzveranstaltungen im Berichtszeitraum durchgeführt werden. Im Rahmen von Besuchen der Moscheevereine konnten Kontakte vermittelt werden.

Rheinbahn AG

Die Rheinbahn AG ist eine multikulturelle Arbeitgeberin und Dienstleisterin und ist als solche in Düsseldorf sehr bekannt. Unsere Stellenanzeigen wurden um den Satz: „Ausdrücklich erwünscht sind auch Bewerbungen von Menschen mit Einwanderungsgeschichte“ erweitert. Dementsprechend haben wir jedes Jahr eine hohe Anzahl an Bewerbungen und Neueinstellungen von Menschen mit Einwanderungsgeschichte und/oder Fluchterfahrung. 2020 hatten 17,5 % unserer Mitarbeitenden eine ausländische Staatsangehörigkeit.

Auf unserer Rheinbahn-Karriereseite ist das Logo der Charta der Vielfalt verlinkt, welches ein klares Zeichen nach außen setzt, dass bei uns jede/r willkommen ist, egal aus welchem Land er oder sie kommt. Wir sind darauf bedacht, dass bei all unseren Publikationen und hier besonders in unserem Anwerbe- und Recruitingprozess Role Models genutzt werden, die die gesamte Gesellschaft abbilden. So haben wir es geschafft, dass die Rheinbahn als offene, diversitätsfördernde Arbeitgeberin wahrgenommen wird.

Stadt Bottrop

- Aktive Werbung zur Gewinnung von Bewerber/innen mit Einwanderungsgeschichte im Ausbildungsbereich
 - > Hinweis im Ausschreibungstext
 - > Zusammenarbeit mit Schulen, Kommunale Koordinierung Übergang Schule und Beruf, Referat Migration
 - > Angebote von Praktika, Girls und Boys Day
- Ausdrückliche Ansprache von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in Ausschreibungen (Hinweis auf gewünschte Vielfalt in der Verwaltung)
- Anwendung diskriminierungsfreier Einstellungs- und Beurteilungsverfahren

1

Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte

Stadt Duisburg

Ausbildung

- In Duisburg leben derzeit rund 500.000 Menschen aus über 140 Nationen. Diese Vielfalt der Duisburger Einwohnerschaft versucht die Stadtverwaltung auch in den Marketingveranstaltungen zu erreichen, um so vermehrt Personen mit Einwanderungsgeschichte zu akquirieren. Bewusst wird dabei auf die Stärken von Bewerber*innen mit Einwanderungsgeschichte (z. B. Zweisprachigkeit, Kulturverständnis, Darstellung der Bevölkerungsvielfalt) hingewiesen.
- Die Informationen über die Berufsbilder, das Bewerbungsverfahren, die Karrieremöglichkeiten usw. erfolgen auch durch Auszubildende mit Einwanderungsgeschichte, um eventuelle Hemmnisse oder Barrieren abzubauen und so Informationen „aus erster Hand“ von Personen mit vergleichbarer Vita zu erhalten.
- Neben den klassischen Marketingveranstaltungen, an denen Interessierte mit und ohne Einwanderungsgeschichte teilnehmen und nach den persönlichen Wünschen und Voraussetzungen beraten werden, erfolgen Besuche bei Veranstaltungen von z. B. Sportvereinen, welche gezielt für Jugendliche mit Einwanderungsgeschichte ausgerichtet werden.
- Des Weiteren ist eine Zusammenarbeit mit dem Verein „inteGREATER e.V.“ geplant, der einen Standort in Duisburg hat und ein ähnliches Ziel in der Gesellschaft verfolgt.
- Auch eine Kooperation mit dem Kinderschutzbund im Rahmen des Projekts "Schülerpersonalagentur" soll umgesetzt werden. Das Projekt begleitet Jugendliche auf dem Weg ins Berufsleben, indem Betriebs-

besuche organisiert werden. Die Jugendlichen erhalten dabei die Gelegenheit, in Kontakt mit den dortigen Mitarbeitenden zu kommen und im Gespräch nähere Informationen zu den jeweiligen Berufen zu erhalten.

- Um jegliche Form von Diskriminierung zu verhindern und ausschließen zu können, unterliegt die Zulassung zum Bewerbungsverfahren keiner fachlichen Beschränkung und beginnt mit einem anonymen Online-Test. Im weiteren Verfahren wird die interkulturelle Kompetenz als ein Auswahlkriterium zu Grunde gelegt und soll die Potentiale von Mitarbeiter*innen mit Einwanderungsgeschichte für die Aufgabenerledigung einer Stadtverwaltung aufzeigen.
- Im Bereich der Ausbildung wurde in den vergangenen Jahren vermehrt darauf geachtet, dass Auszubildende einen Blick in das Themenfeld "interkulturelle Öffnung der Verwaltung" erhalten.

Um dies umzusetzen, werden vermehrt Auszubildende und Praktikant*innen in Arbeitsbereichen des Kommunalen Integrationszentrums eingesetzt.

Die Auszubildenden verschiedener Ausbildungsformate sollen einerseits erfahren, welche Tätigkeiten im Kommunalen Integrationszentrum anfallen, andererseits aber auch Einblick in die o.g. Thematik erhalten.

Student*innen unterschiedlicher Fachrichtungen erhalten im Rahmen von Praktika grundsätzlich die Möglichkeit, die Arbeit des Kommunalen Integrationszentrums kennenzulernen.

1

Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte

Stadt Gelsenkirchen

Aufgrund der Corona-Pandemie konnten u. a. jährlich stattfindende Schulveranstaltungen nur im geringen Maße durchgeführt werden. Um den Ausfall an Schulinformationsveranstaltungen zu kompensieren, wurde den Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit eröffnet, sich im Rahmen von Video-Gesprächen bzw. Telefonaten bei den Kolleginnen und Kollegen des Referates Personal und Organisation über die Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten der Stadt Gelsenkirchen zu informieren.

Ausbildungsakquise an weiterführenden Schulen in Gelsenkirchen

- Informationsveranstaltung am Weiterbildungskolleg Emscher-Lippe
- Berufsfelderkundung
- Beratungsangebote in digitaler Form (Einzelgespräche bzw. Präsentationen)
- Begleitung von Schülerinnen und Schülern im Rahmen des Talentscoutings. Zum Adressatenkreis des Talentscoutings gehören in erster Linie Schülerinnen und Schüler aus weniger privilegierten Verhältnissen, aus Nicht-Akademiker-Familien, deren Leistungen im jeweiligen Lebenskontext (z. B. ehrenamtlich tätig, pflegebedürftige Familienangehörige etc.) als besonders gut einzuordnen sind. Es sollen Bildungsaufstiege ermöglicht werden.
- Verteilen von Informationsmaterialien an alle weiterführenden Schulen in Gelsenkirchen (über Schulpfächer sowie per E-Mail) sowie an städtische Dienstgebäude (z. B. Hans-Sachs-Haus)
- Hinweis auf das Ausbildungs- und Studienangebot auf www.gelsenkirchen.de/ausbildung, in der Mitarbeiterzeitung GEMIT
- Aushang von Plakaten mit dem Motiv der Arbeitgeberkampagne in den Citylight-Schaukästen im Stadtgebiet
- Kommunikation auf Facebook und Instagram (verschiedene Posts: Veröffentlichung der Ausbildungs- bzw. Studienangebote, Infos zur Ausbildung bzw. zum Studium, Kurzinterviews mit Auszubildenden bzw. Studierenden, Begrüßung der neuen Auszubildenden und Studierenden usw.)
- Hinweis auf das Ausbildungs- und Studienangebot in der Stadtzeitung GELSENKIRCHEN (Verteilung an alle Haushalte in Gelsenkirchen)
- Zeitungsanzeige in der WAZ
- Zeitungsanzeige im Stadtspiegel
- Veröffentlichung des Ausbildungs- und Studienangebots durch die Arbeitsagentur
- Schaltung des Ausbildungs- und Stellenangebots in Online-Stellenportalen (Azubi-Stellenportale wie z. B. aubi-plus.de; außerdem interamt etc.)
- Informationsveranstaltungen der JOBLINGE Gelsenkirchen

Teilnahme an Ausbildungsmessen

- Vocatium
- TalentMesseRuhr
- IHK-AzuBeYou (online)

Weitere Maßnahmen

- Veröffentlichung des Ausbildungs- und Studienangebots im Rahmen der Arbeitgeberkampagne „Wir sind ein bunter Haufen!“ (<https://www.einbunterhaufen.de/>)

Praktika

Jedes Jahr erhalten viele Schülerinnen und Schüler die Möglichkeit, Praktika in der Verwaltung zu absolvieren. Diesbezüglich werden alle Dienststellen der Stadtverwaltung dazu ermutigt, weitere Praktikumsplätze einzurichten. Aufgrund der Corona-Pandemie konnten bzw. können Praktika zum Teil nur mit Einschränkungen durchgeführt werden.

1

Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte

Kriterien für die Personalauswahl und Personalentwicklung

- Verwendung von Ermutigungsklauseln unter dem Aspekt „Cultural Mainstreaming“ im Rahmen interner und externer Ausschreibungen (auch im Ausbildungsbereich)
- im Rahmen externer Stellenbesetzungsverfahren (sowie für die Ausbildungsberufe und Studiengänge) werden Einzelgespräche geführt, um insbesondere für Personen mit Einwanderungsgeschichte faire Chancen ohne äußere Einflussnahme wie z. B. die Dominanz anderer Bewerberinnen und Bewerber zu gewährleisten.

Stadt Jülich

- Verwendung folgender Formulierung in Stellenausschreibungen:
„Die Stadt Jülich fördert aktiv die Gleichstellung aller Mitarbeitenden. Sie strebt an, dass sich die gesellschaftliche Vielfalt in Jülich auch bei den Beschäftigten widerspiegelt und begrüßt deshalb Bewerbungen von Personen, unabhängig von kultureller und sozialer Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität.“
- Ausbildungsbroschüre: Mehrsprachige Ansprache auf Deckblatt
- Das Merkmal „Interkulturelle Kompetenz“ wird, je nach Stellenprofil, nicht nur als Sozialkompetenz sondern auch als Fachkompetenz und Schlüsselqualifikation in Stellenausschreibungen gewünscht bzw. vorausgesetzt.
- Strukturierte Personalauswahlverfahren
- Vielfältige Ideensammlung zur Rekrutierung von Nachwuchskräften mit Einwanderungsgeschichte. Coronabedingt war eine weitere Umsetzung nicht möglich.

1

Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte

Stadt Solingen

Unsere Stadtgesellschaft ist vielfältig: In Solingen hat rund ein Drittel der Bevölkerung eine Einwanderungsgeschichte und es kommen stetig neue Einwanderinnen und Einwanderer hinzu. Zuletzt waren es vor allem Geflüchtete, die Schutz suchten und für die die Stadt Solingen der neue Lebensmittelpunkt geworden ist.

Die Mitarbeiterschaft der Stadtverwaltung Solingen soll die Vielfalt der Bevölkerung widerspiegeln. Aus diesem Grund wird in allen veröffentlichten Stellenausschreibungen der Stadt Solingen ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Menschen aller Nationen begrüßt werden. Unabhängig davon hat die Frage nach einer möglichen Einwanderungsgeschichte bei Bewerberinnen und Bewerbern für die Personalauswahl natürlich keine Relevanz. Anspruch der Personalgewinnung ist die Auswahl der geeignetsten Bewerberinnen und Bewerber, unabhängig von Herkunft und persönlicher Geschichte.

Mit einer breit angelegten Befragung aller Beschäftigten der Stadt Solingen sollte der Anteil der Menschen mit Einwanderungsgeschichte erhoben werden, um Aussagen über den Stand der interkulturellen Öffnung der Verwaltung machen zu können. Auf der Grundlage der Befragung, die von Studierenden der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen, Abteilung Köln, durchgeführt wurde, konnte ein Anteil der städtischen Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte von 20,15% ermittelt werden.

Im kommunalen Integrationskonzept wird ein Zielwert von 25% genannt. Da jedoch die Erhebung der Einwanderungsgeschichte nur mittels freiwilliger Befragungen unter den Mitarbeitenden erhoben werden kann, ist die Zielerreichung nicht ganz eindeutig zu messen. Eine erneute Befragung ist geplant.

Um jungen Geflüchteten Chancen auf Beschäftigung bei der Stadtverwaltung Solingen zu eröffnen, wurden Einstiegsqualifizierungsmaßnahmen für Geflüchtete eingerichtet. Auf der Grundlage der guten Erfahrungen wird dieses Projekt fortgeführt.

Ebenfalls wurde ein Projekt zur Qualifizierung von syrischen Geflüchteten in deutschen Kommunalverwaltungen, gefördert durch „Engagement Global“, gestartet. In diesem Projekt erhalten fünf syrische Geflüchtete, befristet für ein Jahr, einen Arbeitsplatz in verschiedenen Aufgabenbereichen der Kommunalverwaltung. Ziel dabei ist, neben zu erwartenden positiven Wirkungen für die fünf Beschäftigten, eine Sensibilisierung für interkulturelle Öffnungsprozesse in der Kommune.

Bedingt durch die Corona-Pandemie musste der Beginn des Einsatzes der Mitarbeitenden in diesem Projekt jedoch auf den 01.04.2021 verschoben werden. Vorbereitende Workshops fanden im Jahr 2020 mit den beteiligten Dienststellen und einem Kreis von Mentor/innen statt.

1

Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte

Westdeutscher Rundfunk

Es ist Ziel und Auftrag des Westdeutschen Rundfunks, die Gesellschaft im Sendegebiet realistisch in den Programmen darzustellen und seine Vielfalt in der Belegschaft zu spiegeln. Dazu gehört auch, Menschen mit Einwanderungsgeschichte als Nachwuchs für journalistische und nicht-journalistische Berufe im Sender zu gewinnen und zu professionalisieren und die interkulturellen Kompetenzen aller durch Aus- und Fortbildungsangebote zu stärken.

Vielfalt ist für den WDR beim Personalmarketing von großer Bedeutung. In den Ausschreibungen findet sich deshalb ein „Imagetext“, der den WDR beschreibt und das Thema Vielfalt in den Fokus rückt: „Vielfalt ist unsere Stärke – im Programm und in unserer Belegschaft. Wir beschäftigen Menschen aller gesellschaftlichen Gruppen. Ihre Bewerbung ist bei uns willkommen, unabhängig von Geschlecht, geschlechtlicher Identität, geschlechtlichen Ausdrucks oder geschlechtlicher Merkmale, kultureller oder sozialer Herkunft, Alter, sexueller Orientierung oder einer Beeinträchtigung.“

Unter dem Titel „Mit Vielfalt schreiben wir unsere besten Geschichten“ wurde auf dem Karriere-Auftritt des WDR ein Bereich online gestellt, indem das Engagement des Senders in interkultureller Öffnung und

Diversity in den Personalmaßnahmen erläutert wird.
<https://www1.wdr.de/unternehmen/der-wdr/karriere/was-wir-bieten/diversity-118.html>

Der WDR hat seine Karriereseite auch in „Leichte Sprache“ übersetzt und veröffentlicht. Damit ermöglicht der Sender auch Menschen mit eingeschränkten Deutschkenntnissen den Zugang zu WDR-Karrierangeboten und eröffnet ihnen die Chance, sich auf ausgeschriebene Stellen zu bewerben.

<https://www1.wdr.de/unternehmen/der-wdr/karriere/leichte-sprache-112.html>

Der Bilderpool für die WDR-Karrierekommunikation und das Personalmarketing ist auf die Darstellung von Vielfalt ausgerichtet. Der WDR baut für die vielfältigen Tätigkeitsfelder und Ausbildungsangebote auf unterschiedliche Fähigkeiten.

Der WDR pflegt Kooperationen mit Schulen. Fachinformatiker:innenazubis des WDR veranstalten dort Unterrichtseinheiten für die Schüler:innen. Ebenso nimmt der WDR regelmäßig an Veranstaltungen zur Berufsinformation in seinen Kooperationsschulen teil, in denen es einen hohen Anteil an Schüler:innen mit Einwanderungsgeschichte gibt.

1

Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte

Westdeutscher Handwerkskammertag

Als aktiver Partner der Landesinitiative „Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor – NRW stärkt Vielfalt!“ bringt der WHKT das Thema als Querschnittsthema in sein Haus, aber auch in die Arbeit der sieben Handwerkskammern ein. Der Anteil der Mitarbeitenden des Westdeutschen Handwerkskammertages mit Einwanderungsgeschichte liegt bei mehr als einem Drittel, so dass der interkulturelle Dialog zum Arbeitsalltag für die eigene Belegschaft gehört.

Der WHKT berücksichtigt das Thema Interkulturelle Öffnung schon lange und auch aktuell bei den Stellenbesetzungen und steht im Dialog und in Beratung mit den Handwerkskammern in seinen WHKT-Arbeitskreisen. So spielt dies eine besondere Rolle bei der Ausbildungsberatung und bei der Verfahrensberatung in Anerkennungsfragen und der Durchführung von Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren. Gerade hier haben die Kammern erkannt, dass interkulturelle Kompetenzen der Beschäftigten von ganz besonderer Bedeutung sind. Auch die Sensibilisierung der Ausbilder*innen und Dozent*innen in den Akademien und überbetrieblichen Ausbildungszentren schreitet kräftig voran, um sich den Bedarfen der unterschiedlichen Zielgruppen in der Aus- und Weiterbildung anpassen zu können. Für anstehende Kammerwahlen suchen Kammern derzeit Kandidat*innen und bemühen sich darum, Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer*innen mit Einwanderungsgeschichte für ein ehrenamtliches Engagement zu gewinnen.

Auch in der Nachwuchswerbung bieten immer mehr Kammern allgemeinbildenden Schulen zunehmend das Angebot an, an Elternabenden teilzunehmen, um

auch Eltern mit Einwanderungsgeschichte unmittelbar zu erreichen und unser berufliches Ausbildungssystem und die höhere Berufsbildung sowie deren Bedeutung im Beschäftigungssystem aus erster Hand zu verdeutlichen. Die direkte Ansprache von Jugendlichen mit Einwanderungsgeschichte, die Kooperation mit Migrantenselbstorganisationen und Moscheevereinen sowie die Flüchtlingsarbeit, um junge und ältere Menschen an unser Ausbildungs- und Beschäftigungssystem heranzuführen und in bereiten Netzwerken zu arbeiten, stärkt die unterschiedlichen Beschäftigten in Fragen der Interkulturellen Kompetenzen.

Ebenso ist das Thema Interkulturelle Kompetenzentwicklung ein Themenfeld der „Ehrenamtsakademie des Handwerks“, die als zentrale Anlaufstelle für das Ehrenamt Handwerker*innen für das Ehrenamt in der nordrhein-westfälischen Handwerksorganisation interessieren und qualifizieren.

Der Westdeutsche Handwerkskammertag setzt sich als Träger des Landesnetzwerks Integration durch Qualifizierung (IQ) in Nordrhein-Westfalen in starkem Maße für die Themen berufliche Anerkennung, Anpassungsqualifizierung, Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Integriertes Fach und Sprachenlernen (IFSL) ein.

Im Rahmen des Förderprogramms IQ findet eine enge Zusammenarbeit und Kooperation mit den Handwerkskammern in Nordrhein-Westfalen sowie zahlreicher weiterer Akteure statt, um die Interkulturelle Kompetenz und die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Einwanderungsgeschichte gezielt zu fördern.

2 Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

Unsere Gesellschaft und damit auch unsere Lebens- und Arbeitswelt ist vielfältig.

Das Bewusstsein für kultursensibles Handeln, die Reflexion der eigenen kulturellen Prägung und die Wahrnehmung von unbewussten Urteilsprozessen sind somit wichtige Attribute, um die Integration und interkulturelle Öffnung am Arbeitsplatz erfolgreich umzusetzen. Denn nur eine interkulturell kompetente Belegschaft kann die verschiedensten Belange kultureller Vielfalt ins Auge fassen und entsprechend berücksichtigen.

Interkulturelle Kompetenz befähigt nicht nur, das soziale Miteinander für alle Beteiligten zufriedenstellend zu gestalten und Missverständnissen vorzubeugen. Interkulturelle Kompetenz hilft vielmehr dabei, die kulturellen Unterschiede zu verstehen, die Potenziale eines interkulturellen Arbeitsumfeldes zu erkennen und Handlungsmöglichkeiten aus kultureller Vielfalt zu entwickeln.

Sie gilt deshalb als Schlüsselkompetenz in dreierlei Hinsicht

- als Sozialkompetenz,
- als Fachkompetenz und
- als strategische Kompetenz.

Vor diesem Hintergrund ist es zum einen wichtig, bei Neueinstellungen von Beschäftigten darauf hinzuwirken, dass interkulturell kompetente Menschen eingestellt werden. Ebenso wichtig ist es, die bereits Beschäftigten in ihrer interkulturellen Kompetenz zu stärken und ihnen entsprechende Schulungen und Fortbildungen anzubieten.

Dazu können interne Sensibilisierung und Information der Beschäftigten genauso gehören, wie die Durchführung von (niedrigschwelligen) Aktionen oder Veranstaltungen und die Entwicklung und Durchführung von (umfänglichen) Fort- und Weiterbildungsangeboten für verschiedene Zielgruppen (Auszubildende, Neueinsteigerinnen und Neueinsteiger, Führungskräfte u. ä.).

Die Landesregierung in Nordrhein-Westfalen kooperiert in diesem Bereich schon seit vielen Jahren erfolgreich mit der Fortbildungsakademie Mont Cenis des nordrhein-westfälischen Innenministeriums.

Im Folgenden werden die Maßnahmen der Partnerinnen und Partner aufgeführt.

2

Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

Arbeiter-Samariter-Bund Regionalverband Ruhr e.V.

Stärkung/Förderung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten durch

- die Möglichkeit, kostenlos im Rahmen der Arbeitszeit an interkulturellen Weiter- und Fortbildungen des Unternehmens teilzunehmen (pandemiebedingt im Berichtszeitraum vor allem virtuell)
- Einstellung von MitarbeiterInnen mit Einwanderungsgeschichte und aktiver Vernetzung dieser im Verband
- Unterstützung der MitarbeiterInnen ohne Einwanderungsgeschichte im Umgang mit neuen Zielgruppen durch MitarbeiterInnen mit Einwanderungsgeschichte
- Eingehen auf kulturelle Bedürfnisse der Zielgruppen durch die MitarbeiterInnen der Einrichtungen und Lernen durch persönliche Rückmeldungen der Zielgruppe
- Jahreskalender mit unterschiedlichsten kulturellen Feiertagen in den Bereichen
- Das gemeinsame Begehen unterschiedlicher kultureller Feiertage in der Mitarbeiterschaft sowie gemeinsame Feste und Aktivitäten mussten pandemiebedingt entfallen, sind aber weiter geplant. In den einzelnen Bereichen haben jedoch MitarbeiterInnen mit und ohne Einwanderungsgeschichte über kleine Gesten (z. B. Mitbringen von türkischen Süßigkeiten zum Zuckerfest, kleine Geschenke zur Adventszeit) an „ihre“ Feiertage erinnert. Dies ist im Verband inzwischen zu einer Selbstverständlichkeit gewachsen.
- Grußworte und damit verbundene Hinweise auf verschiedene kulturelle Feiertage in E-Mailform. Dies geschah vorher vor allem durch MitarbeiterInnen der jeweiligen Kultur, inzwischen werden aber z. B. auch Grußworte von Mitarbeiterinnen ohne Einwanderungsgeschichte zu den jeweiligen Festtagen versendet
- Beratung der Bereiche zu interkulturellen Fragen durch eine/n MitarbeiterIn mit jeweiligem kulturellem Hintergrund
- Nutzung der Übersetzungskompetenz innerhalb des Verbandes (zusätzlicher Blick auf interkulturelle Besonderheiten)
- Implementierung interkultureller Alltagskompetenz durch Leitungen und MitarbeiterInnen mit Einwanderungsgeschichte
- Weiterleitung und ggf. Aufbereitung wichtiger Informationen, verschiedensprachigen Flyern etc.

Die Stärkung bzw. Förderung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten findet insbesondere durch enge Zusammenarbeit der MitarbeiterInnen mit und ohne Einwanderungsgeschichte beständig im Arbeitsalltag statt, da kurzfristige Weiter- und Fortbildungen zwar Wissensimpulse setzen können, aber die Umsetzung und Verfestigung in der Praxis Unterstützung und Feedback erfordert.

Im Rahmen der Pandemie hat sich die Wichtigkeit interkultureller Kompetenz noch einmal mehr gezeigt. Menschen mit Einwanderungsgeschichte fühlten sich mit der Situation und den wechselnden gesetzlichen Regelungen überfordert, gerade zu Beginn fehlte es an kultursensiblen, verschiedensprachigen Informationen. Dies führte oftmals zu Verhaltensweisen zwischen zwei Extremen: von der Nichtbeachtung pandemischer Maßnahmen bis zu völligem Rückzug aus dem gesellschaftlichen Leben. Hier leisteten die MitarbeiterInnen mit Einwanderungsgeschichte einen großen Beitrag:

- Sichtung und Verbreitung verschiedenster, mehrsprachiger Informationsmaterialien

2 Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

- Austausch zur Sensibilisierung der MitarbeiterInnen für die Bedarfe von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in der Pandemie
- Entwicklung passgenauer Angebote für Menschen mit Einwanderungsgeschichte
- Stärkung des „Wir“-Gefühls
- Angebote zur kultursensiblen Testung auf SARS-CoV-2
- 1:1 Beratungen durch MitarbeiterInnen mit Einwanderungsgeschichte

Durch kultursensible Gespräche konnten zudem, trotz großer anfänglicher Skepsis, fast alle MitarbeiterInnen mit Einwanderungsgeschichte sowie ein Großteil der KlientInnen für die Covid-19-Impfung gewonnen werden.

Bezirksregierung Arnsberg

Fort- und Weiterbildung

Das Dezernat 11 sowie die Gremienvertreter*innen bilden sich regelmäßig im Bereich der interkulturellen Öffnung der Verwaltung fort. Hierbei werden diejenigen Personen, die an Auswahlverfahren beteiligt sind, im richtigen Umgang mit Bewerber*innen mit Einwanderungsgeschichte geschult. Dazu fand Anfang Dezember 2020 eine Schulung statt, in der dieser Personenkreis von Erfahrungen bzw. besonderen Situationen in Auswahlverfahren berichten und nach dem richtigen Umgang mit diesen Fragen stellen konnte. Ziel ist die regelmäßige Reflexion der eigenen Auswahlpraktik und das Erlernen des richtigen Umgangs mit besonderen Gesprächssituationen, die z. B. aufgrund kultureller Unterschiede oder aufgrund von Sprachdefiziten entstehen können.

Neues Fortbildungsangebot IKÖ-Exkursionen

Die Dezernate 11 und 36 sowie der Arbeitskreis Integration haben im Berichtszeitraum zu einer neuen Fortbildungsreihe eingeladen. Beschäftigte der Bezirksregierung Arnsberg hatten die Gelegenheit, an Erlebnisexkursionen in der Region teilzunehmen. Die Veranstaltungen fanden in Zusammenarbeit mit dem Multikulturellen Forum e.V. und weiteren Kooperationspartnern

statt und wurden im Rahmen des Projekts VielfaltPlus+ aus Mitteln des Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds der Europäischen Union kofinanziert.

Folgende Exkursionen standen für Behördenbeschäftigte zur Auswahl:

- Das Judentum – Verfolgung und Neubeginn (24.09.2021, Jüdische Gemeinde haKochaw für den Kreis Unna),
- Kultureller Stadtrundgang zu Vorurteilen und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (01.10.2021, Innenstadt Dortmund, u.a. Besuch in der Steinwache)
- Schmelztiegel der Kulturen (08.10.2021, Deutsches Bergbau-Museum Bochum).

Insgesamt haben 51 Kolleg*innen an den Exkursionen teilgenommen.

Aktivitäten des #BRAversity-Teams der Bezirksregierung Arnsberg

- Vorstellen des Teams bei neuen Mitarbeiter*innen, um diese von Anfang an für das Thema Vielfalt zu sensibilisieren.
- Gründung eines neuen Teams im Rahmen der Neuauflage der *Diversity Challenge der Charta der Vielfalt*. Das Team besteht aus sechs Personen. Diese

2 Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

haben vor allem einen Generationentag organisiert, der aufgrund von Corona leider bisher noch nicht stattfinden konnte. Darüber hinaus hat das Team Videos für Social Media produziert und sich im Haus auf verschiedenen Veranstaltungen vorgestellt und bekannt gemacht.

- Aktive Teilnahme am behördeninternen Arbeitskreis Integration der Bezirksregierung.

Einführungsveranstaltungen: In teils mehrtägigen Einführungsveranstaltungen werden neue Auszubildende

und Beschäftigte der Bezirksregierung umfassend über die Behörde informiert. Hier werden auch regelmäßig durch den Integrationsbeauftragten Themen der interkulturellen Öffnung angesprochen. Dazu gehören natürlich die aktuellen Aktivitäten und Projekte, um das Interesse der neuen Kolleg*innen zu wecken.

Vor allem geht es aber darum, die Notwendigkeit und Bedeutung der IKÖ innerhalb der Behörde und die Ernsthaftigkeit zu vermitteln, mit der diese Themen verfolgt werden.

Bezirksregierung Detmold

Die Stellenausschreibungen der Bezirksregierung Detmold sprechen ausdrücklich Menschen mit Einwanderungsgeschichte an. Ein entsprechender Text-Passus ist Bestandteil aller Stellenausschreibungen. Im Rahmen der Auswahlverfahren wird u. a. Wert auf das Merkmal der interkulturellen Kompetenz der Bewerberinnen und Bewerber gelegt. Dieser Prozess wird stetig ausgebaut.

Die interkulturelle Öffnung ist für die Bezirksregierung Detmold im Rahmen der Nachwuchswerbung von großer Bedeutung. So wird z. B. auf dem Karriereportal der Bezirksregierung Detmold unter www.karriere-in-owl.de oder auf den Werbekarten/Flyern mit der Vielfaltigkeit der Behörde geworben.

2 Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

Bezirksregierung Düsseldorf

Interne Aktivitäten zur Sensibilisierung und Information der Beschäftigten

Die Bezirksregierung bemüht sich, mit internen Angeboten an die Beschäftigten einerseits deren Neigungen, Fähigkeiten und Wünsche besser zu erfassen und andererseits, damit auch Potenziale zu erkennen, z. B. die Nutzbarmachung vorhandener Sprachkenntnisse oder die Erfassung von Bedarf an Sprachunterrichtsangeboten oder anderen gezielten Integrationsmaßnahmen. Praktisch geschieht dies durch für alle Beschäftigten zugängliche Fragebögen im Intranet, in denen man freiwillig seine Fähigkeiten und Kompetenzen eintragen kann. Diese Daten sollen z. B. dazu dienen, Task Forces für kurzfristige Sonderaktionen bilden zu können. Hierzu werden auch Sprachkenntnisse und Nationalitäten abgefragt.

Hinzu kommen individuelle Personalentwicklungsgespräche, zu deren Vorbereitung ein Fragebogen verschickt wird, mit dem erfasst werden soll, wie die angeschriebene Person am liebsten arbeitet und ob Veränderungs- oder Entwicklungswünsche bestehen. Damit sollen die Wünsche der persönlichen Entwicklung im Haus erfasst werden. In den individuellen Personalentwicklungsgesprächen sollen die Beschäftigten dann Wege aufgezeigt bekommen, wie sie ihre Ziele er-

reichen können und sie sollen motiviert werden, die notwendigen Schritte in eigener Initiative auch zu gehen.

Interne Öffentlichkeitsarbeit der Beschwerdestelle AGG

Durch Intranetbeiträge zum Thema Vielfalt in der Verwaltung am 18.05.2021 anlässlich des 9. Deutschen Diversity-Tages und am 16.11.2021 (schon außerhalb des Berichtsjahres) anlässlich des Internationalen Tages der Toleranz wurden die Mitarbeitenden der Bezirksregierung Düsseldorf gezielt informiert und sensibilisiert, um die im Haus gelebte Haltung regelmäßig zu untermauern und ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld auch auf diesem Wege zu fördern.

Durchführung von (niedrigschwelligen) Aktionen Veranstaltungen etc.

Die wie in jedem Jahr vom MKFFI zur Verfügung gestellten interreligiösen Kalender wurden in den Info-Ständen in den Foyers der Dienstgebäude ausgelegt und interessierten Personen oder Arbeitseinheiten unmittelbar zur Verfügung gestellt.

Ebenso wurde mit den Flyern zu der Aktion „#IchDu-WirNRW“ und „Du machst den Unterschied“ verfahren.

2 Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

Bezirksregierung Münster

In der Vergangenheit wurden zur Sensibilisierung und Förderung der interkulturellen Kompetenz durch das Dezernat 20 auch regelmäßige Nachbarschaftstreffen oder Nachbarschaftsfeste in Unterbringungseinrichtungen des Regierungsbezirks Münster durchgeführt. Diese mussten coronabedingt im Berichtszeitraum leider ausgesetzt werden.

Die Förderung von Chancengleichheit und Teilhabe ist u.a. auch im noch relativ neuen Rahmenkonzept Personalentwicklung im Geschäftsbereich des Ministeriums des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen (IM NRW)

eingebunden. Dieses Konzept ist hier im Hause in das aktuelle Behördenentwicklungssystem (BES) aufgenommen worden und findet insofern in allen Bereichen eine diesbezügliche Anwendung. Dieses BES bietet z. B. auch eine Übersicht von Aktionen in sogenannten „Steckbriefen“, die jedes Jahr auf der Grundlage von aktuellen Themen neu definiert werden.

Im Rahmen der Überarbeitung der Steckbriefe im kommenden Jahr wird auf Zusammenhänge geachtet, um diesen Themenbereich stärker in die Steckbriefe einfließen zu lassen.

IHK NRW e.V.

Industrie- und Handelskammern in NRW unterstützen internationale Kooperationen im Ausbildungsbereich. Diese stärken sowohl die interkulturelle Kompetenz der Ausbildungsbetriebe bzw. -einrichtungen als auch die Teilhabechancen der jungen Menschen, unabhängig davon, für welchen Aufenthaltsort sich die jungen Menschen nach ihrem Berufsabschluss entscheiden.

Zudem betrachten Industrie- und Handelskammern in NRW das Thema Interkulturalität und Vielfalt nicht nur aus der Fachkräfte-Perspektive, sondern auch aus Sicht der eigenen Organisationsentwicklung. Ein Bestandteil der Sensibilisierung ist die Unterzeichnung und öffentliche Promotion der Charta der Vielfalt.

Industrie- und Handelskammern in NRW haben interne Arbeitsgruppen zu den Themen Gender, Chancengerechtigkeit, Teilhabe und Interkulturalität bzw. Diversity

eingerrichtet und veröffentlichen viele der Arbeitsergebnisse auf den vorhandenen Kommunikationskanälen.

Beispiele:

- Kooperation mit BfAA und auswärtigen Ingenieurschulen für auswärtigen Berufsausbildungen (u.a. im Baubereich)
- Homepage netzn.de/: Link 1; Link 2; Link 3 sowie das Forum „Im Herzen kunterbunt | netzn“
- Promotion Charta der Vielfalt und Diversity im IHK Magazin
- IHK-Initiativen zum Deutschen Diversity-Tag
- Social Media Öffentlichkeitsarbeit: Instagram-Post zum Weltflüchtlingstag
- Fachliche (Online-)Beratungstage für Unternehmen zu den Themen Willkommenskultur, Interkulturalität und Bildungssystem in Herkunftsländern
- Sprachkurse für Azubis

2 Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

Jobcenter StädteRegion Aachen

Sowohl die Mitarbeitenden als auch die Kundschaft des Jobcenters setzen sich aus den verschiedensten Nationalitäten, Ethnien und Erwerbsbiografien zusammen. Bereits hierdurch ergibt sich eine erhebliche Eigendynamik bei der Erlangung interkultureller Kompetenzen.

Bereits bei Stellenausschreibungen wird die interkulturelle Kompetenz explizit gefordert. In Auswahlgesprächen findet die Thematik ebenso Beachtung, so dass bereits bei der Personalauslese die Bedeutung der

interkulturellen Kompetenz bei möglichen neuen Mitarbeitenden ersichtlich wird.

Neue Mitarbeitende erhalten hierauf aufbauend verpflichtende Schulungen. Im internen Fortbildungskatalog des Jobcenters finden sich ebenso Seminare und Schulungen mit entsprechendem Inhalt. Darüber hinaus wird das Thema in regelmäßigen Formaten wie Teambesprechungen ebenfalls zum Inhalt gemacht. Immer wird das Ziel verfolgt, die interkulturelle Kompetenz der Beschäftigten nachhaltig zu fördern.

Jobcenter Dortmund

Innerhalb der Einarbeitung der Absolvent*innen nach der Ausbildung bzw. dem Studium erfolgt in den Schulungen Achtsamkeit und Innere Haltung die Stärkung der interkulturellen Kompetenz.

Obgleich auf Grund der Corona-Pandemie einige Veranstaltungen abgesagt werden mussten, haben in Zusammenarbeit mit dem Multikulturellen Forum e. V.

41 Veranstaltungen zur Interkulturalität für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters Dortmund stattgefunden. Themenbereiche waren unter anderem „Interkulturelle Kompetenz im Alltag und Beruf“, „Inklusion als fachliche Haltung“, „Die Auswirkung von Vorurteilen in der Beratung“ und „Partizipation von Migrantinnen am Arbeitsmarkt“.

2

Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

Jobcenter Duisburg

Das abgelaufene Jahr stand leider in jeglicher Hinsicht voll und ganz unter dem Zeichen der Bewältigung der Covid-19-Pandemie. Dies betraf insbesondere auch den Bereich der Mitarbeiterqualifizierung und -entwicklung. Wenngleich es in Teilbereichen sehr erfolgreich gelungen ist, Schulungs- und Qualifizierungsformate in den digitalen Raum zu verlagern, so ist dies im Zusammenhang mit der Vermittlung interkultureller Kompetenzen leider nicht oder bestenfalls eingeschränkt möglich.

Dies liegt vor allem daran, dass wesentliche Bausteine der Formate die Methoden der Selbstreflexion, der Gruppenarbeit und der bewussten Induktion von gruppendynamischen und Synergieeffekten sind. Dies lässt sich allerdings digital nicht vermitteln und ersetzen.

Unabhängig davon hat sich das Jobcenter Duisburg bereits entsprechend für das kommende Jahr positioniert. Das bewährte Schulungsformat „KIBA“ (Kommunale Integration, Beschäftigung und Arbeitsmarkt) wurde in diesem Zuge neu konzipiert. Mehrere Trainer konnten im Rahmen einer Interessensbekundung bereits gewonnen und auf ihre zukünftige Aufgabe vorbereitet werden. Daher gehen wir derzeit

davon aus, dass das Format „KIBA“ voraussichtlich im zweiten bzw. dritten Quartal 2022 wieder „an den Start“ gehen wird.

Sobald wieder ein regulärer Schulungs- und Qualifizierungsbetrieb möglich ist, wird das Jobcenter Duisburg auch wieder die Schulungen im Zusammenhang mit der so genannten Beratungskonzeption SGB II (BeKo) inklusive des nachfrageorientierten Vertiefungsmoduls (noV) zum Thema „Interkulturelle Kompetenz in der Beratung“ für die Mitarbeitenden im Bereich der Arbeitsvermittlung anbieten. Gleiches gilt für die Mitarbeitenden im Bereich Leistungserbringung, die dort bzgl. der sogenannten leistungsrechtlichen Beratung (LB) geschult werden.

Weiterhin besteht unter der Mitarbeiterschaft eine ungebrochen hohe Nachfrage nach den interkulturellen Kalendern, die das Jobcenter seit mehreren Jahren auf Wunsch zur Verfügung stellt und aus denen sich die wichtigsten religiösen Feste und Feiertage unterschiedlichster Religionen entnehmen lassen.

2 Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

Kreis Lippe

Das Seminar „Umgang mit Vielfalt im Berufsleben“, das aus mehrtägigen Schulungen mit Übungen, Vorträgen, Gruppenarbeiten und Diskussionen besteht, wird seitens des KI weiterhin angeboten.

Mit den Personalverantwortlichen der Kreisverwaltung ist bereits in 2015 folgendes Procedere vereinbart worden und wird seitdem umgesetzt:

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

Des Weiteren bietet das KI laufend Einstiegs- aber auch Aufbauschulungen für interessierte Kreismitarbeiter:innen an. Alle Schulungen wurden in das kreisinterne Fortbildungsprogramm aufgenommen.

Die Aufnahme der Seminarthemen in den „Führungsdialog“ war terminiert, musste aber erneut coronabedingt ausfallen.

Die Projektgruppe IKÖ wurde reaktiviert und trifft sich in der Regel zwei- bis dreimal jährlich. Das letzte Treffen war am 27.08.2021.

Das Thema wurde in der erweiterten Fachgebietsleiterkonferenz Ende 2019 vorgestellt und muss post-corona wiederbelebt werden. Eine Aufnahme in die Führungsleitlinien ist mit dem zuständigen Verwaltungsvorstand terminiert.

Alle Führungskräfte erhalten den IK-Kalender mit der Bitte um Weitergabe im Team.

Kreis Soest

Das Thema Diversität ist ein Teil der Führungskräfteausbildung. Es ist der Kreisverwaltung besonders wichtig, gerade Führungskräften zu vermitteln, dass eine Offenheit und Kompetenz bei dem Thema Diversität hoch ausgeprägt ist.

Neue Mitarbeiter*innen (inklusive Auszubildende und Studierende) nehmen standardmäßig an einer internen Schulung zum Thema „Rund um die interkulturelle Kompetenz“ teil, die hausintern durch das Kommunale Integrationszentrum des Kreises Soest durchgeführt wird. Die Schulung dient dazu, alle Mitarbeiter*innen

im Hinblick auf die eigene interkulturelle Kompetenz zu sensibilisieren. Hierfür werden in der Schulung erste Fertigkeiten zum interkulturellen Handeln und Kommunizieren vermittelt.

Darüber hinaus qualifiziert der Kreis Soest fortlaufend Mitarbeiter*innen in Abteilungen, in denen regelmäßig ausgebildet wird, als Ausbilder*in nach der Ausbilder-Eignungsverordnung. Auch hier ist die interkulturelle Kompetenz bzw. der Umgang mit Vielfalt inhaltlicher Pflichtbestandteil des Lehrgangs.

2 Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

Landesmusikakademie NRW e.V.

Durch eine dreiphasige Online-Fortbildung zum Thema Leichte Sprache wurden die Bildungsreferent*innen und Projektmanager*innen der Landesmusikakademie geschult, sprachlich sensibler mit Menschen, die

Deutsch als Zweitsprache sprechen, sowie mit Personen mit Lernbehinderungen umzugehen und Texte entsprechend zu bearbeiten.

Landesmusikrat NRW e.V.

Diversitätsfortbildungen und diesbezügliche Informationen für die Mitarbeitenden der Geschäftsstelle wurden in Form von Erklärvideos, digitalen Schulungen

sowie maßgeschneiderten Workshops für die Mitarbeitenden der Geschäftsstelle und der Mitgliedsverbände angeboten.

Landesverband der Musikschulen in NRW e.V.

Eine interne Schulung zum Thema „Interkulturelle Kompetenz und Diversität“ für das Kollegium und für den Vorstand des LVdMs ist für das nächste Jahr geplant.

Weiterhin finden in den Musikschulen regelmäßig die „Interkulturellen Trainings“ für die Beschäftigten auf allen Ebenen (Führungspersonal, Mitarbeitende der Verwaltung, Lehrkräfte) statt. Die „Interkulturellen Trainings“ bieten Musikschulkollegien die Möglichkeit, sich einen Tag lang intensiv mit dem Thema der interkulturellen Kommunikation, Elternarbeit, Migration und

Flucht auseinanderzusetzen. Dabei erhalten sie zahlreiche Informationen sowie praktische Tipps für die zukünftige Arbeit und können im Rahmen der Selbsterfahrung ihren eigenen Standpunkt finden. Hierbei ist es ausdrücklich erwünscht, dass neben den Musikschullehrkräften, auch die Mitarbeiter:innen der Verwaltung und ggf. von Kooperationspartner:innen teilnehmen.

Für die kommenden Jahre ist eine Erweiterung des Fortbildungsangebots geplant, welches sich speziell an den Bedürfnissen der jeweiligen Musikschule richtet.

2

Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

Landesverband der Volkshochschulen von NRW e. V.

Die Qualifizierung und Weiterbildung des an Volkshochschulen in NRW beschäftigten Personals gehört zu den Kernaufgaben des Landesverbandes. „Weiterbildung für alle als Prinzip und Verpflichtung“ gehört zum Selbstverständnis der Volkshochschulen in NRW und des Landesverbandes und findet den rechtlichen Rahmen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das eine Benachteiligung – auch beim Zugang zu Weiterbildung – „aufgrund von Rasse und ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität“ verbietet. Auch das Weiterbildungsgesetz NRW fordert die Einrichtungen auf, Gleichbehandlung sicherzustellen und Bildungsmaßnahmen mit einer entsprechenden Sensibilität zu planen und durchzuführen. Diesem Grundsatz verpflichtet, hat sich der Landesverband entschieden, das Themenfeld „vhs der Vielfalt“ als zentrales Zukunftsthema im strategischen Arbeitsprogramm „Aufbruch vhs2030“ zu verankern. Dabei soll das Themenfeld Diversität verstärkt im Sinne fachbereichsübergreifender Dialog- und Sensibilisierungsangebote aufgegriffen werden und sowohl die pädagogische Arbeit wie auch organisationale Entwicklung der Volkshochschulen mit passenden Aktivitäten fördern. Durchgeführt wurden im Berichtszeitraum verschiedene Dialog- und Fortbildungsangebote, die sowohl hauptamtliche pädagogische Mitarbeitende der Volkshochschulen sowie Leitungen der Volkshochschulen adressiert haben.

Gemeinsam mit der Fachstelle Gender & Diversität NRW (FUMA) konnte im Zeitraum vom 23. Februar bis zum 18. März 2021 ein mehrteiliges digitales Dialog- und Fortbildungsangebot durchgeführt werden. Unter dem Titel „Jump In – Gender und Diversität an der vhs zum Thema machen“ erhielten die Teilnehmenden im Rahmen mehrerer digitaler Veranstaltungen Impulse von Fachreferent*innen der FUMA wie auch durch die Gleichstellungsbeauftragte des Landesverbandes,

warum und wie Diversität in der Arbeit der Volkshochschulen verankert werden sollte. Gemeinsam absolvierten die Teilnehmenden dabei u. a. den online gestützten Selbstlernkurs „JUMP IN“ der FUMA und hatten in Kleingruppen regelmäßig Gelegenheit zur Reflexion und Diskussion der besonderen Relevanz einer diversitätssensiblen Bildungsarbeit. An dem Angebot nahmen sowohl vhs-Leitungen als auch hauptamtliche pädagogische Mitarbeitende aus allen Fachbereichen der Volkshochschulen teil. Durch das Format selbst konnte ein Beitrag zum überregionalen wie fachübergreifenden Austausch geleistet werden.

Im Nachgang des Dialog- und Fortbildungsangebots wurde das Format als Grundlage für ein neues Fortbildungsmodul der vom Landesverband koordinierten „Erwachsenenpädagogischen Qualifikation für Volkshochschullehrende“ genutzt. Als neues Optionalmodul sollen Absolvent*innen zukünftig auch ein Fortbildungsangebot zum Themenfeld „Diversität“ wählen können.

Auch im Rahmen der zentralen Leitungstagung des Landesverbandes am 20. August 2021 in Balve stand das Thema „vhs der Vielfalt“ im Zentrum der Diskussion. Im Dialog mit Vertreter*innen aus Volkshochschulen, Landespolitik und Zivilgesellschaft wurde darüber diskutiert, wie die Volkshochschulen die Arbeit zum Thema Diversität im Gesamtprozess „Aufbruch vhs2030“ verankern können, welche zentralen Herausforderungen bestehen und welche konkreten Schritte gegangen werden sollten. Auf Grundlage der Diskussionsergebnisse der Leitungstagung wurde entschieden, dass in 2022 die Jahrestagung des Landesverbandes unter dem Motto „Zusammen in Vielfalt“ als nächster Impuls in die vhs-Landschaft stattfinden wird. Damit beteiligt sich der Landesverband im kommenden Jahr zugleich am bundesweiten Jahresthema der Volkshochschulen, das ebenso „Zusammen in Vielfalt“ lauten wird.

2

Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

Landessportbund Nordrhein-Westfalen e.V.

Die zentrale Säule der sportbezogenen Integrationsarbeit in NRW ist nach wie vor in der Umsetzung des Bundesprogramms „Integration durch Sport“ zu sehen. Neben der zentralen Koordination und Steuerung der strategischen Ausrichtung und Umsetzung des Programms durch den LSB NRW zeichnen sich die hauptberuflichen Fachkräfte „Integration durch Sport“ in den Stadt- und Kreissportbünden sowie ausgewählten Fachverbänden (insgesamt 61 halbe Stellen) für die operative Arbeit verantwortlich und unterstützen die freiwillig Engagierten in den am Programm beteiligten Sportvereinen bei ihrer Integrationsarbeit und der interkulturellen Öffnung ihrer Strukturen.

„Beschäftigte“ mit Einwanderungsgeschichte sind somit auf unterschiedlichen Ebenen verortet: Einerseits in den hauptberuflichen Strukturen des Kompetenzzentrums für Integration und Inklusion im Sport beim LSB NRW sowie den Fachkräften „Integration durch Sport“ (der Anteil an Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte liegt hier bei rund 25%) sowie andererseits auf Ebene der in den Sportvereinen engagierten Freiwilligen. Insbesondere auf dieser

Ebene kommt Menschen mit Einwanderungsgeschichte eine wichtige Multiplikatoren- und Türöffnerfunktion zu, so dass hier eine gezielte und direkte Ansprache von Menschen mit Einwanderungsgeschichte zur Übernahme einer ehrenamtlichen Funktion im Verein (z. B. als Übungsleiter*in, Trainer*in, Schieds-/Kampfrichter*in, Vorstandsamt etc.) erfolgt.

Darüber hinaus werden über die Umsetzung des Bundesprojekts „Willkommen im Sport“, das vom LSB NRW koordiniert und über seine Mitgliedsorganisationen umgesetzt wird, gezielt Aus- und Fortbildungen (Übungsleiter*innen-C, Sporthelfer*innen I und II, sportartspezifische Qualifizierungen) für Menschen mit Einwanderungsgeschichte – wobei ein Fokus auf Geflüchtete liegt – angeboten, um die Teilnehmenden für ein Engagement im Sportverein zu gewinnen und sie für die Wahrnehmung der oben beschriebenen Multiplikatorenfunktion zu befähigen. Neben der gezielten Bewerbung dieser Maßnahmen erfolgt auch hier oftmals eine Direktansprache der (potenziellen) Teilnehmenden mit Einwanderungsgeschichte.

2

Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

Landschaftsverband Rheinland

LVR allgemein

- Im Rahmen des Führungskräfte-Curriculums beim LVR werden für alle Führungskräfte Fortbildungen zu den Themen „Ressourcenorientierte Führung – Vielfalt als Chance“; „Inklusion und Menschenrechte“ sowie „Aspekte der Führung im Kontext von Vielfalt und Unterschiedlichkeit fördern“ veranstaltet. Im Berichtszeitraum fanden 14 Veranstaltungen statt.
- Für alle Mitarbeiter*innen besteht das Fortbildungsangebot „Vielfalt im LVR er-leben“. Dabei wird neben den Themen Inklusion, Gleichstellung und Gender Mainstreaming das Thema „Kulturelle Vielfalt“ vorgestellt. Zudem werden Fortbildungen zur Schulung der interkulturellen Kompetenz angeboten. Hier wurde im Berichtszeitraum ein Seminar durchgeführt.
- Neuen Mitarbeiter*innen werden Fortbildungen angeboten, die die Leitziele des LVR bezogen auf Inklusion, Gleichstellung und Gender Mainstreaming und Interkulturalität thematisieren. Dabei bilden insbesondere die Aktivitäten des LVR im Rahmen der Partnerinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt!“ und die dahinterstehenden Ziele einen thematischen Schwerpunkt.
- Für die Auszubildenden der Verwaltungsberufe finden obligatorische Schulungen zum Thema „Diversity“ statt. Dabei befassen sich die Auszubildenden im Workshop-Format mit den Themen Inklusion, Gleichstellung und Gender Mainstreaming sowie kulturelle Vielfalt. Durchgeführt wurden im Berichtszeitraum fünf Seminare.
- Der LVR beteiligte sich am Deutschen Diversity-Tag am 18.05.2021 mit einer Fotomitmachaktion im LVR-Intranet. Das Ergebnis wurde auch auf den Social-Media-Kanälen des LVR ausgespielt.

- Im Berichtszeitraum beschäftigte sich im September 2021 die jährliche Führungskräfte-Tagung des LVR (FiDis) dieses Mal mit dem Schwerpunkt „Vielfalt und Gerechtigkeit“.
- Im Berichtszeitraum wurde ein LVR-eigener interkultureller Kalender für das Jahr 2021 in einer Auflagenhöhe von über 8.500 Exemplaren erstellt. Dieser wurde zum Jahresende 2020 an alle LVR-Dezernate sowie an 41 LVR-Förderschulen, 20 LVR-Museen und Kultureinrichtungen, zehn LVR-Kliniken, den LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen, das LVR-Landesjugendamt und an die LVR-Jugendhilfe Rheinland verteilt.

LVR-Klinikverbund

- Benennung und teilweise Freistellung von Integrationsbeauftragten in den LVR-Kliniken.
- Einsatz von Sprach- und Integrationsmittler*innen.
- Regelmäßige Informationen über das spezifische Fortbildungsangebot des LVR-verbundübergreifenden Angebots des Kompetenzzentrums Migration.
- Fachliche Anleitung und Supervision von neuen Mitarbeiter*innen im transkulturellen Behandlungsetting (Schulung im Einsatz von Sprach- und Kulturmittlern, Reflexion der eigenen kulturellen Prägung, Förderung von Diversitätsbewusstsein und Abbau von Diskriminierung).
- Fortbildungsangebote bspw. zu „Diversitätsbewusster Umgang mit Patient*innen mit Flucht- und Einwanderungsgeschichte“ und „Sucht und Migration“.
- Sensibilisierung für die spezifische Patient*innen-gruppe der Folteropfer unter geflüchteten

2

Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

Patient*innen und deren psychischen und körperlichen Folterfolgen sowie den sensiblen Umgang mit jenen durch Schulungsangebote im Rahmen des AMIF-geförderten Kooperationsprojektes „In To Justice“ (www.folterfolgen.de).

LVR Verbund Heilpädagogischer Hilfen

- Sensibilisierung von Mitarbeitenden für kultursensible Aspekte auf Grundlage von biografischen Aspekten der Kundschaft mit Einwanderungsgeschichte

und im Kontakt mit Angehörigen mit Einwanderungsgeschichte.

- Einbeziehung von Kompetenzen der Mitarbeitenden mit Einwanderungsgeschichte und den sprachlichen Kompetenzen in der jeweiligen Herkunftssprache.
- Fortbildungsangebote zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz.

Multikulturelles Forum Lünen e.V.

Interne Sensibilisierung

Auf der betriebsinternen Klausurtagung am 29. Juni 2021 beschäftigten sich alle Mitarbeitenden 90 Minuten lang mit dem Thema „Rassismus“: Unter der Überschrift „Rassistisch sind doch nur die anderen, oder?“ reflektierten sie unter fachlicher Anleitung eigene Stereotypen, Vorurteile und Selektionsmechanismen und stießen auf teilweise verblüffende Erkenntnisse, die sie fortan in ihrem Arbeitsalltag berücksichtigen. Im Anschluss daran thematisierte eine weitere 60-minütige Gruppenübung den Vielfalts-Aspekt aus einer ressourcenorientierten Perspektive heraus: Die Übung unterstrich die Vorteile einer heterogen zusammengesetzten Gruppe, in der die individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten möglichst unterschiedlich sind, und machte unser Vereinsmotto „Stark durch Vielfalt“ einmal mehr erlebbar.

Niedrigschwellige Angebote

Über die Weiterbildungsreihe unseres Projekts „Vielfalt-Plus“, welches in erster Linie kooperierenden öffentlichen Verwaltungen zum Erwerb und Ausbau interkultureller Kompetenzen zur Verfügung steht, können einzelne Mitarbeitende auf Anfrage freie Kapazitäten für

ihre eigene Auseinandersetzung mit dem Thema „Kulturelle Vielfalt“ in Anspruch nehmen. Auf diese Weise nahmen am 15. April 2021 drei Kolleg:innen an der Fortbildung für Beratende mit dem Fokus „Migration und Flucht“ teil. Zwei weitere Kolleg:innen setzten sich mit dem Thema „Geschlechtliche Vielfalt im Kontext Flucht“ (20.04.2021) auseinander. Eine Person besuchte die Veranstaltung „Sucht im Kontext Flucht“ (6.5.2021), während sich drei weitere Mitarbeitende über das Thema „Gewalterfahrung bei Geflüchteten“ (18.05.2021) informierten.

Externe Fortbildungen

Bei den regelmäßigen Entwicklungsgesprächen wurden bei verschiedenen Beschäftigten Bedarfe zum Erwerb und Ausbau diversitätsbezogener Kompetenzen festgestellt. Auf dieser Grundlage besuchten zwei Mitarbeitende eine Schulung zum Thema „Interkulturelle Kompetenzen“. Zusätzlich absolvierten zwei Mitarbeitende einen Grund- bzw. Aufbaukurs zur/ zum „Diversity-Trainer:in“. Dies ermöglicht dem Verein, zukünftig passgenaue Inhouse-Schulungen für die eigenen Beschäftigten anzubieten.

2 Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

Ein Schwerpunkt der diesjährigen Fortbildungen lag auf dem Gebiet der Medienkompetenz bzw. dem medialen Umgang mit kultureller Vielfalt. So besuchten insgesamt 12 Kolleg:innen drei verschiedene Fortbildungsformate zu den Themen „Narrative Change“,

„Vielfalt in der öffentlichen Debatte“ oder „Rassismus in den Medien“. Darüber hinaus ließen sich zwei Mitarbeitende auf dem Gebiet „Antimuslimischer Rassismus“ und drei Mitarbeitende auf dem Gebiet „Antidiskriminierungsarbeit“ weiterbilden.

Der PARITÄTISCHE NRW

Die Paritätische Akademie hat seit 2019 ein Diversity-Konzept zur Grundlage ihres Handelns gemacht. Es beinhaltet die Anerkennung und Wertschätzung aller Menschen unabhängig von soziokultureller Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religionszugehörigkeit, Einwanderungsgeschichte, Weltanschauung, Lebensalter, physischen und psychischen Fähigkeiten oder anderen Merkmalen.

Im Berichtsjahr wurde ein Schwerpunkt auf die Öffentlichkeitsarbeit gelegt. Eine Website wurde unter der Überschrift „Vielfalt ist Programm“ entwickelt und freigeschaltet. <https://www.paritaetische-akademie-nrw.de/diversity/>. Interessent*innen finden hier Informationen zu Selbstverständnis, Angeboten, Projekten sowie zum Diversity-Prozess. Unter den Überschriften „Vielfalt ist Programm“, „Teilhabe ist Programm“, „Inklusion ist Programm“, „Dialog ist Programm“ und „Empowerment ist Programm“ erhalten die Nutzer*innen detaillierte Informationen.

Für die Online-Basisfortbildungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ist ein Qualifizierungsange-

bot im Rahmen des Modellprojektes „Qualifizierung und Professionalisierung der AD-Beratungsarbeit zu Rechtsfragen“ (kurz: Juristische Begleitung) umgesetzt worden. Als eines von insgesamt fünf verbandsübergreifenden Modellprojekten im Landesprogramm „Integrationsagenturen NRW“, die zum Ausbau der Antidiskriminierungsarbeit in NRW entwickelt wurden, dient das Projekt der Stärkung der juristischen Beratungsexpertise in den Servicestellen der Antidiskriminierungsarbeit.

Die Online-Qualifizierungen zu juristischem Basiswissen in unterschiedlichen Rechtsgebieten werden nur für die Mitarbeiter*innen der Servicestellen NRW angeboten. Online-Seminare zum Thema „Basisfortbildung: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)“ wurden in vier Terminen angeboten. Weitere Online-Seminare zum Thema „Basisfortbildung Rechtssystematik und strafrechtlicher Diskriminierungsschutz“ und „Zivilrechtlicher Diskriminierungsschutz“ werden ebenfalls umgesetzt.

2

Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

Polizeipräsidium Dortmund

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhielten zur Fortbildung im Bereich der „Interkulturellen Kompetenz“ neben den polizeiinternen Angeboten des Landesamtes für Fortbildung und Personalangelegenheiten auch die Angebote von Netzwerkpartnern mit der Möglichkeit zur Teilnahme.

Auch Seminare zur „Interkulturellen Kompetenz“ der Fortbildungsakademie Mont Cenis gehörten und gehören 2021 zu den von Mitarbeitenden besuchten Fortbildungsveranstaltungen.

Entwicklung und Durchführung von Fort- und Weiterbildungsangeboten für Auszubildende, Neueinsteigerinnen und Neueinsteiger, Beschäftigte, Führungskräfte u.ä.

Seit Februar 2019 wurde die Fortbildung für angehende Führungskräfte des gehobenen Dienstes, die das Personalentwicklungskonzept (PEK) durchlaufen, um das Thema „Interkulturelle Kompetenz“ erweitert. Die Teilnahme für angehende Führungskräfte des gehobenen Dienstes ist verpflichtend.

In das PEK Konzept für den Zeitraum vom 01.10.2020 bis 30.09.2021 wurde nachstehender Passus aufgenommen:

„Interkulturelle Kompetenz:

Die gesellschaftlichen Entwicklungen der letzten Jahrzehnte, insbesondere aber auch die sich abzeichnenden Trends und Prognosen, wie zum Beispiel die zunehmende Multikulturalität der Gesellschaft, stellen Organisationen wie die Polizei, die eine zentrale Rolle bei der Regulierung von gesellschaftlichen Konflikten spielt, vor neue Herausforderungen. Diesen Entwicklungen folgend will das PP Dortmund im Rahmen des PEK auch die interkulturelle Handlungskompetenz der beteiligten Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten unterstützen. Im Laufe der Qualifizierungsmodule wird durch die hiesige

Fortbildungsstelle in Zusammenarbeit mit dem LStab ein Tagesseminar zum Thema „Interkulturelle Kompetenz“ ausgerichtet. Dieses Seminar soll als vierter Fortbildungstag in einen der beiden Fortbildungsblöcke (Ziffer 3.8) integriert werden.

2019 und 2020 wurden bereits Fortbildungsveranstaltungen erfolgreich durchgeführt.

Aufgrund der Pandemie musste die für das Jahr 2021 bereits geplante Fortbildung abgesagt werden. Sobald die pandemische Lage es zulässt, wird die Fortbildung 2022 nachgeholt.

(Interne) Sensibilisierung und Information der Beschäftigten

Im Zuständigkeitsbereich des PP Dortmund befindet sich die Jüdische Kultusgemeinde Groß-Dortmund (JKGD). Gemeinsam mit Verantwortlichen der Gemeinde und Polizeibeamtinnen und -beamten des PP Dortmund wurden mehrere Veranstaltungen in den Räumlichkeiten der Synagoge durchgeführt. Hierbei wurden die jüdische Geschichte und der Alltag der jüdischen Gemeinde in Dortmund den Teilnehmenden vorgestellt. Ziel der gemeinsamen Veranstaltung zwischen der Polizei Dortmund und der JKGD ist die Förderung des offenen Dialoges, das gegenseitige Kennenlernen und ein Verständnis füreinander zu schaffen. Weitere Veranstaltungen sind für das kommende Jahr geplant.

Durchführung von (niedrigschwelligen) Aktionen, Veranstaltungen etc.

Im Rahmen eines Projektes zur Früherkennung von extremistischen Verhaltensweisen wurden 2021 verschiedenste Maßnahmen zur Stärkung der demokratischen Resilienz in der Polizei Dortmund etabliert und durchgeführt.

2 Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

Seitens der Behörde wurde u.a. die Skulptur „Engel der Kulturen“ von der Künstlerin Carmen Dietrich und dem Künstler Gregor Merten aus Burscheid erworben und im Rahmen einer Veranstaltung mit internen und externen Gästen sowie dem Künstlerpaar feierlich am 26.08.2021 im Foyer des PP Dortmund gemeinsam eingeweiht.

Das Kunstprojekt „Engel der Kulturen“ steht als Zeichen für die drei abrahamitischen Weltreligionen stellvertretend für alle Kulturen und Religionen. In die angespannte Situation zwischen den drei abrahamitischen Weltreligionen Islam, Judentum und Christentum bringt das Projekt der bildenden Künstler den

„Engel der Kulturen“ als vermittelndes Symbol ein. Durch Einbeziehung von Bürgerinnen und Bürgern, Vertreterinnen und Vertretern der Öffentlichkeit und der Religionen in die dazu dienenden Kunstaktionen formt sich eine soziale Skulptur, die den Wunsch vieler nach Zusammenleben in Gleichberechtigung und friedlicher Verbundenheit zum Ausdruck bringt und so entschieden gegen rechtextreme, fremdenfeindliche, antisemitische und islamophobe Tendenzen entgegenwirkt.

Die Skulptur ist eine symbolische Zeichensetzung für die interkulturelle und interreligiöse Sensibilität der Behörde Dortmund.

Polizeipräsidium Gelsenkirchen

Durch den Kontaktbeamten für muslimische Institutionen werden in Kooperation mit der Kriminalinspektion Polizeilicher Staatsschutz regelmäßig Informationsveranstaltungen für die Beschäftigten des PP Gelsenkir-

chen durchgeführt. Diese Veranstaltungen sind jeweils von reger Aufmerksamkeit und einer großen Teilnehmeranzahl geprägt. Auch für das kommende Jahr sind derartige Veranstaltungen geplant.

2

Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

Rheinbahn AG

Im Oktober 2020 wurden zwei Vorträge für Auszubildende des 1. Lehrjahres zum Thema „Vielfalt in der Arbeitswelt“ durchgeführt. In dieser Veranstaltung waren die Auszubildenden eingeladen, sich mit ihren eigenen Stereotypen und Vorurteilen auseinanderzusetzen und sich mit den Vorteilen einer diversen Arbeitswelt auseinanderzusetzen.

Um die bei uns herrschende Vielfalt noch stärker in die Belegschaft zu tragen und sichtbarer zu machen, wünschen wir unseren muslimischen Kolleginnen und Kollegen einen gesegneten Ramadan und ein friedvolles Fastenbrechen. Zum Zuckerfest im Mai 2020 wurde auf Initiative eines türkischstämmigen Kollegen Gebäck an die Kolleginnen und Kollegen verteilt. Über die wirklich gelungene Aktion wurde in unserer Beleg-

schaftszeitung „Das Rad“ und in unserer Mitarbeitenden App „Fahrtwind“ berichtet.

Seit 2001 erscheint jedes Jahr im August in Düsseldorf ein ansprechend gestaltetes Programmheft mit dem einprägsamen Titel „Respekt und Mut“ - Düsseldorfs Beiträge zur interkulturellen Verständigung. Auch die Rheinbahn bietet hier regelmäßig Veranstaltungen an. Leider mussten die von uns für Oktober 2020 angebotenen Besuche der Mahn- und Gedenkstätte wegen des Infektionsschutzgesetzes in Düsseldorf abgesagt werden. Um unsere Mitarbeitenden dennoch zu erreichen, wurden die Respekt und Mut Programme an allen stark frequentierten Stellen in unserem Unternehmen ausgelegt, um so auf die zahlreichen Veranstaltungen aufmerksam zu machen.

Rhein-Sieg-Kreis

Im Jahr 2021 wurde im **Rhein-Sieg-Kreis** das erste Mal eine kreisweite Aktion „Pink gegen Rassismus“ in den internationalen Wochen gegen Rassismus (im März 2021) organisiert. In Kooperation mit dem Kultur- und Sportamt und dem Kommunalen Integrationszentrum des Rhein-Sieg-Kreises verteilte der Kreissportbund insgesamt 5.000 pinke T-Shirts an Sportvereine im Rhein-Sieg-Kreis. Auch Beschäftigte der Kreisverwaltung haben sich an der Aktion beteiligt und Solidarität gezeigt. Neben dem Tragen der T-Shirts bei Sportveranstaltungen und am Arbeitsplatz haben die Teilnehmenden Fotos, Videos und Statements mit Hashtags in den sozialen Medien gepostet und besondere Aktionen durchgeführt. Es wurde zudem eine öffentlichkeitswirksame Fotoaktion gegen Rassismus im Sport mit

allen teilnehmenden Kreismitarbeiterinnen und Kreismitarbeitern durchgeführt.

In der **Kreisverwaltung** des Rhein-Sieg-Kreises fanden dieses Jahr weitere ämterübergreifende fachliche Unterstützungen zu diversen Themen statt. Zum Beispiel wurden die Gleichstellungsstelle und das Jugendamt des Kreises durch das Kommunale Integrationszentrum des Rhein-Sieg-Kreises zu verschiedenen Themen (wie kulturelle, religiöse und auch geschlechtliche Vielfalt der Kreis-Mitarbeitenden, Bürgerinnen und Bürgern) beraten.

Ein **Fachbereich** des Rhein-Sieg-Kreises hat einen teaminternen Workshop zum Thema diversitätssensi-

2 Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

ble Sprache geplant und umgesetzt. In dem Workshop wurden die Mitarbeitenden für gendergerechte, barrierefreie und rassismuskritische Bild- und Schriftsprache sensibilisiert und es wurde nach Lösungsmöglichkeiten für eine inklusivere Sprache im Arbeitskontext gesucht. Es ist geplant, den Workshop im kommenden Jahr sowohl anderen Fachbereichen im Haus als auch an Multiplikatorinnen und Multiplikatoren im Arbeitsbereich Antidiskriminierung anzubieten.

Das **Kommunale Integrationszentrum** des Rhein-Sieg-Kreises hat an der Entwicklungswerkstatt der Landeskoordinierungsstelle der Kommunalen Integrationszentren zum Thema „Interkulturelle Öffnung und Rassismuskritik“ teilgenommen. Es wurden mit diesem Schwerpunkt zwei Workshops zum Thema durchgeführt. Das Ziel war, eine Umsetzung vor Ort zu entwickeln. Das Team hat sich durch diese Workshops mit dem Thema intensiv beschäftigt und auseinandergesetzt. Anhand der Workshop-Ergebnisse werden die KI-internen Arbeitsprozesse aus der Perspektive der

Rassismuskritik überprüft und angepasst. Alle Maßnahmen und Konzepte zum Thema, mit denen das KI bereits begonnen hat, werden anhand der Erfahrung der Entwicklungswerkstätte weiterentwickelt. Anschließend hat ein Austausch zur Nachbetrachtung der Entwicklungswerkstätte „Interkulturelle Öffnung und Rassismuskritik“ mit den weiteren teilnehmenden Verwaltungen und dem MKFFI stattgefunden. Die Ergebnisse, Bedarfe und weitere Umsetzungsschritte der Entwicklungswerkstätten wurden ausgetauscht und reflektiert.

Das jährliche interkulturelle Kompetenz-Training für die neuen Auszubildenden und Führungskräfte der **Kreisverwaltung** musste auch in diesem Jahr leider auf Grund der Covid-19-Pandemie ausfallen. Für 2022 plant und führt die Kreisverwaltung des Rhein-Sieg-Kreises vier interkulturelle Trainings für die Auszubildenden und die Führungskräfte der Kreisverwaltung zu Schwerpunktthemen „Antidiskriminierung und Rassismuskritik“ durch.

Stadt Bottrop

In der Zeit vom 01.10.2020 bis 30.09.2021 wurden aufgrund der Corona-Pandemie keine Veranstaltungen in Präsenz durchgeführt.

Seminarangebote zur interkulturellen Kompetenz wurden in der Vergangenheit angeboten.

2

Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

Stadt Duisburg

Fortbildung

Zur Förderung der „Interkulturellen Kompetenz“ ist als fester Baustein im jährlich erscheinenden Fortbildungsprogramm das in drei Modulen konzipierte Seminar „Interkulturelle Kompetenz“ vorgesehen:

1. „Grundlagen weltoffener Dienstleistung“
2. „Interkulturelle Kommunikation im Kontext der öffentlichen Dienstleistung“
3. „Interkulturelles Konfliktmanagement im Kontext der öffentlichen Dienstleistung“

Des Weiteren leisten die als Netzwerktreffen angelegten Seminare „Erweiterung interkultureller Kompetenz“ und „Qualifizierung der AfiB (Ansprechpartner für interkulturelle Belange, jedes städtische Amt benennt eine Person für diesen Arbeitskreis)“ einen wichtigen Beitrag zur kontinuierlichen Fortschreibung der interkulturellen Ausrichtung der Verwaltung.

Seit Jahren ist das Seminar „Führen mit interkultureller Kompetenz“ Bestandteil der städtischen Führungskräfteereihen. Für Führungskräfte wurde in diesem Jahr

zusätzlich das Seminar „Fremdenfeindlichkeit und Rassismus „in den eigenen Reihen“ angeboten.

Das Seminar „Interkulturelle Kompetenz in der Elternarbeit“ soll pädagogischen Fachkräften an den Nahtstellen Elementar- und Primarbereich und Sekundarstufe I interkulturelle kommunikative Kompetenzen vermitteln, um die interkulturelle Vielfalt konstruktiv zu nutzen.

Mit den Seminaren „Rassismus-kritische Sprache im pädagogischen Alltag“ und „Kultursensible Arbeit mit Eltern und Kindern im Elementarbereich - Erziehungskonzepte weltweit“ hat sich die Stadt Duisburg u. a. zum Ziel gesetzt, bereits im Elementarbereich in Erziehungskulturen weltweit einzuführen und kultursensibles Handeln und Verstehen zu vermitteln.

Die Stadt Duisburg legt großen Wert darauf, bereits die Nachwuchskräfte für das Thema zu sensibilisieren. Das für Auszubildende konzipierte Seminar „Wir in Duisburg – Interkulturelle Kompetenz in der Ausbildung“ setzt hier an.

Stadt Gelsenkirchen

- Einbindung von Seminaren zur interkulturellen Kompetenz in die Ausbildungsrahmenplanung für die Ausbildungsberufe und Studiengänge.
- Bei individuellem Schulungsbedarf ist die Beantragung einer entsprechenden Fortbildung möglich.

2 Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

Stadt Jülich

- Veröffentlichung aktueller Informationen zum Beitritt der Initiative und des interkulturellen Öffnungsprozesses. Die Veröffentlichung erfolgt unter www.jue-lich.de/interkulturelleoeffnung. Eine Aktualisierung erfolgt fortlaufend.
- Bei der Einführungswoche für die Auszubildenden wird eine 1-tägige Schulung zur Interkulturellen Kompetenz durch das Kommunale Integrationszentrum, Amt für Schule, Bildung und Integration des Kreises Düren durchgeführt.

Stadt Solingen

Fortbildungen in interkultureller Kompetenz stellen einen wichtigen Baustein bei der interkulturellen Ausrichtung einer Organisation dar. Deshalb ist in allen Stellenausschreibungen der Stadt Solingen die interkulturelle Kompetenz als gefordertes Kriterium enthalten und auch fester Bestandteil eines jeden Auswahlgesprächs, sowohl in internen als auch externen Auswahlverfahren.

In sämtlichen längerfristig angelegten Fortbildungen der Stadtverwaltung ist „interkulturelle Kompetenz“ als Schwerpunkt enthalten: Im Rahmen des Entwicklungsprogramms für Fach- und Führungsnachwuchs wird sie als „Führungskompetenz“ geschult.

Im Fortbildungsprogramm für Mitarbeitende wurden Vorträge zu Integration, Einwanderung und interkultureller Kompetenz angeboten. Auch im Rahmen eines Übergriffprophylaxe-Programms für alle Stadtdienste mit Publikumskontakt wird ein Modul zu „interkultureller Kompetenz“ durchgeführt.

Für Nachwuchskräfte des gehobenen, nichttechnischen Dienstes besteht außerdem die Möglichkeit, an einem Auslandssemester bzw. internationalen Seminar teilzunehmen.

unternehmer nrw e.V.

Ausbau von Qualifizierungsangeboten im Netzwerk von unternehmer nrw zur Sensibilisierung und Unterstützung von Multiplikatoren (Personalreferenten, Ausbilder, Diversitybeauftragte) und Führungskräften z. B.

im Hinblick auf interkulturelle Fragestellungen in Personalmarketing und -auswahl sowie in der Personalentwicklung und Ausbildung.

2

Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

Westdeutscher Rundfunk

Der WDR führt seit vielen Jahren das Modul zum Thema „Journalistische Arbeit in der pluralen Gesellschaft“ als festen Bestandteil der Ausbildung von journalistischen Volontär:innen, also künftigen Redakteur:innen im WDR, durch. Darin werden Fragen rund um die Einwanderungsgesellschaft und interkulturelles Leben im Kontext der journalistischen Praxis diskutiert. In praktischer Arbeit geht es darum, die „Brille der eigenen Biografie“ in der Arbeit zu erkennen und daraus resultierende Stereotype zu vermeiden.

Seit 2020 wurde dieses Angebot ausgeweitet und als Teil eines Gesamtpakets der Aus- und Fortbildung zum Thema „Umgang mit der pluralen Gesellschaft“ angeboten. In kombinierbaren Modulen werden hier Kenntnisse über die Einwanderungsgesellschaft, rassismuskritisches Denken und Arbeiten sowie Raum zur Reflektion unterschiedlicher Perspektiven für verschiedene Zielgruppen angeboten: journalistische Volontär:innen, Mitarbeitende und Führungskräfte. Ziel ist es, das Thema Einwanderungsgesellschaft und Umgang mit Interkulturalität als Kompetenz, die für den öffentlich-rechtlichen Auftrag von zentraler Bedeutung ist, auf eine breite Basis zu stellen.

2020 fanden auch mehrere Workshops und Trainings im offenen Fortbildungsangebot statt, darunter das Training „Diversitätsbewusstsein und Anti-Rassismus“. Darüber hinaus gab es für einzelne Bereiche individuell konzipierte Workshops. Der ganztägige Workshop „Machen wir Programm für ALLE Kinder?“ wurde beispielsweise mit der Programmgruppe Kinderprogramme gestaltet, während sich der Programmbereich Fiktion mit dem Umgang mit alten, potenziell diskriminierenden Inhalten auseinandersetzte. Ein Workshop zum Thema „Digitaler Wandel WDR 2025 – Diverse Mitarbeiter:innenschaft“ fand ebenfalls statt.

Die kulturelle Vielfalt Deutschlands zeigt sich gerade in Nordrhein-Westfalen besonders stark. Um diese Lebenswirklichkeit in den WDR-Programmen noch besser abzubilden, können die Programme auf eine Expert:innen-datenbank Vielfalt zugreifen. Das für alle Redaktionen zugängliche, von der Integrationsbeauftragten erstellte und laufend aktualisierte Tool hilft bei der Suche nach vielfältigen Gesprächspartner:innen zu einer Vielzahl an Fachgebieten.

Die WDR-Impulsgespräche der Integrationsbeauftragten sind ein Angebot an alle Mitarbeitende, die sich im Austausch untereinander und mit externen Inputs mit den Themen der Interkulturalität und dem journalistischen Umgang damit beschäftigen, um diese anschließend konkret in der redaktionellen Praxis umzusetzen. 2021 sprach Prof. Dr. Haci-Halil Uslucan mit dem Publikum über die Lebenswelten der Menschen mit türkischer Einwanderungsgeschichte in Deutschland, anlässlich der 60 Jahre der Unterzeichnung des Anwerbeabkommens mit der Türkei. Im Januar 2021 fand ein Gespräch mit Stephan Anpalagan zum Thema Medien und Rassismus mit über 100 Menschen statt. Frühere Gäste waren beispielsweise der Terrorismusforscher Peter Neumann, der Soziologe Prof. Dr. Aladin El-Mafaalani, der Anwalt Mehmet Daimagüler, die SPD-Bundestagsabgeordnete Aydan Özoğuz oder Felix Klein, der Beauftragte der Bundesregierung für jüdisches Leben in Deutschland und den Kampf gegen Antisemitismus.

Die Integrationsbeauftragte veröffentlicht einen monatlichen Newsletter, der sich an alle interessierten Mitarbeitenden richtet. Er bietet Aktuelles zu verschiedenen Themen der interkulturellen Vielfalt und Medien, Tipps für vielfältige Gesprächspartner:innen, Leseempfehlungen und Kurzinterviews und dient als Plattform für Diskussionen rund um die Fragen der Einwanderungsgesellschaft in den Programmen und im Sender.

2 Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

Westdeutscher Handwerkskammertag

Initiative des WHKT: Ehrenamtsakademie

Interkulturelle Kompetenz und Interkulturelle Öffnung ist u. a. ein Themenfeld der „Ehrenamtsakademie des Handwerks“, die als zentrale Anlaufstelle dazu dient, ehrenamtliches Engagement für Handwerker*innen in der nordrhein-westfälischen Handwerksorganisation zu interessieren, zu begeistern und zu qualifizieren.

IQ Netzwerk NRW

Seitens des Förderprogramms IQ (Integration durch Qualifizierung) bietet der WHKT als Projektträger des Landesnetzwerks in NRW über seine Projektpartner Schulungen und Trainings für Arbeitsverwaltung, Kom-

munen und kleinere und mittlere Unternehmen (KMU) zu den Themen Interkulturelle Kompetenzentwicklung, Interkulturelle Öffnung, Einfache Sprache, Fortbildungen für Lehrkräfte Integriertes Fach- und Sprachenlernen (IFSL) sowie berufliche Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen an.

Zudem stehen zahlreiche Services und Angebote zur Verfügung, Menschen mit ausländischen Berufsabschlüssen dabei zu unterstützen, gemäß ihrer im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen adäquat in den Arbeitsmarkt einzumünden.

3 Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

Eine Kultur der Anerkennung und des gleichberechtigten Miteinanders ist Grundlage für ein friedliches Zusammenleben in einer Gesellschaft.

Die Optimierung der Teilhabechancen von Menschen mit Einwanderungsgeschichte sowie die Stärkung des Diversitätsbewusstseins und der antidiskriminierenden Haltung aller Menschen stellt eine fortlaufende Aufgabe dar.

Nordrhein-Westfalen war das erste Flächenland, das die Förderung von Teilhabe und Integration umfassend mit dem Teilhabe- und Integrationsgesetz NRW in 2012 geregelt hat. Entsprechend der Weiterentwicklung des Landes und der Lebenswirklichkeiten von Menschen mit einer Einwanderungsgeschichte wurde das Teilhabe- und Integrationsgesetz in 2021 grundnovelliert. Damit wurde u. a. die Etablierung einer verbesserten Verwaltungsstruktur, Verwaltungskultur und Organisationsentwicklung, die die Vielfalt in der Gesellschaft berücksichtigt, gesetzlich geregelt.

Mit dem interkulturellen Öffnungsprozess ist in NRW strukturell verankert, dass sich Individuen, Bevölkerungsgruppen und Organisationen an Entscheidungs-

und Willensbildungsprozessen gleichermaßen beteiligen können. Vielfältige interkulturelle Perspektiven werden von Anfang an und somit noch vor Beginn eines Einstellungsverfahrens stärker einbezogen, Zugangsbarrieren werden abgebaut und Dienstleistungen diskriminierungsfrei, kultursensibel und effektiver angeboten. Diese Ziele müssen mit Verbindlichkeit und Verlässlichkeit verfolgt werden. Das bedeutet, dass Handlungsroutrinen überprüft und ggf. angepasst werden müssen und, dass jene, die kulturelle Vielfalt berücksichtigen, aktiv gefördert und gestärkt werden.

Die Landesregierung möchte sicherstellen, dass die in den Landesministerien angewandten Einstellungsverfahren gleichberechtigt und damit kulturfair erfolgen. In allen Landesministerien wurde eine entsprechende wissenschaftliche Begutachtung auf Diskriminierungsfreiheit durchgeführt. Mit dem Prozess der Begutachtung können wichtige Impulse für die Optimierung der Verfahren gegeben und der Fokus auf die Sicherstellung der Diskriminierungsfreiheit gelegt werden.

Im Folgenden werden die entsprechenden Maßnahmen der Partnerinnen und Partner aufgeführt.

3

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

Arbeiter-Samariter-Bund Regionalverband Ruhr e.V.

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe durch

- Öffnung eigener Angebote für Menschen mit Einwanderungsgeschichte sowie gezielte Ansprache derselben z. B. durch Übersetzung der Flyer, Handzettel, Plakate, Vorträge in der jeweiligen Landessprache oder Führungen durch das Unternehmen.
- niederschwellige Ansprache und Zugang zu den Angeboten, verbunden mit gezielten, nicht geballten Informationen.
- Tour durch die verbandseigenen Einrichtungen für alle neuen MitarbeiterInnen, um Einblicke in die einzelnen Bereiche des Unternehmens zu erhalten und Kooperationsmöglichkeiten zu erkennen und zu unterstützen.
- gezielte Angebote für Menschen mit Einwanderungsgeschichte durch die Veranstaltungen des Integrationsbudgets (z. B. Sprachangebote, Nähkurse, Sportangebote in der Landessprache, Vorträge und Ausflüge). Diese Angebote dienen dem interkulturellen Brückenschlag, so dass sich vielfältige Kulturen begegnen und voneinander lernen können (TeilnehmerInnen aus unterschiedlichsten Kulturen).
- gezielte Begleitung von Menschen mit Einwanderungsgeschichte auch in Pandemiezeiten, bei Ruhen der Angebote aus Infektionsschutzgründen. Türkisch-, russisch- oder arabischsprachige SeniorInnen konnten sich daneben per Telefon in der jeweiligen Landessprache zu Fragen rund um Covid-19 beraten lassen. Ergänzend fanden Hausbesuche, Einzelgespräche und eine Begleitung über Messengerdienste statt.
- Unterstützung der TeilnehmerInnen und KlientInnen bei der Nutzung technischer Hilfsmittel während dem pandemiebedingten Aussetzen der Angebote, um einen virtuellen Austausch oder virtuelle Teilnahme an Angeboten zu ermöglichen.
- Unterstützung von Teilnehmenden der einzelnen Gruppen sowie anderen Menschen mit Einwanderungsgeschichte, eine Gruppe selbst zu leiten oder neue bedarfsgerecht aufzubauen.
- Unterstützung und gezielte Ansprache von Angehörigen der Zielgruppen mit Einwanderungsgeschichte (z. B. Eltern im Kindergarten/Jugendarbeit, pflegende Angehörige).
- Themen der Gäste mit Einwanderungsgeschichte werden aufgegriffen und in Informationsveranstaltungen, Kurse und andere Aktivitäten „gegossen“, in der eigenen Community beworben.
- verstärkte Suche nach MitarbeiterInnen mit Einwanderungsgeschichte in der Pflege (Mund-zu-Mund-Propaganda, Übersetzung Stellenanzeigen etc.) sowie im Rahmen neuer Projekte.
- Kooperation mit Migrantenselbstorganisationen zur Umsetzung von Aktivitäten und Gewinnung von Interessenten/TeilnehmerInnen.
- Kooperation mit anderen Akteuren, die Unterstützung benötigen, Menschen mit Einwanderungsgeschichte zu erreichen.
- Fokussierung spezieller Zielgruppen von Menschen mit Einwanderungsgeschichte und spezifischen Problemlagen (z. B. ältere Frauen ohne bisherige Integration, psychisch erkrankte Menschen mit Einwanderungsgeschichte) z. B. russischsprachige Vorträge zu Pflege und Depression, niederschwelliges Gesprächsangebot für psychisch erkrankte Menschen mit Einwanderungsgeschichte.
- verbandsinterne Kooperationen zur Umsetzung neuer Aktivitäten.
- Zwischenevaluation von Projekten mit Bezug zu Personen mit Einwanderungsgeschichte, auf deren Grundlage bei Bedarf die Angebote angepasst werden können.
- sowohl TeilnehmerInnen als auch MitarbeiterInnen und Ehrenamtliche wirken als Multiplikatoren in die jeweilige Community.

3

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

Bezirksregierung Arnsberg

In der Schulabteilung der Bezirksregierung Arnsberg wird die Querschnittsaufgabe interkulturelle Öffnung auf unterschiedlichen Ebenen umgesetzt:

- Auf der Steuerungsebene hat die Hauptdezernent*innenkonferenz (HDK) neue Jahresziel(e) für die Generale „Integration durch Bildung“ definiert.
- Die Generale „Integration durch Bildung“ wurde von der HDK beauftragt, „regional schulformübergreifende Sprachbildungsnetzwerke zu initiieren und zu verstetigen“. Durch den Aufbau von Sprachbildungsnetzwerken und die Berufung von Sprachbeauftragten in jeder Schule des Bezirks sollen die Deutschförderung, die Vermittlung der bildungssprachlichen Kompetenzen und der sprachensible Fachunterricht umgesetzt sowie ein Sprachbildungskonzept in den Schulprogrammen verankert werden. Das Büro Sprachbildung wurde in diesem Zusammenhang personell verstärkt und koordiniert die Sprachbildungsnetzwerke.
- Im Rahmen des Landesprogramms „Mit dem HSU zur mehrsprachigen Grundschule“ wurden HSU-Lehrer*innen der teilnehmenden Grundschulen zur Förderung der lebensweltlichen Mehrsprachigkeit (z. B. für das Tandemteaching im Rahmen einer koordinierten Alphabetisierung) unbefristet eingestellt.
- Das Dezernat 46 bietet diverse Lehrerfortbildungen zum Thema Deutsch als Zweitsprache sowie zum sprachsensiblen Fachunterricht an. Darüber hinaus liegt der Fokus auf der „Interkulturelle(n) Schulentwicklung – Demokratie gestalten“.
- Das „LehrkräftePlus“-Mentoringprogramm für geflüchtete Lehrkräfte wird zusätzlich zur Universität Bielefeld und Ruhr Universität Bochum seit dem WS 2021/22 auch an der Universität Siegen angeboten.

Lehrkräfte plus | Bezirksregierung Arnsberg (nrw.de)

- Das Qualifizierungsprogramm „ILF – Internationale Lehrkräfte fördern“, welches in der Bezirksregierung Arnsberg entwickelt wurde, wird nun auch in der Bezirksregierung Münster angeboten.
ILF – Internationale Lehrkräfte Fördern | Bezirksregierung Arnsberg (nrw.de)
- In den vergangenen Monaten hat die Generale „Integration durch Bildung“ an den fünf zentralen Unterbringungseinrichtungen im Bezirk den sukzessiven Aufbau von schulnahen Bildungsangeboten koordiniert. Beteiligt waren auch weitere Dezernate (z. B. das Dezernat 20) sowie Schulämter, Schulen, externe Betreuungsdienstleister usw.

Landesstelle Schulische Integration (LaSI, Dez. 40 / bis April 2021 Landesweite Koordinierungsstelle Kommunale Integrationszentren, LaKI, Dez. 37): Stärkung der schulischen Integration durch das **Netzwerk Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte NRW** als eine landesweite Initiative.

Netzwerk Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte NRW | Bezirksregierung Arnsberg

Mit der Leitidee „Mehr Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte für die Schulen in NRW“ initiierte das Schulministerium in Kooperation mit dem Integrationsministerium im Jahr 2007 das damals als Projekt gegründete Netzwerk Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte NRW. Angefangen mit knapp 30 Lehrkräften ist das Herzstück des Netzwerks inzwischen auf über 1.100 Mitglieder gewachsen. Als sichtbare Vorbilder für einen gelungenen Aufstieg durch Bildung verkörpern sie das vorhandene Potenzial unserer Migrationsgesellschaft. Mit ihren kulturellen und sozialen Ressourcen und ihrer pädagogischen Professionalität stellen sie

3

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

eine Bereicherung für jede Schule dar. Zudem sind ihre über die rein professionellen Fähigkeiten hinausgehenden Kompetenzen von enormer Bedeutung für die interkulturelle Schul- und Unterrichtsentwicklung. In den fachlichen Gebieten der Inklusion, Mehrsprachigkeit, Sprachbildung und interkultureller Sensibilisierung ist ihre Expertise unentbehrlich für eine Schule in der Migrationsgesellschaft. Neben den vom Ministerium für Schule und Bildung NRW zur Verfügung gestellten personellen Ressourcen beteiligt sich auch das Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration NRW an der Förderung. Das bei der Landesstelle Schulische Integration der Bezirksregierung Arnsberg angesiedelte Netzwerk feierte im Frühjahr 2017 sein zehnjähriges Jubiläum und stellte somit die Weichen für die Fortführung der Netzwerkarbeit.

Es führt diverse Aktivitäten auf drei zentralen Handlungsfeldern durch:

- **Potenziale gewinnen:** Auf Messen zur Berufsorientierung und an Studienorientierungstagen wirbt das Netzwerk für den Lehrer*innenberuf. In Schulen bietet es Workshops und Seminare zur Berufsorientierung an. Im Rahmen der Werbekampagne „Schlau machen – Lehrer werden“ des Ministeriums für Schule und Bildung NRW sind Mitglieder der Landeskoordination auf verschiedenen Werbeformaten bildlich und videografisch präsentiert worden. Zusätzlich wurde im Rahmen der Aufnahmen für den neuen Imagefilm des Netzwerks ein digitaler Talk mit einem Netzwerkmitglied aufgenommen, um die öffentlichkeitsrelevante Wirksamkeit und die Potenziale des Netzwerks vor Augen zu führen.
- **Ausbildung begleiten:** Im Rahmen des landesweiten Mentoringprogramms „Ment4you“ sind seit 2016 insgesamt 65 studentische Mentor*innen qualifiziert, die Lehramtsstudienanfänger*innen zur Prävention von Studienabbrüchen unterstützen und begleiten. An dem vom Ministerium für Kultur und Wissenschaft NRW geförderten Programm nahmen

acht lehrer*innenbildende Hochschulen teil. Hierzu veranstaltete die Landeskoordination einen Fachtag mit dem Titel „Quo vadis, Ment4you?“ in Düsseldorf. Insgesamt nahmen circa 40 Akteure des Mentoringprogramms daran teil. Zugleich unterstützt das Netzwerk das landesweite Programm zur Förderung von Lehrkräften mit Fluchterfahrungen „Lehrkräfte Plus“ und das Anschlussprogramm ILF „Internationale Lehrkräfte Fördern“ durch ein Mentoring-Verfahren, bei dem ein Netzwerkmitglied zwei bis drei Teilnehmende aus dem ILF-Programm begleitet.

Im Mai 2021 erfolgte hierzu ein digitales Netzwerktreffen mit einem Matching der Beteiligten. Die beantragte Förderung für das an das Ment4you-Projekt anschließende Projekt „DiversiTeach – Für eine diversitätssensible Lehrer*innenbildung“ ist vom Ministerium für Kultur und Wissenschaft NRW für mindestens zwei weitere Jahre bewilligt worden. Alle lehrer*innenbildenden Hochschulen sollen an dem Projekt wieder teilnehmen und mit migrationspädagogischen Ansätzen und Schwerpunkten mitwirken.

- **Personalentwicklung gestalten:** Jährlich bietet das Netzwerk eine zweitägige Tagung für seine Mitglieder zu aktuellen bildungsrelevanten Themen an. Auf der digitalen Jahrestagung 2020 im November 2020 – bedingt durch die Pandemie – hat sich das Netzwerk mit dem Thema „Keine Macht der Pandemie – Digitale Möglichkeiten in Schulen unter dem Einfluss von Corona“ auseinandergesetzt.

Die seit 2013 angebotene Qualifizierungsmaßnahme „Koordination der interkulturellen Schul- und Unterrichtsentwicklung“ ging in die siebte Runde, die aufgrund der Pandemie verzögert zum Abschluss kam. Weitere zwanzig qualifizierte Lehrkräfte begleiten in ihren Schulen die interkulturelle Schulentwicklung. Eröffnet mit den Videobotschaften von Frau Staatssekretärin Serap Güler und Herrn Staatssekretär Mathias Richter und den Grußworten der Kooperati-

3

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

onspartner fand die feierliche Zertifizierungsveranstaltung im August 2021 in Düsseldorf statt.

Im September 2021 führte die Landeskoordination mit rund 20 Lehrkräften eine Bildungsreise mit dem Titel „Weimar und die NS-Gedenkstätte Buchenwald – Chancen und Möglichkeiten der Gestaltung von Bildungsangeboten“ durch.

Zusätzlich beteiligte sich die Landeskoordination im Strategieworkshop des Verbundes mit dem Titel „Diskriminierung an Schulen gemeinsam entgegenwirken“ zur Bekämpfung von Diskriminierung.

Aktivitäten der Servicestelle Migrantenselbstorganisationen:

Die MSO-Servicestelle, angesiedelt im Dez. 36 (KfI) der Bezirksregierung, hat im Berichtszeitraum weitere niedrigschwellige Formate entwickelt und umgesetzt, mit deren Hilfe Migrantenselbstorganisationen der Zugang zur Integrationsförderung des Landes erleichtert wird. Die Servicestelle will damit aufzeigen, wie durch eine in besonderem Maße zielgruppenorientierte Ansprache Hürden in der Kommunikation zwischen neu eingewanderten Menschen und der öffentlichen Verwaltung abgebaut werden können (Servicestelle Migrant*innenselbstorganisationen | Bezirksregierung Arnsberg (nrw.de)).

Im Einzelnen:

- Erstellung von Videotutorials für Migrantenselbstorganisationen mit professioneller Unterstützung: Als Ergänzung zu Präsenzseminaren für MSO sollen in diesem Format kurze Videos Themen aus der MSO-Förderung anhand konkreter Beispiele aufgreifen. Nachdem das KfI testweise eigene Videos als Prototypen gedreht hatte, erhielt es in Gesprächen mit dem NRW-Integrationsministerium das Feedback, diese Erklärvideos ggf. professioneller und in besserer Qualität drehen zu lassen. Daher hat das KfI professionelle Unterstützung in Anspruch genommen

und in einer freihändigen Vergabe drei Agenturen zur Angebotsabgabe aufgefordert. Für jede Phase der Projektförderung sollten wichtige Begriffe aus der Verwaltungssprache etwas verständlicher gemacht werden. Insgesamt wurden drei Erklärvideos zu folgenden Themen fertiggestellt:

- > Zwischenziele und Meilensteine im Antrag – Zielerreichung, Erfolgskontrolle
- > Ablauf einer Projektförderung
- > Belegführung/zahlenmäßiger Nachweis im Verwendungsnachweis

Dabei hat das KfI Wert darauf gelegt, diese Videos möglichst nachhaltig zu konzipieren. Alle Themen wurden auf eine allgemeinverständliche Art behandelt und beziehen sich nicht auf konkrete Richtlinien oder Formulare, die sich in der nächsten Förderphase ändern könnten.

- Digitale Infoveranstaltung zu Verwendungsnachweisen für landesgeförderte MSO (17.05.): Erfahrungsgemäß stoßen viele MSO auf Schwierigkeiten bei der Erstellung ihrer Verwendungsnachweise. Für landesgeförderte MSO aus der Förderphase 2019/20 war in diesem Jahr der 30.06. ihre Abgabefrist. Daher wurden diese zu einer Infoveranstaltung Mitte Mai eingeladen. Zwei Sachbearbeiter*innen des KfI hielten zunächst einen Vortrag und stellten sich dann den Fragen der Teilnehmenden zu folgenden Themen: Prüfung von Verwendungsnachweisen – Was wird geprüft und warum? Verwendungsnachweis – Vordrucke, Sachbericht, Zahlenmäßiger Nachweis und Beleglisten, Belegführung, Rückforderungen. 32 Vertreter*innen aus MSO nahmen an der Veranstaltung teil. Im Rahmen der Infoveranstaltung entstand ein intensiver Austausch und es wurden viele Fragen vorab geklärt, sodass die Erstellung und Prüfung von Verwendungsnachweisen für beide Seiten reibungsloser ablaufen kann.
- MSO als Arbeitgeber (24.08.): An dem Seminar – mit den Referenten Hr. Sissoko und Hr. Amare (House of Resources Köln) – nahmen 21 Personen teil.

3

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

Folgende Inhalte standen im Fokus:

- > Vereinsrecht (insbesondere Gemeinnützigkeit und Haftungsfragen)
- > CANVAS-Modell (angepasst für Migrantenorganisationen)
- > Vortrag „MSO als Arbeitgeber“
- > Aufwandsentschädigungen, geringfügige Beschäftigung, Arbeitsverträge
- > Kompass – Aktuelle Förderungen mit Personalfinanzierungsmöglichkeiten

Bezirksregierung Detmold

Im Jahr 2021 wurde von den Regierungsinspektor-anwärterinnen und -anwärttern der Bezirksregierung Detmold folgendes Projekt bearbeitet: „Interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung: Bestandsaufnahme und Handlungsfelder bei der Bezirksregierung Detmold“. Die Ergebnisse werden aktuell ausgewertet und auf praktische Umsetzbarkeit für unsere Behörde bewertet.

Darüber hinaus wurden im Rahmen der coronabedingten Möglichkeiten weiterhin Praktikumsplätze für Schülerinnen und Schüler angeboten, die sich ausdrücklich an Menschen mit Einwanderungsgeschichte richteten.

Aufgrund der Corona-Pandemie und der Kontaktbeschränkungen konnten weitere Veranstaltungen im Berichtszeitraum leider nicht durchgeführt werden.

Bezirksregierung Düsseldorf

Verbesserung der Sprachkenntnisse als Basis für erfolgreiche Schul- und Ausbildungswege

Mit dem Förderprogramm „Ferien Intensiv Training – FIT in Deutsch“ wird ein außerunterrichtliches Angebot während der Oster-, Herbst- und Sommerferien ermöglicht. Mit diesem Angebot erhalten neu zugewanderte Schülerinnen und Schüler seit 2018 die Möglichkeit, auch in den Ferien ihre Deutschkenntnisse weiter zu vertiefen und im Alltag anzuwenden. Für diese Schülerinnen und Schüler ist das Erlernen der deutschen Sprache nicht nur eine unerlässliche Voraussetzung für einen guten und erfolgreichen Bildungsweg, sondern auch eine wichtige Förderung für eine gelingende Integration.

Seit 2018 steigt die Nachfrage nach diesem Bildungsangebot im Regierungsbezirk Düsseldorf kontinuierlich. Im Jahr 2021 haben insgesamt 478 Maßnahmen stattgefunden. An einer Maßnahme können 15 bis 25 Schülerinnen und Schüler teilnehmen, sodass in diesem Jahr hochgerechnet etwa 9.600 Schülerinnen und Schülern ermöglicht werden konnte, ihre Deutschkenntnisse auf diesem Weg zu verbessern.

Bekennnis zur Charta der Vielfalt:

Auch wenn dies nach Ablauf des Berichtsjahres erfolgte, ist es als deutliches Engagement der Behörde zur Verbesserung der Toleranz gegenüber der Vielfalt der Menschen hier schon zu erwähnen: Regierungspräsidentin

3

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

Birgitta Radermacher hat am 16. November anlässlich des Internationalen Tages der Toleranz die Urkunde zur Charta der Vielfalt unterzeichnet. Bei der Unterzeichnung im Plenarsaal waren Vertreter aller Abteilungen der Bezirksregierung anwesend, denn die Vielfalt soll im gesamten Team noch besser verankert werden.

Die „Charta der Vielfalt“ ist der Titel einer Selbstverpflichtung, sich für ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld

einzusetzen. Sie wurde vom gleichnamigen Verein als bundesweite Aktion unter der Schirmherrschaft von Dr. Angela Merkel ins Leben gerufen und zielt darauf ab, die Vielfalt in der Arbeitswelt zu fördern. Das Bekenntnis zur „Charta der Vielfalt“ und die damit einhergehende Mitgliedschaft im größten Diversity-Netzwerk Deutschlands sind der Kick-Off für eine gebündelte Förderung von Toleranz innerhalb der Behörde und in der externen Kommunikation mit allen Menschen.

Bezirksregierung Münster

Seit März 2020 ist die Zuständigkeit für die zentrale Anerkennung von Gesundheitsberufen (= ZAG) auf die Bezirksregierung Münster übergegangen; weitere diesbezügliche Aufgabenbereiche werden in 2021 dazukommen. Die Aufbereitung von Informationen und die Anpassung von Handlungsroutinen für Antragstellerinnen und Antragsteller aus Drittstaaten ist termingerecht fertiggestellt worden.

Die Landesregierung schreibt ihr Ziel weiter fort, in allen zentralen Landesunterbringungseinrichtungen für Flüchtlinge (ZUE) sukzessive Unterricht für die dort wohnenden Kinder und Jugendlichen im schulpflichtigen Alter anzubieten. Der gemeinsame Runderlass des Ministeriums für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration (MKFFI) und des Ministeriums für Schule und Bildung (MSB) zum „Schulnahen Bildungsangebot in den ZUE in NRW“ sowie das auf diesem Erlass basierende „Pädagogische Konzept“ vom 01.07.2020 hat die Grundlage dafür geschaffen.

Die ZUE Münster konnte als erste Einrichtung in NRW im August 2020 mit dem Angebot starten. Die Teilnehmeranzahl liegt hier aktuell bei ca. 45 Kindern/Jugendlichen. Pandemiebedingt hat sich der Start des Projekts

für die ZUE Ibbenbüren etwas hinausgezögert. Inzwischen läuft seit April 2021 auch dort der Unterricht. Aktuell nehmen hier ca. 110 Kinder/Jugendliche das Angebot wahr. Zur Erweiterung des Unterrichtsangebotes sind sowohl für die ZUE Münster als auch für die ZUE Ibbenbüren je eine weitere Lehrkraftstelle ausgeschrieben worden. Sobald Lehrkräfte gewonnen werden, kann die Erweiterung des Unterrichtsangebotes unmittelbar realisiert werden.

Hinsichtlich der Umsetzung des schulnahen Bildungsangebotes in der ZUE Dorsten und in der ZUE Marl sind aufgrund der jeweils geringen Anzahlen an Schülerinnen und Schülern Kooperationsmöglichkeiten abgesprochen worden. Im Ergebnis befinden sich z. Z. zwei Lehrkraftstellen im Ausschreibungsverfahren, so dass auch an diesen Standorten das Projekt bald starten kann.

Durch das Bildungsangebot sollen den Kindern und Jugendlichen, unabhängig von ihrer Bleibeperspektive, insbesondere die deutsche Sprache und bei Bedarf die Alphabetisierung sowie Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten in Mathematik, Gesellschaftslehre und Naturwissenschaften vermittelt und gefördert werden. Der Unterricht findet dabei in den jeweiligen Landes-

3

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

einrichtungen in geeigneten Räumen durch ausgebildete Lehrkräfte statt und ergänzt vorhandene Bildungsangebote des Landes im Bereich Kunst, Musik und Sport, die bereits durch die Betreuungsdienstleistungen in den Einrichtungen umgesetzt werden. Das MSB stellt dazu zusätzliche Lehrkraftstellen zur Verfügung.

Das Programm „Internationale Lehrkräfte Fördern“ (ILF) richtet sich an Menschen mit Einwanderungsgeschichte, die in ihrem Herkunftsland einen universitären lehramtsbezogenen Abschluss erlangt sowie Berufserfahrung als Lehrkraft gesammelt haben, über gute Deutsch-Kenntnisse (C1-Niveau) verfügen und eine günstige Bleibeperspektive besitzen.

Nach Absolvierung des einjährigen universitären Qualifizierungsprogramms „Lehrkräfte Plus“ und intensiven Case-Management-Gesprächen bietet ILF eine Anschlussqualifizierung: Die Teilnehmenden erhalten eine sachgrundlos befristete Stelle an einer Schule der Sekundarstufe I (für die Schule stellenneutral) über 17 Stunden für zwei Jahre. In dieser Zeit hospitieren und unterrichten sie zunehmend selbständig, begleitet von Mentorinnen und Mentoren, an 4 Tagen/Woche bis zu 12 Stunden. Zusätzlich besuchen sie wöchentlich an zwei Nachmittagen Veranstaltungen zur Allgemeinen Pädagogik, Methodik und Didaktik sowie zur Fachdi-

daktik und belegen einen kompletten Tag das Seminar „Deutsch als berufliche Sprache“. Fachleitungen der ZfsL führen Unterrichtsbesuche durch und beraten.

Die Teilnehmenden sind hoch motiviert und lernbereit, bringen allerdings oft ein tradiertes Bild von Unterricht und Schule (Schülerinnen- und Schülerorientierung, Methodenvielfalt, Kompetenzorientierung etc.) mit, das eine intensive Betreuung vor Ort erfordert. Das Programm soll die Integration ermöglichen und gleichzeitig dem Lehrkräftemangel entgegenwirken. Die Absolventinnen und Absolventen können sich nach erfolgreichem Abschluss (Beurteilung durch Schulleitung) auf Stellen für den Seiteneinstieg bewerben.

Im Regierungsbezirk Münster startete ILF 2019 mit drei Lehrkräften. Alle drei erhielten in diesem Jahr nach ihrem Abschluss eine Anschlussperspektive. Die Zahl der Teilnehmenden steigt stetig: Nach sechs Lehrkräften im Jahr 2020, wurden in 2021 neun Lehrkräfte eingestellt. 2022 werden voraussichtlich 16 neue Lehrkräfte in ILF starten.

Die Betreuung der im Regierungsbezirk Münster (künftig) tätigen Kolleginnen und Kollegen liegt federführend beim Dezernat 46 und wird durch das Generale „Integration durch Bildung“ unterstützt.

Caritasverband für den Kreis Unna e.V.

Vom 17. November bis 19. November 2021 wurde im Katharinen-Hospital in Unna eine Fortbildung zur interkulturellen Pflege und Sensibilität bei Schüler*innen der Gesundheitspflege durchgeführt. Leider war diese Schulung die einzige, denn die geplanten Veranstaltungen im Frühjahr mussten coronabedingt ausfallen.

Ein mehrtägiges Seminar zur interkulturellen Sensibilitätsschulung für Mitarbeiter*innen der Stadt Unna konnte auch im Jahre 2021 coronabedingt nicht stattfinden und wurde erneut verschoben.

3

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

IHK NRW e.V.

Gerade für Menschen mit einer jüngeren Einwanderungsgeschichte, die im Ausland erworbene Kompetenzen und Abschlüsse mitbringen, sprachliches Lernpotenzial aufweisen oder Verwaltungsprozesse durchlaufen, sind gute Sprachkenntnisse, fallbezogene Beratung und zielgruppengerechte Informationsmaterialien wesentliche Faktoren für Chancengerechtigkeit und Teilhabe am Erwerbsleben.

Industrie- und Handelskammern in NRW bieten willkommensorientierte Plattformen für internationale Fachkräfte und Neueingewanderte, individuelle Anerkennungsberatung und unterstützen zusätzliche Sprach- und Prüfungsvorbereitungskurse für Auszubildende mit Einwanderungs- oder Fluchtgeschichte.

Für zielgruppenangepasste Berufsorientierungs- und Bewerbungshilfen organisieren Industrie- und Handelskammern in NRW zusätzliche Angebote, z. B.

Azubi-Speed-Datings für Menschen mit Einwanderungs- oder Fluchtgeschichte und beteiligen sich aktiv an gemeinsamen kultur- und geschlechtssensiblen Initiativen und Projekten.

Beispiele:

- Expat-Informationsplattform
- Anerkennungs- und Niederlassungsberatung
- Prüfungsvorbereitungsworkshops
- Unterstützung in der Berufsorientierung und Azubi-Speed-Datings
- Competentia – Berufliche Integration geflüchteter Frauen (nrw.de)
- Abschlussanerkennung: NetQA
- Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen: ValiKom
- Teilqualifizierungen (TQs) mit Pilotprojekten zur Vorprüfung bei Nichtbestehen

Jobcenter StädteRegion Aachen

Der Kundenstamm des Jobcenters besteht aus vielfältigsten Kulturkreisen. Daher ist es ein Erfordernis, dass Mitarbeitende interkulturell offen sind. Diese gelebte Selbstverständlichkeit wirkt sich ebenso positiv auf die Offenheit gegenüber den Kolleginnen und Kollegen mit Einwanderungsgeschichte aus.

Das Jobcenter betreibt seit Jahren erfolgreich in enger Kooperation mit der Agentur für Arbeit Aachen-Düren

einen „Integration Point“ als Erstanlaufstelle für alle Menschen mit einer Einwanderungsgeschichte, die erstmals Leistungen nach dem SGB II beantragen. Die Dienstleistungen umfassen nicht nur die Sicherstellung des Lebensunterhalts, sondern auch vielfältige Unterstützungsleistungen für eine schnellstmögliche berufliche und soziale Integration. Hierüber haben sich in der Vergangenheit vermehrt auch neue Mitarbeitende rekrutieren lassen.

3

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

Jobcenter Dortmund

Entwicklung einer mehrsprachigen Web-App (Auswahl aus sieben Sprachen möglich), die sämtliche Inhalte des Webauftritts übersetzt. Darüber hinaus wird eine inklusive, diskriminierungsfreie Bildsprache verwendet. Zudem wird auf eine stigmatisierende Darstellung verzichtet. Des Weiteren wird eine einfache Sprache verwendet, und es fand eine Reduzierung von Texten statt (Kürzung, weniger Komplexität, Fokus auf Verständlichkeit).

Außerdem wurde das mobile Impfangebot im Jobcenter Dortmund durch mehrsprachige Flyer beworben.

Nutzung von Dolmetscherdienstleistungen bei Beratungsgesprächen, per Telefon oder persönlich. Seit Juli

2021 stehen hierfür die Übersetzer:innen in der Zeit von Montag, Dienstag, Donnerstag von 08.00 Uhr bis 13.00 Uhr, Mittwoch 09.30 Uhr bis 13.00 Uhr und Freitag von 08.00 Uhr bis 12.00 Uhr in den Sprachen Arabisch, Bulgarisch und Rumänisch für das Team IP/EU in der Steinstraße zur Verfügung.

Im Neukundenprozess werden die Einladungen in den Sprachen Arabisch, Bulgarisch und Rumänisch übersetzt an unsere Kund:innen versandt. Ebenso werden die Begleitschreiben mit Auflistung der fehlenden Unterlagen ebenfalls in den o.g. Sprachen mitversandt, um den Zugang zum SGB II zu vereinfachen und für die Zielgruppe möglich zu machen.

Jobcenter Duisburg

Unter dem Oberbegriff „jobcenter der Zukunft“ bündelt das jobcenter Duisburg zahlreiche Maßnahmen zur Verbesserung des Kundenzugangs und Erhöhung der Kundenzufriedenheit. Neben dem weiteren Ausbau digitaler Zugangskanäle, der insbesondere Menschen mit Sprachbarrieren zugutekommt, beinhaltet das Konzept auch persönliche Beratung durch Coaches in den Eingangszonen. Hierdurch soll die Zugangsschwelle niedriger und Berührungspunkte weiter abgebaut werden. Dies wird im Hintergrund durch das Angebotsportfolio jobcenter.digital der Bundesagentur für Arbeit flankiert. jobcenter.digital bietet nach wie vor die drei Sprachen Deutsch, Englisch und Arabisch. Allerdings weist das Online-Angebot punktuell zahlreiche weitere Hilfestellungen für Menschen mit Einwanderungsge-

schichte auf – hierzu gehören insbesondere Merkblätter und Ausfüllhinweise in bis zu 15 verschiedenen Sprachen.

Aus der Mitarbeiterschaft des jobcenter Duisburg bildet sich weiterhin der sogenannte Dolmetscherpool. Dieser besteht aus fremdsprachenaffinen Kolleginnen und Kollegen, die entweder in ihrer Muttersprache oder in einer anderen geläufigen Sprache jederzeit als Dolmetscher hinzugezogen werden können, wenn entsprechender Bedarf besteht. Das Angebot des Pools umfasst derzeit die Sprachen Türkisch (inkl. Kurdisch), Arabisch, Bosnisch, Bulgarisch, Englisch, Französisch, Kroatisch, Italienisch, Russisch, Rumänisch, Serbisch, Polnisch & Gebärdensprache – ein weiteres Beispiel

3

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

für die Vielfalt und Dienstleistungsorientierung der Mitarbeiterschaft.

Genügen Umfang und/oder Kenntnisse des hauseigenen Dolmetscherpools nicht, so kann auch zukünftig auf zentral durch die Bundesagentur für Arbeit eingekaufte Dolmetscher zurückgegriffen werden. Das Dienstleistungsspektrum umfasst hier nahezu alle üblichen Sprachen sowie verschiedene Zugangswege (Hotline, Übersetzungsdienst etc.).

Darüber wurden bereits zu einem früheren Zeitpunkt im Wege der Vergabe Dolmetscherdienstleistungen beschafft, die während der Publikumszeiten für die Kundinnen und Kunden zur Verfügung stehen. Konkret standen daher auch im abgelaufenen Berichtszeitraum im jobcenter Duisburg Dolmetscherinnen & Dolmetscher für die Sprachen Arabisch, Persisch, Rumänisch, Bulgarisch und Kurdisch für die Kundschaft und die Mitarbeitenden zur Verfügung.

Da gerade die Vermittlung notwendiger Deutschkenntnisse den zentralen Schlüssel in Bezug auf eine erfolgreiche Integrationsarbeit und gesellschaftliche Integration darstellt, unterhält das jobcenter nach wie vor eine eigene Sprachberatung, die räumlich im Integration Point (IP) für Geflüchtete angesiedelt ist. Die Sprachberatung eruiert vorhandene Sprachkenntnisse, bewertet Defizite und schafft den notwendigen Ausgleich durch Zuweisung in entsprechende Sprachangebote – insbesondere des BAMF.

Neben der Bewertung vorhandener Sprachkenntnisse legt das jobcenter Duisburg auch einen besonderen Wert auf die Feststellung entsprechender beruflicher Kompetenzen. Dies ist gerade vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels von erheblicher Bedeutung.

Sind entsprechende Qualifikationen vorhanden, erfolgt in Kooperation mit den lokalen Anerkennungsberatungsstellen eine Abstimmung, auf welchem Wege und mit welchem Aufwand eine Anerkennung vorhandener Kenntnisse erreicht werden kann. Neben der bisherigen Anerkennungsberatungsstelle existiert mit der Volkshochschule Duisburg eine weitere Anerkennungsberatungsstelle, so dass das Dienstleistungsangebot hier erheblich ausgeweitet werden konnte.

Seit Anfang des Jahres 2021 fördert das jobcenter Duisburg überdies ein interessantes und vielversprechendes Projekt auf Grundlage des § 16f SGB II. Ziel desselben ist die Verringerung bzw. Beendigung von Hilfebedürftigkeit i.S.d. SGB II sowie die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von erziehenden, weiblichen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Kontext der (Flucht-)migration, welche mit mindestens einem betreuungsbedürftigen Kind in einer Bedarfsgemeinschaft leben (Zielgruppe). Dies soll insbesondere durch die Eruiierung des jeweiligen individuellen Unterstützungsbedarfes der Zielgruppen und die schrittweise Reduzierung evtl. vorhandener (kulturspezifischer) Vermittlungshemmnisse, als auch durch die Verbesserung der Voraussetzungen für die Erreichung gezielter Integrationsfortschritte geschehen. Hierzu zählen u.a. die kultursensible Heranführung an Sprache, Qualifizierung, berufsorientierende Praktika, Beschäftigung und (Teilzeit-)Ausbildung in Deutschland sowie das Aufbrechen von mit dem Arbeitsmarkt sowie der Ankunftsgesellschaft inkompatibler Rollenmodelle.

Idealerweise lassen sich aus den Projekterfahrungen Handlungsempfehlungen für das zukünftige Angebot für Leistungen zur Eingliederung ableiten. Das Ergebnis bleibt abzuwarten.

3

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

Kreis Lippe

Gegenüber dem Bericht des vergangenen Jahres ist der Laiensprachmittlerpool erneut bedarfsgerecht ausgeweitet worden – mittlerweile stehen rd. 100 Sprachmittler_innen für mehr als 30 verschiedene Sprachen zur Verfügung. Seit Beginn der Coroneinschränkungen und insbesondere während des Lockdowns in den Monaten 11/20-04/21 wurden vermehrt telefonische Übersetzungen vermittelt.

Die Sprachmittler_innen für psychosoziale Beratungsgespräche werden ebenfalls gut genutzt.

Die Vermittlung, Schulung, Betreuung und Abrechnung der Sprachmittler_innen erfolgt weiterhin durch Mitarbeiter_innen des KI.

Da der Laiensprachmittlerpool mittlerweile in mehreren Sprachen an seine Grenzen gerät, ist zum kommenden Jahr geplant, drei Sprachmittler_innen auf Minijob-Basis einzustellen. Das Interessenbekundungsverfahren ist abgeschlossen. Aktuell werden die Vorstellungsgespräche vorbereitet.

Es wurde entschieden, den internen Sprachmittlerpool aktuell nicht wieder aufleben zu lassen.

Die Vorschläge zur Aufnahme des Themas „Diversität“ in die jährlich zu führenden Mitarbeitenden- und Beratungs- und Entwicklungsgespräche wurden angesichts der Belastungen der Personalabteilung in der Pandemie noch nicht aufgegriffen.

Kreis Soest

Besonders bei Personalentwicklungsmaßnahmen wird die Vielfalt stark berücksichtigt. Bei der Organisation interner Veranstaltungen oder Maßnahmen wird das Thema Interkulturalität immer mitgedacht und berücksichtigt.

Informationen werden grundsätzlich so aufbereitet, dass sie die breite Gruppe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ansprechen. Dabei werden natürlich auch die Bedürfnisse von Menschen mit Einwanderungsgeschichte berücksichtigt.

3

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

Landesmusikakademie NRW e.V.

Die Förderung von Musiker*innen mit Einwanderungsgeschichte ist weiterhin ein großes Anliegen. Hierzu wird bereits zum vierten Mal ein einjähriger Zertifikatslehrgang Musikpädagogik in Verantwortung der Landesmusikakademie NRW mit den Kooperationspartnern Hochschule für Musik und Tanz Köln sowie Landesverband der Musikschulen in NRW durchgeführt. Insgesamt 52 Absolvent*innen stammen aus den ersten drei Lehrgängen. Sie werden bei der Suche nach Aufträgen und Stellen unterstützt und mit beruflich wichtigen Netzwerken in Kontakt gebracht.

Erstmalig wurde ein Stipendium für die Entwicklung von Kinderkonzerten mit Weltmusik in Kooperation mit

den NRW Kultursekretariaten ausgelobt. Zwei ausgewählte Ensembles entwickelten gemeinsam mit Coaches aus dem interkulturellen Bereich spannende und kindgerechte Konzertprogramme, die in der kommenden Saison über das Projekt Musikkulturen der Kultursekretariate gebucht werden können.

Zahlreiche Musiker*innen mit Zuwanderungsgeschichte unterrichteten in Online- und Präsenz-Kursen der Landesmusikakademie NRW im Rahmen des Projekts Brückenklang. Vermittelt wurden Inhalte zu Spieltechniken, Gesangs- und Musikstilen, Musiktheorie und transkulturellem Ensemblespiel diverser Kulturen.

Landesmusikrat NRW e.V.

In Zusammenarbeit mit einer Kommunikationsexpertin wird eine Strategie zur Ansprache von Musiker:innen mit Einwanderungsgeschichte entwickelt. Der Fokus liegt auf dem niedrigschwelligen Zugang zur Projektförderung. Neben individueller Beratung per Telefon, Videochat oder persönlichen Treffen, soll das Antragsprozedere zukünftig durch die Verwendung einer einfachen Sprache auch für Nicht-Muttersprachler:innen transparenter gestaltet werden.

Vier kurze Videos mit Beispielen aus den Förderprojekten der vergangenen Jahre wurden zum fünfjährigen Jubiläum der kulturell und inklusiven Projektförderung in den Sozialen Medien veröffentlicht. Damit sollte auf die musikalische Vielfalt und auch auf die inhaltliche Vielfalt der Musikprojekte der Musiker:innen mit Einwanderungsgeschichte aufmerksam gemacht werden.

In Zusammenarbeit mit der Landesmusikakademie NRW wurden kurze Erklärvideos zum Verfahren der Antragsstellung mit allen fünf Mitarbeitenden aus dem Bereich der Projektförderung des LMR erstellt und in den Sozialen Medien veröffentlicht. Die Maßnahme zielte darauf ab, die Alumni und Absolvent:innen mit Einwanderungsgeschichte der verschiedenen Qualifizierungsmaßnahmen der Landesmusikakademie anzusprechen und als Multiplikator:innen für eine eigenständige Projektdurchführung und -leitung im Bereich der Projektförderung LMR zu gewinnen.

Die Auftrittsförderung von ambitionierten Bands und Ensembles ist eine weitere Maßnahme, um Musiker:innen mit Einwanderungsgeschichte an Veranstalter:innen weiterzuvermitteln und die vielfältigen Musikaktivitäten einer breiten Öffentlichkeit bekannt zu machen.

3

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

Im Rahmen der Auftrittsförderung wurden ein Workshop zur Öffentlichkeitsarbeit für Musiker:innen angeboten, die aktuell Projekte im Förderbereich der kulturellen und inklusiven Vielfalt durchführen. Ziel war es dabei, die Sichtbarkeit der kulturell vielfältigen Pro-

jektarbeit zu erhöhen. Ein zweiter Workshop richtete sich an Musiker:innen außerhalb des Förderprojekts und sollte bei diesen u.a. das Interesse an einer Projektförderung durch den LMR im Bereich der kulturellen Vielfalt wecken.

Landesverband der Musikschulen in NRW e.V.

Im April 2021 wurde innerhalb des Projektes Heimat: Musik ein interkulturelles Ensemble gegründet. Für die erste Suche nach Mitgliedern wurde ein mehrsprachiger Flyer erstellt.

Im Arbeitsbereich „Diversität“ hat die Referentin die Workshop-Reihe „Mindset Vielfalt“ für die Inklusionsbeauftragten und weitere Interessierte der Musikschulen initiiert. Diese Workshopreihe gibt jeweils eine Einführung in die unterschiedlichen Dimensionen der Diversität. In diesem Jahr hat ein Workshop zum

Thema Musikgeragogik stattgefunden sowie ein zweiteiliger Workshop zum Thema Rassismuskritik und Diversitätsbewusstsein in Kooperation mit Heimat: Musik. Für das kommende Jahr sind unter anderem Workshops zu gendergerechter Pädagogik und Musiktherapie geplant. Die Workshops finden in Zusammenarbeit mit den Kooperationspartner:innen wie Coach e. V. (Kölner Initiative für Bildung und Integration junger Migrant*innen) und IDA NRW (projekt.kollektiv des Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuserbeit in Nordrhein-Westfalen) statt.

Landesverband der Volkshochschulen von NRW e.V.

Im Rahmen der Mitgliederversammlung des Landesverbandes am 29. November 2021 wurde eine grundlegende Satzungsreform verabschiedet. Gleichzeitig wurde eine neue Position geschaffen, zukünftig wird ein*e Diversitybeauftragte*r die bisherige Position einer*s Gleichstellungsbeauftragten ersetzen und dadurch noch stärker als bisher die Vielfalt für Personalentwicklungsmaßnahmen berücksichtigen sowie verbandsinterne Prozesse anstoßen und die Umset-

zung des umfassenden Diversitätskonzeptes verbandsintern begleiten.

Mit der neuen Satzung erhält der Landesverband zudem neue Möglichkeiten, beratende Gremien und Arbeitskreise für das Arbeitsfeld Diversität einzurichten und mit Arbeitsgruppen über die Programmbereiche der Volkshochschulen hinaus noch stärker zu strategischen Entwicklungsthemen in den Verband zu wirken.

3

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

Landessportbund Nordrhein-Westfalen e.V.

Die Öffnung von Angeboten für Menschen mit Einwanderungsgeschichte ist ein zentrales Element des Bundesprogramms „Integration durch Sport“. Über die Fachkräfte „Integration durch Sport“ in den Stadt- und Kreissportbünden werden jährlich rund 275 sogenannte Stützpunktvereine „Integration durch Sport“ gefördert und begleitet, um ihre Angebote für die Zielgruppe zu öffnen und deren gleichberechtigte Teilhabe im (Sport-)Verein nachhaltig zu stärken. Hierzu erfolgt über die Fachkräfte und Vereine einerseits eine zielgerichtete und zielgruppenspezifische Ansprache, Bewerbung und Informationsvermittlung zu den jeweiligen Angeboten und Maßnahmen sowie darüber hinaus auch grundlegende Informationen zum vereinsorganisierten Sportsystem in Deutschland – unter anderem auch in verschiedenen Sprachen, um etwaige Sprachbarrieren abzubauen.

Im diesem Zuge werden auf Ebene der beteiligten Vereine auch gezielt Handlungsrountinen reflektiert und entsprechend angepasst. Wenngleich Sportvereine satzungsgemäß offen für alle sind, reicht es eben bei spezifischen Zielgruppen, die nicht von allein den Weg zum Sportverein finden, nicht, die „Tür offen zu haben“, sondern es bedarf eines aktiven Zugehens der Vereine auf diese Zielgruppen.

In Ergänzung zu dem Bundesprogramm „Integration durch Sport“ gab es im Berichtszeitraum zudem auch wieder für Sportvereine die Möglichkeit, durch die Un-

terstützung des „Landesprogramms 1000x1000“ im Förderschwerpunkt Integration Maßnahmen zur Verbesserung der Teilhabe und Chancengerechtigkeit von Geflüchteten sowie Menschen mit Einwanderungsgeschichte durchzuführen. So konnten über diese Landesförderung weitere rund 200 Vereine unterstützt werden, ihre Sportangebote zu öffnen, zielgruppenspezifische Informationen über ihren Verein oder ihre Sportangebote aufzubereiten und diese in verschiedenen Sprachen anzubieten oder niedrigschwellige Angebote umzusetzen. Durch diese Maßnahmen können die ersten Hürden beim Zugang zum (Sport-)Verein reduziert und damit Offenheit und auch Vertrauen geschaffen werden.

Allerdings bleibt festzuhalten, dass es durch die Corona-Pandemie in diesen Bereichen natürlich starke Einschränkungen gegeben hat und viele Maßnahmen und Aktivitäten nicht oder zumindest nicht wie geplant stattfinden konnten.

Über die beschriebenen Maßnahmen zum Abbau von Zugangsbarrieren zum (Sport-)Verein hinaus, sind auch die unter Kapitel 2 aufgeführten Qualifizierungsmaßnahmen für die Verbesserung von Chancengleichheit und Teilhabe von hoher Bedeutung. Denn über das bloße Sporttreiben hinaus bieten Sportvereine als Freiwilligenorganisationen vielfältige Möglichkeiten der Teilhabe und Mitgestaltung für Menschen mit Einwanderungsgeschichte.

3

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

Landschaftsverband Rheinland

LVR-Klinikverbund

- Öffnung sämtlicher stationärer, teilstationärer sowie ambulanter Behandlungsangebote für Menschen mit Sprachbarriere durch die Ermöglichung des Einsatzes von Sprach- und Kulturmittlern.
- Etablierung von spezifischen transkulturellen teilstationären Angeboten sowie ambulanten transkulturellen psychiatrischen und psychosomatischen Behandlungsangeboten.
- Stationen und Abteilungen mit spezifischen Behandlungskonzepten, Behandlungsangeboten oder besonderen Sicherheitsmaßnahmen stellen Stationsflyer, Informationsbroschüren, Besucherinformationen und Stationskonzepte in verschiedenen Sprachen zur Verfügung.
- Wichtige klinikübergreifende Patient*inneninformationen wie z. B. Schweigepflichtentbindung, Psychisch-Kranken-Gesetz(PsychKG)-Informationen sind für alle Mitarbeitenden zur Ausgabe in 30 Sprachen hinterlegt.
- Einsatz von Case-Management zur Verbesserung der Versorgung und Weitervermittlung von Patient*innen mit Flucht- und Einwanderungsgeschichte sowie besseren Transparenz von Behandlungsmöglichkeiten.
- Mehrsprachige Patient*innenbefragung zur Zufriedenheit der Behandlung sowie mehrsprachige Informationen zu den Corona-Maßnahmen.
- Regelmäßige Erhebung und Auswertung von Daten zur Einwanderungsgeschichte der Patient*innen.
- Vielfältiges Informationsmaterial in einem klinikinternen Intranet Portal (Curator) für die Mitarbeitenden.

- Erstellung eines Positionspapiers „Gebrauch der Muttersprache (QZI Positionspapier Muttersprachegebrauch von Patient*innen)“ zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden in Konfliktsituationen.

LVR Verbund Heilpädagogischer Hilfen

- Ausrichtung aller Angebote an Menschen mit Behinderung, unabhängig von der Einwanderungsgeschichte.
- Einzelfallbezogene Berücksichtigung kultursensibler Maßnahmen z. B. Möglichkeiten der individuellen Religionsausübung, alternative Speisen, Berücksichtigung von kulturspezifischen Besonderheiten im Rahmen der Pflege.
- Zielgruppengerechte Aufbereitung von Informationen z. B. leichte Sprache.
- Vermittlung von Informationen rund um Corona-Regelungen an Angehörige unserer Kundinnen und Kunden mit Einwanderungsgeschichte durch Mitarbeitende mit Einwanderungsgeschichte.
- Überprüfung bzw. Anpassung von Handlungsrouninen.
- Umsetzung religiöser Lebensweise (z. B. Esskultur, religiöse Praktiken, interkultureller Kalender) im Alltag auf der Grundlage personenzentrierter Bedarfsermittlung.
- Förderung interkultureller Begegnungen im Sozialraum.
- Sensibilisierung bzgl. Berücksichtigung diverser (z. B. kultureller, religiöser, sexueller) Ausrichtungen in der pädagogischen Arbeit.

3

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

Multikulturelles Forum Lünen e.V.

Im Rahmen des Landesförderprogramms „Komm-An-NRW“ erstellte das Multikulturelle Forum zum Jahresende 2020 einen mehrsprachigen Webauftritt speziell für die Zielgruppe der Geflüchteten in Dortmund. Auf der Startseite haben die Besucher:innen die Auswahl zwischen acht verschiedenen Sprachen. Anschließend erhalten sie gebündelte Informationen zu Themen wie Wohnen, Sozialleistungen, Familie, Gesundheit, Deutsch lernen, Berufseinstieg oder Beratung vor Ort. Die Webseite ist abrufbar unter www.multikulti-forum.de/de/refugees-dortmund

Auch in diesem Berichtszeitraum widmete sich das Multikulturelle Forum der Beratung und Unterstützung anderer Migrantenselbstorganisationen und führte das landesgeförderte Projekt „MSO“ unter dem neuen Titel „Empowering MSO“ mit neuen Schwerpunkten (Vernetzung vor Ort) und erweitertem Aktionsradius (Dortmund, Hamm, Kreis Unna, Düsseldorf, Köln) fort. Weitere Infos unter www.multikulti-forum.de/de/mso

Auch unser Angebot für erwerbsuchende Menschen mit Einwanderungsgeschichte konnte mit der neuen landesgeförderten Beratungsstelle Arbeit aufrechterhalten und inhaltlich um den Aspekt der Arbeitsausbeutung erweitert werden. Weitere Infos unter www.multikulti-forum.de/de/angebot/beratungsstelle-arbeit

Seit dem 15. September 2020 verfügt das Multikulturelle Forum e.V. in Hamm und im Kreis Unna über eine

Servicestelle gegen antimuslimischen Rassismus. Die landesgeförderte Stelle informiert und berät zu Fragen und Vorfällen im Zusammenhang mit antimuslimischem Rassismus und ethnisch wie religiös begründeter Diskriminierung. Sie bietet Betroffenen individuelle Beratung an, erarbeitet gemeinsam mit ihnen Handlungsoptionen und begleitet bei Bedarf ihre weiteren Schritte. Mehr Infos unter www.multikulti-forum.de/de/angebot/servicestelle-gegen-antimuslimischen-rassismus

Das landesweite Projekt „Gemeinsam Durchstarten“ ermöglicht jungen Geflüchteten mit Duldung oder Aufenthaltsgestattung mehr Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, an Qualifizierung, Ausbildung und Arbeitsmarkt. Das Projekt besteht aus sechs Förderbausteinen, für drei von diesen ist das Multikulturelle Forum im Kreis Unna und in der Landeshauptstadt Düsseldorf zuständig. Mehr Infos unter www.multikulti-forum.de/de/news/fuer-langfristigen-erfolg-im-beruf

Speziell für Jugendliche mit Einwanderungsgeschichte in Hamm hat das Multikulturelle Forum zwei Selbstbehauptungsangebote entwickelt: Die Projekte „Young Woman Empowerment“ und „Young Man Empowerment“ bieten kostenlose Trainings in Hamm an und werden jeweils von qualifizierten Trainer:innen durchgeführt. Mehr Infos unter www.multikulti-forum.de/de/angebot/young-man-empowerment oder www.multikulti-forum.de/de/angebot/young-woman-empowerment

3

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

Der PARITÄTISCHE NRW

3.1 Übergeordnete Aktivitäten

Der Paritätische Gesamtverband und das Forum der Migrant*innen im Paritätischen haben sich mit Forderungen zur Bundestagswahl 2021 eingesetzt für flächendeckende unabhängige Strukturen für die Beratung und Begleitung von Betroffenen rassistischer Diskriminierung: <https://www.der-paritaetische.de/themen/migration-und-internationale-kooperation/forum-der-migrantinnen-und-migranten-im-paritaetischen-fdm/>.

Gemeinsam aktiv: Kooperation zwischen (migrantischen) Akteur*innen Sozialer Arbeit stärken: Der Paritätische Gesamtverband hat das Projekt „Gemeinsam aktiv: Kooperation zwischen (migrantischen) Akteur*innen Sozialer Arbeit stärken“ gestartet. Ziel ist die Verbesserung der Kooperationssituation zwischen Migrant*innenorganisationen und Trägern/Leistungserbringern der Sozialen Arbeit. Im Rahmen des Projekts werden die Potentiale und Hürden von Migrant*innenorganisationen und Trägern/Leistungserbringern der Sozialen Arbeit bezüglich der Kooperation analysiert und schließlich Handlungsempfehlungen abgeleitet, die sich sowohl an Migrant*innenorganisationen als auch an Träger/Leistungserbringer der Sozialen Arbeit sowie die Politik richten: <https://www.der-paritaetische.de/themen/migration-und-internationale-kooperation/projekte/gemeinsam-aktiv-kooperation-zwischen-migrantischen-akteurinnen-sozialer-arbeit-staerken/>

Zum Internationalen Tag des Übersetzens am 30.09.2021 forderte der Paritätische einen gesetzlichen Anspruch auf Sprachmittlung beim Zugang zu sozialen und gesundheitlichen Leistungen. Dieser ist vergleichbar zur Regelung für Personen mit einer Hör- oder Sprechbehinderung im SGB I und SGB X zu regeln. Gefordert wird eine übergreifende gesetzliche Grund-

lage für Sprachmittlung im Rahmen der Ausführung von Sozialleistungen durch Änderung im SGB I. Sprachliche Verständigung ist eine Grundvoraussetzung für den Zugang zu bestimmten sozialen Leistungen und somit für gesellschaftliche Teilhabe. Für viele in Deutschland lebende Eingewanderte stellen jedoch Sprachbarrieren eine Hürde bei der Wahrnehmung ihrer sozialen Rechte dar. In der im Sommer 2020 in den Beratungsstellen der Freien Wohlfahrtspflege durchgeführten Umfrage berichteten 42 Prozent der Befragten von Fällen, bei denen die Entgegennahme von SGB II-Anträgen vom Jobcenter mit dem Hinweis auf fehlende Deutschkenntnisse verweigert wurde. Fallbeispiele Paritätischer Mitgliedsorganisationen verdeutlichen zudem die fatalen Folgen der fehlenden Sprachmittlung im Rahmen der Gesundheitsversorgung.

Für 2021 konnte der Paritätische NRW seine Veranstaltungsreihe mit Ali Can, Sozialaktivist und Autor von „Mehr als eine Heimat. Wie ich Deutsch sein neu definiere“ in sieben Kommunen fortsetzen. Die Veranstaltungen „Was bedeutet deutsch sein? Wie könnte eine Zukunftsvision in einer von Vielfalt geprägten Gesellschaft aussehen?“ richteten sich an Bürger*innen und Mitgliedsorganisationen des Verbandes und befassten sich mit den Themen Antirassismus, Heimat und Vielfalt über Alltagserfahrungen von Migrant*innen in Deutschland, über Vielfalt als Wert und eine konstruktive Streitkultur in der Gesellschaft.

3.2 Aktivitäten in der Fachgruppe Migrations- und Flüchtlingsarbeit, Frauen- und Mädchenorganisationen, Psychosoziale Beratung/LSBT*

Integrations- und Antidiskriminierungsarbeit

Die 39 Integrationsagenturen unter dem Dach des Paritätischen setzen sich im Rahmen ihrer Arbeit aktiv für die Interkulturelle Öffnung der sozialen Regeldienste,

3

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

Behörden, Ämter oder Bildungseinrichtungen ein. Durch Sensibilisierungsveranstaltungen, Fortbildungen und Trainings wird die interkulturelle Kompetenz der Beschäftigten in Organisationen, bei Ehrenamtlichen und bei Schüler*innen gefördert. In 10 KOMM-AN-Projekten in Trägerschaft paritätischer Integrationsagenturen und Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit werden zudem Kommunen bei der Umsetzung von Diversitäts- und Antidiskriminierungskonzepten unterstützt, Regelsysteme für die Belange von Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund sensibilisiert und Zuwanderer durch einen Wertedialog beim Ankommen unterstützt.

Durch die Stärkung der Antidiskriminierungsarbeit in NRW wird die Anzahl der Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit, die von paritätischen Mitgliedsorganisationen betrieben werden, von fünf auf 11 erhöht. Sie alle setzen sich aktiv gegen rassistische Diskriminierung und Ausgrenzung in NRW ein. Sie beraten Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, führen Empowerment-Maßnahmen durch und unterstützen Organisationen bei der Entwicklung von Antidiskriminierungskonzepten. Auf gesellschaftlicher Ebene setzen sie sich für eine verbesserte Teilhabe von Menschen mit Einwanderungsgeschichte sowie für eine konsequente Anerkennung der Vielfalt ein.

Im Zuge der Stärkung der Antidiskriminierungsarbeit in NRW wurden auch fünf verbandsübergreifende Modellprojekte der Landesarbeitsgemeinschaft Freie Wohlfahrtspflege initiiert, um die Antidiskriminierungsarbeit in NRW auch qualitativ weiterzuentwickeln. In Trägerschaft des Paritätischen NRW hat im Mai das Modellprojekt „Online-Beratung für die Antidiskriminierungsarbeit in NRW“ seine Arbeit aufgenommen. Ziel ist es, den Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit ein einheitliches Online-Beratungstool zur Verfügung zu stellen. Die Beratungsstellen sollen dadurch noch mehr Menschen erreichen und die Beratungskommunikation soll erleichtert werden. Im kommen-

den Jahr soll das Beratungssystem dann eingerichtet und die Fachkräfte technisch und methodisch geschult werden.

Darüber hinaus gibt es ein weiteres Modellprojekt zur „Professionalisierung und Qualifizierung der AD-Beratung in Rechtsfragen“ in Trägerschaft einer paritätischen Mitgliedsorganisation, dem Pädagogischen Zentrum Aachen e.V., das in Kooperation mit dem Kultur- und Bildungszentrum AGORA der Diakonie RWL umgesetzt wird. Drei erfahrene Juristinnen bilden darin die Berater*innen der Servicestellen beispielsweise im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz aus und begleiten sie in Beratungsfällen bei juristischen Fragen.

Flüchtlingsarbeit

Der Paritätische NRW hat sich zum Ziel gesetzt, Menschen auf der Flucht in die Lage zu versetzen, ihre Rechte auf Schutz, Zuflucht und Hilfe wahrzunehmen. Auf Grundlage von Zuwendungen aus dem Landesförderprogramm „Soziale Beratung von Geflüchteten“ führen derzeit rund 70 Beratungsstellen von 39 Trägern des Paritätischen NRW Beratung von Geflüchteten durch. Beratungsinhalte sind zu einem großen Teil wesentliche Rechtsfragen zum Aufenthalts-, Asyl- und Sozialleistungsrecht.

Angesichts der sich kontinuierlich verändernden Gesetzeslage in diesen Rechtsbereichen und den damit verbundenen steigenden Anforderungen an Fachkräfte in der Beratung von Geflüchteten wird dies enorm erschwert. Um die Beratungsarbeit qualitativ abzusichern und Fachkräften eine entsprechende Handlungssicherheit zu geben, hat der Paritätische zum 01.08.2020 die Zusammenarbeit mit zwei spezialisierten Rechtsanwält*innen aus NRW begonnen, welche sowohl die Fachkräfte der Flüchtlingsberatungsstellen als auch die Mitarbeitenden des Verbandes als Rechtsberater*innen in Einzelfällen und auch übergeordneten Fragen unterstützen.

3

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

Seit dem 01.08.2021 ist die landesgeförderte Stelle der „Überregionalen Fachbegleitung Psychosoziale Zentren und Psychosoziale Erstberatung“ beim Paritätischen Landesverband angesiedelt, welche in Kooperation mit der Medizinischen Flüchtlingshilfe Bochum e. V. umgesetzt wird. Die Überregionale Fachbegleitung berät, informiert und vernetzt die Mitarbeitenden der beiden Bereiche Psychosoziale Zentren (PSZ) und Psychosoziale Erstberatung (PSE), die landesweit in freier Trägerschaft tätig sind. Zielgruppe beider Beratungsformen sind Geflüchtete ohne gesicherten Aufenthaltsstatus, welche unter psychischen Belastungen und/oder Erkrankungen leiden und in Zentralen Landesunterkünften (PSE) oder in Kommunen (PSZ) leben.

Fachberatung Migrantenselbstorganisationen

Aufgabe der Fachberatung Migrantenselbstorganisationen ist es einerseits, die Integrationsarbeit von MSOs mit Beratungs-, Qualifizierungs-, Informations- und Vernetzungsangeboten zu unterstützen und andererseits Regeleinrichtungen bei ihren Fragen zu MSOs zu beraten. Die Angebote der Fachberatung stehen allen MSO in NRW zur Verfügung und können bei Bedarf mehrsprachig durchgeführt werden. Im Jahr 2021 hat die Fachberatung zudem spezielle Zielgruppen in den Fokus genommen: so fanden landesweit Fortbildungsveranstaltungen für Frauen in der Vorstandsarbeit von MSO statt sowie weitere Vernetzungstreffen für Initiativen von Geflüchteten. Im Rahmen der Fortbildungen der Fachberatung wurden unter anderem Veranstaltungen zum Thema „Kultursensible Selbsthilfe“ und „Kultursensible Altenhilfe“ oder Maßnahmen gegen Antisemitismus als Handlungsfeld für MSO umgesetzt.

Hervorzuheben ist das besondere Engagement von Frauen in Migrantinnenvereinen während der Pandemiezeit, die durch schnelles Handeln ihre Dienste der gesamten Stadtgesellschaft zur Verfügung stellten (z.B. Einkaufshilfen, Übersetzungen, Betreuung von Wohnungslosen usw.).

Interkulturelle Öffnung wird im Rahmen der Arbeit der Fachberatung als ein wechselseitiger Prozess verstanden: Sie findet sowohl in den Institutionen und Organisationen der „Mehrheitsgesellschaft“ als auch in den Migrantenselbstorganisationen statt. Die Arbeit der Fachberatung im Rahmen von Beratung, Qualifizierung und Vernetzung von MSO nimmt deshalb eine ganzheitliche Perspektive ein.

Sie setzt sich für die interkulturelle Öffnung von MSO ein, um ihre großen Potenziale für die Integrationsarbeit in Nordrhein-Westfalen zu entfalten. Sie vernetzt darüber hinaus MSO mit relevanten Akteur*innen und wichtigen Institutionen und trägt so zur interkulturellen Öffnung von gesellschaftlichen Teilbereichen bei. MSO leisten in vielfältigen Bereichen professionelle soziale Arbeit und treten als zivilgesellschaftliche Akteure auf. Ziel einer nachhaltigen interkulturellen Öffnung muss sein, diese Wahrnehmung von MSO als gleichberechtigte Partner*innen der sozialen Arbeit, professionellen Anbieter*innen sozialer Dienste und unerlässlichem Teil der Zivilgesellschaft zu vergrößern.

Die Fachberatung MSO setzt sich in verschiedenen Gremien für das Mainstreaming und den stärkeren Einbezug von MSO ein. Im Bereich der offenen Senior*innenarbeit etwa ist die Fachberatung in der Steuerungsgruppe des Landesprogramms „Guter Lebensabend NRW“ vertreten. Zudem nimmt die Fachberatung am Aktionsbündnis Ruhrgebiet teil, einer Vernetzung zur Verbesserung der sozialen Situation in den Ruhrgebietskommunen. Zudem ist die Fachberatung MSO im Beirat der Fachstelle #MehrAlsQueer vertreten. Die Fachberatung ist zudem im Austausch zur Umsetzung der Engagementstrategie für das Land NRW, denn MSO sind eine wichtige Säule des bürgerschaftlichen Engagements.

Im Jahr 2021 holte die Fachberatung zudem ihr für das Jahr 2020 geplante Jubiläum mit einer Online-Veranstaltung mit über 100 Teilnehmer*innen nach. Im Rah-

3

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

men dieser Veranstaltung erfolgte ein Rückblick auf zwei Jahrzehnte Fachberatung und die Entwicklung und Bedeutung der Sozialen Arbeit von MSO. Die Veranstaltung wurde durch Grußworte von Staatssekretärin Gonca Türkeli-Dehnert, Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration, und Landesgeschäftsführer Christian Woltering unterstützt, die Keynote wurde von Prof. Dr. Aladin El-Mafaalani gehalten. An der anschließenden Podiumsdiskussion nahmen Vertreter*innen mehrerer MSO aus ganz NRW, des Landesverbandes und des MKFFI teil.

Frauen- und Mädchenorganisationen

Die 89 Mitgliedsorganisationen mit mehr als 120 Einrichtungsarten aus dem Fachbereich Frauen – und Mädchenorganisationen im Paritätischen NRW setzen sich in ihrer Arbeit aktiv für die Interkulturelle Öffnung ein und positionieren sich zunehmend intersektional. Jüngere Phänomene zeigen die Vermischung von rassistischen und antifeministischen Haltungen in den digitalen Medien.

Digitale Gewalt an Mädchen und Frauen ist dabei ein massives Problem. In Deutschland erleben 70% der Frauen und Mädchen Bedrohungen, Beleidigungen und Diskriminierungen im Netz. Das stellt die Soziale Arbeit, aber auch die Gesellschaft insgesamt vor neue Herausforderungen. Bewegungen wie beispielsweise #MeToo, #Parität und #ichwill haben Missstände deutlich aufgezeigt. Aus Paritätischer Überzeugung kann nur eine parteiliche, feministische, engagierte und vielfältige Mädchen- und Frauenarbeit zur Lösung dieser Benachteiligung beitragen.

Der Paritätische NRW setzt sich nachdrücklich für eine demokratische Gesellschaft ein, in der alle Mädchen und Frauen gleichwertig und selbstbestimmt teilhaben können und vor Fremdbestimmung sowie Gewalt geschützt werden – unabhängig von Hautfarbe, sozialer oder ethnischer Herkunft, Alter, Religion oder Weltanschauung, sexueller Orientierung, materieller Situation, Behinderung, Beeinträchtigung, Pflegebedürftigkeit

oder Krankheit. Ideologien der Ungleichwertigkeit lehnt der Paritätische entschieden ab.

Psychosoziale Beratung/LSBT*

Das Thema der interkulturellen Öffnung ist ein wichtiges Thema in der psychosozialen Beratungsarbeit. Dabei ist Kultursensible Beratung keine „Spartenaufgabe“ für Berater*innen, sondern ein wichtiges Querschnittsthema, das in allen Arbeitsbereichen einer Institution bzw. Beratungsstelle wichtig ist. Durch die verstärkte Beschäftigung von Menschen mit Einwanderungsgeschichte und durch regelmäßige Inhouse-Schulungen aller Mitarbeitenden versuchen Träger von Beratungsstellen, den internen Prozess der interkulturellen Öffnung voranzutreiben. In besonderen Beratungsfällen werden kompetente Sprach- und Kulturmittler*innen des Vertrauens hinzugezogen.

Mehrfachzugehörigkeiten und ineinander wirkende Themen und Identitäten prägen zunehmend die Beratungsanfragen, dies zeigt sich insbesondere über die in den letzten Jahren verstärkt geäußerten Anfragen von geflüchteten und zugewanderten Menschen, von LSBTIQ*-Menschen, Senior*innen sowie Menschen mit Handicap. Diese qualitative Veränderung in der psychosozialen Beratungsarbeit geht mit erhöhtem Personalbedarf und Weiterbildungen einher.

Ein wichtiger Ansatz bei der Entwicklung der Achtsamkeit für gesellschaftliche Vielfalt ist die intersektionale Perspektive. Sie veranschaulicht, dass sich Formen der Diskriminierung nicht einfach aneinanderreihen lassen, sondern in ihren Verschränkungen und Wechselwirkungen Bedeutung bekommen. Kategorien wie Geschlecht, Herkunft, Alter, Klasse, Ability oder Sexualität wirken nicht allein, sondern vor allem im Zusammenspiel mit den anderen. Der Ansatz der Intersektionalität wird daher auch in Empowerment-Ansätzen als Sensibilisierungsstrategie verwendet, die auf die Schnittmengen von Diskriminierungen aufmerksam macht und für die Prozesshaftigkeit der Differenzlinien sensibilisiert.

3

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

3.3. Projekt Dialog- und Lernplattform zur Unterstützung und Stärkung der muslimischen und alevitischen Sozialarbeit vor Ort

Das Projekt ist zum 01.04.2020 gestartet und hat eine geplante Laufzeit bis Ende 2022. Im Sommer 2020 sind zunächst 6 Integrationsagenturen in Trägerschaft je eines Spitzenverbandes der Freien Wohlfahrtspflege als Pilotstandorte für die lokale Umsetzung des Projektes ausgewählt worden: Detmold (DRK), Düsseldorf (Jüdische Gemeinde), Dortmund (AWO), Essen (Diakonie), Oberbergischer Kreis (Caritas), Lünen/Bergkamen (Paritätischer).

Im Herbst 2020 war durch eine zunehmende Verschärfung der Corona bedingten Beschränkungen ein Strategiewechsel im Projekt angezeigt, da der ursprünglich geplante Zugang zu den muslimischen und alevitischen Gemeinden und Organisationen über Informationsveranstaltungen und informelle Kontaktaufnahmen nicht möglich war. In einem ersten Schritt wurden die sechs Standorte des Projektes im Umgang mit digitalen Veranstaltungsformaten geschult. Die Idee war, digitale Informationsveranstaltungen zum Projekt durchzuführen und persönliche Gespräche mit den Verantwortlichen in den Gemeinden und Organisationen in Form von Videokonferenzen durchzuführen. Dies wurde von den Standorten gut angenommen. Parallel dazu wurde ein Teil der geplanten zentralen Qualifizierungen ebenfalls digital angeboten und inhaltlich angepasst. Die Mitarbeiter*innen an den Standorten haben gezielt Menschen aus Gemeinden und Organisationen für die Teilnahme an den Schulungen angesprochen. Somit konnten im Frühjahr zwei fünftägige Kurse mit elf bzw. sieben Teilnehmer*innen starten und als gemeinsamer Kurs im Juni 2021 abgeschlossen werden. Zum 01.04.2021 konnten weitere sechs Standorte für die Mitarbeit im Projekt gewonnen werden: Kamp-Lintfort (AWO), Mettmann (Caritas), Bad Godesberg (AWO), Warendorf (Paritätischer), Herford (Diakonie), Bielefeld (DRK).

Am 30.11.2021 fand eine erste Fachtagung im Projekt statt. Zentrale Themen: Herausforderungen und Gelingensfaktoren für die Etablierung muslimischer und alevitischer Wohlfahrtsstrukturen.

3.4. Aktivitäten im Bereich Gesundheit/ Nutzer/-innen

Projekt In-Gang-Setzer: Seit 2007 führt der Paritätische das bundesweite Projekt In-Gang-Setzer (IGS) zur Aktivierung von Selbsthilfepotenzialen durch, gefördert von den Betriebskrankenkassen. Die Tragfähigkeit des Konzeptes als Angebot von Selbsthilfe-Kontaktstellen ist gut belegt und durch 1.300 In-Gang-Setzungen ausführlich dokumentiert. Mehrere der aktuell 48 beteiligten Kontaktstellen aus sieben Bundesländern nutzen die Methode In-Gang-Setzung auch, um Selbsthilfeinteressierte mit Einwanderungsgeschichte zu unterstützen. Entsprechend wurden das Konzept angepasst und spezifische Module zur Kompetenzerweiterung bei Kontaktstellen und IGS entwickelt. Im Berichtszeitraum erwies sich die Corona-Pandemie als folgenreich für die Selbsthilfe. Nicht nur die Selbsthilfegruppen, die schon vor Corona „schwächelten“, sind gefährdet, auch vergleichsweise stabile Gruppen verlieren Mitglieder. In-Gang-Setzer*innen übernahmen daher eine wichtige Aufgabe bei der Unterstützung der an Selbsthilfe interessierten Menschen mit Einwanderungsgeschichte. In der kommenden Projektphase (2022 – 2024) wird das Thema erneut ein Schwerpunkt des Projektes sein.

Projekt „Migration und Selbsthilfeaktivierung III“: Das Projekt „Migration und Selbsthilfeaktivierung III“ – Wissenstransfer und Qualifizierung für eine kultursensible Selbsthilfe/-unterstützung, setzte im Berichtszeitraum seine Aktivitäten fort.

In Kooperation mit der Fachberatung Migrantenselbstorganisationen des Paritätischen NRW fanden regelmäßig Online Workshops zur gemeinschaftlichen Selbst-

3

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

hilfe speziell für Migrantenselbstorganisationen statt. Über diese Möglichkeit der besonderen und gezielten Ansprache und Aufklärung konnte das Interesse bei Menschen mit Einwanderungsgeschichte an der gemeinschaftlichen Selbsthilfe geweckt werden, sodass es in deren Folge auch zu Gruppengründungen kam.

Im Berichtszeitraum wurden mit positiver Resonanz Aktivitäten in sozialen Medien erprobt, um die Ansprache der Menschen mit Einwanderungsgeschichte zu erweitern. Es wurde regelmäßig zu unterschiedlichen Themen wie Selbsthilfe, Antirassismus, Migration informiert und auf Veranstaltungen hingewiesen.

Polizeipräsidium Dortmund

Im Dezernat ZA 2 (Personalabteilung) findet ein diskriminierungsfreies und kulturfares Einstellungsverfahren im Bereich für Beamtinnen und Beamten sowie der Regierungsbeschäftigten statt. Durch die Benennung einer festen Kontaktperson mit Einwanderungsgeschichte in den Auswahlverfahren für die Regierungsbeschäftigten ist die Bewerberlage mit Menschen, die eine Einwanderungsgeschichte haben, gefühlt gestiegen. Eine messbare Auswertung ist aufgrund der Vielzahl der Verfahren und der fehlenden Feststellbarkeit der Einwanderungsgeschichte (außer anhand des Namens) nicht möglich. In 2019 wurden mindestens acht Personen (15,7 % von insgesamt 51 Einstellungen in

diesem Jahr), in 2020 mindestens 11 Personen (17,8 % von insgesamt 62 Einstellungen in diesem Jahr) und in 2021 mindestens vier Personen (17,7 % von insgesamt 24 Einstellungen in diesem Jahr) eingestellt, die anhand des Vor-/Nachnamens einem Personenkreis mit Einwanderungsgeschichte zuzuordnen sein könnten.

Eine Auswertung in Personalinformationssystem (PerSIS) hat mit Stand vom 20.08.2021 ergeben, dass von den 3.601 Mitarbeiter/innen (inkl. Anwärterinnen und Anwärter) des PP Dortmund 122 Personen einen Geburtsort außerhalb der Bundesrepublik Deutschland haben (3,39 %).

Polizeipräsidium Gelsenkirchen

Das Polizeipräsidium Gelsenkirchen beschreitet seit nunmehr über drei Jahren einen neuen und innovativen Weg. In Kooperation mit der Westfälischen Hochschule bildete das PP Gelsenkirchen eine Beamtin zum „polizeilichen Talentscout“ aus und initiierte gleichzeitig im PP Gelsenkirchen das Projekt „polizeiliches Talentscouting“. Die vorrangige Zielrichtung besteht dabei in der Gewinnung von leistungsstarken, motivierten und sozial kompetenten Persönlichkeiten. Mit dem

Talentscouting ist es möglich, Bildungsteilhabe und Bildungserfolg junger Menschen aus nicht-akademischen und/oder einkommensschwachen Haushalten sowie aus Familien mit einer Einwanderungsgeschichte zu erhöhen und geeignete Charaktere für den Polizeiberuf zu entdecken, zu begeistern, auf den Weg in das Studium zu begleiten und langfristig an die Polizei zu binden. An den letztjährigen Erfolgen wird auch in den kommenden Jahren angeknüpft werden.

3

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

Rhein-Sieg-Kreis

Die Pressestelle des Rhein-Sieg-Kreises konzipiert in der Zusammenarbeit mit dem Kommunalen Integrationszentrum des Kreises und mit einem externen Dienstleister ein Konzept zur mehrsprachigen und zielgruppenspezifischen Öffentlichkeitsarbeit der Kreisverwaltung. Ziel des Projektes ist es, mehrsprachige Menschen besser in dem gesamten Kreisgebiet zu erreichen und ihre Teilhabe zu fördern. Die Umsetzung des Konzeptes ist für das Jahr 2022 geplant. Momentan befindet sich das Projekt in der Vorbereitungsphase. Durch eine Fragebogenaktion werden zurzeit die Bedarfe der unterschiedlichen Organisationen im Rhein-Sieg-Kreis abgefragt und erhoben.

Im Rahmen vom Förderprogramm „Rucksack KiTa und Schule“ hat das Kommunale Integrationszentrum des Rhein-Sieg-Kreises insgesamt fünf Qualifizierungsmaßnahmen für die Elternbegleitungen zur Förderung der Mehrsprachigkeit und Elternbildung mit den Kitas im Rhein-Sieg-Kreis durchgeführt. Die Themen waren:

- Schnell zum Online-Unterricht II – Praxis
- Bewegung und Spielen online
- Online-Treffen mal anders! – Teil I
- Online-Treffen mal anders! – Teil II
- „Elternbegleitung online: Kommunikationsregeln und Vorbereitung auf die erste Online-Sitzung“

Im Rahmen des Modellprojektes „Guter Lebensabend NRW – Kultursensible Altenhilfe und Altenpflege für Seniorinnen und Senioren mit Einwanderungsgeschichte“ bereitet die Kreisverwaltung des Rhein-Sieg-Kreises mit dem Kooperationspartner Caritasverband Rhein-Sieg e.V. Maßnahmen zur Erreichung der folgenden Ziele vor:

- Integration von Seniorinnen und Senioren mit Einwanderungsgeschichte ins Regelpflegesystem und Entlastung von (pflegenden) Angehörigen

- Interkulturelle Öffnung von stationären Einrichtungen und ambulanten Diensten der Altenpflege und Altenhilfe
- Interkulturelle Öffnung der kommunalen Arbeit im Bereich Alter und Pflege

Im Rahmen des Förderprojektes Guter Lebensabend NRW sind folgende Maßnahmen geplant:

- Informationsveranstaltung für Seniorinnen und Senioren mit Einwanderungsgeschichte und deren Angehörige zu den Themen Gesundheitssystem, Pflege, Entlastung von Angehörigen,
- Interkulturelle Trainings für Mitarbeitende von stationären Einrichtungen, ambulanten Pflegediensten und Pflegeberatungsstellen,
- Fachveranstaltungen für alle Akteure zu kultursensibler Altenhilfe und Altenpflege,
- Bereitstellung von Hintergrundinformationen und mehrsprachigen Materialien.

Für die Umsetzung dieser Maßnahmen hat das Projektteam bis Ende September 2021

- das Projekt bei Akteuren der kultursensiblen Altenhilfe und Altenpflege sowie in relevanten Gremien bekannt gemacht,
- an Fortbildungen, Fachveranstaltungen und Hospitationen teilgenommen,
- mehrsprachige Materialien gesammelt,
- bestehende Angebote erfasst und
- eine Bedarfserhebung in Form von Interviews vorbereitet.

3

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

Stadt Bottrop

Personalentwicklungsmaßnahmen berücksichtigen die Vielfalt der Mitarbeiter/innen der Verwaltung.

Informationen werden unter dem Aspekt „Vielfalt“ aufbereitet z. B. auch die visuelle Darstellung von Vielfalt in der Belegschaft.

Stadt Duisburg

Das vom Land NRW geförderte Programm „Kommunales Integrationsmanagement (KIM)“ hat zum Ziel, die Integrations- und Beratungsarbeit im gesamten Stadtgebiet zu strukturieren und Angebote aufeinander abzustimmen. Rechtskreisübergreifend und trägerübergreifend sollen (neu) zugewanderte Menschen einen Zugang zur Stadtgesellschaft erhalten. Die Erhöhung deren Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und damit verbunden eine Steigerung der Chancengerechtigkeit soll damit erreicht werden.

In Duisburg wurden zur dezentralen Umsetzung drei Anlaufstellen, sogenannte Regionale Support-Center (RSC), für die Regionen Nord, Mitte/Süd und West eingerichtet. Unter der Federführung des Kommunalen Integrationszentrums und in enger Kooperation mit den Wohlfahrtsverbänden DRK, Diakonisches Werk, AWO-Integration, Grafschafter Diakonie, Caritasverband und Paritätischem mit dem angehörigen Verein Zentrum für Integrations- und Migrationsarbeit (Ziuma) sind hier verlässliche Anlaufstellen entstanden. Die dort tätigen Casemanager*innen fokussieren sich bei der Beratung in erster Linie auf die Personen, die durch die bestehenden Regeldienste nicht erreicht werden.

Die Koordination des Programms hat zum Ziel, die träger- und rechtskreisübergreifenden Strukturen in der Beratung zu optimieren und funktionierende Beratungsketten zu erarbeiten. Diese sollen sowohl für die

im KIM tätigen Casemanager*innen als auch für die Berater*innen der anderen bestehenden Dienste eine stabile Arbeitsbasis bieten und für die Kunden die Strukturen transparenter machen. Dabei soll die Vielzahl an Angeboten koordiniert, die Lücken in der Beratungslandschaft geschlossen und Doppelstrukturen vermieden werden. Hierzu ist eine enge Abstimmung mit den städtischen Ämtern erforderlich.

Die Unterstützung der Beratungslandschaft durch die Sprachmittler*innen bleibt ein wesentlicher Bestandteil der Förderung von Chancengleichheit. Deren Einsatz in den unterschiedlichsten Beratungs- und Bildungskontexten erhöht das Vertrauen und erleichtert das Verständnis der oft sehr komplexen Vorgänge (Schulsystem, Gesundheitssystem). Die Erklärung wesentlicher Sachverhalte in 30 verschiedenen Sprachen ermöglicht die barrierefreie Nutzung der Angebote durch zugewanderte Menschen.

Über das landesgeförderte Maßnahmenprogramm Südosteuropa mit dem Projekt „Nah dran – Aven majpashe“ und das durch die Integrationspauschale ermöglichte Projekt „Vorbilder“ arbeiten aktuell Personen aus der Roma-Community als Schnittstelle zwischen Roma und den verschiedensten Bildungs- und Ordnungseinrichtungen. Dieses bietet insbesondere für diesen Personenkreis die Möglichkeit eines ansonsten oft sehr erschwerten Zugangs.

3

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

Stadt Gelsenkirchen

Wie alle Gelsenkirchener Eltern haben auch Eltern mit Einwanderungsgeschichte ein großes Interesse am Bildungserfolg ihrer Kinder. Oft fehlen ihnen aber die entsprechenden Informationen oder sie verstehen entsprechende Infomaterialien nur unzureichend.

Bereits kurz nach dem Flüchtlingszuzug 2015/16 wurden Informationsmaterialien in unterschiedlichen Sprachen veröffentlicht, um vorhandene Sprachbarrieren zu überwinden.

Um mehr Menschen mit Einwanderungsgeschichte zu erreichen und entsprechende Angebote zu offerieren, wurden und werden in einzelnen Referaten Informationsflyer in mehrere Sprachen übersetzt und publiziert.

So möchte beispielsweise die Stadtbibliothek ihr vielfältiges Angebot auch an Nutzerinnen und Nutzer mit nicht-deutscher Herkunftssprache vermitteln. Sie erstellt aktuell Informationsmaterialien, wie Flyer und Handzettel, in verschiedenen Sprachen (Türkisch, Arabisch, Rumänisch, weitere Sprachen sollen folgen), um noch mehr Menschen in Gelsenkirchen zu erreichen und ihnen Informationen zu den Angeboten der Stadtbibliothek zu geben.

Die Stadtbibliothek hält auch einen Bestand an fremdsprachiger Literatur bereit. Neben Literatur in Englisch, Spanisch, Französisch, Italienisch, Russisch und Serbisch baut sie aktuell in den Sprachen Arabisch, Bulgarisch und Rumänisch aus.

Stadt Jülich

- Erstellung einer Kartei von „Ad hoc Sprachpaten“ mit Kolleginnen und Kollegen, die zum flexiblen und unterstützenden Einsatz den jeweiligen Fachämtern bei Bedarf im Kontakt mit Kundinnen und Kunden mit Einwanderungsgeschichte ihre Sprachkenntnisse zur Verfügung stellen. Die Kartei enthält aktuell 14 Sprachen und wird regelmäßig aktualisiert.
- Das Amt für Familie, Generationen und Integration stellt Formulare in verschiedenen Sprachen zur Verfügung.
- Über das Kommunale Integrationszentrum des Kreises Düren können Formulare im Bedarfsfall für Behörden, Schulen, KiTas und Sozialdienste entsprechend übersetzt werden. Die betroffenen Stellen werden über das Angebot informiert.
- In der aktuellen Version 1.1 des Personalentwicklungskonzeptes der Stadt Jülich findet man die Rubrik „Diversity Management“. Dort sind die Handlungsfelder „Interkulturelle Öffnung/Integration von Menschen mit Migrationshintergrund/Interkulturelle Kompetenz“ sowie „Systematische Überprüfung des Anforderungsmerkmals 'Interkulturelle Kompetenz' im Auswahlverfahren“ mit Fokus auf die Personalentwicklung beschrieben und verankert.
- Das Thema „Interkulturelle Öffnung“ findet sich unter dem Punkt „Stellenbesetzung“ im Gleichstellungsplan der Stadt Jülich wieder.

3

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

Stadt Solingen

Im Berichtszeitraum wurden folgende zielgruppenspezifische Seminare durchgeführt:

- Sensibilisierung für pädagogische Fachkräfte im Bereich der Flüchtlingshilfe
- Prävention gegen Rassismus für Multiplikatoren im Sport
- Fortbildungen mit Fachkräften aus Solinger Kindertagesstätten
- Schulung für Fachkräfte in der Beratungsarbeit für den Umgang mit traumatisierten Kindern und Jugendlichen
- Schulungen für Fachkräfte der Altenhilfe

Mit dem mobilen Übersetzungsdienst der Stadt Solingen besteht ein zuverlässiger Service, der bedarfsge-

recht die Kommunikation durch mehrsprachige Übersetzungskräfte in allen zentralen Verwaltungsbereichen sicherstellt.

Darüber hinaus werden verschiedene Veranstaltungen umgesetzt, die die Vernetzung und den Austausch in der Stadtgesellschaft fördern, Teilhabechancen steigern und für interkulturelle Themen sensibilisieren und schulen. Beispielhaft ist hier etwa der Workshop-Tag „frei, gleich & bunt“ für junge Menschen zu nennen, der im Rahmen der internationalen Tage gegen Rassismus jährlich durchgeführt wurde. 2021 fand dieses Angebot – bedingt durch die Corona-Pandemie – nicht statt.

unternehmer nrw e.V.

- Fortsetzung der Initiativen zur Verbesserung der Zukunftschancen gerade auch von Menschen mit Einwanderungsgeschichte wie z. B. Angebote zur Berufsorientierung und Berufsvorbereitung, Nachqualifizierung sowie zur Grundbildung.
- Gezielte Vermittlung von maßgeschneiderten berufsbezogenen Sprachkursen zur Unterstützung von Unternehmen z. B. bei der Integration Geflüchteter in betriebliche Abläufe.

3

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

Westdeutscher Rundfunk

Nachdem die für 2020 geplante Ausgabe der journalistischen Talentwerkstatt WDR grenzenlos für junge Journalist:innen mit Einwanderungsgeschichte coronabedingt ausfallen musste, fand im August/September 2021 die neue Ausgabe in hybrider Form statt. Darüber hinaus wurde die Talentwerkstatt 2021 zum ersten Mal durch ein einjähriges Mentoringprogramm für die Absolvent:innen ausgeweitet.

Unter dem Titel WDR grenzenlos bietet der WDR seit 2005 die Talentwerkstatt, die sich an junge Journalist:innen mit internationalen Biografien richtet, die erste Arbeitserfahrungen im Journalismus gesammelt haben und die durch die Talentwerkstatt für den WDR gewonnen und professionalisiert werden, an.

Die Talentwerkstatt findet sich prominent in der Karrierekommunikation und auf der Karrierewebsite des WDR. Sie wird auf der Unternehmensseite WDR und an diversen Hochschulen und Agenturen für Arbeit sowie in Communities der Alumni, Volontär:innen und im Netz ausgeschrieben. Sie ist mittlerweile fester Bestandteil der Personalentwicklung und gilt im Bereich der interkulturellen Öffnung in den öffentlich-rechtlichen Medien als best-practice Projekt. WDR grenzenlos wird von der Aus- und Fortbildungsredaktion und der Integrationsbeauftragten veranstaltet.

Eine Vielzahl der Absolvent:innen der Talentwerkstatt schaffte anschließend den Sprung in das Programm-

volontariat und viele arbeiten als freie Reporter:innen oder Moderator:innen für den WDR.

An der Ausgabe von WDR grenzenlos 2021 haben neun junge Frauen teilgenommen. Sie oder ihre Eltern stammen aus verschiedenen Ländern – von China über die Türkei bis hin zu Iran und Polen. Um den Absolventinnen nachhaltig den Weg in den WDR zu erleichtern, startete anschließend an die Talentwerkstatt zum ersten Mal ein einjähriges Mentoringprogramm. Dabei verpflichteten sich neun Führungskräfte aus verschiedenen Programmbereichen, sich ein Jahr lang regelmäßig mit ihren Mentees digital oder in Präsenz zu treffen und ihnen mit Erfahrung und Rat auf ihrem Weg in den Beruf zur Seite zu stehen.

Seit 2017 nehmen auch Geflüchtete am Traineeprogramm der Direktion Produktion und Technik (DPT) teil. In diesem Programm bekommen Absolvent:innen der Studienrichtungen Informatik, Ingenieurwesen und Betriebswirtschaftslehre innerhalb von 18 Monaten einen ganzheitlichen Einblick in die unterschiedlichen Tätigkeitsfelder der Direktion.

Seit 2016 ermöglicht der WDR Praktika für Geflüchtete mit dem Ziel, ihnen den Arbeitsalltag und die Berufsbilder in Deutschland näherzubringen und den Weg in die Berufsausbildung zu öffnen.

4 Evaluation, Dokumentation und Kommunikation der Umsetzung des interkulturellen Öffnungsprozesses

Sind die erarbeiteten und durchgeführten Strategien und Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung erfolgreich? Zur Beantwortung dieser Frage könnte als Kennzahl hier u. a. das Verhältnis der Anzahl der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte zu der Gesamtheit aller Beschäftigten in einer Organisation herangezogen werden.

Aus datenschutzrechtlichen Gründen ist es aber oftmals nicht möglich, eine Einwanderungsgeschichte bei Beschäftigten systematisch zu erheben. Um den Stand der interkulturellen Öffnung dennoch messen zu können, müssen Indikatoren benannt und/oder Monitoring-Instrumente entwickelt werden, wie z. B. die regelmäßige Durchführung von Beschäftigtenbefragungen. Dabei hat es sich bewährt, sowohl quantitative als auch qualitative Daten zu nutzen.

Durch die Entwicklung bzw. die Publikation von Handreichungen, Broschüren, Flyern und die Durchführung sonstiger öffentlichkeitswirksamer Maßnahmen kann der jeweilige Umsetzungsstand des interkulturellen Öffnungsprozesses dokumentiert und kommuniziert werden.

Der interkulturelle Öffnungsprozess ist ein wichtiges Ziel der Landesregierung in Nordrhein-Westfalen.

Um die eigenen Bemühungen in diesem Bereich messen zu können, bezieht sich die Landesregierung auf folgende Kernindikatoren:

- rechtliche und strategische Verankerung der interkulturellen Öffnung
- landesweite Impulse zur interkulturellen Öffnung setzen
- Interesse am öffentlichen Dienst wecken
- Einstellungshemmnisse abbauen
- Interkulturelle Kompetenz steigern
- Qualität der Maßnahmen/Nachhaltigkeit sichern.

In den Jahren 2011 und 2015 wurden freiwillige und anonyme Befragungen der Beschäftigten der Landesministerien zur Einwanderungsgeschichte durchgeführt. Eine weitere freiwillige Befragung wurde im Herbst 2021 bei allen Beschäftigten der Landesministerien erhoben. Aus der nicht wissenschaftlich repräsentativen Befragung konnte abgelesen werden, dass in den Landesministerien gegenwärtig deutlich mehr Menschen mit Einwanderungsgeschichte beschäftigt sind als noch 2015.

4

Evaluation, Dokumentation und Kommunikation der Umsetzung des interkulturellen Öffnungsprozesses

Arbeiter-Samariter-Bund Regionalverband Ruhr e.V.

- Flankierende Begleitung durch Pressearbeit (Printmedien, Social Media ...) im Rahmen der Bewerbung der Veranstaltung/Angebote als auch zur Bekanntmachung im Nachgang
- Entwicklung und Ausgabe von Angebotsflyern – bei Bedarf in verschiedenen Sprachen
- Evaluation Projekt SamZiEl sowohl begleitend (Angebotsoptimierung) als auch abschließend * Die ersten Ergebnisse fallen sehr positiv aus (Bewertung Gruppenangebote, Veranstaltungen)
- Vorstellung des Projektes SamZiEl im Integrationsrat der Stadt Essen
- Wissenschaftliche Begleitung des Projektes „Guter Lebensabend NRW“
- Durchführung einer breiten Befragung von älteren Menschen und pflegenden Angehörigen mit Einwanderungsgeschichte im Rahmen des Projektes „Guter Lebensabend NRW“

Bezirksregierung Arnsberg

Befragung zur Einwanderungsgeschichte von Mitarbeiter*innen bei der Bezirksregierung:

Anknüpfend an die bisherigen Befragungen der Mitarbeitenden der Bezirksregierung Arnsberg in 2013 und 2017 wurde in 2021 erneut eine Befragung der Beschäftigten zu ihrer Einwanderungsgeschichte durchgeführt. Der Fragenkatalog wurde diesmal deutlich mit Fragen zum Thema „interkulturelle Öffnung“ erweitert. Ergänzend wurde erstmalig auch nach den Diskriminierungserfahrungen der Beschäftigten gefragt.

Die wissenschaftliche Grundlage und ein erster Entwurf der Fragen wurden im Rahmen eines Projektstudiums von Studentinnen der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung (FHöV), begleitet durch das Dezernat 36, erarbeitet. In enger Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis Integration der Bezirksregierung wurde der Fragenkatalog angepasst und die Befragung zwischen dem 10. Februar und dem 28. März 2021 durchgeführt.

Dieser war in die folgenden Bereiche gegliedert:

- Teil 1:** Wahrnehmung interkultureller Öffnung am Arbeitsplatz – Fragen nach individueller Einschätzung zu Sichtbarkeit und Wirksamkeit von IKÖ-Maßnahmen
- Teil 2:** Status Quo Mitarbeiter*innen mit Einwanderungsgeschichte – Fragen nach der Einwanderungsgeschichte, den Sprachkenntnissen, Herkunftsländern etc.
- Teil 3:** Wahrnehmung von Diskriminierung am Arbeitsplatz – Fragen der subjektiven Wahrnehmung eigener Diskriminierung und der Dritter
- Teil 4:** Demografische Daten – Erhebung anonymisierter Daten zur Clusterung nach Alter, Geschlecht etc.

Im Rahmen eines Feedbacks hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, eigene Ideen und Anregungen sowohl zum Fragebogen selbst als auch zu den darin angesprochenen Themen zu benennen.

4

Evaluation, Dokumentation und Kommunikation der Umsetzung des interkulturellen Öffnungsprozesses

Es beteiligten sich 46 % der Beschäftigten der Bezirksregierung Arnsberg an der Befragung. Von allen Beteiligten gaben 13,6% an, gemäß § 4 Abs. 1 des Teilhabe- und Integrationsgesetzes NRW eine Einwanderungsgeschichte zu haben.

Die Ergebnisse der Befragung wurden dem Arbeitskreis Integration im April 2021 präsentiert. Eine Auswahl derselben war Bestandteil einer Online-Präsentation anlässlich des Diversity-Tags für alle Mitarbeitenden der Bezirksregierung (intern) am 27. Mai 2021.

Im nächsten Schritt werden aufgrund der Auswertung der Ergebnisse der Befragung weitere Handlungsempfehlungen für die Behörde erarbeitet und umgesetzt.

Deutsch- und türkischsprachige Broschüre: Unter der koordinierenden Gesamtleitung der Generale „Integration durch Bildung“ der Bezirksregierung Arnsberg wurde in Kooperation mit dem türkischen Generalkonsulat sowie dem türkischen Elternverband und dem Netzwerk türkischer Lehrer*innen NRW eine zweisprachige Broschüre für die Elternhäuser entwickelt. Mit dieser deutsch- und türkischsprachigen Broschüre werden die Eltern auf die Wichtigkeit der lebensweltlichen Mehrsprachigkeit aufmerksam gemacht und eine Anmeldung zum herkunftssprachlichen Unterricht ermöglicht.

Mehr IKÖ-Informationen im Internet: Die Homepage der Bezirksregierung Arnsberg präsentiert sich – nach erfolgtem Relaunch – seit März 2021 im neuen Gewand, d. h. nunmehr im landeseinheitlichen, auch von den nordrhein-westfälischen Ministerien bekannten Design. Überarbeitet wurden in diesem Zusammenhang dementsprechend auch die integrations-/migrationsrelevanten Themenseiten (Integration, Migration | Bezirksregierung Arnsberg (nrw.de)). Auf den Seiten zum Thema Interkulturelle Öffnung (Interkulturelle Öffnung | Bezirksregierung Arnsberg (nrw.de)) finden sich nach dem Relaunch nunmehr zusätzliche Informatio-

nen – sowohl zur Partnerinitiative des Landes Nordrhein-Westfalen (an der die Bezirksregierung Arnsberg als Erstunterzeichnerin seit 2012 beteiligt ist) als auch zur „Charta der Vielfalt“ (die 2018 unterzeichnet wurde).

Infolyer der Gleichstellungsbeauftragten: Die Bezirksregierung Arnsberg hat Ende 2020 das Zertifikat der Familienfreundlichkeit vom Hochsauerlandkreis erlangt. Dieses Zertifikat ist bis zum 31.12.2022 befristet. (Bis dahin werden die von der Jury angeregten Veränderungen bearbeitet und weiterentwickelt.) Dies ist ein Schritt in die richtige Richtung für die Organisations- und Qualitätsentwicklung. Passend zur Zertifikatsverleihung hat die Gleichstellungsbeauftragte einen Infolyer „FAMILIE wird bei uns groß geschrieben“ herausgegeben. In diesem Flyer werden u. a. das Thema Diversität sowie Menschen mit Einwanderungsgeschichte als Zielgruppe explizit angesprochen. Die Bezirksregierung präsentiert sich hierdurch einmal mehr als „offene Arbeitgeberin“, was sicherlich auch zu einem leichteren Einstieg für Menschen mit Einwanderungsgeschichte führt.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie steht für viele bei der Berufswahl an erster Stelle, somit empfiehlt sich der Aufbau einer familienfreundlichen Unternehmenskultur als zukunftsorientierte Strategie, um sich in der Innen- und Außenwahrnehmung als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren. Die Bandbreite an familienfreundlichen Maßnahmen und Strukturen ist vielfältig und reicht von flexiblen Arbeitszeitmodellen über Homeoffice bis hin zu Hinweisen für die Kinderbetreuung während der Ferienzeiten oder Vorträgen zum Thema Pflege.

Öffentlichkeitsarbeit durch das #BRAversity-Team der Bezirksregierung:

- Social Media Accounts auf Instagram und Twitter mit aktuellen, zielgruppengerechten Informationen über interkulturelle Themen und Hinweisen auf Bewer-

4 Evaluation, Dokumentation und Kommunikation der Umsetzung des interkulturellen Öffnungsprozesses

bungsmöglichkeiten bei der Bezirksregierung Arnsberg (<https://twitter.com/braversity?lang=de>, <https://www.instagram.com/braversity/?hl=de>),

- Jahresaktion „Feiertage kennenlernen“ auf Social

Media: Verschiedenste Feiertage aus unterschiedlichen Religionen wurden vorgestellt,

- Beitrag im Rahmen einer hausinternen Videoveranstaltung zum Diversity-Tag 2021.

Bezirksregierung Detmold

Im Hinblick auf die Kommunikation von Handlungsempfehlungen zum Corona-Virus wurden die mehrsprachigen Flyer der Bundesintegrationsbeauftragten auf der Behördenwebsite bereitgestellt. Darüber hinaus wurden die mehrsprachigen Flyer an das Dezeranat zur Unterbringung und Betreuung von Flüchtlingen sowie an die Unterbringungseinrichtung für Ausreisepflichtige zur dortigen Weitergabe an die Menschen übermittelt.

Im Rahmen des Relaunchs der Behördenwebsite und der Umstellung auf das Corporate Design des Landes wurde bei der Auswahl von Teaserbildern darauf geachtet, dass auch Menschen mit Einwanderungsgeschichte abgebildet werden. Ziel ist es, die kulturelle Vielfalt in der Mitarbeiterschaft der Bezirksregierung abzubilden.

Die Bezirksregierung Detmold hat die Werbe- und Imagekampagne der Landesregierung „Du machst den Unterschied“ weiterverbreitet. In den Bereichen mit Publikumsverkehr wurden die Plakate am Standort Detmold aufgehängt sowie die Flyer zur Mitnahme ausgelegt.

Der bereits seit 2018 bestehende Sprachvermittlerpool wird stetig ausgebaut und aktualisiert.

Im Bereich des Recruiting und der Öffentlichkeitsarbeit wirbt die Bezirksregierung Detmold auf ihren Flyern, Stellenausschreibungen und auf ihrem Karriereportal www.karriere-in-owl.de für die Partnerschaftsinitiative „Erfolgsfaktor interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt!“. Das Logo der Partnerschaftsinitiative wird dort eingebunden.

4

Evaluation, Dokumentation und Kommunikation der Umsetzung des interkulturellen Öffnungsprozesses

Bezirksregierung Düsseldorf

Evaluierungen und Statistiken

Statistiken über die Anzahl von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in der Behörde, in Auswahlverfahren (Anteil an den Bewerbungen, erfolgreiche Bewerbungen) oder ihr Anteil in Beförderungsverfahren werden nicht geführt. Statistiken dieser Art können selbst diskriminierend wirken, denn sie erwecken den Eindruck, dass Menschen mit Einwanderungsgeschichte besonders zu betrachten sind. Das wäre aber auch eine Form von Diskriminierung. Daher liegen Zahlen mit einer ablesbaren Entwicklung nicht vor.

Eine Zählung ausländisch klingender Nachnamen führt nicht zu aussagekräftigen Ergebnissen, denn manche Personen mit fremdsprachigen Namen sind schon über Generationen hier oder haben diesen durch Heirat erworben. Allerdings war die Frage, wo eine Be-

werberin oder ein Bewerber herkommt, für die Einstellungsentscheidung der Behörde nie von Bedeutung, solange das ausgeschriebene Anforderungsprofil erfüllt wurde und ausreichende Deutschkenntnisse vorhanden waren. Ebenso spielt die Einwanderungsgeschichte bei den beförderungsrelevanten Beurteilungen oder in Höhergruppierungsentscheidungen keine Rolle und darf es auch nicht.

Ziel des Hauses ist es, dass die Frage, ob jemand eine Einwanderungsgeschichte hat, gar nicht mehr gestellt werden muss. Unabhängig davon, dass hieran zu arbeiten eine Daueraufgabe ist, scheint die Behörde für das eigene Haus, wie auch für den von hier verantworteten Personalbereich im Schuldienst, auf einem guten und offenen Weg zu sein.

Bezirksregierung Münster

Die Bezirksregierung Münster hat dem Integrationsrat der Stadt Münster im vergangenen Jahr Einblicke in die ZUE Münster ermöglicht, so dass die Integrationsratsmitglieder unterschiedliche Sichtweisen auf das Leben in der Einrichtung geschildert bekommen konnten.

Die einschlägigen Informationen im Internet werden laufend aktualisiert, so auch im Berichtszeitraum. Zugleich erfolgt eine begleitende Pressearbeit, so dass auf die Entwicklungen aufmerksam gemacht wird.

Im August 2021 wurde u.a. eine Pressemitteilung veröffentlicht, dass neun Lehrkräfte ins Qualifizierungsprogramm ILF gestartet sind und die Ausgestaltung des Programms dargestellt.

Die Pressearbeit erfolgt nunmehr auch über Twitter und Instagram, um eine größere Reichweite zu erzielen und mehr Menschen auf die Themen aufmerksam zu machen.

4 Evaluation, Dokumentation und Kommunikation der Umsetzung des interkulturellen Öffnungsprozesses

IHK NRW e.V.

Industrie- und Handelskammern in NRW unterstützen durch Informationsveranstaltungen, individuelle Beratungstermine und digitale Tools ihre Mitgliedsunternehmen im Hinblick auf die Sicherung von Fachkräften unter anderem durch Förderung von Vielfalt. Auch helfen sie bei der Gewinnung weiterer Fachkräfte-Potenziale, z. B. durch die zusätzliche Ansprache von Menschen mit Einwanderungsgeschichte.

Beispiele:

- IHK Fachkräfte-Beratung
- Evaluationstool: <https://www.siegelcheck.unternehmen-berufsanerkennung.de/>
- Magazin-Artikel: Warum Integration auch aus unternehmerischer Sicht ein Gewinn ist (2021/ 04)
- Regelmäßige kammerübergreifende Arbeitskreise, z. B. Anerkennung beruflicher Qualifikationen/Kompetenzen und Anpassungsqualifizierung, DIHK und IHK FOSA, IHK-Flüchtlingskoordinatorinnen und -koordinatoren/Willkommenslotsinnen und -lotsen etc.

Jobcenter StädteRegion Aachen

Das Jobcenter StädteRegion Aachen betreibt eine eigene Öffentlichkeitsarbeit. Publikationen (digital und Printmedien) und Veranstaltungen gehören dabei zum selbstverständlichen Repertoire. Beispielhaft werden verschiedene Veranstaltungen wie ein Jobspeeddating oder ein Familienfest des kommunalen Trägers genannt, bei denen das Jobcenter sich vorstellt und mit interessanten und abwechslungsreichen Arbeitsplätzen wirbt.

Neben Themen wie Familienfreundlichkeit ist bei der Akquise von neuem Personal besonders auch das Thema interkulturelle Kompetenz ein wichtiger Faktor. Als positive Reaktion sind vermehrt Bewerber*innen mit Einwanderungsgeschichte zu verzeichnen.

4

Evaluation, Dokumentation und Kommunikation der Umsetzung des interkulturellen Öffnungsprozesses

Jobcenter Dortmund

Ein Videoportrait wurde im Rahmen der Arbeitgeberberührung der Initiative „ZUKUNFT MACHER IN DORTMUND – gezielte Darstellung eines Best Practise Beispiels eines Menschen mit Einwanderungsgeschichte“ erstellt. Es erfolgte eine Darstellung von Menschen mit Einwanderungsgeschichte im Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2021/2022 des Jobcenters Dortmund, um die Sichtbarkeit der Personengruppe zu erhöhen.

Für unsere Kund:innen werden Flyer (z. B. Impfkation des Jobcenters oder Maßnahmen für die Zielgruppe der Menschen mit Einwanderungsgeschichte) in verschiedenen Sprachen erstellt und ausgehändigt. Das Jobcenter hat sich an der Erstellung von der Integreat-App beteiligt. Des Weiteren wurde die Zertifizierung durch Total Equality angestrebt und das Jobcenter wurde im Oktober mit dem Prädikat ausgezeichnet.

Kreis Lippe

Die letzte Mitarbeitendenbefragung datiert aus 2013. Es wurde innerhalb der Projektgruppe IKÖ entschieden, eine neue Mitarbeitendenbefragung erst dann durchzuführen, wenn das Ziel der Befragung feststeht.

Es wurde der Vorschlag unterbereitet, IKÖ/Vielfalt der Verwaltung zum Thema einer Projektarbeit der Studierenden der HS für öffentlichen Verwaltung zu machen.

Kreis Soest

Eine Evaluation findet vor allem für die spezifischen Angebote hinsichtlich der Entwicklung einer interkulturellen Kompetenz umfangreich statt. Die Veranstaltungen und Seminare werden regelmäßig evaluiert und auch weiterentwickelt.

Der Kreis Soest fördert durch das Bereitstellen von Broschüren und Flyern in vielen verschiedenen Spra-

chen das Auflösen von Sprachbarrieren, um eine bestmögliche Beratung gewährleisten zu können. Bei persönlichen Terminen im Kreishaus wird jede Person durch Willkommensplakate in verschiedenen Sprachen begrüßt. Darüber hinaus können sich Menschen mit Einwanderungsgeschichte auf einer gesonderten Internetseite informieren, auf der diese Informationen in neun Sprachen aufbereitet sind.

4

Evaluation, Dokumentation und Kommunikation der Umsetzung des interkulturellen Öffnungsprozesses

Landesmusikakademie NRW e.V.

Alle genannten Maßnahmen wurden über Facebook, Instagram, YouTube und auf der Website der Landesmusikakademie NRW verbreitet. Kursergebnisse in

Form von Fotos, Videos und Dokumentationen sind ebenfalls online zu finden.

Landesmusikrat NRW e.V.

Über die interkulturelle Arbeit des Landesmusikrats NRW ist regelmäßig in den Sozialen Medien, der Website, dem Newsletter sowie der Neue Musikzeitung berichtet worden. Die Kommunikation erfolgt in Absprache mit einer Medienexpertin für interkulturelle Kommunikation.

Die Musikerin und Musikwissenschaftlerin Rose Campion evaluierte im Rahmen eines einjährigen

Forschungsstipendiums der Alexander-von-Humboldt-Stiftung den Förderbereich der kulturellen und inklusiven Vielfalt. Mittels einer Wirkungsanalyse wurde die Leistung des Förderbereichs in Bezug auf die Zielerreichung gemessen. Die Studie erläutert, durch welche Prozesse die verschiedenen Akteur:innen Auswirkungen in ihren Communitys erreichen und stellt Best-Practice-Beispiele für andere Organisationen aus dem Bereich der kulturellen Vielfalt dar.

Landesverband der Musikschulen in NRW e.V.

Anlässlich des „Welttags der kulturellen Vielfalt“ am 21. Mai 2021 wurde der Film „Vielfalt macht Spaß! gemeinsam – lebendig – unverzichtbar“ vom LVdM veröffentlicht. In einer Videoreihe wurde außerdem auf den Weltgeflüchteten tag aufmerksam gemacht.

Im Arbeitsbereich Diversität wurde eine Umfrage an den Musikschulen durchgeführt, um einen aktuellen Stand zu diesem Themenfeld an den Musikschulen in NRW zu erhalten und um daraufhin entsprechende Angebote zu entwickeln. Die Auswertung der Umfrage ist noch in Bearbeitung.

4

Evaluation, Dokumentation und Kommunikation der Umsetzung des interkulturellen Öffnungsprozesses

Landesverband der Volkshochschulen von NRW e. V.

Im Umsetzungsprozess der Diversitätsstrategie der Volkshochschulen hervorzuheben ist die stetige Weiterentwicklung des Monitoring-Konzepts, auf Basis dessen zukünftig Diversität und kulturelle Vielfalt in den Volkshochschulen bundes- und landesweit sowie auf kommunaler Ebene präziser als bisher erfasst werden können. Dabei unterstützt der Landesverband als Mitglied im bundesweiten Diversity-Ausschuss des Deutschen Volkshochschul-Verbandes die Implementierung eines standardisierten Monitorings, damit alle Volkshochschulen in NRW das eigene Selbstverständnis der „vhs der Vielfalt“ empirisch überprüfen und basierend auf einer statistischen Grundlage weitere zielgerichtete Maßnahmen des Diversity-Managements in den Volkshochschulen vor Ort entwickeln können.

Mit dem Monitoring wird eine entscheidende Grundlage geschaffen, um u. a. die Erhöhung von Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte an den Volkshochschulen in NRW messen zu können. Ziel ist es weiter, auf Basis des verbesserten Monitorings zielgerichtete Ansprachen von Menschen mit Einwanderungsgeschichte im Rahmen von Stellenausschreibungen zu ermöglichen.

Dazu werden gemeinsam mit einem externen Dienstleister ausgewählte statistische Daten der vhs abgefragt, um die (interkulturelle) Vielfalt an Volkshochschulen sichtbar zu machen und mögliche Optimierungspotenziale in der pädagogischen Arbeit und Organisationsentwicklung von Volkshochschulen zu konkretisieren.

Ein bereits bestehendes Instrument für die Überprüfung der vhs-internen Strukturen sind die Checklisten zur eigenständigen und eigenverantwortlichen Überprüfung der erfolgreichen Umsetzung der Diversitätsstrategie im Verband und seinen Mitgliedseinrichtungen. Ziel ist weiterhin, die Checklisten als Instrumente für eine Sensibilisierung in den vhs-Verbänden wie auch in den Volkshochschulen selbst zu implementieren und dabei weiterzuentwickeln, um interne Entwicklungen auf der Organisations-, Personal- und Angebotsebene aus Perspektive der handelnden Akteure zu überprüfen.

Im Vorfeld des bundesweiten Jahresschwerpunktes der Volkshochschulen „Zusammen in Vielfalt“ wurden die Checklisten allen Volkshochschulen in einem neuen Layout zur Verfügung gestellt. Im grundüberholten Design eines offiziellen Materials der Volkshochschulen erhofft sich der Landesverband eine bessere Sichtbarkeit der Checklisten.

Weiterhin werden über das „Netzwerk Diversität“ innerhalb des vhs-internen Online-Netzwerks „vhs.cloud“ Best-Practice-Aktivitäten von Volkshochschulen für Volkshochschulen gesammelt, die beispielhaft vermitteln, mit welchen Instrumenten die „vhs der Vielfalt“ dahingehend gestaltet und weiterentwickelt werden kann. Im Rahmen der Arbeit des „Netzwerks Diversität“ werden regelmäßig digitale Netzwerktreffen innerhalb der vhs.cloud realisiert, die allen Mitarbeitenden der Volkshochschulen in NRW frei zugänglich gewesen sind und für den kollegialen Austausch genutzt werden.

4 Evaluation, Dokumentation und Kommunikation der Umsetzung des interkulturellen Öffnungsprozesses

Landessportbund Nordrhein-Westfalen e.V.

Eine zentrale Aufgabe des Kompetenzzentrums für Integration und Inklusion im Sport des LSB NRW liegt in der Koordination und Steuerung des Fachkräftesystems. Mittels eines online-basierten Controlling-Systems werden die geplanten Maßnahmen, deren Zielstellung und mögliche Indikatoren zur Erfolgsmessung dokumentiert und im Nachgang der jeweiligen Umsetzung reflektiert und ausgewertet. Das Controllingsystem ist damit ein wichtiger Baustein zum Monitoring, zur Evaluation sowie zur Verbesserung und Weiterentwicklung der sportbezogenen Integrationsarbeit in NRW.

Zudem erfolgt die Kommunikation von erfolgreichen Vereinen, Projekten, Fort- und Ausbildungen über die Social Media Kanäle wie Twitter, Facebook oder Instagram, auf den Homepages sowie auch in den klassischen Printmedien (z. B. dem LSB-Verbandsmagazin „Wir im Sport“). Dabei erfolgt diese Kommunikation von Beispielen guter Praxis auf allen Systemebenen, also sowohl über den LSB NRW als auch lokal über die einzelnen Fachkräfte „Integration durch Sport“ der beteiligten Stadt- und Kreissportbünde sowie ausgewählter Fachverbände und die beteiligten Sportvereine.

Landschaftsverband Rheinland

LVR-Klinikverbund

- Sichtbarkeit der Angebote in relevanten (Online-) Netzwerkveranstaltungen (z. B. Gesundheitskonferenz der Stadt, städtische und LVR-weite Arbeitsgruppen zu den Themen Einwanderung und Gesundheit).
- Verteilung und Bereitstellung der Publikationsmaterialien des Kompetenzzentrums Migration.
- Kommunikation der interkulturellen Ausrichtung durch Öffentlichkeitsarbeit, Teilnahme an kommunalen, landes- und bundesweiten Arbeitskreisen sowie die Herausgabe von Flyern (z. B. jährliche Herausgabe eines Leitbildkalenders und Veröffentlichung eines Flyers: „Krankenhaus der Kulturen, Angebot der LVR-Klinik Köln für Menschen mit Migrationshintergrund“).
- Durchführung einer Studie zu transkultureller Psychotherapie in der tagesklinischen Behandlung zur Evaluation eines neuen Therapieangebotes im LVR-Klinikum Düsseldorf.
- Erstellung klinikspezifischer Konzepte zur interkulturellen Öffnung.
- Erstellung und Verteilung von Broschüren und Flyern der Ambulanz für geflüchtete Kinder und Jugendliche in mehreren Sprachen.
- Netzwerkarbeit mit z. B. Sozialpsychiatrischen Diensten, kulturellen/gesellschaftlichen Vereinigungen der Migranten*innen, Beratungsstellen und Selbsthilfeverbänden.
- Zusammenarbeit mit den Integrationsbeauftragten und zuständigen Abteilungen im LVR-Klinikverbund.
- Durchführung von Audits zur konkreten und messbaren Prüfung der Verankerung der interkulturellen Öffnung.
- Einsatz von Audit-Instrument zur Selbstbewertung der Interkulturellen Ausrichtung (Checkliste zur Überprüfung der Interkulturalität) und Einleitung entsprechender Maßnahmen zur Verbesserung.
- Die LVR-Klinik Köln gewann als „Krankenhaus der Kulturen“ die Auszeichnung „KTQ-Best Practice 2018“ wegen der Implementierung des kultursensiblen Ansatzes in die Prozesse und Strukturen des Qualitätsmanagements.

4

Evaluation, Dokumentation und Kommunikation der Umsetzung des interkulturellen Öffnungsprozesses

Multikulturelles Forum Lünen e.V.

Mit dem Interkulturellen Wirtschaftspreis zeichnet das Multikulturelle Forum e.V. seit 15 Jahren erfolgreiche interkulturelle Öffnungsprozesse bei kleinen und mittelständischen Unternehmen in der Region aus. Pandemiebedingt musste die Veranstaltung im Jahr 2020 ausfallen. Ersatzweise erstellte der Verein in diesem Jahr die Publikation „Mit Vielfalt zum Erfolg“, in der

verschiedene Ansätze zur Interkulturellen Öffnung sowie unterschiedliche Stimmen aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft zusammengeführt wurden.

Die Publikation steht zum download zur Verfügung unter www.multikulti-forum.de/de/download/mit-vielfalt-zum-erfolg.

Der PARITÄTISCHE NRW

Die geschäftsbereichsübergreifende Arbeitsgruppe Interkulturelle Öffnung im Paritätischen NRW fungiert als Monitoringstelle im Verband für das Thema. Das wesentliche Ziel der Interkulturellen Öffnung des Paritätischen besteht in der Schaffung von Zugangsmöglichkeiten für alle Bevölkerungsgruppen zu allen Ebenen der Wohlfahrtspflege. Der Verband setzt sich dafür ein, Menschen mit Einwanderungsgeschichte und ihre Organisationen an seinen verbandlichen Strukturen zu beteiligen und ihre vielfältigen Kompetenzen und Ressourcen zu nutzen, sodass sich die Vielfalt der gesellschaftlichen Strukturen auch im Verband widerspiegelt. Gemeinsam mit ihnen arbeitet der Verband an Lösungen gesellschaftlicher Aufgaben.

Ein Schwerpunkt neben der Bewältigung der Folgen der Corona Pandemie war in 2021 die Bewertung und der Dialog zu den Ergebnissen des Forschungsprojekts „Migrantenorganisationen als Partner von Politik und Zivilgesellschaft“, Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration, (SVR-Forschungsbereich). Die Forschungsergebnisse zeigen deutlich, dass die Repräsentanz von Migrantenorganisationen und die interkulturelle Öffnung der Freien

Wohlfahrtspflege entscheidende Faktoren sein werden auch für die Zukunftsfähigkeit der Spitzenverbände.

Zentrale Handlungsempfehlungen sind:

1. Bessere Zugänge für Migrantenorganisationen zu Regelstrukturen jenseits der Integrationsstrukturen schaffen (Mainstreaming): Das bedeutet vor allem eine stärkere Zusammenarbeit mit (Fach)Verbänden, diese müssen allerdings einen niedrighschwelligeren Zugang sicherstellen. Bislang sind nur 23 % der Migrantenorganisationen in der FW, aber 50 % in eigenen Dachverbänden organisiert. Zentrale Voraussetzung hierfür ist aber auch eine interkulturelle Wohlfahrtspflege und interkulturelle Öffnung aller Regelstrukturen, das BMI bezeichnet dies als permanenten transformativen Prozess, der noch sehr viel Energie benötigen wird zu seiner Realisierung (Stichwort: Vielfaltsgesellschaft).
2. Gezielte Förderung von Migrantenorganisationen: Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und Fachkräftemangels unterstützt das Projekt „Arbeitgeberqualität in Mitgliedsorganisationen stärken“ gemeinnützige Einrichtungen im Paritätischen dabei, Mitarbeitende zu binden. Im Sinne von gesell-

4 Evaluation, Dokumentation und Kommunikation der Umsetzung des interkulturellen Öffnungsprozesses

schaftlicher Teilhabe geht es auch darum, neue Zielgruppen mit Einwanderungsgeschichte als Beschäftigte zu gewinnen und diese in sozialen Organisationen einzubinden. Dazu wurde im Berichtszeitraum im neuen Extranet eine Informationsplattform aufgebaut, zu der die über 3.000 Einrichtungen und Dienste im Paritätischen NRW einen direkten Zugriff haben. Auf der Seite kann der Check Arbeitgeber-Qualität Parität NRW, in dem interkulturelle Öffnung querschnittsmäßig verankert ist, direkt heruntergeladen werden. Zu den Handlungsfeldern des Checks wie Unternehmenswerte und -kultur, Führung, Personalentwicklung und Diversity Management stehen Hintergrundinformationen zur Verfügung.

Mit weiterführenden Links und Materialien zu Netzwerken, Siegeln und wissenschaftlichen Informationen werden Mitgliedsorganisationen angeregt, sich aktiv für Chancengleichheit und Vielfalt zu engagieren, so z. B. Charta der Vielfalt, IQ-Fachstelle für interkulturelle

Kompetenzen, #Facebook Diversity 2021, natürlich auch über die Landesinitiative Erfolgsfaktor interkulturelle Öffnung. Wir sehen die Ziele „Vielfalt ermöglichen und Diskriminierung vermeiden“ als zwei Seiten einer Medaille und informieren deshalb auch über Antidiskriminierungsarbeit, wie z. B. die NRW gegen Diskriminierung oder die Kampagne Vielfalt ohne Alternativen des Paritätischen Gesamtverbandes.

In Zusammenarbeit mit der Paritätischen Akademie wurden im Berichtszeitraum fachbereichsübergreifende Angebote zum Check Arbeitgeber-Qualität in NRW durchgeführt, bei denen Diversity Management ein inhaltliches Thema war. Trotz Corona Krise nahmen 48 Leitungs- und Führungskräfte an Weiterbildungen teil, die in Präsenz, aber auch als digitales Format umgesetzt wurden. Über weitere Seminare informiert die Landingpage der Paritätischen Akademie zum Thema Arbeitgeberqualität.

Polizeipräsidium Dortmund

Sonstige Öffentlichkeitsarbeit

Für die vergangene Weihnachtszeit wurden mit mehrsprachigen Kolleginnen und Kollegen Weihnachtsgrüße im Videoformat in verschiedenen Sprachen aufgenommen und die einzelnen Grußworte zu einem kurzen Video zusammengeschnitten. Das entstandene Video wurde Anfang Dezember 2020 in den Sozialen Medien veröffentlicht.

Mit der Veröffentlichung der Weihnachtsgrüße in mehreren Sprachen wurde die Diversität des Polizeipräsi-

ums Dortmund sowohl für die Angehörigen der Behörde als auch für die Öffentlichkeit sichtbar gemacht.

Durch die Kontaktbeamtin für muslimische Institutionen wurde anlässlich der hohen islamischen Feiertage ein Artikel zur Information und Beachtung im täglichen Einsatzgeschehen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Intranet veröffentlicht. Seitens der Behördenleitung wurden anlässlich der islamischen Feiertage schriftliche Grußworte an die muslimischen Dialogpartner übermittelt.

4

Evaluation, Dokumentation und Kommunikation der Umsetzung des interkulturellen Öffnungsprozesses

Polizeipräsidium Gelsenkirchen

Die zuvor beschriebenen Maßnahmen werden regelmäßig durch interne Öffentlichkeitsarbeit durch die Pressestelle des PP Gelsenkirchen begleitet. Zudem finden sich intern Informationen zu den verschiedenen

Themenfeldern u.a. auf der Intranetseite des Kontaktbeamten für muslimische Institutionen und des PP Gelsenkirchen.

Rhein-Sieg-Kreis

Evaluation des Siegels „Interkulturell orientiert“ im Rhein-Sieg-Kreis:

- Das Siegel „Interkulturell orientiert“ ist ein Kooperationskonzept zwischen dem Kommunalen Integrationszentrum des Rhein-Sieg-Kreises und der Integrationsagenturen des Caritasverbandes Rhein-Sieg e.V., des Diakonischen Werkes An Sieg und Rhein und der Kurdischen Gemeinschaft Rhein-Sieg/Bonn e.V. (Dachverband: Der Paritätische NRW).

Das Siegel „Interkulturell orientiert“ ist eine Urkunde, die Organisationen, Institutionen und Unternehmen verliehen wird, die den Prozess der interkulturellen Öffnung eingeleitet und erste Schritte hin zu einer Nachhaltigkeit unternommen haben.

- Das Siegel und seine Wirkungen werden momentan seit Anfang dieses Jahres auf die Öffnungsperspektiven in den verschiedenen Ebenen der vielfältigen Praxis wissenschaftlich durch Prof. Dr. Henrike Otten evaluiert, da der Rhein-Sieg-Kreis mit seinem Kommunalen Integrationszentrum und den beteiligten Kooperationspartnern im Siegelverbund an einem dauerhaften Erfolg und besonders der Nachhaltigkeit migrationsgesellschaftlicher Öffnungsprozesse interessiert ist. Daher hat eine intensive Zusammenarbeit mit der wissenschaftlichen Begleitung im Siegelprozess stattgefunden. Die wissenschaftliche Begleitung war bei allen Gesprächen von den Siegel-Organisationen, dem Siegelverbund und den Arbeitskreisen dabei.

4 Evaluation, Dokumentation und Kommunikation der Umsetzung des interkulturellen Öffnungsprozesses

Stadt Duisburg

Die dezernats- und ämterübergreifende „Koordinierungsgruppe Zuwanderung und Integration (KoZu)“ hat zum Ziel, komplexe Herausforderungen der Themen Zuwanderung und Integration zu koordinieren und unter Berücksichtigung der geltenden Gesetzgebung Richtlinien und Verfahrensabläufe zu entwickeln und abzustimmen.

Die Teilnehmenden der KoZu stellen durch regelmäßigen Austausch die Informationslage fachübergreifend sicher, bereiten strategische und konzeptionelle Entscheidungen vor und entwickeln für aktuelle Problemlagen im Themenkreis Zuwanderung und Integration effiziente sowie lösungs- und ressourcenorientierte Handlungskonzepte.

So wird auch zukünftig gewährleistet sein, dass unabhängig von quantitativen und qualitativen Migrationsbewegungen und Integrationsherausforderungen, eine stabile und auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Arbeitsstruktur innerhalb der Verwaltung verortet sein wird.

Durch die grundsätzliche Erörterung von Problemlagen und Aufgabenstellungen können

- gemeinsame Projekte/Kooperationen in Sachfragen generiert werden,
- Überschneidungen oder konträre Handlungsweisen reduziert werden,

- durch das Wissen um die Motivation bei Entscheidungen der Kooperationspartner Missverständnisse minimiert werden,
- die Angebotsstruktur ämterübergreifend verbessert werden,
- Absprachen und Entscheidungsvorbereitungen über Teilnahme an Förderprogrammen sichergestellt werden.

Aus dem 2018 im Rahmen eines Projektes entwickelten „Monitoring“ zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung wird derzeit das Modul „Beschlussmonitoring“ weitergeführt. In einem ämterübergreifenden digitalen Postfach werden die aktuellen Beschlüsse und Mitteilungsvorlagen mit integrationsrelevanten Themenstellungen gespeichert, um so einen gesamtstädtischen Überblick über die aktuellen Entwicklungen und über große Projekte abzubilden.

Die Veröffentlichung der verschiedensten Flyer zu den Themen (Bildung, Corona, Ordnungsangelegenheiten, u. a.) in unterschiedlichsten Sprachen trägt maßgeblich zur Öffnung der Verwaltung bei, ebenso die Übersetzung von Texten und die Einstellung von mehrsprachigen Videoclips ins Netz.

4

Evaluation, Dokumentation und Kommunikation der Umsetzung des interkulturellen Öffnungsprozesses

Stadt Jülich

- Auf der Homepage und der Facebook-Seite der Stadt Jülich wurden die wichtigsten jährlichen Feiertage gem. Interreligiösem Kalender des Integrationsministeriums mit kurzer Erklärung und Link zum Online-Kalender veröffentlicht.
- Einbindung des Logos der Partnerinitiative auf der Homepage der Stadt Jülich unter der Rubrik „Jülich International“.
- Geplant war eine Begleitung der Arbeitsgruppe durch die IQ VIELWERT, insbesondere in Bezug auf den „Blick von außen“ und die Entwicklung geeigneter Monitoring-Instrumente. Coronabedingt musste die Maßnahme auch 2021 wieder verschoben werden.
- Präsentation des bisherigen Prozesses und der Maßnahmen der Stadt Jülich zur Interkulturellen Öffnung bei der Online-Transfertagung „Die Interkulturelle Öffnung von Institutionen – Reflexionen aus Wissenschaft und Praxis“ der IQ VIELWERT unter dem Tagesordnungspunkt „Gute Praxis aus den Kommunen“.

Stadt Solingen

Der Prozess der interkulturellen Öffnung der Stadtverwaltung Solingen besteht aus unterschiedlichen Bausteinen, die in dem jeweiligen Rahmen evaluiert, dokumentiert und kommuniziert werden.

- Das kommunale Integrationskonzept „Interkulturelles Gesamtkonzept – Vision 2020“, in dem die interkulturelle Öffnung ein Bestandteil ist, wird fortgeschrieben und den sich wandelnden Bedürfnissen und Handlungsnotwendigkeiten in Solingen angepasst.
- Die bereits erfolgte „Befragung zum Migrationshintergrund“ der städtischen Mitarbeitenden durch Studierende der FH für öffentliche Verwaltung/Abteilung Köln soll wiederholt werden.
- Das kommunale Jobcenter hat in seinem „Integrationsprogramm“ verschiedene Maßnahmen für und mit den vielfältigen Kulturen in Solingen aufgeführt. Damit sollen auch Menschen mit Einwanderungsgeschichte gezielt in ihren Potentialen gestärkt werden.

4

Evaluation, Dokumentation und Kommunikation der Umsetzung des interkulturellen Öffnungsprozesses

Westdeutscher Rundfunk

Seit 2014 erhebt die Hauptabteilung Personal gemeinsam mit dem Büro der Integrationsbeauftragten Daten zur Einwanderungsgeschichte bei Neueinstellungen. Bei dieser Umfrage machen die neu eingestellten Mitarbeiter:innen, Volontär:innen, Auszubildenden und Trainees freiwillig und anonym Angaben. Die Umfrage richtet sich dabei an der statistischen Definition des sogenannten Migrationshintergrunds.

Ziel ist es, Fortschritte in diesem Bereich begleiten und evaluieren zu können. Seit 2018 wird in der Umfrage auch nach dem journalistischen oder nicht-journalistischen Arbeitsbereich gefragt, so dass Aussagen darüber gemacht werden können, wie viele Menschen mit Einwanderungsgeschichte in den journalistischen Berufen und wie viele in den anderen Bereichen im WDR arbeiten. Die Zahlen für das Jahr 2020 belegen einen für den WDR erfreulichen Trend. Sie spiegeln oder in einigen Bereichen sogar übertreffen die Prozentzahlen der Menschen mit Einwanderungsgeschichte in der Gesamtbevölkerung des Sendegebiets.

Auch die gesonderten Zahlen der journalistischen Volontär:innen zeigen einen deutlichen Trend hin zu mehr kultureller und sozialer Vielfalt.

Interkulturelle Vielfalt spiegelt sich auf allen Ebenen der Belegschaft des WDR wider, bei Moderator:innen, programmverantwortlichen Redakteur:innen sowie in Führungspositionen. Hier eine Auswahl der Beispiele aus dem Zeitraum des Berichts:

Murad Bayraktar, der ehemalige Leiter der crossmedialen Programmgruppe Landesstudios des WDR ist seit 2020 Audio Radio Koordinator im WDR Newsroom. Birand Bingül war von 2020 bis 2021 Leiter der ARD Kommunikation und stellvertretender Leiter der Hauptabteilung Intendanz des WDR.

Sümeýra Kaya moderiert in der Hörfunkwelle COSMO und startete 2021 als neue Fernsehmoderatorin der Lokalzeit aus Köln. 2021 wurde sie als Beste Moderatorin mit dem Deutschen Radiopreis ausgezeichnet.

Dilek Üşük verstärkt seit April 2020 das Moderator:innen-Team der „Aktuellen Stunde“. Die Informationssendung am Abend erreicht täglich über eine Million Menschen.

Siham El-Maimouni moderiert das landespolitische WDR-Magazin „Westpol“ und die Kultursendung „Westart“ sowie „Die Sendung mit der Maus“. Seit April 2021 ist sie das neue Gesicht von „ttt – titel, thesen, temperature“.

Schiwa Schlei, bisherige Leiterin der Hörfunkwelle COSMO, übernimmt die Leitung von 1LIVE und COSMO.

Alle zwei Jahre verfasst die Integrationsbeauftragte einen Bericht über den Stand und Fortschritt der interkulturellen Öffnung als Gesamtaufgabe im Personal und in den Programmen. Sie stellt diesen Bericht der Geschäftsleitung und dem Rundfunkrat vor. Der letzte Bericht wurde dem Rundfunkrat im September 2020 vorgestellt.

In Zusammenarbeit mit der Abteilung für Strategie und Medienforschung wird Fragen nachgegangen, die programmrelevante Erkenntnisse im Umgang mit dem Thema interkulturelle Vielfalt bringen. Unter anderem wurde im Rahmen einer Studie zum Thema Mediennutzung in der Einwanderungsgesellschaft in NRW erst eine Gruppe junger Menschen mit Einwanderungsgeschichte in den WDR eingeladen. Dort kamen sie ins Gespräch mit Programmacher:innen aus verschiedenen Bereichen über ihre Mediennutzungsgewohnheiten und Erwartungen an den öffentlich-rechtlichen

4

Evaluation, Dokumentation und Kommunikation der Umsetzung des interkulturellen Öffnungsprozesses

Rundfunk. Aus den Gesprächen wurden Fragen entwickelt, die anschließend in einer Online-Umfrage mit knapp 500 Menschen mit Einwanderungsgeschichte aus NRW in der Altersgruppe von 20 bis 40 Jahre zur Vertiefung der Forschungsfrage gestellt wurden.

Die Studie, die 2020 ausgewertet und in der Fachzeitschrift Media Perspektiven publiziert wurde, ergab:

Junge Mediennutzer:innen mit Einwanderungsgeschichte in NRW erwarten attraktive digitale Angebote, transparente Informationen sowie mehr Vielfalt als Normalität. Sie wünschen sich unter anderem mehr Migrant:innen in den Medien, mehr Sichtbarkeit im „normalen“ Bild der Gesellschaft und eine differenzierte Darstellung von Migrationsthemen.

Westdeutscher Handwerkskammertag

Sonstige Öffentlichkeitsarbeit IQ NRW:

Gemeinsam mit dem Projekt „Partnernetzwerken!“ hat der WHKT, IQ NRW, aktiv auf der Plattform „Trello“ mitgewirkt, seine Angebote zur Verfügung gestellt und aktiv am Austausch und den Workshops teilgenommen. IQ NRW steht gerne weiterhin für den Austausch und die Unterstützung der interkulturellen Kompetenzentwicklung und der Interkulturellen Öffnung in den

Kommunen, der Arbeitsverwaltung und den KMU mit seinen Angeboten zur Verfügung.

Im Rahmen einer Veranstaltung 60 Jahre deutsch-türkisches Anwerbeabkommen – Lebensleistungen würdigen! hat das IQ Netzwerk NRW beim WHKT eine Dialog-Veranstaltung ausgerichtet.

5 Synergieeffekte durch Vernetzung

Interkulturelle Öffnung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, der sich alle behördlichen Organisationen, sei es auf kommunaler, auf Landes- oder Bundesebene, stellen müssen. Die Vernetzung und Zusammenarbeit mit (über-)regionalen Akteurinnen und Akteuren, die sich dem Thema ebenfalls widmen, ist hier für eine erfolgreiche Umsetzung von großer Bedeutung. Das setzt voraus, dass immer mehr Behörden, Verbände, Vereine und Unternehmen gewonnen werden, die sich dem Thema verpflichten und aktiv mitwirken. Denn die Bündelung aller Kräfte ist maßgeblich für das Gelingen eines interkulturellen Öffnungsprozesses.

Für die Landesregierung tragen neben den landesgeförderten Kommunalen Integrationszentren, den Integrationsagenturen und den Migrantenselbstorganisationen insbesondere das Partnernetzwerk und die darin verbündeten Partnerinnen und Partner wesentlich dazu bei, dass die interkulturelle Öffnung in Nordrhein-Westfalen voranschreitet. Aufgrund der

Perspektiven- und Ausrichtungsvielfalt verfügt das Partnernetzwerk nicht nur über eine breite Expertise, sondern auch über reichhaltige Erfahrungen mit unterschiedlichen Zielgruppen. Durch die intensivierte, aber zeitgleich niedrigschwellige Vernetzung mit der Zivilgesellschaft entstehen somit fruchtbare Synergieeffekte.

Durch das Projekt „Partnernetzwerken!“ im letzten Jahr wurde deutlich, in welchem Maß die Partnerorganisationen bereits einen Austausch selbständig erzeugen können, aber auch an welchen Stellen weitere Impulse zur Vernetzung innerhalb des Partnernetzwerkes erforderlich sind. Das Ziel bleibt, die Netzwerkarbeit aufrecht zu erhalten und noch effizienter zu gestalten.

Im Folgenden werden die diesbezüglichen Maßnahmen der Partnerinnen und Partner aufgeführt. Diesen vorangestellt ist ein Bericht von Prof. Dr. Martina Eckert über das o. g. vom MKFFI geförderte Projekt.

5

Synergieeffekte durch Vernetzung

Projektbericht „Partnernetzwerken!“

Durch Vernetzung den Austausch im Partnernetzwerk intensivieren

Prof Dr. Martina Eckert, Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW, unterstützte die Mitglieder des Partnernetzwerks „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt!“ im Jahr 2021 dabei, ihr Wissen für die interkulturelle Öffnung in Nordrhein-Westfalen zu vertiefen und voneinander noch intensiver zu profitieren.



Sie verfolgt die Aktivitäten des Netzwerks bereits seit sie in den Jahren 2011 bis 2013 die Landesinitiative, damals noch unter dem Titel „Vielfalt verbindet – mehr Migrantinnen und Migranten in den öffentlichen Dienst“, evaluierte. Dank der verbesserten Möglichkeiten für Online-Meetings konnte das von Prof Dr. Eckert konzipierte Projekt „Partnernetzwerken!“ die Bindung zwischen den engagierten Mitgliedern im Projektzeitraum stärken.

In dem folgenden Bericht fasst sie ihre Eindrücke zu dem im Jahr 2021 durchgeführten und vom Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MKFFI) geförderten Projekt zusammen.

Seit fast 10 Jahren dokumentiert das Partnernetzwerk „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt!“ sein Engagement für interkulturelle Öffnung in jährlichen Partnerberichten und Workshops. 33 Partnerinstitutionen haben sich hier inzwischen zusammengeschlossen. Sie haben sich verpflichtet, in ihren Einrichtungen die interkulturelle Öffnung voranzutreiben. Sie tun das nicht aus einem kommerziellen oder Imageinteresse. Mitglieder der Partnerinitiative übernehmen explizit gemeinwohlorientierte Verantwortung in unserem vielfältigen Land Nordrhein-Westfalen und sie legen sich langfristig mit ihren Zielen und Strategien fest.

Die Partnerorganisationen im Netzwerk sind ebenfalls vielfältig und auf ihre Art immer einzigartig – es sind Unternehmen, Kommunen, Behörden, Verbände und

Bildungseinrichtungen. Das Interesse aneinander lässt sich an der regen Teilnahme an zahlreichen Workshops und Netzwerktreffen ablesen, die das MKFFI seit Implementierung des Partnernetzwerks im Jahr 2012 anbietet. Sehr lebhaft und vor allem offen beschäftigen sich die Partnerorganisationen dort mit den Herausforderungen, Problemen und Lösungen im Land. Es wundert deshalb nicht, dass im Jahr 2020 nach weiteren intensiven Gesprächsrunden und Workshops, die seinerzeit von der ifok GmbH und dem Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. (ISS) moderiert wurden, der Wunsch nach einem regelmäßigen, niedrigschwelligen Austausch lauter wurde. Im Februar 2021 wurde schließlich das durch das MKFFI geförderte, digital unterstützte Projekt „Partnernetzwerken!“ aufgelegt. Damit verknüpfte sich vor allem die Hoffnung, sich noch besser kennenzulernen und früh-

5 Synergieeffekte durch Vernetzung

zeitig intensiv an aktuellen Lösungen und Visionen zu arbeiten, die im Arbeitsalltag der Netzwerkerinnen und Netzwerker eine Rolle spielen.

In einem ersten Schritt wurde eine digitale Plattform eingerichtet, die von mir administriert wurde. Hierüber ließen sich niedrigschwellig Informationen über Aktivitäten, Veranstaltungen, Veröffentlichungen und Informationen streuen. Außerdem ermöglichte dieser digitale Treffpunkt, dass Bedarfe aus Reihen der Partnerinnen und Partner schnell erkannt und aufgegriffen werden konnten. Und so trafen sich Interessierte, dank des inzwischen während der Pandemie gut eingeübten Umgangs mit Online-Meetings, recht informell insgesamt acht Mal während der zwölfmonatigen Laufzeit des Projektes.

Zu den Themen, die Partnerinnen und Partner aktuell in Sachen interkulturelle Öffnung bewegen, gehört beispielsweise die konzeptionelle Abgrenzung von interkultureller Öffnung zu Diversität und Antidiskriminierung. Es ist zu beobachten, dass zunehmend Diversity-Konzepte und Leitlinien in den Institutionen entstehen. In diesem Zusammenhang gibt es typische Fragen: Können oder sollen die Bemühungen um interkulturelle Öffnung, also um die Herstellung von Pluralität in der Belegschaft, in Diversity-Konzepte und Diversity-Management aufgehen, oder handelt es sich doch um zwei Stränge, die das Ziel eint, gesellschaftliche Teilhabe und Partizipation zu verwirklichen? Wie kann man gewährleisten, dass das Diversity-Bewusstsein – welches erkennbar durch die „Me-Too“- und die „Black-Lives-Matter“-Bewegung zugenommen hat – sich auch auf die interne Öffnung der Partnerorganisationen auswirkt?

Aber es wurde nicht nur diskutiert. Papiere, Konzepte und Umsetzungsideen wurden ausgetauscht. In den gemeinsamen Gesprächen offenbarten sich zuweilen institutionsbedingte Probleme, wertvolle Impulse einzelner Partnerinnen und Partner, strategische Überle-

gungen und vor allem vielfältige Perspektiven. All das machte die Rückbindung an die jeweiligen, konkreten Praxisbedarfe leicht. In einer vertrauensvollen Atmosphäre konnten die Partnerinnen und Partner gerade wegen ihrer Unterschiedlichkeit voneinander profitieren. Das Resümee einer Teilnehmerin zur Arbeit des Partnernetzwerks: „Interkulturelle Kompetenz halte ich im heutigen Dienstbetrieb für wichtiger denn je und freue mich über jeden neuen Schritt, den wir gemeinsam in diese Richtung gehen“.

Dank des Engagements und der Offenheit wagte man sich im Sommer 2021 unter anderem an zwei besondere Nachmittags-Workshops. Unter Rückgriff auf eine Designed-Thinking-Methodik arbeiteten die Teilnehmenden an ihren persönlichen Strategien zur Stärkung der eigenen Arbeitsbeziehungen und ihrer persönlichen Überzeugungskraft. Gut ein Drittel der in „Partnernetzwerken!“ vertretenen Teilnehmenden nahm daran teil. Der Austausch war auch deshalb besonders wertvoll, weil die Verantwortlichen für interkulturelle Öffnung an ganz unterschiedlichen Stellen in den Institutionen angesiedelt sind – manchmal in Stabsstellen, manchmal im Bereich des Personalmanagements, zuweilen in Projekten oder in Zusammenhang mit anderen, nicht selten von der Institution höher priorisierten Kernaufgabenbereichen. Oft sind sie Einzelkämpferinnen und Einzelkämpfer, für die der Austausch mit anderen Praktikerinnen und Praktikern und Expertinnen und Experten außerordentlich fruchtbar ist – für die Entwicklung erweiterter Strategien, einen Augen öffnenden Erfahrungsaustausch, aber auch zur Selbstvergewisserung, dass man sich mit den eigenen Zielen und Initiativen auf dem richtigen Weg befindet. Für die meisten ist die Förderung interkultureller Öffnung zudem Herzenssache und das Engagement für eine Weiterentwicklung deshalb besonders groß. Die gemeinsame Reflexion der Hemmnisse und der eigenen Erfolge kann Motivation positiv unterstützen. Es ist nicht erstaunlich, dass auch bilateral im Netzwerk tragfähige Kontakte entstanden sind. Wie facettenreich die Erfahrungen sind,

5

Synergieeffekte durch Vernetzung

macht das folgende Statement deutlich: „Ich erlebe die Arbeit zurzeit als sehr spannend. Es entwickelt sich (geföhlt) gerade so viel - sowohl in unserer Organisation als auch im gesellschaftlichen Diskurs rund um die Themen Antidiskriminierung und Gleichstellung aller Gruppierungen in unserer Gesellschaft. Vor diesem Hintergrund hat mich die Arbeit im Partnernetzwerk fachlich sehr gut unterstützt aber auch persönlich sehr bereichert!“

Für diejenigen, denen es technisch oder zeitlich weniger gut möglich war, kontinuierlich im Netzwerk aktiv zu sein, stand ein monatlich erscheinender Newsletter zur Verfügung. Er informierte zum einen über die Aktivitäten und Bewegungen auf der digitalen Plattform, zum anderen über die Meetings sowie über aktuelle Themen oder relevante Studien. Eine interne Umfrage ergab im Sommer 2021, dass die kurzen Newsletter im Arbeitsalltag sehr geschätzt wurden und auch diejenigen im Boot hielten, die sich z. B. aufgrund der Pandemie zwischenzeitlich neuen Herausforderungen zu stellen hatten.

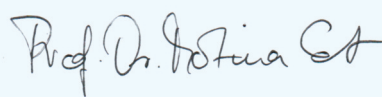
Im letzten Quartal widmete sich das Projekt weiteren Themen. Vor allem aber verstärkte sich das Interesse an einer zukünftigen Profilierung des Partnernetzwerks und an Themen, die die eigenen Strukturen und konkrete organisationale Probleme betreffen. Beides kann als Indikator für eine intensivierete Identifikation mit dem Partnernetzwerk interpretiert werden. Diejenigen, die sich am Projekt beteiligen, wünschten sich noch mehr Sichtbarkeit ihrer Aktivitäten als engagierte Kraft in NRW. Sie möchten zeigen, wie an ganz unterschiedlichen Stellen im Land und doch mit einer gemeinsamen Agenda, die interkulturelle Öffnung vorangetrieben wird und Teilhabe und Partizipation gelingen kann.

Trotz der vielen positiven Ergebnisse wurde auch die Durchführung des Projekts durch die Pandemie vor besondere Herausforderungen gestellt. Vielerorts haben sich im Jahr 2021 die Prioritäten durch die veränderte Verantwortung für Beschäftigte und Zielgruppen stark verschoben. Das Mehr an Arbeitsbelastung, die Locke-

rung der persönlichen Bindungen durch Kontaktbeschränkungen und die Umstellung auf mobiles Arbeiten im Homeoffice führten dazu, dass die Angebote von „Partnernetzwerken!“ nicht bei allen durchgehend präsent waren. Das Ziel, alle Partnerinnen und Partner kontinuierlich zu erreichen und einzubinden, sie zum Mitmachen zu aktivieren, konnte nicht vollumfänglich erreicht werden. 29 Personen hielten dem digitalen Pilotprojekt jedoch bis zum Schluss die Treue. Das Anliegen, im Anschluss an die zwölfmonatige Landesförderung ab 2022 die Verantwortung zur Fortführung des Projekts „Partnernetzwerken!“ an eine der Partnerorganisationen weiterzugeben, ließ sich leider vorerst nicht realisieren.

Ein Abschlussworkshop im Dezember 2021 wurde dazu genutzt, den Blick noch einmal kritisch auf die jeweils eigene Organisation zu richten. Es wurden die Potenziale und Gepflogenheiten zu „Antidiskriminierungsstrategien und Beschwerdestellen“ beleuchtet. Schließlich wurden die Wünsche und Möglichkeiten für das Jubiläumsjahr 2022 angesprochen. Denn in diesem Jahr sind die Partnerorganisationen schon zehn Jahre zusammen. Alles in allem kann sich die Bilanz des Projektes sehen lassen. Wir blicken zurück auf:

- ca. 80 Einträge und Dokumentenbündel auf der digitalen Plattform zu Veranstaltungen, Aktivitäten oder Veröffentlichungen usw.,
- 10 Newsletter mit monatsaktuellen Infos und Zusammenfassungen der Aktivitäten im Netzwerk und Impulsen,
- 4 sehr unkomplizierte und an aktuellen Bedarfen orientierte Treffen (Get Together) – zum Teil unter Beteiligung externer Expertinnen und Experten,
- 4 halbtägige Workshops,
- nicht genau zu beziffernde, bilaterale Kontakte und
- zahlreiche spannende Begegnungen.



Professorin Dr. Martina Eckert

5 Synergieeffekte durch Vernetzung

Arbeiter-Samariter-Bund Regionalverband Ruhr e.V.

Pandemiebedingt mussten zahlreiche Aktivitäten in Kooperation mit anderen Akteuren im Berichtsjahr abgesagt bzw. verschoben werden. Darunter fallen auch zahlreiche Aktivitäten, bei denen der Verband jährlich vertreten ist und seine Arbeit im Bereich Menschen mit Einwanderungsgeschichte vorstellt.

Veranstaltungen, die stattfanden, waren z. B.

- Informationsveranstaltungen zum Thema Depressionen und Pflege auf Russisch in Zusammenarbeit mit verschiedenen internen Bereichen und externen Akteuren
- Enge Kooperation bei Maßnahmen/Angeboten für MigrantInnen mit Einwanderungsgeschichte und den

verbandsinternen sozialpsychiatrischen Einrichtungen → Ausbau in 2021 an drei Standorten, pandemiebedingt leider nur wenige Aktionen möglich

- Kooperationen mit anderen Zentren 60plus (insbesondere auch interkulturelles Zentrum 60plus) sowie Stadtteil-/Bezirks-Arbeit, Essen
- Kooperationen mit pflegerischen Institutionen und Migrantenselbstorganisationen, Moscheen etc. im Rahmen des Projektes „Guter Lebensabend NRW“

Daneben besteht weiter eine bedarfsgerechte Vernetzung in zahlreichen Verbandsbereichen mit externen Akteuren, zumeist stadt(teil)bezogen, sowie intern. Diese konnte an einigen Stellen ausgebaut werden.

Bezirksregierung Arnberg

Landesweite Koordinierungsstelle Kommunale Integrationszentren (LaKI, Dez. 37, bis April 2021): Begleitung des Verbundes der 54 Kommunalen Integrationszentren durch Beratungs- und Qualifizierungsangebote: In 2020 stand die Durchführung von vier Entwicklungswerkstätten im Rahmen der Praxisforschung „Praktikabilität und Wirksamkeit der Herstellung der Verbindung der beiden übergreifenden Konzepte der interkulturellen Öffnung und der Rassismuskritik als Querschnittsaufgabe und Organisationsentwicklungsprozess in Kommunalen Integrationszentren“ im Mittelpunkt. In dem Eckpunktepapier stellte Prof. Dr. Henrique Ricardo Otten die Ergebnisse der Entwicklungswerkstätten dar.

In den jeweiligen Entwicklungswerkstätten wurde mit dem KI-Team unter Einbeziehung der regionalen

Akteurs- und Vernetzungsstrukturen eine Standortbestimmung vorgenommen und analysiert. Bestandteil dessen war auch die Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses von IKÖ und der Bedeutung rassismuskritischer Ansätze in der Arbeit der Teammitglieder. Mit der Strukturanalyse, verbunden mit der Positionierung der jeweiligen KI innerhalb der Verwaltung, wurde eine Untersuchung der gegenwärtigen und der sich zukünftig anbietenden Kooperationsbeziehungen innerhalb der Verwaltung und der möglichen Unterstützung der KI identifiziert.

Zusammenfassende Ergebnisse der Entwicklungswerkstätten:

- Der Stand der Beschäftigung mit den Themen interkulturelle Öffnung und Rassismuskritik ist innerhalb

5 Synergieeffekte durch Vernetzung

der KI-Teams sehr heterogen. Übereinstimmung besteht darin, dass in der Verwaltung einerseits ein gleichberechtigter, nicht kulturalisierender oder stereotypisierender Umgang mit den Kund*innen erwartet wird. Zugleich soll andererseits auf das Individuum mit dessen Bedürfnissen eingegangen und Unterschiede, z. B. sprachliche Barrieren, aber auch spezifische Lebenslagen berücksichtigt werden. Sensibilität und die Bereitschaft, die eigene Machtposition zu reflektieren, seien dafür nötig. Haltungen, die hierfür konstitutiv sind, werden benannt: Respekt, Wertschätzung, Offenheit, Empathie, Bereitschaft zur Selbstreflexion. Über diese Erwartungen an die Kolleg*innen hinaus wird in KI-Teams auch darüber nachgedacht, wie dies zu vermitteln sei. Zum einen wird programmatisch über Aus- und Fortbildung sowie über die Implementation von Konzepten innerhalb der Verwaltung als Ansatz von der Verwaltungsspitze gesprochen. Auch die Stärkung der Teammitglieder des KI, um entsprechende Positionen und Forderungen vertreten zu können, ist ein Thema.

- Für die Verbindung bzw. das Zusammenwirken beider Themen werden konstruktive Vorstellungen entwickelt. Interkulturelle Öffnung wird meist eher organisationspraktisch im Hinblick auf den Abbau von Zugangsbarrieren und die zielgruppenorientierte Ausrichtung der Angebote formuliert, zudem soll die Vielfalt der Gesellschaft auch in der öffentlichen Verwaltung abgebildet werden. Rassismuskritik soll für andere Lebensumstände, Lebensentwürfe und Be-

dürfnisse, aber auch für Stereotypen, für die Verletzbarkeit von Menschen, für Machtasymmetrien und benachteiligende gesellschaftliche Strukturen sensibilisieren. Insofern soll Rassismuskritik die Perspektive erweitern und zusammen mit Interkultureller Öffnung die Verwaltung in Richtung einer diversitätssensiblen erweiterten Kundenfreundlichkeit verändern.

- Die Konzentration auf gemeinsame Interessen, Ziele und geteilte Werte fördert den konstruktiven Umgang mit Kooperationspartner*innen innerhalb und außerhalb der Verwaltung und kann damit die praktische Umsetzung der Verbindung von Interkultureller Öffnung und Rassismuskritik voranbringen. Grundsätzlich führt der Gedanke weiter, dass eine anerkennende eigene Haltung gegenüber den Kooperationspartner*innen davon ausgeht, dass auch diese gute Arbeit leisten wollen. Gemeinsamkeit kann in Interessen, Zielen und Werten, aber auch in menschenzugewandten Haltungen, die Offenheit fördern, gefunden werden. Mit dem Blick auf solche Übereinstimmungen kann besser erreicht werden, dass, wie von KI-Mitarbeiter*innen formuliert, fehlerfreundlich und „auf Augenhöhe“ mit anderen kommuniziert wird, um diese für eine Kooperation in den Themenbereichen Interkulturelle Öffnung und Rassismuskritik gewinnen zu können.

Die Entwicklungswerkstätten zeigten, dass nach wie vor ein hoher Informationsbedarf zu den Themen Interkulturelle Öffnung und Rassismuskritik, deren Verbindung und Praxiswirksamkeit vorhanden ist.

5 Synergieeffekte durch Vernetzung

Bezirksregierung Detmold

Im Hinblick auf die Kommunikation von Handlungsempfehlungen zum Corona-Virus wurden die mehrsprachigen Flyer der Bundesintegrationsbeauftragten auf der Behördenwebsite bereitgestellt. Darüber hinaus wurden die mehrsprachigen Flyer an das Dezernat zur Unterbringung und Betreuung von Flüchtlingen sowie an die Unterbringungseinrichtung für Ausreisepflichtige zur dortigen Weitergabe an die Menschen übermittelt.

Im Rahmen des Relaunchs der Behördenwebsite und der Umstellung auf das Corporate Design des Landes wurde bei der Auswahl von Teaserbildern darauf geachtet, dass auch Menschen mit Einwanderungsgeschichte abgebildet werden. Ziel ist es, die kulturelle Vielfalt in der Mitarbeiterschaft der Bezirksregierung abzubilden.

Die Bezirksregierung Detmold hat die Werbe- und Imagekampagne der Landesregierung „Du machst den Unterschied“ weiterverbreitet. In den Bereichen mit Publikumsverkehr wurden die Plakate am Standort Detmold aufgehängt sowie die Flyer zur Mitnahme ausgelegt.

Der bereits seit 2018 bestehende Sprachvermittlerpool wird stetig ausgebaut und aktualisiert.

Im Bereich des Recruiting und der Öffentlichkeitsarbeit wirbt die Bezirksregierung Detmold auf ihren Flyern, Stellenausschreibungen und auf ihrem Karriereportal www.karriere-in-owl.de für die Partnerschaftsinitiative „Erfolgsfaktor interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt!“. Das Logo der Partnerschaftsinitiative wird dort eingebunden.

Bezirksregierung Münster

Es finden regelmäßige Besprechungen auf Ebene der Integrationsbeauftragten der Bezirksregierungen – zuletzt am 05.11.2021 – neben einem Austausch auf regionaler Ebene statt.

Dazu befinden sich die Fachdezernate im Rahmen ihrer Aufgaben im regelmäßigen Austausch mit den entsprechenden Akteuren sowohl landesweit als auch regional.

Caritasverband für den Kreis Unna e.V.

Seit Jahren findet schon eine gute Zusammenarbeit mit dem Katharinen-Hospital in Unna statt. In die Veranstaltungen zur Kompetenzentwicklung sind einge-

schlossen die türkisch-islamische Gemeinde zu Unna und die liberale jüdische Gemeinde hakocho in Unna.

5 Synergieeffekte durch Vernetzung

IHK NRW e.V.

Die unternehmerischen und wirtschaftlichen Facetten von Vielfalt, Integration und Fachkräftesicherung sind vielschichtig und wirken sich aufeinander aus.

Aus diesem Grund beteiligen sich Industrie- und Handelskammern in NRW an kommunalen und regionalen Fach-Netzwerken, u. a. zu den Themen Berufsorientierung, Ausbildung, Anerkennung und Gründen beziehungsweise Unternehmensnachfolgen.

Die IHKs stehen im engen Austausch mit den bereichsspezifischen Partnerinstitutionen, beispielsweise den kommunalen Integrationsdiensten, Koordinierungsstellen und Arbeitsagenturen.

Beispiele

- Matching: Willkommenslotsen
- Vernetzung: NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge
- Wegweiser und Leitfaden: Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Beschäftigung
- Zusammenarbeit & Tagungsreihe: Interkultureller Wirtschaftstag (2020/21 wegen Corona ausgefallen)
- Mitarbeit in kommunalen und regionalen Arbeitskreisen zur Integration sowie Zusammenarbeit mit den Sozial- und Landschaftsverbänden und Bildungsanbietern
- Ergebnisse dieser Zusammenarbeit sind u. a. die Entwicklung von gemeinsamem FAQs für Unternehmen zur Integration und interkulturellen Öffnung
- Entwicklungswerkstatt der Landesinitiative „Gemeinsam klappt's“

Jobcenter StädteRegion Aachen

Das Jobcenter StädteRegion Aachen ist Mitglied im „Netzwerk Integration – Region Aachen“. Diesem Netz-

werk gehören rund 60 Institutionen an, die sich mit der Integration beschäftigen.

Jobcenter Dortmund

Im Jobcenter Dortmund gibt es einen Bereich IP/EU. Tätigkeitsschwerpunkt im Bereich IP/EU ist u. a. die Zusammenarbeit mit den lokalen Arbeitsmarktakteuren (Arbeitgeber, Trägerlandschaft, Stadt Dortmund, Ausländerbehörde etc.) vor Ort, um die Personengruppen der Zugewanderten und Geflüchteten nachhaltig in den regionalen Arbeitsmarkt zu integrieren.

Es wurde ein Newsletter des Integration Points/EU für Netzwerkpartner*innen eingeführt und versendet, z. B. an Migrationsorganisationen.

Es erfolgen digitale Netzwerktreffen quartalsweise mit folgenden Arbeitsmarktakteuren: Stadt Dortmund, Lokal Willkommen, VMDO; Train of Hope, Grünbau

5 Synergieeffekte durch Vernetzung

gGmbH, Dobeq, Arbeitslosenzentrum Dortmund, Caritas etc.

Das Jobcenter Dortmund beteiligt sich an der Koordinierungsgruppe Neuzuwanderung, in der die Entwicklung eines Handlungsrahmens für Neuzuwanderung 2021-2022 aktuell erarbeitet wird.

Bei den Veranstaltungen im Rahmen von Vielfalt Plus besteht für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters die Möglichkeit, sich mit Beschäftigten aus anderen Jobcentern zu vernetzen und auszutauschen. Des Weiteren ist das Jobcenter Dortmund in der Initiative Dortmund aktiv gegen Rechtsextremismus beteiligt und im Netzwerk Dortmund gegen Antisemitismus vertreten.

Jobcenter Duisburg

Das Jobcenter Duisburg ist eingebunden in ein engmaschiges Netzwerk relevanter Akteure. Dies umfasst neben den Trägern des Jobcenter – der Agentur für

Arbeit Duisburg sowie die Stadt Duisburg – insbesondere die Träger der freien Wohlfahrtspflege sowie Weiterbildungsträger.

Kreis Lippe

Über die Kontakte und Vernetzung des KI erfolgt zum Thema IKÖ eine Zusammenarbeit mit verschiedenen Akteuren der Integrationsarbeit in Lippe. Verschiedene Veranstaltungen im sportlichen und kulturellen Bereich werden gemeinsam geplant und durchgeführt.

So sind für die kommenden Wochen insgesamt drei gemeinsame Veranstaltungen mit Wegweiser und NRWtoffen zur Interkulturellen Öffnung der lippischen Polizei geplant.

Kreis Soest

Im Bereich der Vernetzung stehen insbesondere das starke Zusammenarbeiten des Kommunalen Integrationszentrums mit Bildungseinrichtungen und Vereinen im Fokus. Durch die dort abgebildeten Partnerschaften

können starke Synergieeffekte genutzt werden. Übersichten zu den Angeboten finden sich auf der Internetseite www.zuhause-im-kreis-soest.de.

5

Synergieeffekte durch Vernetzung

Landesmusikakademie NRW e.V.

Eine Zusammenarbeit besteht mit dem Landesverband der Musikschulen und dessen Projekt Heimat:Musik, dem NRW KULTURsekretariat Wuppertal und dem Kultursekretariat NRW Gütersloh in Bezug auf die Entwicklung von Kinderkonzerten und die Mitwirkung im Beirat Musikkulturen.

Hauptpartner ist der Landesmusikrat NRW, dessen Förderprogramm im Bereich Flüchtlingsarbeit mit Fortbildungen begleitet wird und mit dem ein ständiger

fachlicher Austausch stattfindet. Weitere Projektpartner sind die LAG Soziokultur NRW, das Landesbüro freie und darstellende Künste, LAG Musik, die Kölner Philharmonie, das Konzerthaus Dortmund und das Beethoven-Haus Bonn im Bereich Musikvermittlung/ Teilhabe, die JazzHausSchule Köln, Kommunale Integrationszentren in NRW, die Projektfabrik in Witten, das Migrapolis House of Resources in Bonn, das Übehaus Krays e.V. in Essen und die Tree of Life Academy in Köln.

Landesmusikrat NRW e.V.

Die Vernetzungsaktivitäten des Landesmusikrats NRW erfolgten im Zuge der ca. 270 Förderverfahren im Bereich der Amateurmusikszene sowie im Rahmen einer Auftrittsförderung von Bands und Ensembles mit Musiker:innen mit Einwanderungsgeschichte. Außerdem durch die gezielte Netzwerkarbeit der Referentin für kulturelle und inklusive Vielfalt mit Flüchtlingshilfe- und Migrant:innenorganisationen sowie deren Selbstvertreter:innen, Verbänden der Wohlfahrtspflege, kommunalen Integrationsagenturen, Veranstalter:innen usw.

Gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit und Kooperation erfolgt mit der Landesmusikakademie NRW, mit dem Ziel Absolvent:innen des Zertifikatslehrgangs Musikpäda-

gogik für Musiker:innen verschiedener Kulturen als qualifizierte Fachkräfte für Leitungspositionen im Bereich der Projektförderung des Landesmusikrats NRW zu gewinnen.

Zudem ist der Landesmusikrat NRW in das Netzwerk des Beirats „Musikkulturen“ der beiden Kultursekretariate in NRW und das Netzwerk des „Runden Tisches Diversität“ des Kulturrats NRW eingebunden. Ein enger Austausch wird auch zu den Fachreferent:innen der Landesmusikakademie NRW, des Landesverbands der Musikschulen NRW, der Landesarbeitsgemeinschaft Soziokultur sowie des Landesbüros Freie Darstellende Künste gepflegt.

5 Synergieeffekte durch Vernetzung

Landesverband der Musikschulen in NRW e.V.

Aufgrund der pandemischen Situation konnten weniger Veranstaltungen stattfinden als geplant. Das interkulturelle Heimat: Musik-Ensemble konnte dennoch eine öffentliche Probe veranstalten, um die transkulturelle Arbeit auf mehreren Ebenen (musikalisches Repertoire, Besetzung, Instrumentarium) vorzustellen. Im Publikum waren nicht nur musikpädagogische Lehr-

kräfte, sondern auch weitere Interessierte, die von der Vielfalt des Ensembles begeistert waren.

Für das nächste Jahr sind darüber hinaus auch Arbeitsgemeinschaften mit dem Verband deutscher Musikschulen auf Bundesebene in der Planung.

Landesverband der Volkshochschulen von NRW e.V.

„Die Volkshochschulen sind offen für Menschen aller sozialen Schichten und Einkommensgruppen, aller Milieus und Kulturen, für Menschen mit und ohne Behinderungen. Sie sind offen für Menschen mit unterschiedlichen und gegensätzlichen Auffassungen.“

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 NRW und seiner Mitgliedseinrichtungen. Die Volkshochschulen und ihre Verbände setzen sich aktiv ein für die Wertschätzung und Förderung gesellschaftlicher Vielfalt und interkultureller Öffnung, um soziale wie regionale Ungleichheiten in Bezug auf Bildungsteilhabe abzubauen und Chancengleichheit für alle in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen der kommunalen Weiterbildungszentralen zu erhöhen. Vielfalt wird ausdrücklich als Bereicherung und Ressource wahrgenommen.

Der Landesverband begreift die Umsetzung der Diversitätsstrategie des deutschen Volkshochschul-Verbandes als zentrale gesamtverbandliche Aufgabe. Der Landes-

verband der Volkshochschulen sieht es als Aufgabe an, Diversität in allen Bereichen zu leben, und vermittelt die Diversitätsstrategie gegenüber den Mitgliedseinrichtungen anwendungsbezogen als wichtiges Steuerungselement sowohl für die Gestaltung der pädagogischen Arbeit als auch für die Personal- und Organisationsentwicklung in den jeweiligen Einrichtungen. Die prozessorientierte und partizipative Weiterentwicklung des Diversitätskonzepts durch die vhs-Verbände und die Volkshochschulen ist zugleich die Basis für die interkulturelle Öffnung und Sensibilisierung des hauptamtlichen sowie freiberuflichen Personals an Volkshochschulen für jegliche Formen struktureller Diskriminierung.

Als besondere Werbemaßnahme zur Gewinnung von Menschen mit Einwanderungsgeschichte wurde gemeinsam mit dem Deutschen Volkshochschul-Verband die bundesweite Informationsseite „vhs-Kursleiter*in werden“ geschaffen. Die zentrale Webseite auf www.volkshochschule.de möchte Interessierte über die Möglichkeiten einer freiberuflichen Kursleitungstätigkeit an den Volkshochschulen aufmerksam machen und informieren. Zur gezielten Ansprache von Menschen mit Einwanderungsgeschichte wurden sog. Tes-

5 Synergieeffekte durch Vernetzung

testimonial-Seiten veröffentlicht. In mehreren Webvideos berichten Menschen mit Einwanderungsgeschichte in unterschiedlichen Sprachen darüber, wie sie ihren Weg als Kursleiter*in an die Volkshochschule gefunden haben. Unter dem Titel „Kursleiterinnen und Kursleiter Migrationshintergrund – eine Bereicherung für die Volkshochschulen“ wird von den Videobotschafter*innen wie auch auf dem Informationsportal die Offenheit der Volkshochschule betont und die interkulturelle Vielfalt an den Volkshochschulen als Chance vermittelt.

Die Ansprache von Kursleiter*innen ist von besonderer Bedeutung für die interkulturelle Öffnung, da in den Programmbereichen, insbesondere im Sprachenbereich, interkulturelle Kompetenzen besonders gefördert sind und eine freiberufliche Tätigkeit in vielen Fällen die Basis für eine spätere hauptamtliche Tätigkeit an einer Volkshochschule bilden kann.

Im Vorfeld des bundesweiten Jahresschwerpunktes der Volkshochschulen in 2022 „Zusammen in Vielfalt“ wurden zudem diversitätssensible Marketing-Materialien für die Volkshochschulen entwickelt, die in besonderem Maße die interkulturelle Vielfalt der Volkshochschulen illustrieren. Den Volkshochschulen wurden dafür u. a. Vorlagen für die Semesterprogramme wie auch Plakate und Grafiken für die Webauftritte bereitgestellt. Zudem wurde eine „Toolbox“ für die praktische Umsetzung des Jahresthemas entwickelt, zu der im Sommer 2021 digitale Workshops stattfanden.

Entsprechend dem Selbstverständnis einer „vhs der Vielfalt“ nehmen die Volkshochschulen in NRW als kommunale Leitinstitutionen des gesellschaftlichen Zusammenhalts eine wichtige Vorbildfunktion ein. Die vhs aktiviert dazu ihre vielfältigen programmlichen Möglichkeiten, bringt vor Ort unterschiedliche Partner*innen zusammen und bildet Netzwerke des Zusammenhalts.

Entsprechend diesem Auftrag leistet der Landesverband die strategische Netzwerkarbeit für die Volkshoch-

schulen auf Landesebene. Im Rahmen eines Projektes kooperiert der Landesverband mit der Landeszentrale für politische Bildung NRW und dem Landesintegrationsrat und qualifiziert in Formaten der politischen Bildung ehrenamtliche Integrationsräte für ihre politische Arbeit. Durch die Arbeit mit dem Landesintegrationsrat werden gezielt Menschen mit Einwanderungsgeschichte angesprochen und gleichzeitig Dialogpartner*innen in den Kommunen gewonnen, welche die Perspektiven und Bedarfe von Menschen mit Einwanderungsgeschichte kennen, sich politisch für diese einsetzen und die vhs sowie ihren Verband als strategische Partner*innen erleben. Das Projekt konnte Corona-bedingt Mitte 2021 gestartet werden und hat eine Laufzeit bis Ende 2022.

Darüber hinaus ist der Landesverband Partner im „Gender Netzwerk NRW“. Das Gender Netzwerk NRW ist ein Kreis von Expert*innen aus unterschiedlichen Einrichtungen, Verbänden und Organisationen in NRW. Neben den Netzwerktreffen werden in Kooperation öffentliche Veranstaltungen organisiert, welche im Schwerpunkt die Themenfelder Gender und Diversität, Frauen*rechte, Antirassismus-Arbeit und Intersektionalität behandeln. Durch die strategische Mitwirkung im Gender Netzwerk NRW leistet der Landesverband einen wichtigen Beitrag im Einsatz für Geschlechtergerechtigkeit und Antidiskriminierung in NRW.

Als gemeinsame Veranstaltung des Netzwerks fand im November 2021 ein gemeinsames digitales Barcamp NRW unter dem Titel „Vielfalt, Zusammenhalt, Offenheit“ statt. Sowohl in der Planung als auch Durchführung wurde besonders auf Diversitätssensibilität geachtet. Auch die intersektionalen Dimensionen von Diskriminierung wurden im Rahmen des Barcamps mit Expert*innen und Netzwerkpartner*innen diskutiert. Der Landesverband stellte im Rahmen des Barcamps die eigene strategische Entwicklung im Arbeitsfeld „vhs der Vielfalt“ vor. Das Diversitätskonzept des Landesverbandes wird somit auch im Rahmen der landesweiten strategischen Netzwerkarbeit berücksichtigt.

5 Synergieeffekte durch Vernetzung

Landessportbund Nordrhein-Westfalen e.V.

Auf Landesebene verbindet den Landessportbund eine langjährige intensive und gewinnbringende Zusammenarbeit mit der Landesweiten Koordinierungsstelle der Kommunalen Integrationszentren (LaKI). Nach deren Umstrukturierung im Berichtszeitraum werden derzeit die Kontakte zu der nun zuständigen Abteilung im MKFFI intensiviert, um auch in der neuen Konstellation diese fruchtbare Kooperation weiterzuführen. Zudem bestehen ebenfalls seit vielen Jahren gute Kontakte zum Landesintegrationsrat. Dabei sind die Kooperationen auf Landesebene keineswegs Selbstzweck, sondern zielen vielmehr darauf auf, die Akteure der jeweiligen nachgeordneten Strukturen auf der lokalen Ebene miteinander zu vernetzen und deren Zusammenarbeit nachhaltig zu stärken. Im Berichtszeitraum hat sich zudem auch der Kontakt zu den Regionalkoordinator*innen des BAMF im Kontext des Bundesprogramms „Integration durch Sport“ (wieder) verstärkt.

Darüber hinaus verfügen die 61 Fachkräfte „Integration durch Sport“ jeweils über eigene Netzwerke mit relevanten Integrationsakteuren auf der lokalen und regionalen Ebene. Neben den Kommunalen Integrationszentren und den kommunalen Integrationsräten können das z. B. Kooperationen mit dem Internationalen Bund sein, der VHS, den Migrantenorganisationen vor Ort, den Trägern der freien Wohlfahrt, den Religionsgemeinschaften, den Flüchtlingseinrichtungen und vielen weiteren mehr.

Wenngleich auch der Bereich der Kooperations- und Netzwerkarbeit durch die Pandemie stark eingeschränkt war, zeichnen sich diese Partnerschaften durch eine weitgehende und gewachsene Stabilität aus, so dass die bestehenden Kontakte in der Regel aufrechterhalten worden sind. Gleichwohl schwieriger gestaltete sich im Berichtszeitraum dagegen das Anbahnen neuer Kooperationen.

Landschaftsverband Rheinland

LVR allgemein:

Der LVR hat die bereits bestehende Kooperationsvereinbarung „Netzwerk CHANCE PLUS – Netzwerk Flüchtlinge und Arbeit“ mit IN VIA, einem Kath. Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit in Köln, weiter verlängert. Ziel der Kooperation ist es, Geflüchtete bei ihrer Integration in Ausbildung bzw. Arbeit zu unterstützen.

LVR-Klinikverbund

- LVR-weite Vernetzung im Fachforum Migration.

- Beteiligung an der Erarbeitung der Publikationen und Materialien des LVR-Kompetenzzentrums Migration.
- Regelmäßiger Kontakt zu den kommunalen Stellen des Versorgungsgebietes, insbesondere zwischen den Integrationsbeauftragten der Region, den Sozialdiensten sowie den kulturellen und gesellschaftlichen Vereinigungen der Migrantinnen und Migranten, den sozialen und gemeindepsychiatrischen Diensten, den Einrichtungen der Suchtkrankenhilfe und Altenhilfe, den Beratungsstellen für Familien und Selbsthilfeverbänden.

5 Synergieeffekte durch Vernetzung

- Aktive Beteiligung an der Erstellung mehrerer Veröffentlichungen zum Thema Interkulturelle Öffnung, Beispiel: „Das kultursensible Krankenhaus – Ansätze zur Interkulturellen Öffnung“.
- Netzwerkaufbau und Zusammenarbeit mit diversen Verbänden und Gremien sowie regionalen, landes- und bundesweiten Akteur*innen:
 - > LVR Kompetenzzentrum Migration
 - > SPKoM MEO-Region (Sozialpsychiatrisches Kompetenzzentrum Migration für die Städte Mülheim, Essen und Oberhausen)
 - > Sonii (Soziales Netzwerk Integration und Inklusion für Menschen mit Behinderung e.V.) „Projekt Start Now“
 - > WIESE e.V. (Werkstatt – Informationsstelle für Essener Selbsthilfegruppen)
 - > KD 11/13 – Zentrum für Kooperation und Inklusion in Essen
 - > Sprint Essen (Vermittlungsservice für Sprach- und Integrationsmittler)
 - > Integrationsagentur der AWO – Essen
 - > Integrationsagentur der Diakonie Essen
 - > Kommunale Gesundheitskonferenz Köln
 - > Arbeitsgruppe Migration und Gesundheit für die Stadt Köln
 - > LVR-Fachforum Migration, LVR-Kompetenzzentrum Migration
 - > Sozialpsychiatrische Kompetenzzentren Migration (SPKoM)
 - > Kölner Runder Tisch für Integration
 - > Dokumentationszentrum und Museum über die Migration in Deutschland e.V. (DOMID)
 - > Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS NRW)
- > Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MKFFI NRW)
- > Integrationsgipfel der Bundesregierung
- > Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration
- > Arbeitskreis Migration und Öffentliche Gesundheit der Beauftragten der Bundesregierung für Ausländerfragen
- > Deutsche Gesellschaft für Psychiatrie, Psychotherapie und Nervenheilkunde (DGPPN)
- > Dachverband für Transkulturelle Psychiatrie, Psychotherapie und Psychosomatik im deutschsprachigen Raum (DTPPP)
- > Deutsch-Türkische Gesellschaft für Psychiatrie, Psychotherapie und psychosoziale Gesundheit (DTGPP)
- > Arbeitskreis türkischsprachiger Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten
- > Arbeitskreis Migration der Bundesdirektorenkonferenz (BDK)

LVR Verbund Heilpädagogischer Hilfen

- Vernetzung und Zusammenarbeit mit der IJGD und dem DRK im Rahmen von FSJ und BFD, mit welchen eine Vielzahl an Einsatzangeboten gemacht wurden.
- Aktiver Kooperationspartner eines dezernatsübergreifenden Projektes mit Nordgriechenland zum interkulturellen Wissenstransfer und Erfahrungsaustausch sowie zur Stärkung der interkulturellen Kompetenzen.

5 Synergieeffekte durch Vernetzung

Multikulturelles Forum Lünen e.V.

Im Rahmen des Projekts VielfaltPlus zur interkulturellen Öffnung von Verwaltungen hat das Multikulturelle Forum zwei neue Partner hinzugewinnen können: Seit dem 15. Dezember 2020 kooperiert die Polizei Hamm mit dem Projekt. Am 6. Juli 2021 unterzeichnete die Kreispolizeibehörde Soest eine Kooperationsvereinbarung.

Unsere Wegweiser-Beratungsstelle gegen gewaltbereiten Islamismus für Dortmund, Hamm und den Kreis Unna startete im Frühjahr 2021 gemeinsam mit ihren Kolleg:innen aus den Kreisen Höxter, Lippe und Paderborn den Podcast „Wegweiser hakt nach“. Damit werden Lehrkräfte, Pädagog:innen, weitere Multiplikator:innen und nicht zuletzt Jugendliche über die Themenfelder Islam in Deutschland, religiös begründeter Extremismus und gewaltbereite Formen des Islamismus informiert.

Aus Anlass des 20-jährigen Bestehens der „Düsseldorfer Beiträge – Respekt und Mut“ stellte die Düsseldorfer Geschäftsstelle des Multikulturellen Forums am 24. Juni 2021 zusammen mit dem Netzwerk „Respekt und Mut“, der Diakonie Düsseldorf sowie dem Verein Mosaik e.V. die gemeinsam konzipierte Plakatreihe „Weite Herzen für mehr Demokratie und Menschlichkeit“ vor.

Die Geschäftsstelle in Hamm beteiligte sich anlässlich der diesjährigen Aktionswoche gegen antimuslimischen Rassismus gemeinsam mit weiteren Partnern an der Veranstaltungsreihe des Kommunalen Integrationszentrums der Stadt Hamm, die zwischen dem 28. Juni 2021 und dem 1. Juli 2021 stattfand.

Der PARITÄTISCHE NRW

Die beruflichen Fortbildungsangebote im Bereich interkultureller Öffnung der Paritätischen Akademie Landesverband NRW e.V. umfassten im Berichtszeitraum unterschiedliche Schwerpunkte. Seminare für die Arbeit mit geflüchteten Menschen waren von großem Interesse, dazu zählt vor allem das Seminar „Flucht und Trauma“. Weiterbildungen und Seminare im Präsenz- und Online-Format zum Thema „Case Management im kommunalen Integrationsmanagement“ wurden ebenfalls erfolgreich durchgeführt.

2021 hat eine Zusammenarbeit mit dem Sozialaktivisten Ali Can begonnen, um mit konkreten Anwendungsmöglichkeiten das Thema Antidiskriminierung einem größeren Publikum zugänglich zu machen. Die Videos werden auf Social-Media-Kanälen verbreitet sowie den Teilnehmenden der beruflichen Akademie auf moodle zur Verfügung gestellt. Interviews und weitere Informationsverbreitungen sind ab Ende 2021 geplant.

5 Synergieeffekte durch Vernetzung

Polizeipräsidium Dortmund

Die Kontakte zu den muslimischen Gemeinden in Dortmund und Lünen wurden und werden weiterhin durch die Kontaktbeamtin für muslimische Institutionen hergestellt und gepflegt. Während der Pandemie wurden insbesondere Informationen zur Corona-Schutzverordnung NRW und mehrsprachige Informationen in Zusammenhang mit Corona an muslimische Gemeinden und Institutionen weitergeleitet.

Auch in den Polizeidienststellen des PP Dortmund wurden mehrsprachige Verhaltenshinweise im Zusammenhang mit Corona für die Besucherinnen und Besucher der Polizeiwachen im Eingangsbereich angebracht.

Die bereits seit 2014 im Polizeipräsidium Dortmund bestehende Dialogreihe mit verschiedenen muslimischen Institutionen und Vereinen aus Dortmund und Lünen konnte aufgrund der andauernden Pandemie nicht erfolgen. Eine für den 26.11.2021 geplante Veranstaltung wurde aufgrund der hohen Infektionszahlen seitens des Behördenleiters abgesagt.

Kooperationen mit (über-)regionalen Akteuren

Auch Veranstaltungen, die mit dem Kooperationspartner Multikulturelles Forum e. V. für das Jahr 2021 angedacht waren, konnten aufgrund der pandemischen Lage nicht umgesetzt werden.

Polizeipräsidium Gelsenkirchen

Durch die gewachsenen Kontakte des Kontaktbeamten für muslimische Institutionen ist ein breites Netzwerk mit verschiedenen regionalen Akteuren entstanden. Mit diesen Akteuren und Kontakten werden themenbezogen verschiedene Veranstaltungen, u. a. zur Personal-

gewinnung in Moscheevereinen oder aber kriminalpräventive Themen in Kooperation zwischen dem Kriminalkommissariat Prävention/Opferschutz, durchgeführt.

Rheinbahn AG

Im September hat unsere Personalabteilung ein Bewerbungstraining im Rahmen der Bewerberwoche am Franz-Jürgens-Berufskolleg in Düsseldorf durchgeführt. Zielgruppe waren Jugendliche und junge Erwachsene mit Fluchterfahrungen. In diesem fünfstündigen Workshop wurden Vorstellungsgespräche und Inter-

views geübt. Ein weiteres Ziel war es, Hemmschwellen abzubauen, Selbstbewusstsein aufzubauen und die Jugendlichen zu motivieren, sich zu bewerben. Insgesamt haben 25 Personen zwischen 16 Jahren und 22 Jahren teilgenommen.

5 Synergieeffekte durch Vernetzung

Im November 2020 startete die Aktion #Gemeinsam gegen Corona der Landeshauptstadt Düsseldorf. 30 bekannte Düsseldorferinnen und Düsseldorfer, Fortuna95 und weitere Personen aus bekannten Institutionen der Landeshauptstadt sprachen sich hier für mehr

Zusammenhalt während der Krise aus. Auch hier haben wir uns als multikulturelle Arbeitgeberin präsentieren können, da unsere Fahrerin Suna Kaya stellvertretend für über 3.200 Rheinbahnerinnen und Rheinbahner als Protagonistin vor der Kamera stand.

Rhein-Sieg-Kreis

- Zum Thema Alltagsrassismus hat eine ämterübergreifende Zusammenarbeit in der Kreisverwaltung des Rhein-Sieg-Kreises stattgefunden. Das Kommunale Integrationszentrum des Rhein-Sieg-Kreises hat eine Sensibilisierungsreihe gemeinsam mit dem Kreisjugendamt für die Adoptiveltern, die internationale Kinder adoptiert haben, konzipiert. Die ersten zwei Module fanden bereits statt. Die weiteren zwei Module werden noch Ende 2021 und Anfang 2022 durchgeführt.
- In sechs Courage-Schulen (im Bundesprogramm Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage) im Rhein-Sieg-Kreis wurde von Seiten der Kreisverwaltung eine Peerausbildung für Antidiskriminierungsarbeit durchgeführt. Die Ausbildungen zur Förderung der Zivilcourage und Demokratiebildung folgten einem Peer-to-Peer-Ansatz (Jugendliche trainieren Jugendliche). Weitere neue Schulen haben ihr Interesse auch für das kommende Schuljahr 2021/2022 bereits angekündigt.
- Im Rahmen eines Arbeitskreises Siegel „Interkulturell orientiert“ wurde der Vortrag „Was meint Interkulturelle Öffnung?“ von Dr. Christoph Berse am 21.04.2021 bei den Siegel-Bewerber:innen im Rhein-Sieg-Kreis gehalten. Einige Schwerpunkte zum Thema wurden genannt und im Plenum ausgetauscht:
 - > Wichtiger Paradigmenwechsel durch den Wandel der Gesellschaft: IKÖ muss unter dem Aspekt der Rassismuskritik aufgrund Ungleichheit und Benachteiligung gesehen werden.
 - > IKÖ ist ohne die Dekonstruktion von Rassismuselementen nicht möglich, jedoch ist diese Debatte in der Verwaltungsrealität noch nicht angekommen.
 - > Für eine offene vielfältige Gesellschaft bedarf es an Bündnissen von bürgerlichen Milieus; hier ist die Frage wichtig, wer welche Milieus repräsentiert.
 - > IKÖ muss im Hinblick auf Diversity Management in die Strukturdebatte einfließen, so dass neue Zugänge durch Unterstützungssysteme von Menschen mit Einwanderungsgeschichte geschaffen werden.
 - > Identitätsdebatte: Wie zugehörig fühlt sich die neue Generation wirklich in dieser Gesellschaft? Sind die gleichen Zugänge bei strukturellen Benachteiligungen wirklich dieselben?
- Mit der finanziellen Unterstützung der Kreisverwaltung wurde vom 26. September bis zum 3. Oktober 2021 die Interkulturelle Woche (IKW) in Sankt Augustin und Königswinter im Rhein-Sieg Kreis ausgerichtet. Die Interkulturelle Woche bietet einen wichtigen Rahmen, in dem Menschen aus unterschiedlichen Zusammenhängen aufeinandertreffen und -zugehen. Ihr Grundanliegen lässt sich dabei mit den drei

5 Synergieeffekte durch Vernetzung

Begriffen „Begegnung“, „Teilhabe“ und „Integration“ beschreiben. Die Interkulturelle Woche setzt ein Zeichen für ein solidarisches und gleichberechtigtes Miteinander. Sie ist die geeignete Plattform, um migrationspolitische Themen nach vorne zu bringen und lebendig werden zu lassen.

In der Woche stellten ehrenamtliche Bürger*innen in Sankt Augustin und Königswinter ein buntes Programm an Veranstaltungen zusammen. Gemeinsam mit Ver-

tretungen aus Integrationszentren, Sport, Kirche, Wohlfahrt, Integrationsräten, Hochschule, Migrantenselbstorganisationen und Verwaltung wurde ein Steuerungs- und Organisationsteam gebildet, das die IKW zum Erfolg führte.

Im Jahr 2022 plant und organisiert das KI des Rhein-Sieg-Kreises zum ersten Mal eine kreisweite Interkulturelle Woche mit vielen Organisationen vor Ort.

Stadt Bottrop

Städtekooperation „Integration.Interkommunal“
Gemeinsame Projekte zur Öffnung der Verwaltung und zur Gewinnung von Mitarbeiter/innen,

die Projekte fanden allerdings nicht im Zeitraum 01.10.2020 bis 30.09.2021 statt.

Stadt Duisburg

Im Berichtsjahr lag der besondere Schwerpunkt auf der Bereitstellung von Angeboten zur Bekämpfung der Corona-Pandemie. Diese sollten alle Einwohner der Stadt Duisburg unabhängig von Sprachkompetenz und sozioökonomischen Status erreichen.

Der Förderaufruf „Zusammen im Quartier – Kinder stärken – Zukunft sichern“ des MAGS NRW fördert Konzepte zur Bekämpfung von Kinder- und Jugendarmut in Zeiten der Corona-Pandemie in besonders benachteiligten Quartieren.

In Duisburg wurden hierzu drei „Gesundheitskümmere*innen“ eingestellt, diese beraten in vielen Einzelmaßnahmen Zugewanderte vor Ort, begleiten und

fördern diese. Durch die Beratung und die verschiedenen gesundheitlichen Angebote werden in Zeiten der Corona-Pandemie insbesondere Familien mit einem niedrigen sozioökonomischen Status in besonders benachteiligten Quartieren erreicht.

Das Aufgabengebiet umfasst folgende Inhalte:

- Beratung von Familien und Kindern in Bezug auf Covid-19
- Planung und Entwicklung von Handlungsansätzen und Zugangsstrategien bezüglich der Quartiersbevölkerung
- Förderung der Gesundheitsprävention im Quartier
- Kooperationen mit städtischen Ämtern und freien Trägern

5 Synergieeffekte durch Vernetzung

- Sicherstellung von Beratungs-, Informations- und Betreuungsstrukturen
- Eigenständige Vernetzung zur Zielgruppe im Quartier

Der Krisenstab der Stadt Duisburg tagt zur pandemischen Lage regelmäßig. Die dort vereinbarten Maßnahmen werden ämterübergreifend sichergestellt. So ermöglichen das Gesundheitsamt, die Feuerwehr und das Kommunale Integrationszentrum in Kooperation dezentrale Impfangebote für die städtische Bevölkerung an mehreren Standorten täglich. Als Standorte werden auch Moscheen oder Sportplätze gewählt.

Die erste Ansprache erfolgt an den Impfstationen in verschiedenen für Duisburg und die jeweilige Region relevanten Sprachen durch muttersprachliche Projektmitarbeitende. Dies erhöht den Zugang zu den Angeboten erheblich. Aufklärungsarbeit und Unterstützung beim Verständnis der zu unterschreibenden Einverständnis- und Anamneseerklärungen erfolgt in enger Abstimmung mit den medizinischen Fachkräften vor Ort.

Die Stadt Duisburg veröffentlicht alle Corona-FAQ und themenrelevanten Presstexte in den Sprachen Bulgarisch, Rumänisch, Türkisch, Englisch, Niederländisch, Polnisch, Französisch und z. T. Romanes auf ihrer Homepage und in den Sozialen Medien. Das KI stellt darüber hinaus Informationen in das digitale „Interkulturelle Stadtportal Wir-sind-DU“ ein. Flyer, Plakate, Handzettel und Aushänge in mehreren Sprachen dienen der Information.

Aufsuchende Arbeit und persönliche Ansprache werden durch die Berater*innen und Streetworker*innen

der verschiedensten Projekte (EHAP, SOE, Interkulturelle Berater*innen) flankierend fortgesetzt. In Quarantäne befindliche Personen bekommen in ihrer Muttersprache Informationen über Hilfsangebote und Regelungen.

In Zusammenarbeit mit dem Ordnungsamt übernehmen die Berater*innen auch Aufklärungsarbeit bei vermehrt auftretenden Verstößen gegen die Schutzmaßnahmen.

Seit 2016 ist die Stadt Duisburg Mitglied der Europäischen Städtekooperation gegen Rassismus (ECCAR). In diesem Zusammenhang koordinierte das Kommunale Integrationszentrum der Stadt Duisburg gemeinsam mit den Mitgliedern der Steuerungsgruppe ECCAR erstmalig in 2021 Aktionen zu den Internationalen Wochen gegen Rassismus. Pandemiebedingt fanden die Angebote ausschließlich digital statt.

Insgesamt folgten 35 verschiedene Organisationen dem Aufruf, 3.800 digitale Klicks zählte das KI zum Abschluss der Wochen. Die Seite ist weiterhin einsehbar. Die Bündelung der Aktionen hat den Aktiven, die oft schon viele Jahre Position gegen Rassismus beziehen, die Möglichkeit eines gemeinsamen Auftritts gegeben und so die Vielfalt in der Anti-Rassismuserbeit in Duisburg sichtbar gemacht.

Zur Implementierung des Kommunalen Konfliktmanagementsystems (IKMS) wurden im vorherigen Berichtszeitraum Strukturen erarbeitet. Aufgrund der pandemischen Lage wurde diese Thematik zunächst zurückgestellt und inhaltlich nicht weiterentwickelt.

Stadt Jülich

Durchführung des 7. Fest der Kulturen mit abwechslungsreichem Bühnenprogramm (Folklore, Tanz, Ge-

sang, Akrobatik, Informationen und Musik aus den verschiedenen Regionen der Welt).

5 Synergieeffekte durch Vernetzung

Stadt Solingen

Als aktiver Partner in der Landesinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt!“ bestehen Vernetzungs- und Austauschmöglichkeiten mit anderen regionalen Akteuren der Kampagne. Darüber hinaus ist das Kommunale Integrationszentrum Solingen Teil des Netzwerks der Kommunalen Integrationszentren in NRW.

Als lokale „Partnerschaft für Demokratie“ im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie Leben!“ wurden zahlreiche Veranstaltungen zur Sensibilisierung gegen und zur Aufklärung über Rassismus und Intoleranz sowie für demokratische Gesellschaftsstrukturen realisiert.

Die Stadt Solingen bietet für Ausbilderinnen und Ausbilder außerdem die Teilnahme an dem europäischen Ausbildungsprogramm „fit for the future“ an und führt für Nachwuchskräfte diverse Module zum Umgang mit Vielfalt und zu interkultureller Kompetenz durch.

Ausgewählte Zielgruppen, wie z. B. die Fachkräfte der offenen Kinder- und Jugendarbeit, nahmen an mehrteiligen Rassismuspräventions-Schulungen im Rahmen des Programms „NRWeltoffen“ teil.

Das jährlich in Solingen stattfindende Kultur- und Umweltfest „Leben braucht Vielfalt“, koordiniert von der Stadt Solingen und mitgetragen von einem breiten

Netzwerk verschiedener lokaler Partner, fördert den Austausch und die Vernetzung der lokalen Partnerinnen und Partner und macht vorhandenes Engagement in diesem großen Themenfeld sichtbar.

Für die Gruppe der Jugendlichen und jungen Erwachsenen haben sich in den letzten Jahren vor allem die „frei und gleich“-Aktionstage im Rahmen der internationalen Woche gegen Rassismus erfolgreich bewährt: Beim „frei, gleich & bunt“-Aktionstag haben Jugendliche die Möglichkeit, aus einer Vielzahl von thematischen Workshops zu wählen, womit sie sich befassen wollen. Anschließend findet mit „frei, gleich & laut“ ein weiterer Aktionstag mit vielen Präsentationen und Aktionen statt. Parallel zum Schülerrockfestival gibt es Informationen über und Kontakt zu relevanten Stellen. Auch das verstärkte Engagement des Kommunalen Integrationszentrums, die Arbeitgeberinitiative „Charta der Vielfalt“ in Solingen zu verbreitern, führt zu verstärktem Austausch über interkulturelle Themen und zu Diskussionen über die Chancen der Vielfalt für die Stadt.

Zum Ende des Jahres 2020 diskutierten bei der – dieses Mal pandemiebedingt digital stattfindenden – jährlichen kommunalen Demokratiekonferenz verschiedenste Akteure der Stadtgesellschaft mit dem Oberbürgermeister Maßnahmen gegen Rassismus und zur Demokratieförderung.

unternehmer nrw e.V.

- Information und Sensibilisierung des unternehmer nrw-Netzwerks (129 Mitgliedsverbände mit 80.000 Mitgliedsbetrieben und 3 Millionen Beschäftigten) über die Initiative, die Chancen von Diversität/inter-

kultureller Öffnung sowie deren Beitrag für soziale und gesellschaftliche Teilhabe.

- Vorstellung der Initiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt!“ und Dialog zu

5 Synergieeffekte durch Vernetzung

deren Angeboten und Zielen in den Gremien von unternehmer nrw sowie Information über die Kommunikationskanäle von unternehmer nrw.

- Know-how und Engagement in verschiedenen Gremien und Initiativen wie z. B. Beirat zur Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Arbeit der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit, Beirat zur Teilhabe und Integration des Landes NRW,

Inklusionsbeirat des Landes, Netzwerk migrantischer Unternehmensverbände.

- Nutzung verschiedener Formate von unternehmer nrw als Plattform für den Austausch von Erfahrungen mit Projekten und Initiativen zur interkulturellen Öffnung und der Etablierung einer echten Willkommenskultur inkl. Sichtbarmachen von Good-Practice-Beispielen.

Westdeutscher Rundfunk

Seit 2021 wird das Thema Vielfalt auch auf der Ebene der ARD strukturiert gefördert und zu einer gesellschaftlichen Aufgabe des Senderverbundes betrachtet. Das senderübergreifende Netzwerk besteht aus einem ARD-Board Diversität, in dem Entscheider:innen aus Programm, Produktion und Personalmanagement vertreten sind, und einem ARD-Circle Diversität auf Fachebene. Im ARD-Circle Diversität sind Vertreter:innen von Arbeitsgruppen und Bereichen aktiv, die sich seit langem kontinuierlich mit Vielfalt beschäftigen, und die konkrete Vorhaben zur Förderung von Vielfalt in der ARD gestalten und umsetzen.

Der WDR nahm aktiv an der Arbeit des Dialogforums Medien und Integration teil, das 2019 und 2020 im Rahmen des Nationalen Aktionsplans Integration am Thema interkulturelle Öffnung in den Medien gearbeitet hat. Unter Einbeziehung von Medien, Wissenschaft und anderen Akteur:innen wurden dort Handlungsfelder und konkrete Maßnahmen im Bereich Medien und Integration diskutiert. Die Ergebnisse des Dialogforums Medien und Integration wurden im Frühjahr 2021 im Rahmen des Integrationsgipfels vorgestellt.

Der WDR ist seit 2018 im Beirat für Teilhabe und Integration der Landesregierung NRW vertreten. Der Beirat gestaltet einen Dialog verschiedener gesellschaftlicher

Akteur:innen, um über die Chancen und Probleme von Einwanderung und Integration zu diskutieren. Der WDR ist an der Arbeit des Beirats durch die stellvertretende Intendantin vertreten. Seit 2013 ist der WDR Partner der Landesinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt!“. Der WDR nimmt aktiv an den Partnerschaftsaktivitäten teil und beteiligt sich an der Weiterentwicklung der Ziele der Initiative im Bereich der Medien.

Im Mai 2021 haben sich die ARD-Sender zum zweiten Mal im Rahmen einer gemeinsamen ARD-Aktion am Deutschen Diversity Tag beteiligt. Die Veranstaltungen an dem Tag fanden in hybrider Form statt, darunter Podiumsdiskussionen, Mitarbeiter:innen-Aktionen, digitale Führungen für das Publikum und andere. Die gemeinsame Aktion war Ergebnis der Arbeit der Arbeitsgruppe Kulturelle Vielfalt und Diversity in der ARD, eines Netzwerks mit Vertreter:innen aller Landesrundfunkanstalten der ARD, das 2021 Teil des neugegründeten ARD-Circle Diversität wurde. Alle Sender der ARD haben mittlerweile die Charta der Vielfalt unterschrieben, eine Initiative, der der WDR 2007 als erster öffentlich-rechtliche Sender beigetreten ist. Dadurch hat sich der WDR verpflichtet, Vielfalt anzuerkennen und wertzuschätzen und damit ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist.

6 Weitere Maßnahmen

Ergänzend zu den bisher in dieser Broschüre dargestellten Themenschwerpunkten und den jeweils ausgeführten Maßnahmen und Umsetzungsprozessen gibt es viele weitere innovative Möglichkeiten, die

interkulturelle Öffnung voranzubringen und sichtbar zu machen. Darüber berichten einige Partnerorganisationen mit nachfolgenden Beiträgen.

Arbeiter-Samariter-Bund Regionalverband Ruhr e.V.

Derzeit wird ein neues Leitbild durch eine kulturell diverse MitarbeiterInnengruppe erstellt.

Bezirksregierung Arnsberg

Arbeitskreis Integration der Bezirksregierung Arnsberg:

Sein wichtigstes Anliegen ist, die interkulturelle Öffnung (IKÖ) voranzubringen, also die Integration von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in der Behörde stärker in den Fokus zu nehmen und die Behörde dabei zu unterstützen, sich auf eine vielfältigere Gesellschaft einzulassen. Es geht aber auch darum, die Behörde noch mehr für Menschen mit Einwanderungsgeschichte zu öffnen, gerne auch als neue Kolleg*innen. Im Laufe der Arbeit ist aber ebenso deutlich geworden, dass künftig auch ein offener und positiver Umgang mit Diversität eine immer größere Rolle spielen wird.

Im Arbeitskreis arbeiten Kolleg*innen aus verschiedenen Abteilungen und Dezernaten, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung und die Gruppe #BRAversity mit. Die Koordination liegt im Dezernat 36 und beim Integrationsbeauftragten. Dieses Gremium hat vor allem die Aufgaben, einen Informationsaustausch zu den zahlreichen Aufgaben und Aktivitäten in der Behörde zu Themen der interkulturellen Öffnung zu ermöglichen und Akteure zu vernetzen. Hier laufen

viele Fäden zusammen, neue Ideen werden entwickelt, konkrete Maßnahmen angestoßen und koordiniert.

Konkrete Maßnahmen in der letzten Zeit waren z. B. die Durchführung der Mitarbeiter*innenbefragung zur Einwanderungsgeschichte der Beschäftigten und zu Diskriminierungserfahrungen. Hier wurden aber auch Veranstaltungen, Workshops oder auch Fortbildungsformate, zuletzt in digitaler Form zu Themen wie Diskriminierung, Diversität oder zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, auf den Weg gebracht. Großen Anklang fanden auch Veranstaltungen, die als Exkursionen konzipiert waren. In der jüdischen Gemeinde, im Bergbaumuseum Bochum und bei einem Stadtrundgang in Dortmund konnten Inhalte wie Antisemitismus, Arbeitsmigration oder Integrationsfragen im städtischen Raum im direkten Kennenlernen und flankiert von fachlichem Input vermittelt werden. Schließlich ist im Arbeitskreis auch die Idee des Informationsangebotes Vielfalt Leben entstanden, das künftig über alle Aktivitäten und Neuigkeiten rund um die Themen IKÖ und Diversität in der Bezirksregierung informieren wird.

6 Weitere Maßnahmen

Bezirksregierung Düsseldorf

Implementierung Diversity-Management

Auch wenn dies schon außerhalb des Berichtsjahres liegt, ist doch darauf hinzuweisen, dass sich die Behörde mit der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ auch die Implementierung des Diversity-Managements vorgenommen hat.

Angelehnt an die Beschwerdestelle nach dem AGG wird das Diversity-Management in der Bezirksregierung Düsseldorf konzeptioniert. In Planung sind beispiels-

weise interne Informationsveranstaltungen und Workshops zu den Themen Chancengleichheit und Vielfalt in der Verwaltung sowie eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit. So wird beispielsweise das Logo der „Charta der Vielfalt“ künftig in Stellenausschreibungen und Werbemaßnahmen auf die Initiative aufmerksam machen, um die gelebte Toleranz in der breiten Öffentlichkeit in den Fokus zu rücken. Im Rahmen des Diversity-Managements werden die vielfältigen Kompetenzen unserer Mitarbeitenden herausgestellt und gefördert.

IHK NRW e.V.

Die aufgelisteten Aktivitäten stellen einen Auszug der jeweiligen Werbe- und Integrationsbemühungen der 16 Industrie- und Handelskammern in NRW in dem Zeitraum vom 01.10.2020 bis zum 30.09.2021 dar. Sie umfassen Themen von der Fachkräftesicherung über Integrationsförderung bis hin zur eigenen Organisationsentwicklung. Alle Aktivitäten, die zum Gelingen von Integration und Vielfalt im Ausbildungs- und Arbeitsmarkt beitragen sollen, werden von den Industrie- und Handelskammern jeweils vor Ort organisiert und

umgesetzt. Alle Auflistungen sind nur ein Auszug daraus und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Zudem orientieren sich die Industrie- und Handelskammern in NRW an dem Ansatz, Beratungsangebote und Dienstleistungen für die Wirtschaft vor Ort, z. B. die Gründungsberatung, grundsätzlich allen Interessierten in ihrem Zuständigkeitsbereich zur Verfügung zu stellen, unabhängig von Nationalität und Einwanderungsgeschichte.

Jobcenter Duisburg

Die für das kommende Geschäftsjahr avisierte Strategie im Rahmen des "Jobcenter der Zukunft" findet unter ausdrücklicher Berücksichtigung der Förderung

von Maßnahmen zur Verbesserung interkultureller Kompetenzen und Einbeziehung von Menschen mit Einwanderungsgeschichte statt.

6

Weitere Maßnahmen

Kreis Lippe

Die Aufnahme des Themas in die kollegiale Fallberatung als Angebot des Fortbildungskataloges der Kreisverwaltung ist erfolgt.

Kreis Soest

Bei der Durchführung von Potenzialanalyseverfahren für die Auswahl neuer Führungskräfte wird darauf geachtet, dass die Kriterien eine optimale Förderung und Potenzialeinschätzung auch dann zulassen, wenn ver-

schiedene Faktoren (z. B. Sprache, Einwanderungsgeschichte etc.) Auswirkungen auf das Erwerbsleben haben, weil z. B. keine umfangreiche Berufserfahrung vorliegt.

Landesmusikakademie NRW e.V.

Das Leitbild der Landesmusikakademie NRW wurde weiterentwickelt und geschärft, siehe <https://lma-nrw.de/leitbild/>.

Landesmusikrat NRW e.V.

Siehe folgende Aspekte aus Tätigkeitsschwerpunkt 1:

- Leitbildentwicklung
- Satzungsänderung zur Aufnahme von Vereinigungen der kulturellen Vielfalt
- Angepasste Ausschreibungen im Rahmen der Projektförderung

- Unterstützung und Beratung der Mitgliedsverbände zur Diversität und interkulturellen Öffnung
- Einbeziehen der Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragten bei Einstellungsverfahren

6 Weitere Maßnahmen

Landschaftsverband Rheinland

LVR allgemein:

- Im Februar 2021 wurde das Aufgabenfeld „Interkulturelle Öffnung“ aus dem LVR-Fachbereich Personal und Organisation herausgelöst und der LVR-Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden im Organisationsbereich der LVR-Direktorin zugeordnet. Im Zusammenhang mit dieser strategisch-organisatorischen Veränderung wurden die beiden Stellen von Frau Bloschak und Herrn Unkelbach ebenfalls in die LVR-Stabsstelle verlagert.
- Der LVR-Verwaltungsvorstand verabschiedete im Juni 2021 das LVR-Diversity-Konzept. In der jährlich stattfindenden LVR-Tagung „Führung im Diskurs – FiDis“ wurde es erstmalig allen Führungskräften des LVR vorgestellt.

LVR-Klinikverbund

- Etablierung von transkultureller Psychotherapie in der Lehre in Kooperation mit MediDus (Medizinische Flüchtlingshilfe Düsseldorf) für Medizinstudierende.

- Kennzeichnung der Patient*innen mit Einwanderungs- und/oder Fluchtgeschichte im Krankenhausinformationssystem bei den Punkten: Sprache, Nationalität, Flüchtlingsstatus.
- Auswertung der Anzahl der Patient*innen mit Flucht- und/oder Einwanderungsgeschichte, um nötige Maßnahmen abzuleiten.
- Berücksichtigung von Themen des Integrationsbereiches im Qualitätsmanagements sowie Etablierung von Qualitätszirkeln zur Erarbeitung geeigneter Maßnahmen zur Verbesserung der Behandlung von Patient*innen mit Einwanderungsgeschichte.
- Regelmäßige Treffen der Integrationsbeauftragten im LVR-Klinikverbund.

In allen LVR-Kliniken findet im drei Jahres-Rhythmus eine Patientenbefragung in sieben Sprachen statt.

Polizeipräsidium Dortmund

Besondere Sprachkenntnisse

Auch im Zeitraum vom 01.10.2020 bis zum 30.09.2021 wurden in das Personalinformationssystem NRW (PersIS) besondere Sprachkenntnisse, insbesondere von Mitarbeitenden mit Einwanderungsgeschichte, erfasst. So können sie im Bedarfsfall angesprochen werden, im Rahmen der dienstlichen Tätigkeit ihre besonderen Kenntnisse einzusetzen (z. B. Dolmetschen bei besonderen Lagen/Einsätzen). Insgesamt wurden 74 Mitarbeitende mit 13 verschiedenen Sprachen in die Datenbank aufgenommen.

Fachkarriere „Kontaktbeamtin/Kontaktbeamte muslimischer Institutionen“

Das Handlungskonzept der Polizei NRW sieht den Einsatz von PVB als „Kontaktbeamtin/Kontaktbeamte muslimischer Institutionen“ verbindlich vor (Erlass MIK NRW 423-62.07.07 vom 09.09.2011, Handlungskonzept der Polizei des Landes NRW zur Früherkennung islamistischer Terroristen). Der Themenbereich IKK hat durch die Aufnahme in den Koalitionsvertrag der Landesregierung zudem eine erhebliche Aufwertung erfahren. Diese – dem Staatschutz entlehene – Aufgabe

6

Weitere Maßnahmen

hat immer mehr an Bedeutung gewonnen und ist vor diesem Hintergrund auch in der Funktionszuordnung des PP Dortmund zu berücksichtigen.

Im Zusammenwirken insbesondere mit den PVB des Bezirksdienstes gilt es, gute und auf gegenseitigem Vertrauen basierende Kontakte zu der muslimischen Bevölkerung aufzubauen und zu erhalten. Vertrauensbildung und Vertrauenserhaltung soll durch intensive Kontakte zu muslimischen Institutionen und Einrichtungen (muslimische Gemeinden und Vereine) erfolgen.

Zudem soll behördeninternes Wissen über den Islam und die Hintergründe des islamistischen Extremismus und Terrorismus, insbesondere durch Mitwirken an der örtlichen Fortbildung und Unterstützung des themenbezogenen Dienstunterrichts, vermittelt werden.

Daher wurde beim Leitungsstab eine Funktion des Wertigkeit A 12 als Fachkarrierestelle für die KMI zum 20.07.2020 eingerichtet, die im aktuellen Berichtszeitraum weiter fortbesteht.

Polizeipräsidium Gelsenkirchen

Die sich bereits gut etablierten Maßnahmen werden auch im kommenden Berichtsjahr weitergeführt.

Stadt Duisburg

Trotz der Pandemie erfolgt der Austausch mit den Migrantenorganisationen und dem Ehrenamt in der Integrationsarbeit regelmäßig digital. Soweit möglich, erhielten diese Unterstützung für ihre Arbeit, z. B. durch die Lieferung von Masken, die Planung von Impfangeboten auf ihrem Gelände, Mittel für Bildungsangebote aus der Integrationspauschale. Ihr wichtiger, in der Regel ehrenamtlicher Beitrag zur Bewältigung der Pandemie und zur Unterstützung vieler in dieser Situation hilfebedürftig gewordener Menschen, wurde dabei gewürdigt.

Bildungsangebote für Kinder und Jugendliche, die auf die Schulplatzzuweisung warten und/oder nicht alpha-

betisiert sind, werden in Kooperation von Stadt und Freien Trägern mithilfe von Landesförderungen umgesetzt (Willkommensangebot, Fit in Deutsch).

Bezüglich der Umsetzung der Handlungsempfehlungen aus dem Sozialbericht 2018 mit dem Schwerpunkt „Integration zugewanderter Menschen in Duisburg“ findet die Berichterstattung weiterhin gemeinsam mit allen beteiligten Ämtern statt. Ebenso wie bei der Bündelung der Angebote im Rahmen der Internationalen Wochen gegen Rassismus werden auch hier die einzelnen Angebote der verschiedensten Ämter und Träger sichtbar und wahrnehmbarer.

6 Weitere Maßnahmen

Stadt Solingen

Weiterhin gilt es, das gesamtstädtische Integrationskonzept mit entsprechenden Maßnahmen zu untermauern. Geplante Projekte mussten coronabedingt aufgeschoben werden. Die Herausforderungen für die nächste Zukunft in Solingen sind bunt, vielfältig und bieten der gesamten Stadtgesellschaft viele Chancen. Um diese Chancen zu nutzen, ist es erforderlich, uns zu begegnen, uns zu achten und Gemeinschaften zu bilden. Wir brauchen Vielfalt und Akzeptanz, Achtung vor der Würde aller Menschen.

Sowohl dem Oberbürgermeister als auch dem Verwaltungsvorstand ist es ein besonderes Anliegen, dass

künftig mehr Bewerberinnen und Bewerber mit Einwanderungsgeschichte die Chance erhalten, bei der Stadt Solingen eine Ausbildung zu absolvieren.

Der Stadtdienst 11 Personal und Organisation wurde daher durch den Verwaltungsvorstand beauftragt, in Zusammenarbeit mit dem Kommunalen Integrationszentrum (SD 57) weitere Maßnahmen umzusetzen, um durch Einstiegsqualifizierungen, Praktika und gezielte Vorbereitungen auf die Auswahltests die Chancen junger Menschen unterschiedlicher Herkunft zu verbessern und damit die Stadtverwaltung interkultureller und diverser zu gestalten.

unternehmer nrw e.V.

Gezielte Beratung, Informationsübermittlung und Erfahrungsaustausch mit Mitgliedsverbänden verschiedener Branchen und Regionen sowie mit Unternehmen zu den Themen Diversität und interkulturelle Öffnung.

- **Schwerpunktthema 1:** Beschäftigung und Qualifizierung von Flüchtlingen und Migranten (u.a. mittels Publikationen mit konkreten Hilfestellungen für Verbände und Unternehmen).
- **Schwerpunktthema 2:** Fachkräftegewinnung im Ausland, Möglichkeiten für Unternehmen zur Einstellung von Migranten/Zugewanderten.
- **Schwerpunktthema 3:** Unterstützung der Mitgliedsverbände und Unternehmen bei der Entwicklung einer Willkommenskultur durch unterschiedliche Hilfestellungen (Vermittlung von Vortragsreferenten und Inputgebern aus dem erweiterten Netzwerk, Versendung von Informationsmaterialien und Handlungsempfehlungen).

6

Weitere Maßnahmen

Westdeutscher Rundfunk

Der WDR Diversity Beirat befasst sich mit den Aspekten der Vielfalt im Sender. Unter dem Vorsitz der stellvertretenden Intendantin sind im Beirat verschiedene Bereiche des Senders vertreten: die Integrationsbeauftragte, die Beauftragte für Gleichstellung, die Schwerbehindertenvertretung, die Programme, die Personalabteilung, die Kommunikation, die Aus- und Fortbildungsredaktion, die Marketing-Abteilung und andere. Es ist sein Ziel, die lange Tradition der Gleichstellung, der Integration von Menschen mit Behinderung oder der kulturellen Vielfalt im WDR im Rahmen einer Gesamtstrategie kontinuierlich weiterzuentwickeln und

die Vielfaltsziele des WDR umzusetzen. 2020 und 2021 standen die Fragen der offenen internen Organisationskultur im WDR im Vordergrund der Diskussion.

Eine Projektgruppe Kulturelle Vielfalt im Programm hat sich 2021 mit der Erarbeitung eines Maßnahmenpakets zum Thema befasst. Das Paket, das 2022 in die Umsetzung geht, beinhaltet Maßnahmen in drei Hauptbereichen: Themen und Menschen in den Programmen, Sensibilisierung und Wissen sowie Evaluierung und Monitoring.

Impressum

Herausgeber

Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,
Gleichstellung, Flucht und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen
Völklinger Straße 4, 40219 Düsseldorf
Telefon: 0211 837-02
E-Mail: poststelle@mkjfgfi.nrw.de
Homepage: www.chancen.nrw

© 2022/MKJFGFI 1049
Düsseldorf, September 2022

Die Druckfassung kann bestellt werden:

- im Internet:
www.chancen.nrw/publikationen
- telefonisch:
Nordrhein-Westfalen direkt 0211 837-1001

Bitte die Veröffentlichungsnummer 1049 angeben.

Bild und Gestaltungsnachweise

Titelseite: ©Studio Romantic, AdobeStock

Gestaltung:
brand.m GmbH – Agentur für Kommunikation,
Gelsenkirchen





Hinweis

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerberinnen bzw. Wahlbewerbern oder Wahlhelferinnen bzw. Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie auch für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt hiervon unberührt. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zu Gunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

Ministerium für Kinder, Jugend, Familie
Gleichstellung, Flucht und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen

Völklinger Straße 4, 40219 Düsseldorf
Telefon: 0211 837-02
E-Mail: poststelle@mkjfgfi.nrw.de
Homepage: www.chancen.nrw

 @chancenNRW
 @chancenNRW
 [chancen_nrw](#)
 [Chancen NRW](#)

