



**WEITBLICK DURCH EINBLICK –
PERSPEKTIVWECHSEL FÖRDERT INTEGRATION
EINDRÜCKE UND ERGEBNISSE**

VORWORT	S. 3
ZIELE UND TRÄGER – DER XENOS-PROJEKTVERBUND	S. 4
INTERKULTURELLE QUALIFIZIERUNG	S. 6
<i>INTERKULTURELLE KOMPETENZEN</i>	S. 7
<i>AUS DER PRAXIS – FÜR DIE PRAXIS: SEMINARÜBERSICHT</i>	S. 8
<i>INTERKULTURELLE ÖFFNUNG ALS FÜHRUNGSAUFGABE – IM GESPRÄCH MIT EINER UNTERSTÜTZERIN</i>	S. 10
JUNGE MIGRANT_INNEN IN DER VERWALTUNG	S. 12
<i>WAS MEINEN DIE JUGENDLICHEN?</i>	S. 13
<i>UNTERSTÜTZUNG IN DER BERUFSORIENTIERUNG</i>	S. 14
<i>BEGLEITUNG IM BEWERBUNGSVERFAHREN</i>	S. 15
VIelfALT UND POTENZIALE IN UNTERNEHMEN	S. 16
<i>VIelfALT ALS ERFOLGSFAKTOR</i>	S. 17
<i>DEN BLICK WEG VON DEN DEFIZITEN – HIN ZU DEN POTENZIALEN</i>	S. 18
<i>INTERKULTURELLE SENSIBILISIERUNG – ZWEI BEISPIELE</i>	S. 20
<i>ZWEI BETRIEBE MACHEN ES VOR</i>	S. 22
AUSBILDUNGSBETEILIGUNG VON MIGRANTENUNTERNEHMEN	S. 24
<i>DER AUSBILDEREIGNUNGSSCHEIN</i>	S. 25
<i>AUSBILDUNG ERMÖGLICHEN – ZUKUNFT SICHERN</i>	S. 26
DAS PERSPEKTIVWECHSEL-TEAM ZIEHT BILANZ – UNSERE PROJEKTHIGHLIGHTS	S. 28
AUS ERFahrungen LERNEN: ZEHN HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN	S. 30
SCHLUSSWORT	S. 32
PRESSESTIMMEN	S. 34
IMPRESSUM	S. 35

VIelfALT ALS STÄRKE BEGREIFEN


Was im Zuge der Migration so genannter „Gastarbeiter“ in den 60er Jahren noch bestritten und auch während der starken Zuwanderung aus Ländern des zusammengebrochenen Warschauer-Paktes Anfang der 90er Jahre noch immer ignoriert wurde, ist spätestens seit Beginn des 21. Jahrhunderts nun auch offizielles Verständnis der Bundesrepublik: Deutschland ist ein Einwanderungsland! Inzwischen ist es nach den USA sogar das zweitbeliebteste Ziel von AuswanderInnen. Zusammengenommen mit den gut 16 Millionen bereits hier lebenden Menschen mit Migrationshintergrund kann festgestellt werden, dass unser Land bunter wird.

Die soziale und kulturelle Vielfalt bringt viele Chancen mit sich. In Zeiten von Geburtendefiziten, Fachkräftemangel oder überalterten Sozialsystemen kann Deutschland von den Potenzialen Eingewanderter und ihren nachfolgenden Generationen in hohem Maße profitieren. Mehrsprachigkeit, interkulturelle Sensibilität und Zielgruppenerfahrung sind dabei nur einige von vielen Fähigkeiten, die Menschen unterschiedlicher kultureller Herkunft vorweisen können. Hinzu kommen fundierte berufsbezogene Fachkenntnisse, die sich u.a. im hohen AkademikerInnen-Anteil unter den Zugewanderten, übrigens auch bei den Flüchtlingen, zeigen.

Die Wirtschaft steht vor der doppelten Herausforderung, einerseits einer multikulturellen Kundschaft gerecht zu werden und sie mit adäquaten Produkten und Dienstleistungen zu versorgen, andererseits aber auch den eigenen Fachkräftebedarf langfristig zu sichern. Um auch in Zukunft wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen sich Betriebe deshalb interkulturell öffnen. Viele Betriebe gehen bereits mit guten Beispielen voran, andere benötigen Unterstützung und Begleitung.

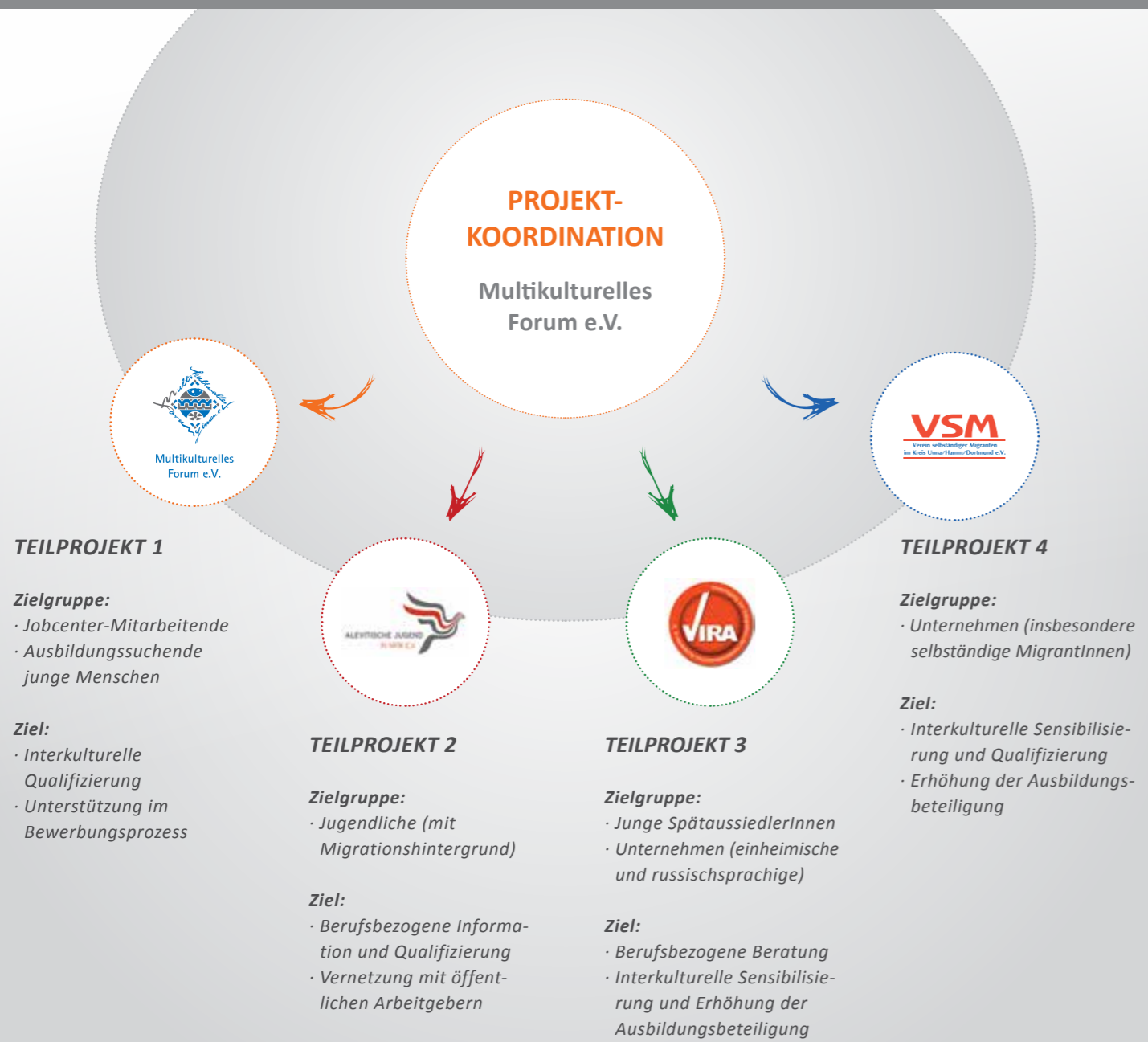
Die öffentliche Verwaltung hat ebenfalls die Zeichen der Zeit erkannt. Interkulturelle Kompetenzen und eine kultursensible Verwaltung sind gerade im Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern unverzichtbar, um einen von Verständnis und Respekt geprägten Umgang miteinander zu gewährleisten. So bieten immer mehr Behörden, darunter beispielsweise auch die örtlichen Jobcenter im westfälischen Ruhrgebiet, ihren Mitarbeitenden verschiedene interkulturelle Weiterbildungen an. Darüber hinaus gilt es aber auch, die Potenziale junger Menschen mit Migrationshintergrund für die eigene Behörde noch stärker zu erschließen. Ihr Anteil im öffentlichen Dienst entspricht bei weitem noch nicht jenem in der Gesamtbevölkerung.

Das XENOS-Projekt „Weitblick durch Einblick: Perspektivwechsel fördert Integration“ möchte einen Beitrag zur interkulturellen Öffnung von Unternehmen und Verwaltungen leisten. Es möchte die Potenziale junger Menschen mit Migrationshintergrund sichtbar machen und ihre Ausbildungsbeteiligung erhöhen. Zur Zielerreichung wurde eine innovative Methode gewählt: Der „Perspektivwechsel“! So gewährten wir Mitarbeitenden aus Jobcentern einen Einblick in Kultur und Lebensweise ihrer potenziellen Kundschaft; PERSPEKTIVWECHSEL trug bei ihnen dazu bei, das Gegenüber besser zu verstehen und ihm im Arbeitsalltag noch passgenauer helfen zu können. Jugendlichen zeigten wir, dass sich ein Einblick in verschiedene Ausbildungsmöglichkeiten bei der öffentlichen Verwaltung durchaus lohnt, und nebenbei auch Spaß machen kann. Zu guter Letzt schärften wir den Weitblick bei UnternehmerInnen, um die Zufriedenheit der KundInnen und MitarbeiterInnen zu erhöhen. Auf den folgenden Seiten lassen wir drei Jahre Projektarbeit Revue passieren und präsentieren Ihnen unsere Ergebnisse und Erkenntnisse.

Erreicht haben wir dies durch ambitionierte Kooperationspartner, verlässliche Förderer, und nicht zuletzt durch ein engagiertes, multikulturell zusammengesetztes Projektteam. Mein Dank geht an dieser Stelle an alle, die dieses Projekt zum Erfolg geführt haben. 



Kenan Küçük
Geschäftsführer Multikulturelles Forum e.V.



Multikulturelles Forum e.V.

Das Multikulturelle Forum e.V. (MkF) ist eine regional verankerte Migrantenorganisation und Weiterbildungseinrichtung, die sich seit 30 Jahren in der Integrationsarbeit engagiert. Wichtige Tätigkeitsbereiche sind arbeitsmarktbezogene Qualifizierung und Vermittlung, Sprachförderung, Beratung und Weiterbildung.

Seit 15 Jahren engagiert sich das MkF auch international und führt verschiedene europäische Projekte durch. Das Team ist multikulturell zusammengesetzt und besteht inzwischen aus mehr als 70 hauptamtlichen Mitarbeitenden in fünf Niederlassungen.

VIRA e.V.

Die Vereinigung zur Integration der russlanddeutschen Aussiedler – VIRA e.V. – tritt für die wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Interessen der russlanddeutschen SpätaussiedlerInnen ein.

VIRA unterstützt diese Einwanderungsgruppe durch Betreuung und Beratung bei der beruflichen, gesellschaftlichen und kulturellen Eingliederung. Seit Gründung im Jahre 2004 sind insgesamt 35 Ortsgruppen der Landsmannschaft der Deutschen aus Russland und örtliche Vereine Mitglieder geworden.

Alevitische Jugend in NRW e.V. (BDAJ-NRW)

Die Alevitische Jugend in NRW e.V. ist anerkannter Träger der Jugendhilfe und als erste Migrantenjugendselbstorganisation eigenständiges Vollmitglied im Landesjugendring.

Mit insgesamt 56 Mitgliedsvereinigungen ist sie an vielen Projekten im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit, besonders in Form von Mentoren- und Lotsenmodellen beteiligt. Der Verein thematisiert gesellschaftliche wie religiöse Fragestellungen und regt Jugendliche zu mehr politischer Partizipation und ehrenamtlichen Engagement an.

VSM e.V.

Der Verein Selbständiger Migranten im Kreis Unna/Hamm/Dortmund (VSM) e.V. wurde im Jahr 2001 von UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund gegründet. Heute ist der VSM als regional etablierter, aktiver Arbeitgeberverein in den Bereichen Integration, Arbeitsmarkt sowie Qualifizierung tätig.

Der VSM setzt sich in seiner Ausrichtung für die Vernetzung, Stärkung und Mobilisierung von Selbständigen mit Migrationshintergrund ein und arbeitet dabei eng mit Behörden und Wirtschaftsverbänden im westfälischen Ruhrgebiet zusammen.

PERSPEKTIVWECHSEL

ZIELE UND AKTIVITÄTEN

Im Januar 2012 startete mit „Weitblick durch Einblick: Perspektivwechsel fördert Integration“ im Rahmen des Bundesprogramms „XENOS-Integration und Vielfalt“ ein in seiner Zusammensetzung einmaliges Projekt zur interkulturellen Öffnung von Wirtschaft und Verwaltung. Vier Migrantenorganisationen mit unterschiedlicher kultureller Ausrichtung schlossen sich zusammen, um mit Hilfe von passgenauer Qualifizierung einerseits und Begegnung und Austausch andererseits – kurz: durch Perspektivwechsel – Sensibilisierungs- und Öffnungsprozesse in Unternehmen und Verwaltungen voranzutreiben. Alle vier Organisationen verfügen über ganz unterschiedliche Erfahrungen, Zielgruppen und Kompetenzen, und doch besteht Einigkeit in ihren Zielsetzungen:

- **Mitarbeitende in Behörden und Unternehmen interkulturell qualifizieren:** In einer vielfältiger werdenden Gesellschaft kommt es immer wieder vor, dass Bedarfe bestimmter KundInnen, KlientInnen oder auch KollegInnen nicht richtig erkannt oder eingeschätzt, Interaktionen durch Stereotypen oder Wissenslücken beeinträchtigt oder bestimmte Personengruppen nicht erreicht werden. Durch PERSPEKTIVWECHSEL erhalten sie einen Einblick in verschiedene Lebenswelten und -lagen, den sie in ihrer Arbeitswelt gewinnbringend einsetzen können.
- **Jungen Menschen mit Migrationshintergrund bessere Kenntnisse über die vielfältige Berufslandschaft im öffentlichen Dienst vermitteln:** Objektiv bestehende oder subjektiv empfundene Zugangsbarrieren und Wissensdefizite führen dazu, dass Jugendliche in ihrer Berufsorientierungsphase Ausbildungsmöglichkeiten in Verwaltungen seltener in Betracht ziehen. Durch PERSPEKTIVWECHSEL lernen sie die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeber sowie ihre Mitarbeitenden von einer bislang unbekanntem Seite kennen.

- **Personalverantwortliche aus Unternehmen für die Stärken einer vielfältig zusammengesetzten Belegschaft sensibilisieren:** Für den Einsatz von Menschen verschiedener Herkunft in Unternehmen sprechen viele ökonomisch relevante Aspekte. Dennoch existieren neben formellen Hürden (z.B. Anerkennung ausländischer Abschlüsse) mitunter Einstellungsvorbehalte auf Seiten der Unternehmen mangels Kenntnis über vorhandene Kompetenzen. Durch PERSPEKTIVWECHSEL werden diese Potenziale sichtbar gemacht.
- **Die Ausbildungsaktivitäten von Unternehmen, insbesondere derjenigen, die von MigrantInnen geführt werden, erhöhen:** Trotz steigender Tendenz ist die Ausbildungsbeteiligung von Migrantenbetrieben noch immer geringer als bei den einheimischen Unternehmen. Die Gründe hierfür sind vielfältig und reichen von Informationsdefiziten in Bezug auf das deutsche Ausbildungssystem bis hin zu Unsicherheiten im Umgang mit Auszubildenden. Durch PERSPEKTIVWECHSEL werden sie motiviert und unterstützt, um künftig im eigenen Betrieb ausbilden zu können.

Entsprechend ihrer Ressourcen widmeten sich die vier Projektträger unterschiedlicher Bausteine: Das Multikulturelle Forum e.V. übernahm aufgrund seiner langjährigen Projekterfahrung die Gesamtkoordination, führte aber auch ein eigenes Teilprojekt durch, das sowohl interkulturelle Weiterbildungsangebote für Jobcentermitarbeitende als auch ein Qualifizierungsprogramm für arbeits- und ausbildungssuchende junge Menschen beinhaltete. Als Jugendorganisation widmete sich die Alevitische Jugend in NRW e.V. (BDAJ-NRW) der Unterstützung von Jugendlichen im Berufsfindungs- und anschließenden Bewerbungsprozess.

Die Vereinigung zur Integration der russlanddeutschen Aussiedler e.V. (VIRA) bot Beratungs- und Vermittlungsleistungen für junge SpätaussiedlerInnen und für russischsprachige, aber auch einheimische Unternehmen an. Der Verein Selbständiger Migranten im Kreis Unna/Hamm/Dortmund e.V. (VSM) förderte innerhalb wie außerhalb ihres Netzwerks die interkulturelle Öffnung und Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung von Betrieben. ☞



Impressionen aus den Seminaren und Exkursionen

Über welche Fähigkeiten verfügt ein/e interkulturell kompetente/r BeraterIn?

FACHLICHE KOMPETENZEN

- Kenntnisse über Lebenssituationen und Herausforderungen von Menschen unterschiedlicher Herkunft
- Wissen über Alltagsvorstellungen in verschiedenen Situationen
- Kenntnisse über die Vielfältigkeit individueller Vorstellungen und Werte
- Wissen über soziale und finanzielle Unterstützungs- und Beratungsmöglichkeiten für zugewanderte Menschen

PERSÖNLICHE UND KOMMUNIKATIVE KOMPETENZEN

- Bewusstsein über eigene Werte
- Aktives Zuhören, Fragen
- Empathiefähigkeit
- Reflexion der eigenen Vorurteile

METHODISCHE KOMPETENZEN

- Kommunikation und Beratung trotz Sprachschwierigkeiten
- Kenntnisse über unterschiedliche Kommunikationsformen und Ausdrucksweisen

PERSPEKTIVWECHSEL

WARUM IST INTERKULTURELLE KOMPETENZ WICHTIG?

Zunehmende Globalisierung, Internationalisierung und transnationale Migrationsbewegungen erfordern den direkten Kontakt zu Personen aus anderen Ländern und Kulturen. Statistisch gesehen hat jeder fünfte Mensch in Deutschland einen Migrationshintergrund und ihr Anteil an der Bevölkerung wird in den nächsten Jahren weiter steigen. Das Aufeinandertreffen von Menschen mit unterschiedlicher ethnischer, sprachlicher und sozialer Herkunft und der damit verbundene kulturelle Austausch bringen Veränderungen in der zwischenmenschlichen Kommunikation mit sich. Das betrifft vor allem das Berufsleben. Viele Unternehmen und Einrichtungen versuchen deswegen, ihre Ziele und Angebote der heterogenen Gesellschaft anzupassen. Auch die Behörden in

Deutschland müssen mit ihren Handlungsstrategien auf die kulturelle Vielfalt reagieren und ihre Angebote interkulturell öffnen. Ihr Personal soll eine interkulturelle Sensibilität gegenüber der vielfältig differenzierten Kundschaft entwickeln, um erfolgreich zusammenzuarbeiten. Das ist nicht immer einfach; in der Praxis muss auf verschiedene Kulturen und Lebensweisen bewusst eingegangen werden. Interkulturelles Grundlagenwissen beugt Missverständnissen vor und minimiert persönlichen Stress und die Angst bei unklaren Sachverhalten. Interkulturelle Kompetenz ist daher eine Schlüsselqualifikation und ein Qualitätsmerkmal, das effektiv in die Arbeit der Behörden integriert sein sollte.

Was bewirkt interkulturelle Kompetenz? Wofür ist sie gut?

Grundsätzlich sprechen unterschiedliche Gesichtspunkte für die interkulturelle Kompetenz: Ökonomisch orientierte Ansätze betonen die effizientere Zusammenarbeit. Geisteswissenschaftliche stellen die persönliche Weiterentwicklung bei interkulturellen Begegnungen in den Vordergrund. Fehlendes Verständnis für kulturelle Unterschiede, Probleme und Bedürfnisse von MigrantInnen behindern den Beratungsprozess.

Auch fehlende Alltagsbegegnungen mit den MigrantInnen und Stereotypisierungen bestimmter Gruppen beeinträchtigen den Verlauf und

das Ergebnis von Beratungen. Deswegen ist es wichtig, dass BeraterInnen kulturelle Unterschiede der Ratsuchenden erkennen, andere Werte, Normen und Erwartungen verstehen und eigene kulturell beeinflusste Verhaltensweisen reflektieren.



BASIS-TRAINING

- Interkulturelles Basistraining
- Grundlagen des Umgangs mit Menschen aus fremden Kulturen
- Interkulturelle Vielfalt – eine wachsende Herausforderung für Jobcenter-Mitarbeitende
- Interkulturelles Training für Jobcenter-Mitarbeitende
- Interkulturelle Kompetenz in der Beratung und im interkulturellen Team
- Interkulturelle Kompetenz in der öffentlichen Verwaltung und in der Kundenbetreuung

VERTIEFUNG

- Interkulturelles Vertiefungstraining
- Aufenthalts- und Sozialrecht – eine ausländerrechtliche Fortbildung für Jobcenter-Mitarbeitende
- Psychische Erkrankungen bei Menschen mit Migrationshintergrund

KULTUR BEZOGENE SCHWERPUNKT-THEMEN

- Interkulturelle Kompetenz (mit Schwerpunkt auf türkisch- und russischsprachige MigrantInnen)
- „Verstehen Sie mich? Verstehe ich Sie?“ Wie kommuniziere ich mit / wie öffne ich mich gegenüber türkischstämmigen und russischsprachigen MigrantInnen?
- Geschichte der Roma – Identitätsbildung heute: Fallsbesprechungen mit Roma im Jobcenter
- Zuwanderung aus Süd-Ost-Europa in deutsche Städte
- Sinti und Roma – eine Einführung
- Ausgeschlossen oder privilegiert? Zur aufenthalts- und sozialrechtlichen Situation von BürgerInnen aus Rumänien und Bulgarien
- Die Migrations- und Integrationsgeschichte russland-deutscher SpätaussiedlerInnen in Deutschland

Interkulturelle Qualifizierungsmodule – Der Ansatz von PERSPEKTIVWECHSEL

LÜNEN

- **Lünen (Münsterstraße):**
 - verschiedene Seminare zum Umgang mit anderen Kulturen
 - interkulturelle Trainings
 - Kommunikation mit türkischstämmigen/russischsprachigen KundInnen
 - Aufenthalts- und Sozialrecht
 - Seminar zu Roma und Sinti
 - Lesung und Diskussion zu Vorurteilen über Roma und Sinti
 - Seminar zu psychischen Erkrankungen bei Menschen mit Migrationshintergrund
- **Lünen (Roonstraße):**
 - Einführung in den Islam – Exkursion in die Selimiye Moschee in Lünen
- **Lünen-Süd (Bahnstraße):**
 - „Von Belgrad bis Skopje“ – Filmvorführung mit anschließender Diskussion
 - Interkulturelle Kompetenztrainings
 - Arbeiten in multikulturellen Teams
 - Seminar zu psychischen Erkrankungen bei Menschen mit Migrationshintergrund
- **Lünen-Brambauer:**
 - Migrantenbetriebe als zukünftige Arbeitgeber – Exkursion in verschiedene Betriebe im Stadtteil Brambauer

DORSTEN

- Besuch des Jüdischen Museums Westfalen

DORTMUND

- **Dortmund (Nord):**
 - Exkursion „Glaubensvielfalt am Borsigplatz“
- **Dortmund (Ost):**
 - Jüdisches Leben in Dortmund und Umgebung – Exkursion zur Jüdischen Gemeinde Großdortmund
 - Dortmund (Mitte): Interkultureller Kennenlertisch mit Schwerpunkt „Russland“ / mit Schwerpunkt „Afrika“
 - Dortmund (Mitte-Nord): Sinti und Roma in Dortmund und NRW

KÖLN

- Die Migrations- und Integrationsgeschichte in Deutschland – Exkursion zum DOMID (Dokumentationszentrum und Museum über die Migration in Deutschland e.V.)

Für mehr Infos zum Weiterbildungsprogramm für Verwaltungsmitarbeitende stehen Ihnen zur Verfügung:

Evrir Özey-Şaşmaz
Tel.: 02306 / 30630-15
E-Mail: oezay@multikulti-forum.de

Dominik Donges
Tel.: 02306 / 30630-20
E-Mail: donges@multikulti-forum.de

BERGKAMEN

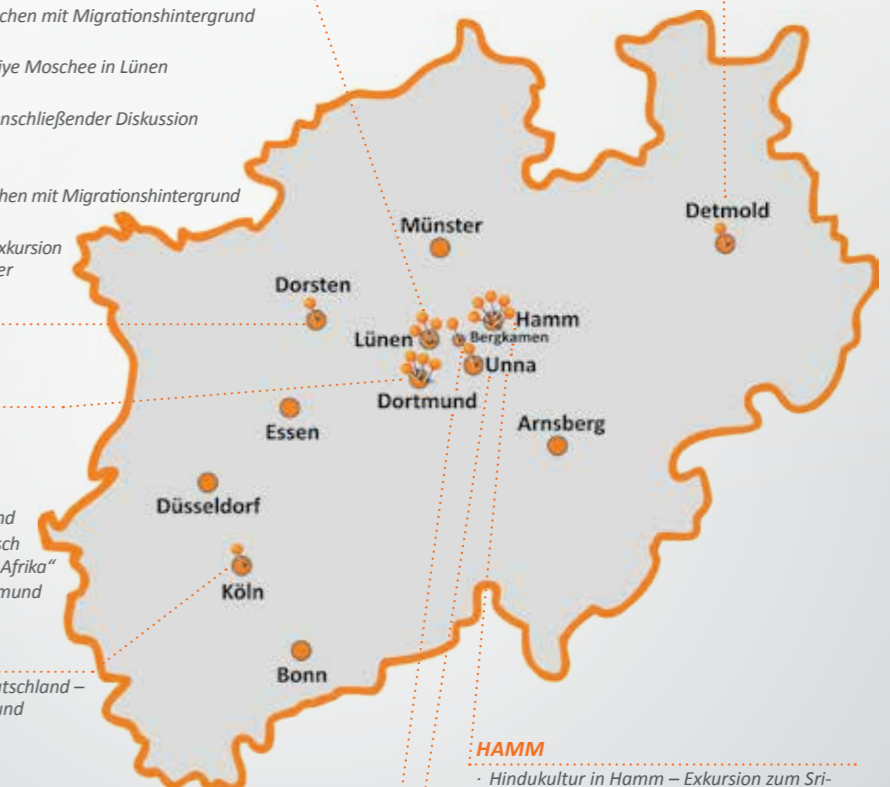
- Einführung in das Alevitentum – Exkursion zur alevitischen Gemeinde Bergkamen

UNNA

- Zuwanderung aus ehemaligen GUS-Staaten / Neues (jüdisches) Leben in Unna – Exkursion zur jüdischen Gemeinde „haKochaw“

DETMOLD

- Die Migrations- und Integrationsgeschichte russlanddeutscher SpätaussiedlerInnen – Exkursion zum Museum für russlanddeutsche Kulturgeschichte



HAMM

- Hindukultur in Hamm – Exkursion zum Sri-Kamadchi-Ampal-Tempel
- Gemeinsames Fastenbrechen in der Yunus-Emre-Moschee in Hamm
- Interkultureller Kennenlertisch mit Schwerpunkt „Türkei“ bei der Firma Termikel
- Seminar zur Zuwanderung aus Südosteuropa in Städte des Ruhrgebietes beim KJC Hamm
- Migrantenbetriebe als zukünftige Arbeitgeber – Exkursion in verschiedene Betriebe

PERSPEKTIVWECHSEL

Unser Angebot

Gemeinsam mit den Jobcentern Kreis Unna, Hamm und Dortmund konzipierte das Multikulturelle Forum e.V. zwischen 2012 und 2014 für das Personal der Jobcenter eine interkulturelle Schulungs- und Exkursionsreihe, die Einblick in verschiedene Lebenslagen und Kulturen bot. Die Teilnehmenden sollten sich in den Seminaren und Exkursionen interkulturelle Handlungskompetenzen für den Arbeitsalltag aneignen. Die Weiterbildungsangebote sensibilisierten das Personal der Jobcenter, ihre persönlichen Motive und Werthaltungen kritisch zu reflektieren. So wurden verschiedene Kulturbegriffe und interkulturelles Basiswissen besprochen und mithilfe von Rollenspielen anhand schwieriger Beratungssituationen in die Praxis umgesetzt. Die Teilnehmenden erhielten Ge-

legenheit, sowohl VertreterInnen verschiedener Communities als auch KollegInnen aus anderen Jobcentern und Fachbereichen kennenzulernen, offene Fragen zu klären und Empathie auszubauen. Im Gespräch konnten die Teilnehmenden persönliches Wissen über Sitten, Bräuche und geschlechtsspezifische Gegebenheiten in unterschiedlichen Kulturen austauschen. Sie hatten die Gelegenheit, Klischees und einseitige Fragestellungen kritisch zu hinterfragen, sodass persönliche Vorurteile abgebaut werden konnten.

Die Seminare beleuchteten das Thema interkulturelle Kompetenz aus verschiedenen Perspektiven. Neben Grundlagenseminaren gab es weiterführende Angebote, zum Beispiel interkulturelle „Kennenlertische“ zur Türkei und zu Russland. Da viele KundInnen der Jobcenter-MitarbeiterInnen aus der Türkei und den Ländern der

ehemaligen Sowjetunion kommen, standen diese Regionen im Mittelpunkt mehrerer Veranstaltungen. Interaktive Übungen und Simulationen bereiteten die Teilnehmenden darauf vor, ihr erworbenes Wissen in der Praxis anzuwenden und in den Berufsalltag zu integrieren.

Vor allem die Exkursionen boten den Teilnehmenden die Möglichkeit, interkulturelles Wissen aus der Praxis zu erfahren. Neben den im Kreis Unna, Hamm und Dortmund stattfindenden Seminaren gab es zahlreiche Exkursionen in die Umgebung. Tagesfahrten in Gotteshäuser und Museen in der Region ließen die Teilnehmenden andere Kulturen authentisch erfahren. Beispielsweise haben MitarbeiterInnen in den beteiligten Jobcentern in ihrem Arbeitsalltag des Öfteren mit gläubigen MuslimInnen zu tun. PERSPEKTIVWECHSEL bot den Mitarbeitenden einen Einblick in den islamischen Glauben, vorzugsweise durch den Besuch von Moscheen oder die Teilnahme am Fastenbrechen während des Ramadans. Islamische TheologInnen und GemeindevertreterInnen beantworteten viele

Fragen der Teilnehmenden vor Ort, wie etwa zur Vereinbarkeit von Glauben und bestimmten Arbeitsstellen oder zur Flexibilität von Gebetszeiten.



Selimiye-Moschee in Lünen (© Mbdortmund)

Frau Roberg, was bedeutet Interkulturelle Öffnung für eine Behörde wie das Kommunale Jobcenter?

Unser Ziel ist, Menschen nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Da mehr als 30 Prozent unserer Kundinnen und Kunden einen Migrationshintergrund haben, ist die interkulturelle Öffnung für das Kommunale Jobcenter eine Selbstverständlichkeit. Wichtig ist für uns in diesem Zusammenhang eine zielführende und kultursensible Beratungs- und Integrationsarbeit.

Ich bin sicher: nur das wirkliche Verständnis und Wissen für das, was unser Klientel bewegt und motiviert, ermöglicht einen erfolgreichen Beratungsprozess und letztendlich eine nachhaltige Integration. Diese erreichen wir einerseits durch qualifizierte Mitarbeitende mit Migrationshintergrund in unseren Teams, aber auch durch eine konsequente Qualifizierung der Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler im Bereich der interkulturellen Handlungskompetenz.

Aus welcher Motivation heraus haben Sie vor zwei Jahren gemeinsam mit weiteren Jobcentern und dem Multikulturellen Forum das Projekt PERSPEKTIVWECHSEL initiiert?

Gemeinsam mit den Jobcentern in Dortmund und dem Kreis Unna müssen wir uns vielfältigen Herausforderungen stellen. Eins dieser Themen ist definitiv die Zuwanderung von Menschen mit ihren unterschiedlichen sozialen und kulturellen Hintergründen. Die zentrale Frage in diesem Zusammenhang ist: Wie kann gesellschaftliche und berufliche Integration vor dem Hintergrund des Zuzugs von Menschen unterschiedlichster Herkunftsländer und Qualifikationsniveaus gelingen?

Die gemeinschaftliche Initiierung des Projektes ist Ausdruck für die große Bedeutung des Themas für unsere Arbeit in den Städten und Jobcentern. Wir pflegen einen kontinuierlichen und sehr fruchtbaren Austausch. Zusätzlich erwarten wir Synergieeffekte durch die Zusammenarbeit der beteiligten Jobcenter mit Migrantenorganisationen und -unternehmen. Wichtig ist, alle wichtigen Akteure in diesen Prozess einzubinden und mit ihnen im Gespräch zu bleiben. Das funktioniert auch über die Grenzen von Hamm hinaus. Meiner Meinung nach profitieren nicht nur wir in den Jobcentern von diesem überregionalen Austausch, sondern vor allem die Kundinnen und Kunden der Jobcenter in der Region Westfälisches Ruhrgebiet. Und damit erreichen wir gemeinsam langfristig das angestrebte Ziel.

PERSPEKTIVWECHSEL setzt sowohl auf passgenaue Qualifizierung als auch auf Begegnung und Austausch auf Augenhöhe. Welchen Vorteil versprechen Sie sich durch diesen Projektansatz?

Die Kombination der unterschiedlichen Angebote bietet nicht nur die Chance, sich theoretisch zu qualifizieren. Ein großer Pluspunkt ist, dass unsere Mitarbeitenden die verschiedenen Kulturen kennenlernen und Einblicke in die Lebensweise der Menschen unterschiedlichster Herkunftsländer und Religionen erhalten.

Die Möglichkeit, abseits des Tagesgeschäftes und den interkulturellen Spannungsfeldern Kontakte zu Menschen mit Migrationshintergrund aufzunehmen und sich auf Augenhöhe auszutauschen, fördert das Verständnis, die Toleranz und den Abbau von Vorurteilen. Zudem wird durch den Austausch der Jobcentermitarbeitenden mit Migrantenunternehmen und -organisationen ganz praktisch eine für die Beratungs- und Integrationsarbeit nutzbare Netzwerkbildung gefördert. Durch diesen Ansatz kann dann ein „Perspektivwechsel“ im wahrsten Sinne des Wortes erfolgen.

Wie schätzen Sie das Bewusstsein für Interkulturelle Öffnung innerhalb Ihres Hauses ein?

Erfreulicherweise stellen wir ein stetig gestiegenes Interesse für das Thema und eine immer größer werdende Nachfrage nach solchen Qualifizierungsangeboten fest. Dies wertete ich als ein deutliches und erfreuliches Indiz für ein wachsendes Bewusstsein in diesem Bereich auf Seiten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dazu hat das Projekt PERSPEKTIVWECHSEL einen wesentlichen Beitrag geleistet. Von unseren Mitarbeitenden werden Qualifizierungsbedarfe und -wünsche formuliert und Möglichkeiten der Umsetzung geschaffen. Dennoch führt eine einmalige bzw. alleinige Qualifizierung bzw. der Besuch von Exkursionen noch nicht automatisch zu einer optimalen Beratungsarbeit. Wichtig sind auch verlässliche Strukturen, die den Fokus auf eine ressourcenorientierte Betrachtungsweise unserer Kundinnen und Kunden legen. So schärfen wir langfristig das Bewusstsein für die Interkulturelle Öffnung.

Was können Sie anderen Verwaltungen empfehlen, wie kann das Thema auf die Agenda gelangen und flächendeckend etabliert werden? Welche Rolle kann die Geschäftsführung dabei übernehmen?

Die Interkulturelle Öffnung der Verwaltungen muss definitiv als Managementaufgabe verstanden werden. Ich sehe das Thema auf der Leitungsebene als wichtige Querschnittsaufgabe, sowohl für die operativen wie auch für die strategischen Bereiche. Der Leitungsebene kommt hierbei eine Vorbildfunktion zu, indem sie das Thema kontinuierlich auf die Tagesordnung setzt, somit das Bewusstsein schärft und die diesbezüglichen Aktivitäten der Kolleginnen und Kollegen unterstützt. Nur durch die Entwicklung und konsequente Verfolgung einer Gesamtstrategie zwecks Förderung der Zielgruppe ist eine erfolgreiche Interkulturelle Öffnung langfristig möglich.

Mit Blick auf die nächsten Jahre, welches sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Herausforderungen, denen sich das Jobcenter in Ihrer Stadt stellen muss?

Der Zuzug von Menschen aus unterschiedlichsten Herkunftsländern sowie die insbesondere sehr heterogenen Bildungsniveaus erfordern zielgruppengerechte kultursensible Vorgehensweisen. Aktuell ist eine erhöhte Mobilität von Zuwanderern aus Südosteuropa nach Hamm zu verzeichnen. Dies stellt die Kommune, das Jobcenter und unsere Mitarbeitenden vor neue Herausforderungen, denen wir uns mit innovativen Strategien stellen müssen. Die im Rahmen eines Projektes ins Leben gerufene, rechtskreisübergreifende Beratungsstelle wird gut von den Zuwanderern angenommen und verzeichnet wachsenden Zulauf. Darüber hinaus soll auch eine schnellere Einmündung in Sprachkurse und Qualifizierungsangebote ermöglicht werden. Dies verhindert die Verfestigung von integrationshemmenden Strukturen, die eine Separierung und einen Langzeitbezug von Leistungen zur Folge haben. Für uns sind das wichtige Aufgaben, die nur durch eine konstruktive, zielgerichtete Zusammenarbeit aller mit dem Thema befassten Akteure in Hamm, aber auch durch den überregionalen Austausch zu lösen sind.



Marie-Luise Roberg
Leiterin des Kommunalen Jobcenters Hamm und Mitinitiatorin von PERSPEKTIVWECHSEL

Die Seminare und Exkursionen thematisierten außerdem die Zuwanderung aus Osteuropa. Exkursionen führten unter anderem in jüdische Gemeinden, beispielsweise nach Dortmund und Unna. Eine Führung durch das jüdische Museum in Dorsten brachte den Teilnehmenden die jüdische Kultur und Identität näher. Darüber hinaus fungierten Kennenlernrunden als Forum für den interkulturellen Austausch. Die Teilnehmenden bekamen aus erster Hand Einblicke in die russische Kultur und Landeskunde und konnten sich direkt mit russischen Zuwanderern unterhalten. In den letzten Jahren war insbesondere die Zuwanderung von Sinti und Roma aus Osteuropa ein Thema in den Medien. Durch Lesungen, Filmvorführungen oder Workshops mit Roma-VertreterInnen erhielten die Teilnehmenden einen Einblick u. a. in die Migrationsmotive und Lebenslagen der in Deutschland lebenden Sinti und Roma.

In einer Exkursion in den hinduistischen Tempel in Hamm erfuhren die Teilnehmenden Wissenswertes über den zweitgrößten hinduistischen Tempel in Europa, über den Hinduismus

generell sowie über die lebendige tamilische Kultur in Nordrhein-Westfalen.



Sri Kamadchi-Ampal-Tempel in Hamm (© Gerhard Rieß)

Kulturelle Vielfalt kann man oft auch im Alltag spüren. In einem Rundgang durch das Borsigplatzviertel besuchten die Teilnehmenden drei Gotteshäuser: eine Moschee, eine evangelische und eine russisch-orthodoxe Kirche. Sie erfuhren von Parallelen und Unterschieden sowie von interreligiöser Gemeinsamkeit. Ein weiterer stadthistorischer Rundgang gab Auskunft über die Geschichte des Viertels und seine Besonderheiten, insbesondere hinsichtlich der Migration.

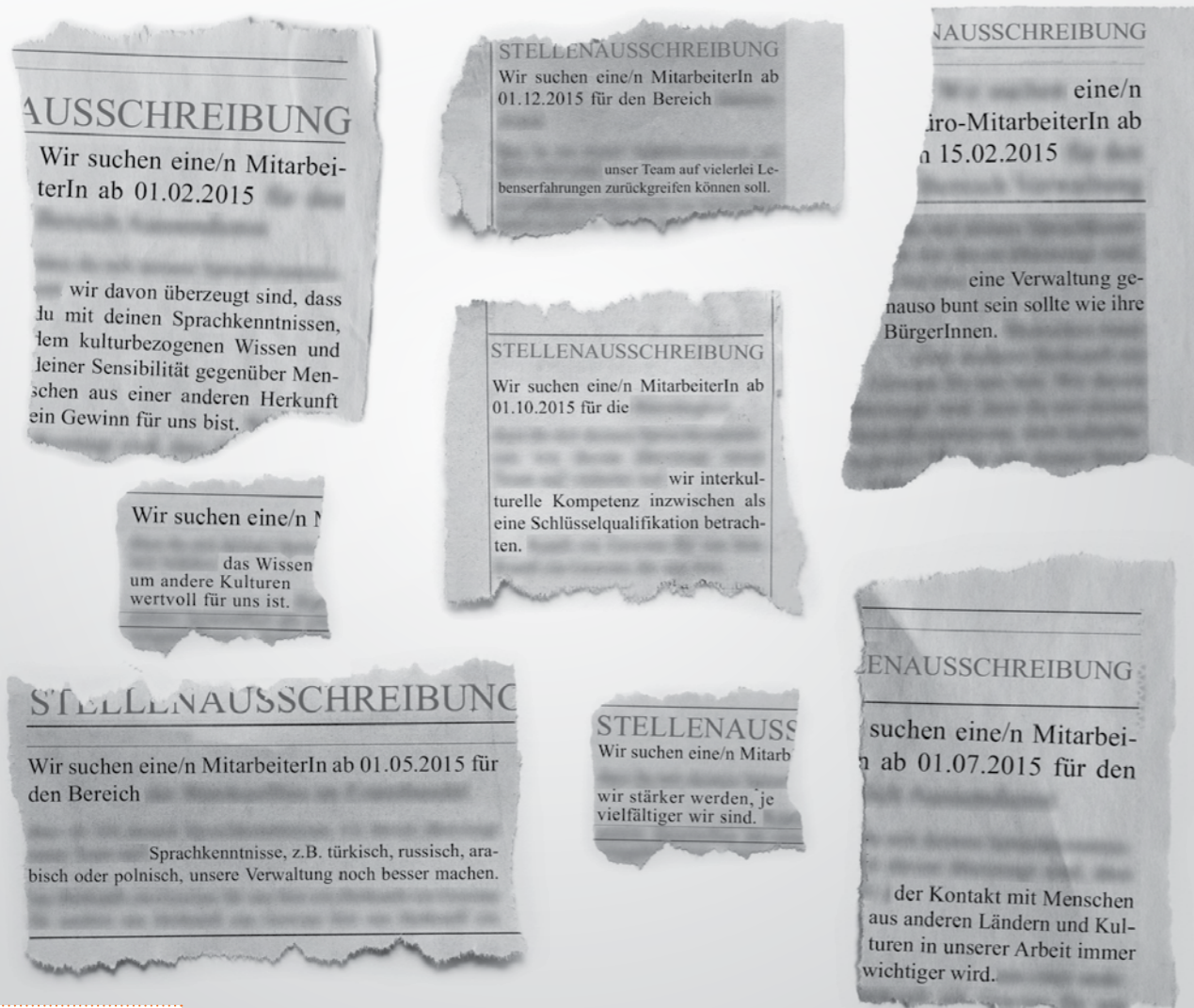


Borsigplatz (© Lucas Kaufmann)

Insgesamt konnten auf diese Weise mehr als 300 Mitarbeitende aus den Jobcentern im Kreis Unna, Hamm und Dortmund erreicht werden. An den insgesamt 40 Veranstaltungen der vergangenen drei Jahre nahmen ca. 600 Personen teil, mit steigender Tendenz. So überstiegen besonders im letzten Projektjahr die Anzahl an InteressentInnen die Kapazitäten in den einzelnen Veranstaltungen. Dies darf als Beleg dafür gedeutet werden, dass die Fortbildungsangebote einen Gewinn für die Mitarbeitenden darstellten und dass sich dieser positive Lerneffekt innerhalb der Belegschaft im Verlauf des Projektes herumsprach.

Aus den Feedbacks der Teilnehmenden geht hervor, dass gerade die Kombination aus Seminar- und Trainingselementen mit Dialog- und Exkursionsveranstaltungen als besonders zielführend und praxistauglich empfunden wurde. Viele Teilnehmende nahmen gleich an mehreren Veranstaltungen teil, andere zeigten sich durchaus interessiert an weiteren Angeboten, sofern sich diese auch zukünftig realisieren ließen.

„Wir brauchen Dich, weil ...“



Deine öffentliche Verwaltung

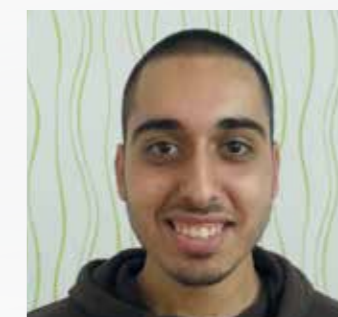
© Les-Cuniliffe - Fotolia

„Der öffentliche Dienst ist für mich ...“



... eine zweite Chance.“

Tufan Çelik, 20, interessiert sich für den Zollberuf



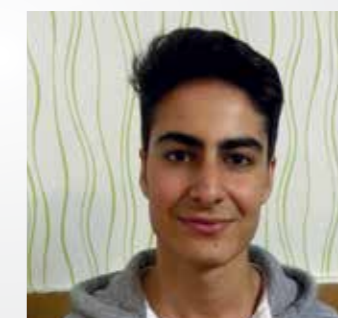
... ein Freund und Helfer, auch in schwierigen Situationen.“

Ali Firat Çalışganoğlu, 19, macht ein freiwilliges soziales Jahr



... ein einziges Abenteuer, vor allem im Polizeiberuf.“

Serhat Tilkidağ, 21, Azubi



... mit Sicherheit verbunden.“

Baran Özcan, 15, strebt eine Ausbildung zum Polizisten an

... mal eine andere Alternative.“



Elif Kılıç, 17, Schülerin, möchte in die Verwaltung

... eine Herausforderung mit sehr viel Sicherheit.“

Berfin Özcan, 16, Schülerin, möchte in die Verwaltung

GEWINNUNG VON AUSZUBILDENDEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND FÜR DIE ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

Auch vor der öffentlichen Verwaltung macht der demografische Wandel nicht halt. Die Anzahl an geeigneten BewerberInnen wird zukünftig stark sinken. Gleichzeitig wird in Nordrhein-Westfalen jede/r vierte Landesbeschäftigte in den nächsten zehn Jahren in Rente gehen, bei den Kommunalverwaltungen verhält es sich ähnlich. Zusätzlich haben sich die fachlichen und sozialen Anforderungen für die Verwaltungsmitarbeitenden angesichts einer immer vielfältiger werdenden Bevölkerung verändert (vgl. vorangegangenes Kapitel). Dies stellt zusammengenommen die Personalentwicklung öffentlicher Verwaltungen vor steigende Herausforderungen.

Vor dem Hintergrund, dass Menschen mit Migrationshintergrund wichtige Ressourcen für den öffentlichen Dienst bereitstellen können, ist es umso bedauerlicher, dass das Blickfeld gerade der jungen Menschen in Bezug auf mögliche Ausbildungsberufe noch

immer auf wenige Berufsfelder beschränkt ist. Nicht selten sind es mangelnde Kenntnisse über die berufliche Vielfalt, oder – zumindest subjektiv empfundene – Zugangsbarrieren, die dazu führen, dass Jugendliche in ihrer Berufsorientierungsphase Ausbildungsmöglichkeiten in einer öffentlichen Verwaltung deutlich seltener in Betracht ziehen. Hierzu herrscht in den Köpfen vieler junger Menschen ein negativ konnotiertes und realitätsfernes Berufsbild vor, das aufgrund der bestehenden Unterrepräsentanz von MigrantInnen im öffentlichen Dienst auch leicht reproduzierbar ist. Beispiele aus dem Bekannten- oder Verwandtenkreis, die das Interesse an einer Verwaltungslaufbahn wecken könnten, sind aus den genannten Gründen deutlich seltener präsent als bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund.

Vor allem die Teilprojekte des Multikulturellen Forums und der Alevitischen Jugend in NRW haben sich deshalb zum Ziel gesetzt, jungen Menschen mit Migrationshintergrund bessere Kenntnisse über die vielfältige Berufslandschaft und ein reelleres Bild von der

öffentlichen Verwaltung zu vermitteln, und sie nicht zuletzt dabei zu unterstützen, sich erfolgreich auf Ausbildungsstellen zu bewerben. Die Herausforderung im Projekt bestand darin, die Jugendlichen auf eine zeitgemäße Art und Weise zu erreichen. Eine reine Wissensvermittlung durch Powerpoint-Vorträge wird der Komplexität beruflicher Entscheidungsprozesse nicht gerecht. Es gilt, individuell verankerte Vorbehalte zum Arbeitsalltag (graues Büro, meterhohe Aktenberge etc.) sowie zur Personalstruktur („Jemanden wie mich stellen die sowieso nicht ein“) durch persönliches Erleben abzubauen.

Mit dem „Peer-Education“-Ansatz gelang es der Alevitischen Jugend in NRW, eine größtmögliche Zahl an Jugendlichen zu erreichen. Der Ansatz gewährleistet eine hohe Anschlussfähigkeit bei den Jugendlichen, indem sie von anderen Jugendlichen aus ihrer Peer-Group auf Augenhöhe aufgeklärt werden. Deshalb wurden Jugendliche als ehrenamtliche MultiplikatorInnen ausgebildet. Sie wurden darin geschult, anderen jungen Menschen zu vermitteln,

welche Ausbildungsmöglichkeiten es in öffentlichen Verwaltungen gibt und welche schulischen und außerschulischen Voraussetzungen benötigt werden. Darüber hinaus erhielten sie Tipps zur Erstellung von Bewerbungsunterlagen und zum richtigen Auftreten in den Bewerbungsgesprächen. Mit diesem Fachwissen ausgestattet, gingen im zweiten Projektjahr 31 „AusbildungslotsInnen“ in ihre Gemeinden, um ihr Wissen dort weiterzugeben.



Die AusbildungslotsInnen mit ihren Zertifikaten

Hadis Weg in die öffentliche Verwaltung



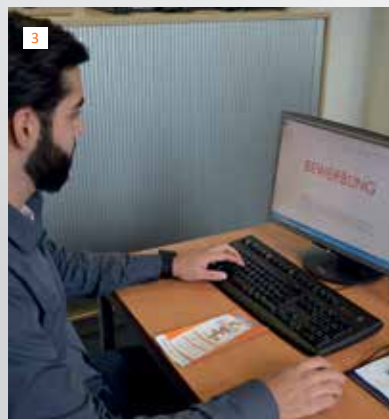
Der 19jährige Hadi ist auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Das Jobcenter Lünen hat ihm einen Platz im XENOS-Projekt PERSPEKTIVWECHSEL verschafft. Durch Fortbildung und Qualifizierung sollen Jugendliche an eine geeignete Lehrstelle vermittelt werden.



„Was kann ich? Was mag ich? Wer bin ich? Was will ich?“ Dies für sich selbst herauszufinden ist Ziel der persönlichen Beratung – und, wie Hadi feststellt, oft nicht ganz so einfach wie gedacht.



Dazu gehört das passende Bewerbungsfoto: Bitte recht freundlich – aber nicht zu gekünstelt! Dies gilt auch für Bewerbungsgespräche.



Auch Bewerbungen schreiben will gelernt sein! Sie soll gewisse Normen einhalten, ohne die persönliche Note zu verlieren. Besonders, wenn man wie Hadi in der Verwaltung unterkommen will.



Bei der Recherche nach einem Praktikumsplatz: Auch Hadi muss mehr als nur ein Telefonat führen, um fündig zu werden.

Praktische Erfahrungen sind eine Sache – theoretische Kenntnisse eine andere. Deshalb schult sich Hadi am MKF-Computer weiter für den angestrebten Job in der Verwaltung.



Geschafft! Die Stadt Essen hat sich überzeugen lassen, und Hadi unterschreibt einen Ausbildungsvertrag zum Verwaltungsfachangestellten über drei Jahre.



Gestatten: Hadi A., 19 Jahre alt, Verwaltungsfachangestellter bei der Stadt Essen

Gemeinsam mit dem Projektteam veranstalteten die AusbildungslotsInnen Berufsinformationsabende an verschiedenen Standorten. An den Veranstaltungen nahmen fast immer auch Mitarbeitende aus öffentlichen Verwaltungen teil. In einer für sie vertrauten Atmosphäre hörten die Jugendlichen so einerseits den „ExpertInnen“ aus ihrer Peer Group zu, nahmen entsprechende Tipps an, und erhielten andererseits die Möglichkeit, mit Mitarbeitenden aus den Verwaltungen direkten Kontakt aufzunehmen, sie näher kennenzulernen und individuelle Fragen, z.B. mit Blick auf Alltagssituationen oder Praktikumsmöglichkeiten, zu klären.

Darüber hinaus wurden – gemeinsam mit Jugendlichen des Multikulturellen Forums – verschiedene Behörden direkt besucht, wie beispielsweise Rathäuser, Sparkassen oder die Bezirksregierung. Besonderen Eindruck machten im Projektverlauf vergleichsweise junge Beschäftigte mit eigenen Migrationserfahrungen. Insgesamt konnten auf diese Weise an die tausend Jugendliche den Arbeitgeber Verwaltung von einer ganz anderen Seite kennenlernen.

Durch die Kooperation mit den beteiligten Jobcentern konnte das Multikulturelle Forum auch noch ein mehrmonatiges Coaching-Programm für ausbildungssuchende junge Menschen anbieten. Die Jobcenter wiesen Jugendliche zu, die formell über die notwendigen Qualifikationen für eine Anstellung in der öffentlichen Verwaltung verfügten, aber aus den unterschiedlichsten Gründen dennoch keine Ausbildung gefunden haben, sei es wegen unrealistischer Berufsvorstellungen, oder weil ihre Bewerbungsbemühungen fehlerhaft oder unzureichend waren.



Workshop „Wie sieht eine gute Bewerbung aus?“

Im Rahmen von Erstgesprächen wurden zunächst gemeinsame Ziele und Wege zwischen Coach und Teilnehmenden vereinbart. Verschiedene Kompetenzfeststellungsverfahren (z.B. durch Interviews, Gruppenarbeiten oder EDV-Tools) dienten dazu, individuelle Stärken und Interessen zu eruieren. So konnten verborgene Talente und unbewusste Vorlieben zu Tage gefördert und von den Teilnehmenden reflektiert werden. Einige dieser Potenziale waren ihnen vorher gar nicht als solche bewusst, vor allem jene, die aus eigenen Migrationserfahrungen hervorgingen (Mehrsprachigkeit, kulturelles Wissen, Empathie, soziale Kompetenz etc.).

Auf Basis der festgestellten Kompetenzen wurde ein Berufswahl-orientierungsprozess eingeleitet, der zwar die Berufe in öffentlichen Verwaltungen besonders in den Fokus rückte, andere Berufe aus der Privatwirtschaft jedoch gleichwertig anerkannte und förderte. Die berufliche Orientierung erfolgte einerseits in den Räumlichkeiten des Trägers (Gruppenarbeiten, Internetrecherchen, Einladung von ReferentInnen), wurden andererseits jedoch durch regelmäßige

Exkursionen flankiert. Diese erfolgten gemeinsam mit den Jugendlichen der Alevitischen Jugend in NRW und wurden anschließend mit dem Coach reflektiert. Im Anschluss daran absolvierten 89 von ihnen ein Praktikum, um das Berufsfeld näher erkunden zu können.

Die letzte Phase bestand aus verschiedenen Bewerbungstrainings. Gemeinsam mit einem externen Dozenten vermittelte der Coach Wissen in Bezug auf die Formulierung korrekter Bewerbungsschreiben, die Erstellung vollständiger Bewerbungsunterlagen, Farb- und Stilberatung in Verbindung mit Bewerbungsfotos sowie simulierte Vorstellungsgespräche und Eignungstests.

In drei Jahren konnten auf diese Weise über 100 Menschen betreut werden, die überwiegende Mehrheit davon mit Migrationshintergrund. 47 von ihnen haben bereits einen Ausbildungsplatz gefunden. 24 entschieden sich für weiterführende Schulen oder ein Studium. w



Impressionen aus Veranstaltungen zur interkulturellen Sensibilisierung

KOSTEN

Gleiche **Wertschätzung** der Gruppen, **Motivation**, **Arbeitszufriedenheit**, **Steigerung der Produktivität**

> **Höhere Arbeitszufriedenheit**, **Steigerung der Produktivität**, **weniger Kündigungen/Fluktuation**

PERSONALMARKETING

Offenheit und **multikulturelle Aufgeschlossenheit**

> wirkt sich auf die **Attraktivität** und das **Image als Arbeitgeber** aus

MARKETING

Vielfältige Belegschaft

> führt zum **besseren Verständnis** der Bedürfnisse der **vielfältigen Kundenstruktur**

FLEXIBILITÄT

Alternativer Sichtweisen

> Man kann **flexibler auf Veränderungen** eingehen.

PROBLEMLÖSUNG

Die **Wissens- und Erfahrungsbasis** eines **multikulturellen Umfelds** ist **breiter**

> daher ist die **Umsetzung qualitativ besser**

Erhöhung der Problemlösungs- und Innovationsfähigkeit

KREATIVITÄT

Unterschiedliche Ideen durch **Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Einflüssen**

> **Kreativität** und **Innovationskraft** im Unternehmen

Vorteile von kultureller Vielfalt in Unternehmen

PERSPEKTIVWECHSEL

VIELFALT UND WEITBLICK IN UNTERNEHMEN

Interkulturelle Kompetenzen sind heutzutage in vielen Branchen unerlässlich. Der VSM und VIRA führten deshalb gerade für kleine und mittlere Unternehmen verschiedene Seminare durch. Im Fokus standen die Gewinnung von oder der richtige Umgang mit einer vielfältigen Kundschaft. Die Angebote erreichten Apotheken, Telekommunikationsunternehmen und Bildungseinrichtungen gleichermaßen, zum Teil waren sie branchenübergreifend, zum Teil auch als Inhouse-Schulung konzipiert.

Im Bereich der professionellen Pflege beispielsweise ist der Bedarf offenkundig. Die meisten MigrantInnen, die in den 60er und 70er Jahren als junge GastarbeiterInnen nach Deutschland kamen, möchten auch ihren Lebensabend in der Bundesrepublik verbringen. Gleichwohl existieren Hürden und Unsicherheiten sowohl

auf Seiten der Pflegebedürftigen als auch seitens der Pflegekräfte. PERSPEKTIVWECHSEL verfolgte das Ziel, Informations- und Aufklärungsarbeit für beide Seiten anzubieten, um Unsicherheiten abzubauen und Kompetenzen zu stärken. Jedes Jahr führte der VSM in verschiedenen Pflegebetrieben Inhouse-Seminare durch. Durch Vorträge und Gespräche mit ExpertInnen lernten die Fachkräfte den angemessenen Umgang mit gläubigen muslimischen Pflegebedürftigen. Worauf muss ich achten? Wonach kann ich fragen? Oft gibt es darauf relativ einfache Antworten, die den Fachkräften ihre alltägliche Arbeit erheblich erleichtern.

Die Veranstaltungen von VIRA fokussierten sich auf russischsprachige Pflegebedürftige. Im Mittelpunkt standen die Sorgen und Ängste der Pflegebedürftigen und ihrer Angehörigen hinsichtlich der Inanspruchnahme von Pflegedienstleistungen. So nahmen an den Veranstaltungen nicht nur Pflegekräfte teil, die ihre Kompetenzen bzgl. der Zielgruppe stärken wollten, sondern auch ältere Menschen, die vor der Entscheidung stehen, welche Pflege für sie oder ihre Angehörigen am

besten ist. Durch den engen Kontakt zur Zielgruppe gelang es VIRA, einen wichtigen Dialog zwischen beiden Seiten zu initiieren.

Neben der interkulturellen Qualifizierung ist die gezielte Beschäftigung von Personal mit Migrationshintergrund ein zweites wichtiges Standbein eines interkulturellen Öffnungsprozesses. Menschen, die selbst oder deren Eltern zugewandert sind, bringen wichtige Fähigkeiten und Fertigkeiten für den Arbeitsmarkt mit. Das Beherrschen von Fremdsprachen und Erfahrungen in der Vermittlung zwischen zwei oder mehr Kulturen sind nur einige dieser Beispiele. Für den Einsatz von kultureller Vielfalt in Unternehmen sprechen viele Aspekte. Als Verbund von Migrantenorganisationen lag der Fokus von PERSPEKTIVWECHSEL nicht darauf, Unternehmen zu Recruiting-Strategien oder Personalauswahlverfahren zu beraten. Vielmehr konzentrierte sich das Projekt darauf, kleine und mittlere Unternehmen zu vernetzen, Informationskampagnen zu initiieren, positive Beispiele sichtbar zu machen und niedrigschwellige Qualifizierungen im Bereich der interkulturellen Öffnung anzubieten.

Der VSM sprach in erster Linie sein eigenes erweitertes Netzwerk an, das inzwischen aus 140 UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund besteht. Ihnen wurde aufgezeigt, dass der eigene Migrationshintergrund noch kein Maßstab für einen kulturoffenen Betrieb ist. Auch sie haben noch viel Potenzial, ihre Unternehmen multikultureller auszurichten.

Auch VIRA nutzte in erster Linie seine Kontakte zu russischsprachigen UnternehmerInnen, um auf das Thema aufmerksam zu machen. Diese waren jedoch bei weitem noch nicht so stark vernetzt, sodass hier niedrigschwelliger angesetzt werden musste. Durch mehrere Netzwerktreffen russischsprachiger UnternehmerInnen kam die Zielgruppe erstmalig zusammen und lernte sich kennen. In diesem Rahmen wurde auch das Thema „Diversity“ auf die Tagesordnung gesetzt und durch themenbezogene Impulsvorträge flankiert.

Zugewanderte Menschen bringen viele Potenziale mit, die der hiesige Arbeitsmarkt dringend benötigt. Dennoch existieren neben formellen Hürden (z.B. die Anerkennung ausländischer Abschlüsse) mitunter Einstellungsvorbehalte auf Seiten der Unternehmen, die aus mangelnder Kenntnis über die bestehenden Kompetenzen resultieren.

Ein erster Schritt, diese Stärken zu entdecken und zu erschließen, kann der PERSPEKTIVWECHSEL bei der Bewertung andersartiger Lebensläufe sein.

Anhand der folgenden zwei Lebensläufe soll exemplarisch dargestellt werden, wie unterschiedlich migrationsbedingte Lebenserfahrungen betrachtet und gewertet werden können. Links ein Negativ-, rechts ein Positivbeispiel.

Ratsuchend wand sich Vadim V. an VIRA. Der Diplom-Ingenieur für Metallurgie bewarb sich mit der Unterstützung von VIRA für ein Weiterqualifizierungsprogramm. Ohne Stipendium konnte er dies jedoch bislang nicht realisieren.

Lebenslauf Vadim V.

Zu meiner Person
Geburtsdaten: 30.09.1978
Familienstand: Verheiratet, 2 Kinder (2004 und 2013)
Staatsangehörigkeit: Kasachstan

Beruflicher Werdegang
10.2000 - 12.2011: **Anlagenführer und Schichtmeister Uranproduktion** (Kasachstan)
- Pulverisieren von Uranerz
- Pressen von Urerz
- Einleiten von Urerz in Brennelemente
- Endkontrolle

Studium
09.1995 - 06.2000: D. Serikbaev - Vostotschno-Kasachstanskij technische Universität im Fachgebiet „Verbund- und Pulvermaterialien, Pulvermahlung“
Abschluss: Ingenieur für Metallurgie

Schulbesuch
09.1985 - 06.1995: Schule №30 der Stadt Ust-Kamenogorsk des Vostotschno-Kasachstanskaja Gebietes
Abschluss: 10. Klasse

Weiterbildung
02.2012 - 03.2013: Integrationskurs
Abschluss: B1

Besondere Kenntnisse
Führerschein: Klasse B
Sprachen: Deutsch in Wort und Schrift, Englisch - Grundkenntnisse, Russisch - Muttersprache

Viersen 14. Oktober 2014

Lebenslauf Dimitrij K.

Zu meiner Person
Geburtsdaten: 03.06.1972, Kustanaj, Kasachstan
Familienstand: Verheiratet, 1 Sohn
Staatsangehörigkeit: Deutsch

Berufliche Praxis
1995 - 2005: Psychiatrischer Arzt im psychiatrischen Gebietskrankenhaus Kostanaj, Kasachstan
2005 - 2010: Psychiater und Vorsitzender der ärztlichen Expertenkommission im psychiatrischen Gebietskrankenhaus Kostanaj, Kasachstan
2010 - 2011: Leitender Arzt der Frauenabteilung des psychiatrischen Gebietskrankenhaus Kostanaj, Kasachstan

Studium
1989 - 1995: Studium der Psychiatrie (Behandlungswesen) am medizinischen Institut Karaganda, Kasachstan
Abschluss: Psychiater

Berufliche Weiterbildung
2008: Zertifikat „Arzt höchsten Grades“
2009: Zertifikat „Ärztlicher Experte in der Gerichtspsychiatrie“

Übersiedlung nach Deutschland
30.05.2011: Ausreise nach Deutschland
10/2011 - 05/2012: Deutsch-Intensiv-Kurs, DÜS Sprachinstitut, Düsseldorf
08/2012 - 10/2012: Sprachkurs, Abschluss des Sprachkurses Stufe B2

Besondere Kenntnisse
Sprache: Russisch - Muttersprache, EDV (Word, Internetanwendungen)

Dimitrij K., Psychiater mit langer Berufserfahrung, versucht in Deutschland in seinem Beruf Fuß zu fassen. Ein Praktikum in einer Klinik hat er bereits absolviert. VIRA konnte ihm den Weg zur Prüfung auf Approbation weisen.

Trotz enorm positiver Entwicklungen der vergangenen Jahre, wie bspw. dem Gesetz zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen, existieren in der Bundesrepublik noch viele Hürden auf dem Weg zu einem inklusiven und durch Diversität geprägten Arbeitsmarkt.

Gerade aus Ländern der ehemaligen UdSSR migrieren noch heute viele Menschen mit einem Hochschulabschluss nach Deutschland. Einige von ihnen haben Berufe erlernt, die auf dem hiesigen Arbeitsmarkt schon heute dringend benötigt werden, wie z.B. aus den Berufsfeldern Ingenieurwesen, Medizin etc. Die Tatsache, dass viele von ihnen bis heute keine adäquate Anstellung in Deutschland gefunden haben, deutet auf weiterhin bestehende Lücken zwischen individuellen Lebensleistungen und bestehenden Anerkennungsverfahren hin. Die Vereinigung zur Integration der russlanddeutschen Spätaussiedler (VIRA e.V.) bietet spezielle Beratungen zu den Themen Diplomanerkennung, Weiterqualifizierung sowie zu Arbeit, Ausbildung und Studium in deutscher wie russischer Sprache an.

Im Zuge ihrer Beratungen trifft sie auf zahlreiche ausländische AkademikerInnen und eine Vielzahl mitgebrachter Potenziale.

DAS BEISPIEL VADIM V.:

Über eine Briefaktion von VIRA an neu zugewanderte AussiedlerInnen erfuhr Vadim V. über das Beratungsangebot und meldete sich prompt. Als Diplom-Ingenieur der Metallurgie möchte Vadim auch in Deutschland arbeiten und nimmt dafür die nötigen Wege in Kauf: So hat er neben dem Versuch der Anerkennung des Studienabschlusses auch die Möglichkeit in Betracht gezogen, sich akademisch nachzuqualifizieren. Aufgrund fehlender finanzieller Mittel, etwa über Stipendien oder staatliche Stellen, ist es ihm bislang nicht gelungen, diesen Schritt erfolgreich umzusetzen.

DAS BEISPIEL DIMITRIJ K.:

Der Diplom-Psychiater Dimitrij K. wandte sich 2012 an VIRA mit der Bitte um Hilfe bei der Anerkennung seines Studienabschlusses. VIRA konnte hier qualifiziert beraten und dem Psychiater mit jahre-

langer Berufserfahrung den Weg zur Prüfung auf Approbation weisen. Heute lernt er wieder fleißig dafür und hat bereits erfolgreich ein halbjähriges Praktikum als Gastarzt in einer Hamburger Klinik absolviert.

Neben den genannten formellen Hürden sind es mitunter Einstellungsvorbehalte auf Seiten der Unternehmen, die eine positive Arbeitsmarktintegration verzögern. Verschiedene Studien (vgl. Kontos/Voswinkel, 2011: „Ungenutzte Kompetenzen. Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von hochqualifizierten Migrantinnen und Migranten“) zeigen, dass erhebliche Skepsis für die Einsetzbarkeit von im Ausland qualifizierten MigrantInnen in Bezug auf kulturelle Verhaltensweisen, sprachliche Kompetenz und berufsbiografische Typiken vorliegt. Personalverantwortliche äußern etwa Sorgen um die Integration ins Unternehmen, die in der Regel auf kulturellen Zuschreibungen (Passivität, Unpünktlichkeit etc.) basieren. Auch die migrationsbedingte Diskontinuität der Berufsbiografie wird als zentrales Hindernis betrachtet.

Dieses defizitorientierte Verständnis von Migration möchte PERSPEKTIVWECHSEL durch das Aufzeigen von positiven Beispielen aufbrechen. Durch PERSPEKTIVWECHSEL wurden Führungskräfte und Personalverantwortliche für die Stärken einer vielfältig zusammengesetzten Belegschaft sensibilisiert.



Das Dialogforum

In der heutigen Wirtschaft ist ein effektiver Umgang mit kultureller Vielfalt sehr wichtig. Um unterschiedliche Strategien zur Förderung kultureller Vielfalt in Unternehmen kennenzulernen und auszutauschen wurde das Veranstaltungsformat „Dialogforum“ ins Leben berufen. Unter dem Motto „Von der Praxis – Für die Praxis“ stellten in den Veranstaltungen beispielhafte Unternehmen ihre Ansätze und Ideen bezüglich vielfaltorientierter Personalarbeit vor.

Anlässlich des 1. Deutschen Diversity Tages, am 11. Juni 2013, wurde das Dialogforum um ein Highlight erweitert: Zahlreiche Unternehmen aus dem westfälischen Ruhrgebiet setzten ein Zeichen für Diversity und unterzeichneten die Charta der Vielfalt. „Multikulturelles Zusammenleben findet vor Ort statt, insbesondere auch in Unternehmen“, freute sich Kenan Küçük, Geschäftsführer des Multikulturellen Forums, über die große Resonanz von Seiten der Unterzeichner. Durch die Unterzeichnung der Charta verpflichten sich die Unternehmen und Institutionen, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist und alle Beschäftigten gleichermaßen respektiert. „Vielfalt steckt an: Wir haben die Charta bereits im Jahr 2011 unterzeichnet und möchten die Begeisterung für das Thema Diversity teilen. Daher werben wir aktiv weitere Unterzeichner an“, so Küçük.



Den Rahmen für die Unterzeichnung bot das Dialogforum „Unternehmen und arbeitsmarktpolitische Akteure im Dialog“, das in seiner achten Ausgabe mit Vorträgen, Gesprächen und Theaterworkshop-Sequenzen das Themengebiet Diversity aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchtete.



sten Deutschen Diversity Tages im Jahr 2013 unterstreicht. In diesem Rahmen konnte erreicht werden, dass mehrere Unternehmen der Charta der Vielfalt beitraten und sich damit verpflichteten, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist und alle Beschäftigten gleichermaßen respektiert.



Die „Charta der Vielfalt“ als Beispiel für Diversity-Management.

Im Rahmen der Netzwerktreffen lud der VSM vor allem eigene Mitgliedsbetriebe ein, die ein multikulturell zusammengesetztes Team fördern. Sie ließen sie über ihre positiven Erfahrungen berichten, um andere Mitglieder neugierig zu machen. Positive Beispiele dieser Art wurden auch im regelmäßig erscheinenden Newsletter verankert, mit denen die Mitglieder des VSM versorgt wurden. „Vielfalt“ war in den vergangenen drei Jahren ein fortwährendes Thema im Netzwerk, was das Beispiel des Dialogforums anlässlich des Er-

Die Wanderausstellung

Die Wanderausstellung „Doppelte Heimat“ stellt die Aussiedlung nach Russland im 18. Jahrhundert, das Leben im Zarenreich und der Sowjetunion dar und auch die Rückkehr in die neue und alte Heimat Deutschland nach dem Fall der Mauer. Die Ausstellung wurde unter anderem bei der Rheinbahn AG in Düsseldorf gezeigt. Die Ausstellungseröffnung „Bahnfrei für Potentiale“ fand am 28. Juni 2013 mit einem Grußwort der Bürgermeisterin und einer Podiumsdiskussion statt.

In ihrem Grußwort merkte Bürgermeisterin Gudrun Hock an, dass in Düsseldorf ca. 13.000 SpätaussiedlerInnen leben. Wie alle Einwanderer brachten sie ihre ganz eigene Geschichte und viele Potentiale mit. Im Anschluss stellte die Personalmanagerin der Rheinbahn AG, Ute Meier, die Facetten des interkulturellen Personalmanagements vor, das sich nicht nur in der Fachkräfteplanung und -förderung, sondern auch im gelebten Betriebsalltag widerspiegelt. Es folgte eine lebhaft Talkrunde zum Thema „Potentiale Eingewanderter nutzen!“. Zu Wort kamen Alexander Kühl, Vorsitzender von VIRA, Volker Neupert von „Respekt und Mut“ und Ute Meier von der Rheinbahn AG. Auch russlanddeutsche Mitarbeitende der Rheinbahn AG kamen zu Wort. „In Russland wurde viel Wert auf das Fach Mathematik gelegt. Das hat mir hier in Deutschland sehr geholfen. Wahrscheinlich bin ich deswegen heute im Controlling bei der Rheinbahn“, meinte beispielsweise Alexej Enov. Alexander Kerner merkte an: „Wenn ich gerade zu Messezeiten mit Bus- oder Bahn Kunden befördere und mir auffällt, dass einige aus Russland kommen, helfe ich gerne aus und spreche die Menschen auf Russisch an. Das kommt immer gut an und hilft vielen weiter.“

Das interkulturelle Personalmanagement der Rheinbahn AG trägt vor allem dem Umstand des Fachkräftemangels Rechnung und ist vorbildlich für viele andere Unternehmen. Zum Abschluss der Veranstaltung wurde zu musikalischer Begleitung schwarzer Tee auf russische Art, Piraschki und Kuchen gereicht.



VIRA hatte 2013 eine andere Idee, um sich dem Thema „Potentiale von MigrantInnen“ zu nähern, und gleichzeitig für ihre eigene kulturelle Geschichte in Unternehmen zu sensibilisieren. Anlässlich des 250. Jahrestages des Anwerbemanifestes von Katharina II., der Geburtsstunde der Migration der Deutschen nach Russland, konzipierten sie eine Wanderausstellung zum Thema „Doppelte Heimat“, in der die Kultur- und Migrationsgeschichte Russlanddeutscher dokumentiert wurde. VIRA erweiterte die Ausstellung mit einer Gesprächsrunde zum Thema „Doppelte Heimat – Doppelte Potentiale“ und stellte diese bei verschiedenen Unternehmen im Rheinland aus.

So fand beispielsweise eine Veranstaltung beim Gartenhof Küsters GmbH in Neuss statt, wo in Anwesenheit von über 50 geladen Gästen aus Wirtschaft, Politik und Migrationsfachdiensten am 19. April 2013 in Verbindung mit der Ausstellungseröffnung eine Diskussion zum Thema „Potentiale von Eingewanderten nutzen“ stattfand. Der Betrieb hatte selbst gute Erfahrungen mit einem Garten- und

Landschaftspfleger aus Kasachstan gemacht, der eigentlich Bauingenieur war, aber dessen Abschluss in Deutschland nicht anerkannt wurde. Die von VIRA vermittelte Weiterbildung unterstützte sein Arbeitgeber ausdrücklich und nahm anfängliche Sprachdefizite zugunsten einer langfristigen Fachkräftegewinnung in Kauf, was als Beispiel für andere Unternehmen aufgezeigt wurde.



Infoabend für UnternehmerInnen

Darüber hinaus wurden von VSM und VIRA auch Abendseminare zu den Themen „Interkulturelles Personalmanagement“, „Arbeiten in multikulturellen Teams“ oder „Ethnische Netzwerkressourcen“ durchgeführt, die den Personalverantwortlichen kompaktes und praxisorientiertes Wissen mit auf den Weg gaben.

Ortho Form Orthopädie- und Rehathechnik

Der 43jährige Meister für Orthopädietechnik leitet ein kleines Unternehmen mit vier Standorten und 10 Mitarbeitenden. Ein Erfolg, der für ihn nicht selbstverständlich war, als er 1979 als Achtjähriger mit seiner Familie nach Deutschland kam. Hier besuchte er die Hauptschule und machte eine Ausbildung zum Verfahrenstechniker. Die Ausbildung schloss er mit der Note „sehr gut“ ab. Da der Wille, sich weiterzubilden, immer schon groß war, machte er eine Umschulung zum Orthopädietechniker, die er als Landessieger absolvierte. Dem folgte dann der Meisterbrief.

2011 machte sich der erfolgreiche Orthopädietechniker selbständig. Seine Firma ist auf die Prothesen- und Orthesentechnik, insbesondere für Kinder mit Gehschwierigkeiten spezialisiert.

Neben seiner fachlichen Kompetenz liegt die Stärke seines Betriebs in der multikulturellen Belegschaft. „Wir haben viele MitarbeiterInnen mit türkischem und polnischem Migrationshintergrund. Da insbesondere ältere MigrantInnen nicht so gut Deutsch können, können wir sie auf diese Weise optimal unterstützen. Sie sehen in uns nicht nur einen Dienstleister, sondern auch eine helfende, zur Seite stehende Hand,“ so Zorlu.



„Für unser Unternehmen bedeutet Vielfalt eine Bereicherung, unser Kapital und die Zukunft.“

Firmendaten im Überblick

Branche: Orthopädie- und Rehathechnik
Ansprechpartner: Ogün Zorlu
Kontakt: Zum Gewerbepark 9 · 44532 Lünen
Telefon: 02306-943883-0
Telefax: 02306-943883-19
 zorlu@ortho-form.com
 www.ortho-form.com

Mitarbeiter: 10 Mitarbeiter, davon 2 Azubis
 4 davon Frauen und 6 Männer
 7 Mitarbeiter haben einen Migrationshintergrund (bosnisch, türkisch, russisch)

Im Jahr 2013 widmete sich die jährlich stattfindende projektübergreifende Fachtagung den Themen Ausbildung und Vielfalt speziell bei Unternehmen, die von MigrantInnen geführt werden. Die Fachtagung, bei der rund 100 Fachleute anwesend waren, förderte nicht nur den Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis, sondern auch zwischen ExpertInnen aus unterschiedlichen Arbeitssektoren, zwischen UnternehmerInnen und zwischen den Multiplikatoren des Projektes, beispielsweise den Jobcentern, Kommunen, Wirtschaftsförderungen und Ausbildungsinstituten. Die Tagung begann mit einem wissenschaftlichen Problemaufriss durch Dr. René Leicht vom Institut für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim zum Thema „Migrantenunternehmen in Deutschland: Entwicklung, Fachkräftebedarf und Ausbildung“. Dr. Leicht unterstrich darin die wachsende wirtschaftliche Bedeutung dieser Unternehmen. Dr. Pradeep Chakkarath von der Ruhr Universität Bochum beleuchtete das Thema „Steigerung der Leistungsfähigkeit durch Interkulturalität im Personalmanagement“. Durch eine intensive Diskussion und den aktiven Austausch von Erfahrungen wurde der gemeinsame

Diskurs verstärkt, wie Potenziale von Migrantinnen und Migranten besser genutzt werden können.

Insgesamt konnten mit den verschiedenen Veranstaltungen gut 500 BetriebsinhaberInnen oder deren Mitarbeitende für das Thema „Interkulturelle Vielfalt“ sensibilisiert werden. Einige Unternehmen gehen bereits heute mit guten Beispielen voran. Gezielt stellen sie multikulturelles Personal ein, um sich besser auf ihre vielfältige Kundschaft einstellen zu können. Ihre Erfahrungen sind durchweg positiv.



Vortrag von Dr. Leicht zu Migrantenunternehmen

Safe 24



„Es sind die Menschen, die den Erfolg des Unternehmens ausmachen.“

Firmendaten im Überblick

Branche: Sicherheitssysteme
Ansprechpartner: Erdal Gülerbaşı
Kontakt: Hafestraße 14 · 59067 Hamm
Telefon: 02381 3732299
Telefax: 02381 3732333
 info@safe-24.de
 www.safe-24.de

Mitarbeiter: 13 Mitarbeiter, davon 2 Azubis
 ca. 100 freiberufliche Mitarbeiter
 5 verschiedene Nationalitäten im Betrieb (bosnisch, iranisch, türkisch, russisch, portugiesisch)

Der gebürtige Unnaer gründete sein Unternehmen mit drei MitarbeiterInnen, zehn Jahre später beschäftigt er aktuell 110 Mitarbeitende. Das Team des Unternehmens ist bunt gemischt: Die Mitarbeitenden haben neben deutschen auch bosnische, iranische, türkische, russische oder portugiesische Wurzeln. Bei der Personalauswahl ist der geprüfte Maschinenbau-Techniker sorgfältig.

Sehr bewusst geht er mit den unterschiedlichen Stärken um, die seine Mitarbeitenden mitbringen. Durch offene Kommunikationsstrukturen wird das Miteinander gefördert, unterschiedliche Arbeitsstile und Mentalitäten werden offen angesprochen.

Auch in der Zukunft wird der Unternehmer versuchen, Vorurteile abzubauen und die Gemeinsamkeiten, insbesondere im Arbeitsleben zu stärken. Er weiß, dass die interkulturellen Kompetenzen seiner MitarbeiterInnen ihn im Geschäftserfolg weiterhin unterstützen werden.

Darüber hinaus hat sich PERSPEKTIVWECHSEL zum Ziel gesetzt, das Image von Migrantenunternehmen zu verbessern und sie mit arbeitsmarktpolitischen Akteuren stärker zu vernetzen. In Zusammenarbeit mit dem Multikulturellen Forum veranstaltete der Verein Selbständiger Migranten Exkursionen in die eigenen Netzwerkbetriebe. Am 9. April 2014 lud das Projekt zunächst Mitarbeitende der Jobcenter aus Hamm, dem Kreis Unna und Dortmund in Betriebe aus dem Lünen Stadtteil Brambauer ein.

Die Teilnehmenden erwartete zunächst ein Vortrag über die volkswirtschaftliche und soziale Bedeutung von Migrantenbetrieben sowie über die Gründungsmotive ihrer InhaberInnen. Anhand verschiedener Praxisbeispiele wurden die besonderen Marktstrategien vieler Migrantenbetriebe erläutert, die vor allem ihre ethnischen Ressourcen und ihr soziales Kapital in Bezug auf bestimmte Kundengruppen, Kontakte ins Ausland o.ä. einsetzen, um mögliche Defizite in der individuellen Ausgangslage zu kompensieren. Anschließend besuchten die rund 25 Teilnehmenden sieben verschie-

dene Betriebe aus Brambauer, die sich nach Größe, Branche und Ressourcen stark voneinander unterscheiden. So informierten sie sich über die Betriebsstruktur und die persönlichen Werdegänge sowie die Gründungsmotive der MigrantInnen. Aufgrund der positiven Resonanz erfolgte am 16. Oktober 2014 eine weitere Exkursion, dieses Mal in Hamm. Auch hier entstand ein interessanter und intensiver Austausch zwischen den Jobcenter-Mitarbeitenden und den BetriebsinhaberInnen, der beide Seiten zufrieden stimmte. W



Jobcenter-Mitarbeitende bei der Özer GmbH

Wir bilden aus

Direkt gegenüber des imposanten Baus der Staatskanzlei in Düsseldorf befindet sich die Hauptgeschäftsstelle der Care Consulting GmbH. Seit der Gründung ihres Unternehmens im Jahr 2008 haben die beiden Geschäftsführerinnen Lilja Detje und Swetlana Mokstadt viel erreicht und planen für die Zukunft noch mehr.

Lilja Detje kam 1996 aus Kasachstan als Aussiedlerin mit ihrer Familie nach Deutschland. Mit ihrem ursprünglichen Beruf als Lehrerin kam sie hier nicht weiter und orientierte sich um. So absolvierte sie zunächst eine Ausbildung zur Kauffrau in der Wohnungswirtschaft und vermittelte an die künftige Teilhaberin Swetlana Mokstadt eine Wohnung in Düsseldorf. Erste Pläne für die gemeinsame Selbständigkeit wurden geschmiedet. Die gelernte Krankenschwester und Pflegefachkraft Swetlana Mokstadt brachte die fachlichen Pflegekenntnisse mit. In Kombination mit Lilja Detjes kaufmännischen Kenntnissen hat sich so ein überaus kompetentes Team gebildet. Auch auf die Weiterbildung der eigenen MitarbeiterInnen wird viel Wert gelegt. So absolvieren zurzeit viele Mitarbeitende dank der Vermittlungsbemühungen von VIRA den Ausbildereignungskurs oder bilden sich zum Praxisanleiter für die Pflegeausbildung weiter. „Wir schaffen so unser eigenes gut ausgebildetes Personal. Die Mitarbeiter sind zufriedener und bleiben uns länger erhalten, und die Patienten sind durch das gut geschulte Personal besser versorgt. Alle Seiten profitieren davon!“

Zusätzlich zu den Weiterbildungen bieten sie auch Ausbildungsplätze an. Schon im letzten Monat wurden zwei Auszubildende zur Bürokauffrau eingestellt! Hierbei achten Frau Detje und Frau Mokstadt nicht nur auf Formalia, sondern geben auch ungewöhnlichen Lebensläufen eine Chance: „Wir müssen nicht unbedingt jemanden haben mit einem lückenlosen Lebenslauf und perfekten Noten. Kompetenzen, die ältere Frauen nach einer längeren Erziehungszeit mitbringen, sind bei Care Consulting ebenso gefragt!“



Lilja Detje und Swetlana Mokstadt haben es geschafft: Durch die Beratung und kontinuierliche Begleitung durch VIRA sind sie nun stolze Besitzerinnen eines Ausbildereignungsscheins.

Ich bilde aus

Seit dem vergangenen Jahr betreibt die gelernte Steuerfachangestellte Nursel Karahan die Q1-Tankstelle in Drensteinfurt. Es ist bereits ihr zweiter Betrieb, den sie eröffnet hat, denn sie ist gleichzeitig Pächterin einer weiteren Tankstelle in Hamm.

Als sie vom kostenlosen Vorbereitungskurs zum Ausbildereignungsschein des Vereins Selbständiger Migranten (VSM) im Kreis Unna/Hamm/Dortmund e.V. erfahren hat, entschied sie sich nach kurzer Überlegung zur Teilnahme. Mit Erfolg! Seit diesem Jahr zählen zu ihren 12 Mitarbeitenden auch vier Auszubildende im Einzelhandel. Auf Interkulturalität legt Nursel Karahan besonderen Wert, denn sie ist von den Vorteilen einer vielfältig zusammengesetzten Belegschaft überzeugt. So ist es auch kein Zufall, dass zu ihrem Team weitere türkisch- und polnischstämmige Mitarbeitende gehören. Ein Teil ihrer Beschäftigten war zuvor längere Zeit arbeitssuchend. Kein Problem für Nursel Karahan, denn für sie spielt es keine Rolle, wo man herkommt, sondern nur, wie motiviert man ist. Sie bildet aus, um den Jugendlichen eine Chance zu geben und vor allem ihren Personalnachwuchs zu sichern. „Gerade mit Auszubildenden kann es natürlich immer mal zu Unstimmigkeiten kommen, weil sie ja auch noch jung sind“, räumt Frau Karahan ein. „Aber als Arbeitgeberin muss man eben auch über pädagogische Kompetenzen verfügen.“

Erworben hat sie diese vor allem im diesjährigen AdA-Vorbereitungskurs. Zweimal wöchentlich besuchte sie den Kurs abends nach der Arbeit, drei Monate lang. „Das war nicht immer leicht, aber es hat sich gelohnt!“ Frau Karahan bildet jetzt erstmalig aus, und sichert so die Fachkräfte von morgen.



Nach Besuch des Vorbereitungskurses, den der VSM e.V. jährlich anbietet, bildet Nursel Karahan (4.v.l.) nun eigenständig aus. Darüber hinaus legt sie großen Wert auf eine vielfältig zusammengesetzte Belegschaft. So gehören türkisch- und polnischstämmige Mitarbeitende zu ihrem Team.

PERSPEKTIVWECHSEL

MIT DEM AUSBILDERSCHEIN ZUM ERFOLG

Dem Mikrozensus 2012 zufolge besitzen von den 4,4 Millionen Selbständigen in Deutschland 760.000 einen Migrationshintergrund. Mehr als jede sechste unternehmerisch aktive Person (17 Prozent) hat ausländische Wurzeln. Bei den Neugründungen hat laut Gewerbebeurteilung fast jede zweite gründende Person einen ausländischen Pass. Obwohl sie bundesweit über zwei Millionen Arbeitsplätze zur Verfügung stellen, ist die Ausbildungsbeteiligung von Migrantenbetrieben noch ausbaufähig. Die Gründe hierfür sind vielfältig: Gerade bei BetriebsinhaberInnen, die ihre Qualifikation im Ausland absolviert haben, ist das Wissen darüber, wer überhaupt ausbilden darf und welche Schritte erforderlich sind, um eine Berechtigung zu erhalten, vergleichsweise gering

ausgeprägt. Besonders Kleinbetrieben mit fünf oder weniger Personen ist der zeitliche, personelle und finanzielle Aufwand meistens zu hoch, um sich mit der Thematik überhaupt auseinanderzusetzen. Hinzu kommt, dass viele Migrantenbetriebe sich erst seit kurzem auf dem Markt etablieren und sich noch wenig Gedanken über die Fachkräftesicherung von morgen machen. Diese Defizite im Bereich der Ausbildungsbeteiligung zu beheben, ist nicht nur integrationspolitisch betrachtet ein wichtiger Beitrag, sondern auch volkswirtschaftlich ein Gewinn für die gesamte Region.

Im Projekt bestand ein erster Schritt darin, die Vorzüge einer Ausbildungsbeteiligung zu erläutern. Dies geschah in erster Linie durch persönliche Gespräche mit BetriebsinhaberInnen im Rahmen von Firmenbesuchen, Netzwerktreffen oder speziellen Infoabenden zum Thema „Ausbildung“. Je enger der Firmenkontakt bereits im Vorfeld war, desto leichter gelang die Überzeugungsarbeit. Entsprechend fokussierte sich VIRA auf die russischsprachigen Betriebe, während sich der VSM auf ihr erweitertes Kontaktnetzwerk konzentrierte.

Um die UnternehmerInnen auch tatsächlich zu motivieren, die Ausbildungsbeteiligung zu absolvieren, müssen diese darauf vertrauen können, dass sie während ihrer Vorbereitungszeit durch das Projektteam kontinuierlich begleitet und unterstützt werden. Anderenfalls besteht angesichts der von ihnen abverlangten intensiven Lernbereitschaft die Gefahr, dass sich anfängliche Euphorie nach einiger Zeit in Resignation umkehrt. Neben der begleitenden Betreuung erwies sich die Übernahme der Prüfungskosten (im Falle einer erfolgreichen Prüfungsteilnahme) als ein weiterer wichtiger Push-Faktor. Durch diese Unterstützungsleistungen gelang es VIRA, 24 Betriebe erfolgreich in Vorbereitungskurse für die Ausbildungsbeteiligung zu vermitteln. Nachdem sich der Erfolg dieser Maßnahme innerhalb der russischsprachigen Community herumgesprochen hatte, gelang es der VIRA im Jahr 2014 aufgrund der hohen Nachfrage auch erstmalig, eigene Vorbereitungskurse durchzuführen. Zusätzlich bildete VIRA weitere 10 Mitarbeitende aus Pflegeunternehmen zu PraxisanleiterInnen aus. Diese können fortan Pflegeauszubildende in ihrem Betrieb praktisch anleiten.

Der VSM führte von Projektbeginn an eigene Vorbereitungskurse durch. Jedes Jahr bot der Verein zunächst eine Infoveranstaltung zum Ausbildungsbeteiligungsschein an. Wenig später begann der Kurs, der über einen Zeitraum von drei Monaten zweimal wöchentlich in den Abendstunden stattfand. Dies verlangte den Teilnehmenden, deren Lernerfahrungen zum Teil sehr gering ausgeprägt waren oder zumindest lange zurücklagen, sehr viel Disziplin Lernbereitschaft ab. Dennoch gelang es dem VSM, über einen Zeitraum von drei Jahren insgesamt 42 Personen erfolgreich zu einer Ausbildungsbeteiligung zu verhelfen.

Der Weg zum erfolgreichen Ausbildungsbetrieb



Ein gemeinsames Gespräch ist der Anfang von allem...



Wenige Monate später sind Fr. Detje und Fr. Mokstadt stolze Ausbilderinnen!



Kurze Zeit später ist der erste Ausbildungsvertrag geschlossen...



Wenn Sie ausbilden wollen unterstützen wir Sie nicht nur dabei den AdA-Kurs zu absolvieren, sondern vermitteln auch gerne passende Auszubildende!

Klingt super! Wir machen den Kurs!

Und Azubis brauchen wir auch!

Das wollte ich schon lange, aber bei Ihnen ist es besonders attraktiv, da sie ein ehrgeiziges Unternehmen sind, wo ich meine Russischkenntnisse gut einsetzen kann.

Wieso möchten Sie insbesondere bei uns arbeiten?

Vielen Dank für die Chance! Ich freue mich darauf bald bei Ihnen anzufangen!

Herzlich willkommen im Team!



Care Consulting hat die erste Auszubildende! Gratulation!



Hier sind beispielhafte Personalakten. Da fehlen noch ein paar Informationen. Ruf die Kollegin am besten an.

OK, mache ich.

Gut, aber wo finde ich alle nötigen Informationen dazu?

Wichtig bei der Kalkulationstabelle ist, dass alle Summen auch angegeben sind. Darauf musst du achten.



Hier in diesem Schrank sind immer alle Kundenakten, selbstverständlich in alphabetischer Reihenfolge. Sie müssen immer auf Vollständigkeit geprüft werden.

Wunderbar!

Wunderbar machst du das Tanja, wir sind sehr zufrieden mit dir! Ich denke wir können dir vieles schon alleine zutrauen.

Danke für das Vertrauen!



Es ist wichtig, dass immer alle Belege vorhanden sind. Und kopieren will auch gelernt sein...



Mit guten Ausbildern ist das richtige Anlernen viel einfacher und die selbständige Arbeit kann kommen!

Diese erfreuliche Bilanz ist nicht zuletzt dem etablierten Schulungskonzept und dem hohen Engagement der Dozentin Gabriele Henß geschuldet. Alle Beteiligten erhielten für ihre herausragende Leistung in jedem Jahr eine entsprechende Anerkennung, zuletzt am 9. Juli 2014, als die 21 AbsolventInnen des Kurses aus dem Frühjahr in Anwesenheit des Landrats des Kreises Unna, Michael Makiolla, offiziell ihre Urkunden erhielten.



Urkundenübergabe durch Landrat Makiolla

Diese Ergebnisse sind äußerst positiv, verhelfen sie doch vielen kleinen Betrieben dazu, ihre Fachkräfte von morgen zu sichern. Gleichzeitig sorgen sie dafür, dass junge Menschen einen Ausbildungsplatz erhalten. Fest steht: Die Betriebe, die über PERSPEKTIVWECHSEL zur Ausbildung gefunden haben, bilden nicht nur qualitativ hochwertig, sondern auch mit einem ausgeprägten Bewusstsein für Vielfalt, Toleranz und Interkulturalität aus.

Ein ebenso wichtiges Resultat ist der im Zuge der Projektarbeit erreichte Auf- und Ausbau von Netzwerken: VIRA ist es im Raum Düsseldorf erstmalig gelungen, ein eigenes Netzwerk aus russischsprachigen Unternehmen zu etablieren. Im Sommer 2014 traf sich das Netzwerk zum zweiten Mal. Schwerpunkte der Treffen waren die Themen Ausbildung und Vielfalt. Die Teilnehmenden erhielten wichtige Informationen zur Erlangung des Ausbildereignungs-scheins. Erfolgreiche AbsolventInnen schilderten ihre Erfahrungen mit dem Vorbereitungskurs und ihrer zukünftigen Rolle als AusbilderInnen. Gleichzeitig gaben wissenschaftliche ReferentInnen fun-

dierte Inputs zu den demografischen Veränderungen und betrieblichen Kompensationsstrategien.

Der VSM konnte sein eigenes Netzwerk um 18 Betriebe erweitern, hinzu kommen weitere 140 Betriebe aus dem erweiterten Kooperationsnetzwerk. Im Kreis Unna, Hamm und Dortmund schaffen diese Betriebe mit ihrer Vielfältigkeit einen großen Mehrwert. Denn sie sind in der Region in fast allen Branchen vertreten, von Dienstleistungen über das Gesundheitswesen bis zum Handel. Mittlerweile decken selbständige VSM-Mitglieder auch zukunftsfähige Branchen mit hohem Wirtschaftserfolg ab.



Dortmunder OB Ullrich Sierau (Mitte) beim VSM-Empfang

Hervorzuheben ist außerdem, dass der VSM seit dem Jahr 2014 über ein spezielles Netzwerk für Unternehmerinnen mit Migrationshintergrund verfügt. Am 3. September trafen sich die Frauen erstmalig, um sich zunächst untereinander kennenzulernen und Förderbedarfe zu eruieren. Alle Beteiligten waren sich schnell darin einig, dass es zu weiteren Treffen kommen soll, jedes Mal in einem anderen Betrieb. Darüber hinaus sollen auch weitere Akteure (z.B. Jobcenter, Arbeitsagenturen) eingeladen werden. Damit wird deutlich, dass die Vernetzung auch über die Projektdauer hinaus ihre Früchte tragen wird. ☺



Eda Kılıç
Alevitische Jugend in NRW

„Besonders faszinierend fand ich die Zusammenarbeit mit den Jugendlichen und das große Interesse an dem Projekt sowohl von den Jugendlichen als auch von den Verwaltungen. Durch die positiven Feedbacks wurde der Erfolg des Projekts bestätigt.“



Gabriela Wojcik
Alevitische Jugend in NRW

„Mailand? Paris? New York? Pah. Nichts ist spannender als die eigenen Städte in NRW zu erforschen. Von Bünde, Bad Salzuflen oder gar Rheda-Wiedenbrück habe ich zuvor noch nie gehört. Und jetzt? Kann ich die Städtekarte Nordrhein-Westfalens fast auswendig. Schön, wenn das Projekt so vielfältig und spannend sein kann und man die Möglichkeit bekommt, viele tolle Persönlichkeiten – nicht nur (alevitische) Jugendliche, sondern auch Personalverantwortliche aus den unterschiedlichsten Gebieten – kennenzulernen. Dadurch bekam das Projekt eine ganz neue Dynamik und wurde nie langweilig. Ich bin froh, ein Teil des Projektes sein zu dürfen.“



Anna Dschaak
VIRA e.V.

„Als besonders erfolgreich und toll empfand ich die Vermittlung von Arbeitsuchenden. Besonders die eingereisten AkademikerInnen haben durch uns eine Beratung erhalten, die so bei Regeleinrichtungen nicht gewährleistet werden kann. Wir kennen die Eigenheiten, Studienstrukturen und ausländischen Abschlüsse der ehemaligen UdSSR, aber auch die hiesigen Strukturen, was uns in die Lage versetzt hat, den Teilnehmenden den Weg in Berufstätigkeiten zu weisen, die ihren Potenzialen entsprechen.“



Natalie Ermisch
VIRA e.V.

„Für mich bestand die besondere Herausforderung im Projekt aus der Zielgruppe selbst. Es war zum Teil recht schwierig die Zielgruppe AussiedlerInnen und insbesondere Selbständige zu erreichen, zu überzeugen und zu motivieren am Projekt mitzuwirken. Da mussten wir unterschiedliche Strategien ausprobieren um zum Ziel zu kommen, was uns im Endeffekt gut gelungen ist.“



Alexander Kühl
VIRA e.V.

„Wir haben durch das Projekt die Möglichkeit erhalten, uns als Einwanderungsgruppe mit ihren ganz eigenen Besonderheiten zu präsentieren. Und das einer Zielgruppe, die bisher kaum im Fokus stand: UnternehmerInnen! Ich denke, wir konnten durch die zahlreichen Ausstellungen viele Menschen erreichen und unseren Teil zur interkulturellen Öffnung beitragen.“



Evrin Özay-Şaşmaz
Multikulturelles Forum e.V.

„Der Umgang mit MigrantInnen ist in den hiesigen Behörden alltägliche Realität. Er erfordert ein hohes Maß an Sensibilität für kulturelle Wahrnehmungsmuster sowie die Fähigkeit, kultursensible Sichtweisen entwickeln zu können. Interkulturelle Kompetenz ist deswegen ein wichtiges Qualitätsmerkmal einer Behörde bzw. Einrichtung. Mich hat es besonders gefreut, dass unsere Fortbildungskonzepte von den Behörden so gut angenommen wurden und aufgrund der Nachfrage das Projekt überdauern werden.“



Okay Şen
Multikulturelles Forum e.V.

„Für mich war es wichtig, den Jugendlichen aufzuzeigen, dass ihr Migrationshintergrund kein Vermittlungshemmnis sein muss, sondern eine Stärke darstellen kann. Gefreut hat mich, dass es auch immer wieder Unternehmen gibt, die bei der Einstellung von Auszubildenden nicht nur nach Zeugnisnoten gehen, sondern nach den praktischen Fähigkeiten und echtem Interesse der BewerberInnen am Berufsbild schauen.“



Deniz Greschner
VSM e.V.

„Für mich war es im Rahmen des Projektes besonders spannend zu sehen, wie unterschiedlichste Organisationen ihre eigene Vielfalt entdeckten, sich damit auseinandersetzen und daraus viele Vorteile entwickelten. Sie dabei zu begleiten und zu unterstützen inspirierte mich sehr und stellt für mich das Highlight des Projektes dar.“

PERSPEKTIVWECHSEL

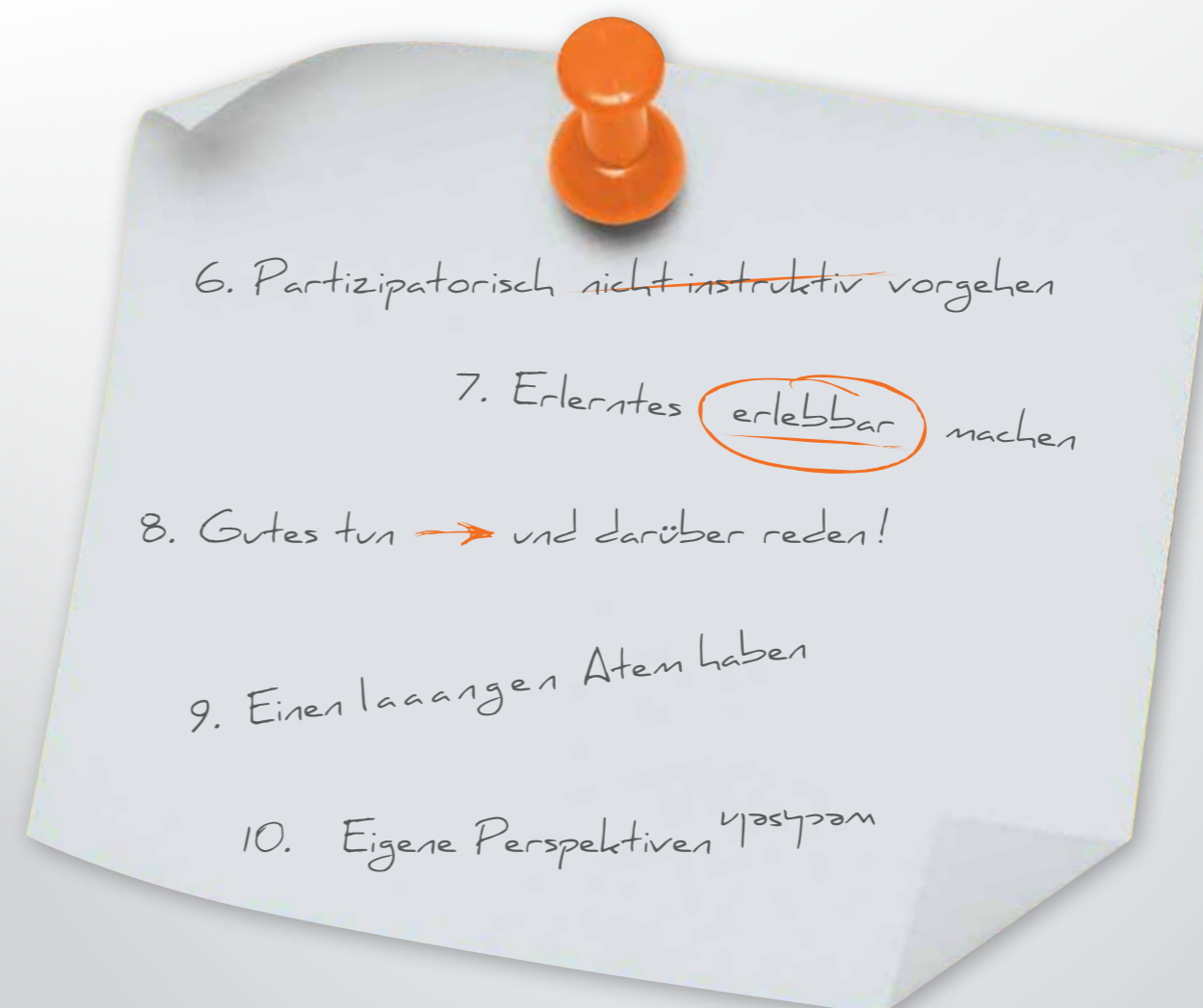
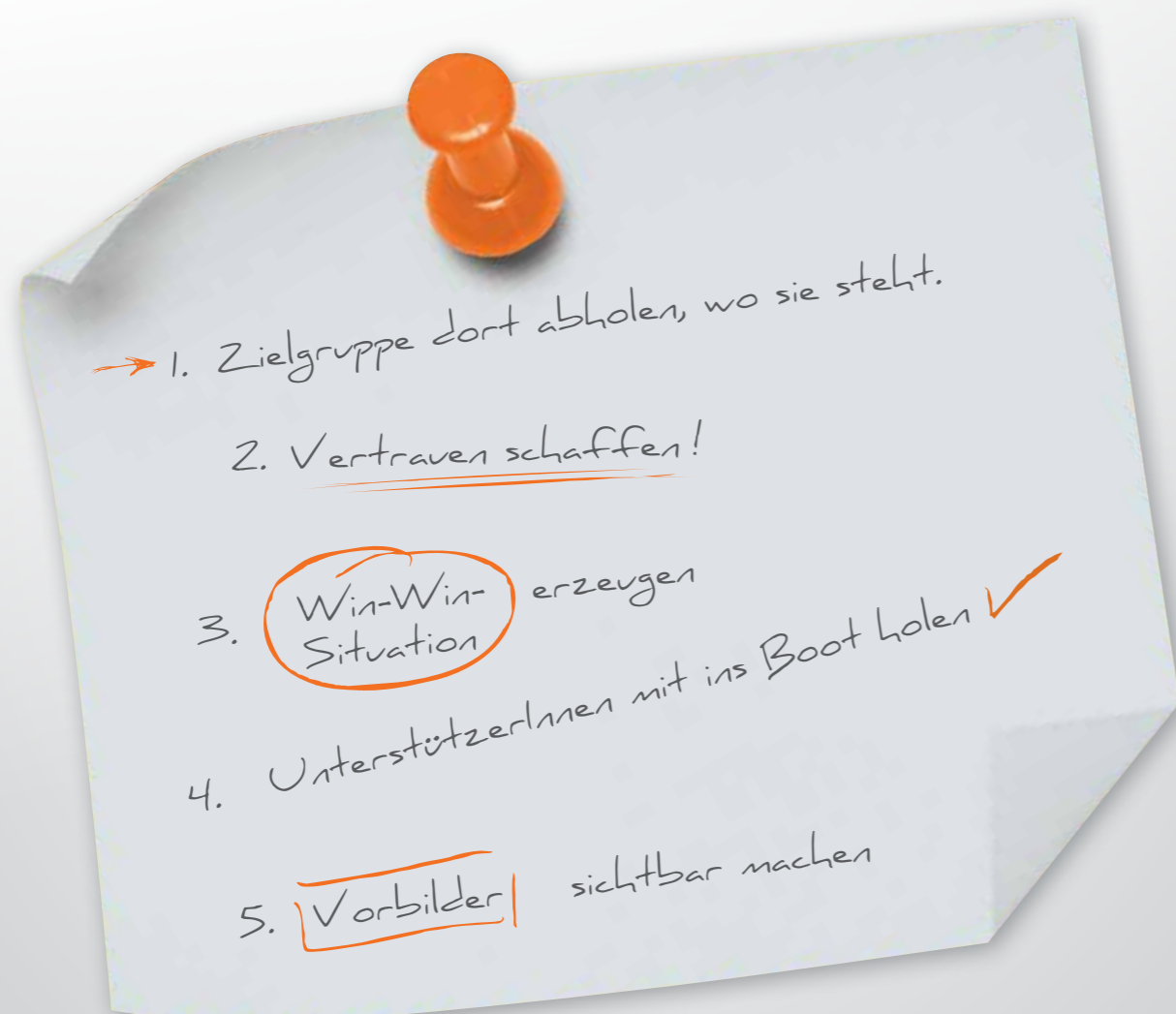
SYNERGIEN DURCH DEN PROJEKTVERBUND

So vielfältig wie die Ansätze, die das Projekt zur gemeinsamen Zielerreichung wählte, waren auch die Akteure, die in diesem Verbundprojekt die Hauptrolle spielten. Als bundesweit einziges XENOS-Projekt, das in ausschließlicher Trägerschaft von insgesamt vier Migrantenorganisationen durchgeführt wurde, beansprucht die Struktur von PERSPEKTIVWECHSEL ein klares Alleinstellungsmerkmal. Nicht nur die Tatsache, dass jeder Träger seine ganz eigenen Ressourcen in das Projekt mit einbrachte, um am Ende erfolgreich zu sein, macht das Projekt besonders interessant. Auch die Synergien, die im Zusammenspiel dieser unterschiedlichen Organisationen entstanden sind, tragen dazu bei, dass PERSPEKTIVWECHSEL nachhaltige Veränderungen sowohl bei den Zielgruppen als auch bei den Trägern selbst auslöste. An dieser Stelle sollen nur einige dieser Synergieeffekte beispielhaft aufgeführt werden:

- Im Zuge der interkulturellen Qualifizierung ermittelte das Multikulturelle Forum einen großen Bedarf bei den Jobcenter-Mitarbeitenden, mit Migrantenbetrieben in Kontakt zu treten. Dies veranlasste das Teilprojekt dazu, Exkursionen nicht nur in die verschiedenen Migrantencommunities, sondern auch in die Mitgliedsbetriebe des Vereins Selbständiger Migranten zu organisieren (Näheres zu den Exkursionen auf Seite 23 unten).
- Eine große Zahl an Jobcenter-Mitarbeitenden wünschten sich einen tieferen Einblick in die Kulturgeschichte der Deutschen aus Russland, den so genannten (Spät)AussiedlerInnen, da sie wie viele Menschen nur sehr wenig über deren Migrationsmotive und -bedingungen wissen. Wie gut, dass PERSPEKTIVWECHSEL mit der Vereinigung zur Integration der russlanddeutschen Aussiedler (VIRA) e.V. über einen kompetenten Partner im Projektverbund verfügte. So nahmen Mitglieder der VIRA an den verschiedenen Veranstaltungen mit dem Kulturschwerpunkt „Russischsprachige MigrantInnen“ teil und konnten erheblich zum besseren Verständnis der Geschichte, Identität und Lebenslagen dieser Einwanderergruppe beitragen.

- Im Rahmen der beruflichen Qualifizierung junger Menschen profitierte das Projekt von der engen Abstimmung zwischen dem Multikulturellen Forum, das ein intensives Coachingprogramm für ausbildungssuchende Jugendliche anbot, und der Alevitischen Jugend in NRW mit ihrem Ansatz einer flächendeckenden beruflichen Aufklärung. So fanden die Exkursionen zu den öffentlichen Verwaltungen meistens in Kooperation beider Träger statt. Beide Organisationen nutzten ihre jeweiligen Kontakte mit öffentlichen Arbeitgebern, um den Jugendlichen ein vielseitiges Berufsbild im öffentlichen Dienst aufzuzeigen.
- Nicht alle Jugendlichen waren an einer Ausbildung bei der öffentlichen Verwaltung interessiert. Mindestens zehn junge Menschen begannen eine Ausbildung bei Unternehmen, die Mitglieder des Vereins Selbständiger Migranten sind. Die projektbedingten kurzen Wege zwischen den Trägern und nicht zuletzt die Bemühungen des VSM zur Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung seiner Mitgliedsunternehmen, ebneten den Weg für den erfolgreichen Berufsstart dieser jungen Menschen.

- Im Laufe des Projektes wurde es bei den Trägern zur Selbstverständlichkeit, dass zu den eigenen Veranstaltungen stets die Verbundpartner eingeladen wurden. Ohne das Projekt wäre es wahrscheinlich nicht dazu gekommen, dass alevitische Jugendliche bei einer Berufsinformationsveranstaltung der SpätaussiedlerInnen teilnahmen oder türkischstämmige UnternehmerInnen einer Ausstellungseröffnung zur Migrationsgeschichte der Deutschen aus Russland beiwohnten.
- Letztendlich verbindet uns auch das Kochen! Bei den interkulturellen Kennenlertischen waren alle Träger und Zielgruppen eingeladen. Gemeinsam wurden Speisen aus verschiedenen Kulturen vorbereitet und bei interessanten Gesprächen in lockerer Atmosphäre verzehrt. So wurden kulturelle Unterschiede ebenso sichtbar wie ihre Gemeinsamkeiten und alle lernten etwas von den Sitten und Gebräuchen des Gegenübers.



FAZIT UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Um ein Projekt zum Erfolg zu führen, bedarf es einer fundierten Vorbereitung und weitsichtiger Planung. Und doch kann es im Projektverlauf auch immer wieder zu unvorhergesehenen Ereignissen und Entwicklungen kommen, die Reaktionen oder Modifikationen erforderlich machen. Umso wichtiger ist es, Projektarbeit trotz seiner zeitlichen Begrenztheit als kontinuierlichen Lernprozess zu verstehen. Erkenntnisse, die im Laufe oder auch erst gegen Ende des Projekts ans Licht kommen, gilt es zu manifestieren, um sie für zukünftige Vorhaben von Anfang an zu berücksichtigen. Im Rahmen von PERSPEKTIVWECHSEL wurden viele wichtige Erfahrungen gemacht, die in die folgenden 10 Handlungsempfehlungen eingeflossen sind:

ZIELGRUPPE DORT ABHOLEN, WO SIE STEHT

Bevor konkrete Maßnahmen formuliert werden, lohnt es sich, ausreichend viel Zeit in die Durchleuchtung der Zielgruppe zu investieren. Noch so innovative und effiziente Angebote werden bei der Zielgruppe nur dann

einen Lernprozess auslösen, wenn sie dort anschlussfähig sind. Sie müssen an die Ausgangssituation und Eigenlogik des Gegenübers passen, um dort verinnerlicht zu werden. Gerade kleine und mittelständische Unternehmen werden auf interkulturelle Schulungsangebote nicht sofort mit Kooperationsbereitschaft reagieren, selbst wenn ihnen der langfristige Nutzen einleuchtet. Zu hoch ist der dafür aufzubringende kurzfristige zeitliche, personelle oder finanzielle Aufwand. Hier muss niedragschwelliger angesetzt werden, etwa durch Netzwerkabende oder Preisverleihungen, wo ein direkter Nutzen (Kontakte, Werbung etc.) gesehen wird. Öffentliche Verwaltungen sind für das Thema bereits mehr sensibilisiert, dafür aber hierarchischer strukturiert, weshalb hier mehr Aufwand in die Gewinnung bestimmter Schlüsselpersonen eingebracht werden sollte. Jugendliche orientieren sich hingegen sehr stark an den Meinungen aus ihrer Peer-Group und legen großen Wert auf das Image bestimmter Berufe (modern, spannend, hohes Ansehen), was bei der Ansprache besondere Berücksichtigung finden muss. Auch die Wahl angemessener Kommunikationsmedien (bei Jugendlichen vor allem das Internet und soziale Netzwerke) spielt eine wichtige Rolle.

VERTRAUEN SCHAFFEN

Die Basis einer jeden projektbezogenen Kooperation ist Vertrauen. Das Wohlbefinden der Zielgruppe spielt eine wichtige Rolle für den späteren Erfolg. Wenn kein Vertrauen in die Maßnahme vorherrscht, werden Widerstände für suboptimale Ergebnisse sorgen. Deshalb sollten Jugendliche in vertrauter Atmosphäre und auf Augenhöhe angesprochen werden, beispielsweise in ihren Gemeinden durch Jugendliche gleichen Alters. Auch bei professionellem Coaching ist Vertrauen das A und O. Unternehmen und Verwaltungen müssen vor allem von der Professionalität des Trägers überzeugt sein. Auch die Gewährleistung von Vertraulichkeit (v.a. im Rahmen der interkulturellen Schulungen) ist wichtig, um offene Lernprozesse anstoßen zu können.

WIN-WIN-SITUATION ERZEUGEN

Auch wenn es für die Projektdurchführenden trivial erscheint: Der Nutzen der jeweiligen Maßnahme muss nicht nur objektiv betrachtet für beide Seiten gewinnbringend sein. Für jede/n Einzelne/n innerhalb der Zielgruppe muss klar sein, dass die neuen Erkenntnisse

einen Gewinn für den Arbeitsalltag darstellen. Dabei reicht es nicht aus, auf den Gesamtnutzen für die Organisation (z.B. mehr Kundenschaft; effizientere Abläufe) hinzuweisen. Auch der persönliche Gewinn der/des jeweiligen Mitarbeitenden muss im Vorfeld kommuniziert werden. Einer Pflegekraft sollte beispielsweise dargelegt werden, dass interkulturelle Kompetenz nicht mehr Arbeit bedeutet („Jetzt muss ich noch mehr beachten.“), sondern eine Arbeitserleichterung darstellt („Ich kann jetzt viel entspannter kommunizieren.“).

PARTIZIPATORISCH, NICHT INSTRUKTIV VORGEHEN

Oberstes Gebot sollte es sein, die Zielgruppe nicht als „zu belehrende Objekte“ zu behandeln, sondern sie aktiv in den Veränderungsprozess miteinzubinden. Praktisch kann dies in jeder Prozessphase erfolgen, beginnend bei der Bedarfserhebung, der Angebotserstellung, bis hin zur Durchführung, Evaluation und Modifikation der Maßnahmen. Unternehmen und Verwaltungen verfügen bereits über erste Erfahrungen im Umgang mit kultureller Vielfalt. Sie sollten als „Expertinnen aus der Praxis“ angesehen werden und entsprechend auf Augenhöhe begegnet werden.

Perspektiven gewechselt!

Als ich im Frühjahr 2012 die Projektkoordination von PERSPEKTIVWECHSEL übernahm, ahnte ich bereits, dass dieses Projekt etwas ganz Besonderes sein wird. Wie häufig kommt es schon vor, dass sich türkischstämmige und russischsprachige Vereine zusammenschließen, um Unternehmen interkulturell zu sensibilisieren, dass sich Jobcentermitarbeitende mit Mitgliedern aus jüdischen Gemeinden oder Roma-Verbänden zu Dialogveranstaltungen treffen, oder dass alevitische und sunnitische Jugendliche gemeinsam Rathäuser und Sparkassen besuchen und sich über ihre Berufsvorstellungen austauschen? Nun, gegen Ende des Projektes, stelle ich fest: Meine Erwartungen wurden sogar noch übertroffen!

Es ist nicht nur die äußerst positive Projektbilanz, die mich zufrieden stellt, und die – wie bei Projekten dieser Art üblich – durch Teilnehmendenlisten, Feedbackbögen und Ausbildungsverträge belegt werden kann. So mancher PERSPEKTIVWECHSEL fand eher spontan und unbeabsichtigt statt, und ist durch keinen Erfolgsindikator zu messen. Und doch ist er deshalb nicht weniger bedeutend.

Über drei Jahre lang haben sich Menschen getroffen, zusammen geplant, organisiert, diskutiert, die – so vermute ich – ohne das XENOS-Projekt so nicht aufeinandergetroffen wären. Wir alle haben sehr viel vom Gegenüber gelernt. Wir alle haben in diesem Verbund Einblicke erhalten, die uns sonst bedauerlicherweise verwehrt worden wären, wir alle haben Perspektiven gewechselt, und an Weitblick gewonnen. Ich bin fest davon überzeugt, dass, wenn dieses Gut jedem Menschen in diesem Land zuteil würde, wir uns nicht mehr mit diffusen Überfremdungsängsten, menschenverachtenden Parolen oder ausländerfeindlichen Demonstrationen beschäftigen müssten.



Dominik Donges
Projektkoordinator PERSPEKTIVWECHSEL
Multikulturelles Forum e.V.

Zum Schluss möchte ich mich nochmals bei allen Kooperationspartnern bedanken, die uns finanziell, konzeptionell und vor Ort unterstützt haben. Mein letzter und wichtigster Dank geht an mein Projektteam, das in seiner Vielfältigkeit einzigartig war und bei mir persönlich einen bleibenden Eindruck hinterlassen hat.



v.l.n.r.: Taylan Kutlar, Eda Kılıç, Gabriela Wojcik, Dominik Donges, Deniz Greschner, Okay Şen, Evrim Özay-Şaşmaz, Ella Kühl, Alexander Kühl, Dilek Yıldız, Anna Dschaak

UNTERSTÜTZERINNEN MIT INS BOOT HOLEN

Bei Veränderungsprozessen muss immer auch mit Widerständen gerechnet werden. Daher ist es ratsam, frühzeitig UnterstützerInnen ausfindig zu machen und diese von Beginn an zu beteiligen. In Organisationen spielen vor allem die Führungskräfte, auch diejenigen in den mittleren Ebenen, eine Schlüsselrolle. Gelingt es, diese für das Vorhaben zu gewinnen, können wichtige Prozesse top-down initiiert oder zumindest flankiert werden. Gleiches gilt für den Bottom-up-Prozess, weshalb es ebenso wichtig ist, auf operativer Ebene MitstreiterInnen zu finden und ihnen eine wirksame Stimme zu verleihen. Bei Jugendlichen sind es vor allem andere Jugendliche oder Erwachsene, die aufgrund ihrer authentischen Persönlichkeit und ihres biografischen Erfolges als Vorbilder respektiert werden.

VORBILDER SICHTBAR MACHEN

Für jeden guten Ansatz gilt, dass er irgendwo bereits erfolgreich ausprobiert wurde. Wichtig ist vor allem, dass Bewährtes auch Verbreitung findet. Deshalb sollte jede Maßnahme stets mit positiven

Beispielen aus der Praxis versehen werden. Das Projekt hat gezeigt: Ein Jobcenter, das seine Mitarbeitenden erfolgreich interkulturell geschult hat, findet schnell Nachahmende. Wird ein Unternehmen für seine multikulturelle Personalpolitik ausgezeichnet, entwickeln auch andere Unternehmen ein Interesse daran. Und möchte man Jugendliche mit Migrationshintergrund für den öffentlichen Dienst begeistern, empfiehlt es sich, junge MigrantInnen aus den Verwaltungen oder der Polizei einzuladen, die auf Augenhöhe mit der Zielgruppe über ihre Berufserfahrungen berichten.

ERLERNTES ERLEBBAR MACHEN

Soll interkulturelles Lernen gelingen, ist es wichtig, es mit Praxiselementen zu versehen. Durch Kontakte, Begegnungen und Dialoge kann das Erlernte erlebbar gemacht werden. Studien zeigen, dass sich Konflikte und Vorurteile durch Dialoge deutlich verringern. Deshalb sollte großer Wert auf den Austausch zwischen den Zielgruppen gelegt werden. Im Projekt trafen Jobcenter-Mitarbeitende Mitglieder aus der muslimischen Gemeinde, Jugendliche kamen

mit Mitarbeitenden aus den Verwaltungen ins Gespräch, UnternehmerInnen lernten ausländische AkademikerInnen kennen etc. So wurde der PERSPEKTIVWECHSEL noch realer.

GUTES TUN UND DARÜBER BERICHTEN

Für die Projektarbeit und den anschließenden Ergebnistransfer ist eine professionelle Öffentlichkeitsarbeit unerlässlich. Hierzu gehören die klassische Presse- und Medienarbeit, um das Projekt bekannter zu machen und für dessen Angebote zu werben, ebenso wie die Rückkopplung der Ergebnisse und Wirkungen gegenüber Projektpartnern. Öffentlichkeitsarbeit sollte langfristig und kontinuierlich angelegt sein und die Zielgruppen stets im Blick haben. Klassische Flyer, Plakate und Broschüren dienen eher der allgemeinen Bekanntmachung auf Veranstaltungen. Für das interessierte Fachpublikum haben sich regelmäßige Newsletter bewährt. Projekte mit Jugendbezug sind angehalten, interaktive Medien zu nutzen. So haben das Multikulturelle Forum und die alevitische Jugend einen kurzen Videospot zum Projekt erstellt und auf der

Projektwebseite sowie auf verschiedenen Plattformen im Internet verbreitet (siehe auch Projektseite).

EINEN LANGEN ATEM MITBRINGEN

Interkulturelle Öffnung muss als langfristiger Lernprozess betrachtet werden. Die Veränderung von Denk- und Handlungsweisen ist stets mit Unsicherheiten und Krisen verbunden. Bis neue Erkenntnisse und Ansätze in Kopf und Herzen verankert sind, bedarf es viel Zeit und Geduld. Interkulturelle Öffnung ist auch nach Projektende eine fortwährende Aufgabe, die mit einem langen Atem angegangen werden muss.

EIGENE PERSPEKTIVEN WECHSELN

Wer anderen einen PERSPEKTIVWECHSEL bietet, muss auch selbst bereit sein, eigene Denkmuster und Verhaltensweisen zu reflektieren. Jeder Mensch verfügt über Stereotypen und Vorurteile. Sich das einzugestehen ist ein erster Schritt. Die Bereitschaft, sich auf neue Einblicke einzulassen, ein Zweites. ☺

Job-Center offen für andere Kulturen

Migrationshintergrund Thema bei Fachtagung

HAMM - Der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund liegt in Hamm bei rund 30 Prozent, bei den Kindern unter 15 Jahren liegt der Wert sogar bei knapp über 50 Prozent. Besonders hoch ist der Anteil der Fachtagung „Vielfalt und Weiblick im Behördenalltag“ in der richtigen Stadt. Ziel der Fachtagung im Heinrich-von-Kleist-Forum zur interkulturellen Öffnung von Verwaltungen war der Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis, zwischen öffentlichem Sektor und zivilgesellschaftlichen Akteuren sowie zwischen Experten aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen.

Wie Projektleiterin Dominik Donges vom Multikulturellen Forum ausführte, ist um den Abbau von Barrieren und Missverständnissen im Umgang zwischen Behörden und einer multikulturellen Gesellschaft sowie die bessere Nutzung der Potenziale von Migranten. Darüber hinaus zielt die Fachtagung auf den Austausch über Möglichkeiten und Ansätze zur Erhöhung der Migrationen im öffentlichen Dienst.

Ein Projektpartner ist auch das Kommunale Job-Center der Stadt Hamm. Deen Leiterin Maria-Liese Böberg betonte den Anteil der Mitarbeiter mit Migrationshintergrund im Job-Center auf rund 20 Prozent. Bei der Kundengruppe liegt dieser bei etwa 25 Prozent. Die Stadt selbst konnte auf VNA-Auftrag keine Zahlen nennen, wie hoch dieser Anteil im Rathaus beziehungsweise unter den Auszubildenden ist.

Die Fachtagung war Teil des Projektes „Perspektivwechsel“. Dieses ist im Rahmen des Bundesprogramms „Xenos“ auf drei Jahre angelegt und kostet 2,5 Millionen Euro. Unter anderem bietet es Seminare für Führungskräfte, die Verantwortung für Arbeit und Soziales mitbringen. „Xenos – Integration und Vielfalt“ hat ein Ziel: die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt und die Erhaltung der Arbeitsplätze für Migranten. In Hamm sind 200 Mitarbeiter des Job-Center in Hamm, Uena und Dortmund an. Für Jugendliche mit Migrationshintergrund gibt es einen besonderen Dienst. Ein Projektpartner ist auch

ECHO Vielfalt Kochen, Essen und sich austauschen

Jobcentermitarbeiter beim „Interkulturellen Kennen-Lernen-Tisch Abta“

Lünen. Wie oft an Tag Müde beten sollten, warum sie dazu nicht besser Beachtung und Hilfe durch Aufklärung?

Interkultureller Kennen-Lernen-Tisch Abta

Foto: J. Labridov

Dortmund. Die Mitarbeiter des Jobcenters legten mit Kunden verschiedener Nationen zu. Das ist das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales initiierte Programm „Xenos – Integration und Vielfalt“. In Hamm sind 200 Mitarbeiter des Job-Center in Hamm, Uena und Dortmund an. Für Jugendliche mit Migrationshintergrund gibt es einen besonderen Dienst. Ein Projektpartner ist auch

Ein neuer Einblick

Mitarbeiter des Jobcenters wechseln bei interkulturellem Projekt die Perspektive

LÜNEN. Wie oft an Tag Müde beten sollten, warum sie dazu nicht besser Beachtung und Hilfe durch Aufklärung?

Mitarbeiter des Jobcenter Uena, Hamm und Dortmund besuchen gestern die Solingener Messe und lassen sich von Yezep Yezhan (stehend) informieren.

Bei der Messe

Dabei tauschen sie sich mit den „Gewinnverantwortlichen“ und lassen andere Fachkräfte kennen. Drei Jahre lang läuft das Projekt „Perspektivwechsel“, das im Jahr 2010 seinen Anfang genommen hat. Jedes Jahr sollen fünf Migranten und zehn Führungskräfte im Jobcenter Uena, Hamm und Dortmund eingeladen werden.

„Für was dient das dem Unternehmen“, sagt Uena Ringelberg, Geschäftsführerin des Jobcenters Kreis Uena. In Halle bei der Veranstaltung von Thema und Sozialer Arbeit. Auch das Integrationszentrum NRW unterstützt das Projekt finanziell. Schenkstein ist die Staatssekretärin Zülke Kayhan.



Die Projektteilnehmer stellen sich zum Gruppenbild auf. Inaugenscheinlich die Tagung rund 130 Teilnehmer - Foto: pr

Westfälischer Anzeiger Hamm - 26.10.2012

Echo der Vielfalt - Dezember 2012

„Zusammenleben der Kulturen“

Interkultureller Abend in Dortmund

Zum 10. Mal lud VIRA e.V. in Kooperation mit dem Jugendforum Dortmund e.V. einen kulturellen Abend zum Thema „Zusammenleben der Kulturen“ im Rahmen der „Zusammenleben der Kulturen“-Seminars. In diesem Rahmen wird ein interkulturelles Zusammenleben in der Region gefördert. Die Veranstaltung findet am Donnerstag, den 22. November 2012, um 19 Uhr im Kulturhaus Dortmund statt. Der Abend wird von Uena Ringelberg, Geschäftsführerin des Jobcenters Kreis Uena, moderiert. Die Veranstaltung ist kostenlos. Interessierte können sich unter der Telefonnummer 030 26 33 33 33 anmelden.

Ruhr Nachrichten - 16.11.2012

Multikulturelles Zusammenleben

Neun Unternehmen und Institutionen unterzeichnen Beitritt zur Charta der Vielfalt

LÜNEN. Die Beitritt zur Charta der Vielfalt unterzeichneten neun Unternehmen und Institutionen in Hamm, Uena und Dortmund. Die Charta der Vielfalt ist ein freiwilliges Instrument, das die Vielfalt in Unternehmen und Organisationen fördern soll. Die Charta der Vielfalt ist ein freiwilliges Instrument, das die Vielfalt in Unternehmen und Organisationen fördern soll. Die Charta der Vielfalt ist ein freiwilliges Instrument, das die Vielfalt in Unternehmen und Organisationen fördern soll.

Vorurteile abbauen

Aufklärung in Migrationsunterstützung bei Tagung beizubringen

Interkulturelles Zusammenleben in der Region fördern. Die Veranstaltung findet am Donnerstag, den 22. November 2012, um 19 Uhr im Kulturhaus Dortmund statt. Der Abend wird von Uena Ringelberg, Geschäftsführerin des Jobcenters Kreis Uena, moderiert. Die Veranstaltung ist kostenlos. Interessierte können sich unter der Telefonnummer 030 26 33 33 33 anmelden.

Ruhr Nachrichten - 11.10.2013

Das ist das Projekt „Xenos“

Das Projekt „Xenos“ ist ein Bundesprogramm zur Förderung der Integration von Migranten in den Arbeitsmarkt. Es umfasst Seminare für Führungskräfte, die Verantwortung für Arbeit und Soziales mitbringen. „Xenos – Integration und Vielfalt“ hat ein Ziel: die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt und die Erhaltung der Arbeitsplätze für Migranten.

Deutsche Umschau - 2/2013

Jugendliche erhalten Tipps

Projekt „Perspektivwechsel“: Sparkassen-Mitarbeiter erklären, worauf es bei der Bewerbung ankommt

LÜNEN. Was sind die wichtigsten Tipps bei der Bewerbung? Das ist die Frage, die sich viele Jugendliche stellen. Um ihnen dabei zu helfen, haben Mitarbeiter der Sparkassen in Hamm, Uena und Dortmund Seminare für Jugendliche durchgeführt. Die Mitarbeiter haben erklärt, worauf es bei der Bewerbung ankommt. Die Teilnehmer haben erfahren, wie sie ihre Bewerbungsunterlagen vorbereiten können und wie sie sich bei der Vorstellungsgespräch verhalten sollten.

Westfälische Rundschau - 19.09.2013

Получить право на обучение учеников в своей фирме

На протяжении более 15 лет подписанием ученика «Перспективwechsel» была профессиональная подготовка персонала в виде стажировки и обучения в своей фирме. В рамках этого проекта мы реализуем инициативу в области получения профессионального образования, в которой были бы заинтересованы работодатели и работодатели, обеспечивающие обучение в собственной фирме. Наша программа предусматривает участие в обучении (наставничество, тренинги) и участие в подготовке персонала. Мы также реализуем инициативу в области получения профессионального образования, в которой были бы заинтересованы работодатели и работодатели, обеспечивающие обучение в собственной фирме. Наша программа предусматривает участие в обучении (наставничество, тренинги) и участие в подготовке персонала.

Partner - 4/2013 - S. 51.

Migranten bilden aus

Der Verein Selbständiger Migranten in Kreis Uena, Hamm und Dortmund macht sich für die Ausbildung in Betrieben mit Migrationshintergrund stark.

Der Verein Selbständiger Migranten in Kreis Uena, Hamm und Dortmund macht sich für die Ausbildung in Betrieben mit Migrationshintergrund stark. Der Verein setzt sich für die Ausbildung von Migranten in Betrieben mit Migrationshintergrund ein. Der Verein setzt sich für die Ausbildung von Migranten in Betrieben mit Migrationshintergrund ein. Der Verein setzt sich für die Ausbildung von Migranten in Betrieben mit Migrationshintergrund ein.

RUHR Wirtschaft Personalwesen: Arbeitrecht - Zeitarbeit - Sicherheit

150 Jahre IHK-Finanzierungs-sprechtag in Hamm

Sonderthema April 2013 Personalwesen: Arbeitrecht - Zeitarbeit - Sicherheit

Lehrerfortbildung Auch im nächsten Quartal findet eine in eng werden.

Mitarbeiterfortbildung Mitarbeiterfortbildung findet statt, um die Mitarbeiter zu unterstützen. Die Mitarbeiter werden bei der Fortbildung unterstützt. Die Mitarbeiter werden bei der Fortbildung unterstützt.

RuhrWirtschaft - März 2013 - S. 38.

İş hayatında kültürlerarası iletişim

meslek eğitimi vermesinin desteklenmesi gibi konularda uzmanlar ve öğrenciler yerleştiler.

XENOS Projesi kapsamında 2012 yılının sonuna kadar yapılacak olan eğitimler kapsamında Uena, Hamm ve Dortmund'da eğitimler verilmektedir. Eğitimler kapsamında Uena, Hamm ve Dortmund'da eğitimler verilmektedir. Eğitimler kapsamında Uena, Hamm ve Dortmund'da eğitimler verilmektedir.

Aktuell - Juli 2012

Die Herausgeber

Multikulturelles Forum e.V.
Münsterstr. 46b - 44534 Lünen
Tel.: +49 (0) 2306 30630-10 · Fax: +49 (0) 2306 30630-29
info@multikulti-forum.de · www.multikulti-forum.de

Geschäftsführer: Kenan Küçük

Inhaltliches Konzept und Redaktion

Dominik Donges (Projektkoordination)
Anna Dschaak, Natalia Ermisch, Deniz Greschner, Eda Kılıç, Alexander Kühl, Ella Kühl, Taylan Kutlar, Evrim Özyaz-Şaşmaz, Okay Şen, Gabriela Wojcik (Projektmitarbeitende)
Zeynep Kartal (Öffentlichkeitsarbeit)

Grafisches Konzept und Gestaltung

ce:ge:we concept
www.cegewe-concept.de

1. Auflage: Dezember 2014

Multikulturelles Forum e.V.

Münsterstr. 46b · 44534 Lünen
Tel. 02306 30630 10 · Fax: 02306 30630 29
info@multikulti-forum.de

www.multikulti-forum.de

Diese Broschüre wurde im Rahmen des Projekts „Weitblick durch Einblick: Perspektivwechsel fördert Integration“ erstellt. Das Projekt wird im Rahmen des Bundesprogramms „XENOS – Integration und Vielfalt“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds sowie aus Mitteln des Landes Nordrhein-Westfalen gefördert.

