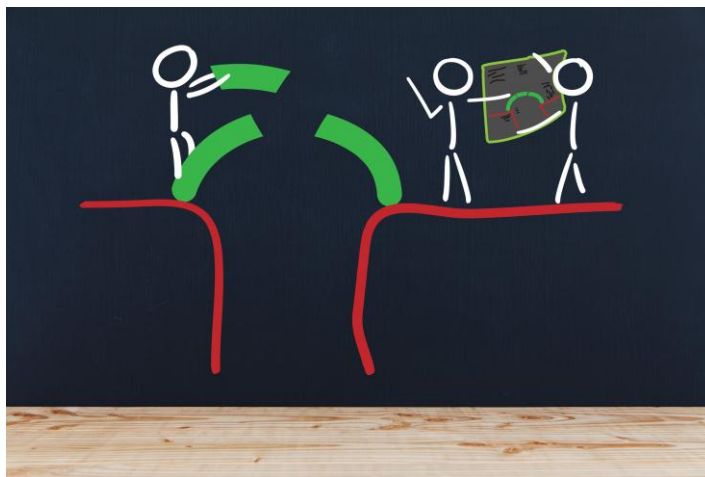


Bildungsregion Minden-Lübbecke

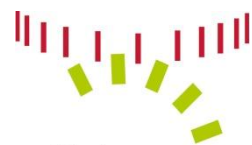
Dokumentation
der 4. Bildungskonferenz
im Kreis Minden-Lübbecke
am 25.02.2015



„Offen für kulturelle Vielfalt – gemeinsam Brücken bauen“

Herausgeber:
Schulamt
Kommunales Integrationszentrum

www.minden-luebbecke.de



Mühlenkreis
MINDEN-LÜBBECKE

Inhalt

Programm	S. 3
Grußworte	S. 4-7
Einführung in die Thematik der Bildungskonferenz 2015	S. 8-9
Workshop 1: Interkulturelle Öffnung in Verwaltungen und Institutionen	S. 10-12
Workshop 2: Antidiskriminierung/Schule ohne Rassismus	S. 13-16
Workshop 3: Charta der Vielfalt/Diversity Management	S. 17-20
Workshop 4: Interkulturelle Öffnung in Tageseinrichtungen f. Kinder u. Schulen	S. 21-24
Abschluss der Bildungskonferenz 2015	S. 25-27

Anhang

Weitere Informationen zum Thema Charta der Vielfalt/ Diversity Management	S. 28-30
--	----------

Programm

Bildungskonferenz am 25.02.2015 „**Offen für kulturelle Vielfalt - gemeinsam Brücken bauen**“
im Kreis Minden-Lübbecke“

- 14.30 Uhr** **Empfang und Stehkafee**
- 15.00 Uhr** **Eröffnung der Bildungskonferenz und Grußworte**
*Dr. Ralf Niermann, Landrat des Kreises Minden-Lübbecke und
Michael Uhlich, Leiter der Abteilung Schule, Kultur und Sport,
Bezirksregierung Detmold*
- 15.20 Uhr** **Programmvorstellung**
- 15.25 Uhr** **kommunikativer Einstieg ins Thema**
- 15.45 Uhr** **Vorstellung der Workshops**
- 16.00 Uhr** **Pause**
- 16.20 Uhr** **Workshop-Phase:**
Workshop 1: Interkulturelle Öffnung in Verwaltungen und Institutionen
Referent: Werner Hülsmann, Integrationsbeauftragter Landkreis Osnabrück
Workshop 2: Antidiskriminierung/ Schule ohne Rassismus
Referent: Dr. Karsten Wilke, Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus
Workshop 3: Charta der Vielfalt/ Diversity Management
Referent: Chris Dimitrakopoulos, Initiative für Beschäftigung OWL e. V.
Workshop 4: Interkulturelle Öffnung in Tageseinrichtungen für Kinder und Schulen
Referent: Cem Özel, KI Gütersloh
- 17.15 Uhr** **Ergebnispräsentation der Workshops**
- 17:45 Uhr** **Abschluss**
- 18.00 Uhr** **Ende der Bildungskonferenz**

Gesamtmoderation:
Susanne Volkmer, Entfaltungs-Werkstatt Bielefeld

Grußwort des Landrats Dr. Ralf Niermann

-Es gilt das gesprochene Wort-

Anrede,

ich darf Sie herzlich zur vierten Bildungskonferenz der Bildungsregion Minden-Lübbecke auch im Namen des Kreistags und der Kreisverwaltung begrüßen.

Mittlerweile schon vor ungefähr fünf Jahren sind wir 2010 mit der Bildungsregion gestartet, und zur ersten Bildungskonferenz haben wir 2011 eingeladen.

Die Bildungskonferenzen unterstützen regelmäßig eine chancengerechte Bildung in unserer Region. Bisher haben wir die Handlungsfelder des Bildungsbüros und die Gestaltung der Übergänge von der Schule in den Beruf vorgestellt und gemeinsam diskutiert.

In diesem Jahr ist das Thema der Bildungskonferenz „Offen für kulturelle Vielfalt – gemeinsam Brücken bauen“.

Unsere Gesellschaft ist mehr und mehr von Zuwanderung und Vielfalt geprägt. Integration von Menschen mit Migrationshintergrund ist ein wichtiges Handlungsfeld einer Bildungsregion und gerade in diesen Tagen ganz besonders aktuell. Zur Integration gehört, sich einander anzunähern, mit noch vorhandenen Vorurteilen aufzuräumen und den Mehrwert von Migration in den Vordergrund zu stellen. Für uns alle wäre es ein Gewinn, wenn wir vor allem erst einmal die Stärken sehen würden, die jeder Mensch mitbringt. In diesem Sinne brauchen wir eine Anerkennungskultur für Menschen mit Migrationshintergrund.

Nur wenn wir gemeinsam aufeinander zu und miteinander nach vorn gehen, kann die Integration kontinuierlich, wirksam und nachhaltig gefördert werden.

Die Vielfalt von Menschen unterschiedlichster Herkunft bedeutet Chancen und Herausforderungen. Auf dieser Bildungskonferenz wollen wir gemeinsam ins Gespräch kommen und diskutieren, wie wir in unserer Region konstruktiv mit Vielfalt umgehen können.

Die heutige Bildungskonferenz hat deshalb unser Kommunales Integrationszentrum vorbereitet, das ebenfalls zum Schulamt gehört. Das Symbol dieser Bildungskonferenz ist die Brücke oder besser, das „Brücken bauen“. Mit einer Brücke kann man Wege verkürzen und Grenzen überwinden.

Wir wollen Vielfalt anerkennen und als Chance nutzen, denn der demographische Wandel zeigt uns eines ganz klar auf: wir werden älter, wir werden weniger, wir werden bunter.

Genau das stellt unsere Gesellschaft vor große Herausforderungen.

Wir alle müssen daran mitwirken, dass niemand ausgegrenzt wird: ganz gleich, wie er heißt, ganz gleich, wie er aussieht und ganz gleich, woran er glaubt. Unser gemeinsames Ziel sollte sein, dass alle frei und sicher leben können; ohne jegliche Form von Diskriminierung – in Deutschland und eben auch im Kreis Minden-Lübbecke. Wir möchten den Menschen mit und ohne Migrationshintergrund heute „Bausteine“ an die Hand geben, damit daraus Brücken gebaut werden können, die die Wege zur Integration ebnen.



Heute wird es eine Reihe von Workshops geben, die dazu einladen, zu den verschiedenen Ansätzen zum Thema Integration Experten zu hören und zu befragen, eigene Handlungsschritte zu erarbeiten und sich gegenseitig auszutauschen.

Hier werden Projekte für Bildungseinrichtungen, beginnend in Kindertageseinrichtungen und Schulen, für Verwaltungen, Verbände, öffentliche Einrichtungen und auch für Unternehmen, vorgestellt.

Schlagworte wie interkulturelle Öffnung und Diversity-Management sollten mit Leben gefüllt und zu einem festen Bestandteil ihres Wirkungskreises werden. So können wir Menschen mit Migrationshintergrund die Teilhabe und Mitwirkung in allen gesellschaftlichen Bereichen ermöglichen und Barrieren in der Nutzung der Angebote beseitigen, denn Integration ist keine Einbahnstraße. Willkommenskultur muss gewollt sein und als gesamtgesellschaftliche Aufgabe vorgelebt werden.

Ich danke allen, die heute hier sind, dass Sie sich in diesem Sinne einbringen wollen, und wünsche Ihnen eine informative und spannende Veranstaltung.

Vielen Dank.

Grußwort von Michael Uhlich, Leiter der Abteilung Schule, Kultur und Sport, Bezirksregierung Detmold

-Es gilt das gesprochene Wort-

Anrede,

Die zunehmende Zahl von Zuwanderern und Flüchtlingen ist eines der beherrschenden aktuellen Themen auch in OWL. Die Menschen aus anderen Kulturkreisen sind aus unterschiedlichen Gründen zu uns gekommen und in ihrer kulturellen Vielfalt liegen auch für unsere Gesellschaft große Chancen, die es zu nutzen gilt. Diesen Ansatz verfolgt auch die heutige Bildungskonferenz des Kreises Minden-Lübbecke.



„Offen für kulturelle Vielfalt“ zu sein, ist fast zu einem Schlagwort in der heutigen Zeit geworden. Und fast selbstverständlich schließen wir uns alle sehr schnell diesem Bekenntnis an. Durch vielfältige und sehr präsente Medienberichte wissen wir auch, dass wir längst eine Gesellschaft der kulturellen Vielfalt sind und auch bleiben werden. Wir wissen auch durch viele Statistiken, dass wir kulturell, ökonomisch und demografisch gesamtgesellschaftlich davon profitieren – ja geradezu auf Einwanderung angewiesen sind.

Dennoch gilt es immer wieder neu und in ganz konkreten Aufgabenfeldern unser schnelles Bekenntnis mit Leben zu füllen. Im Bildungsbereich, Verwaltungen, Betrieben, in allen gesellschaftlichen Einrichtungen muss kulturelle Vielfalt als Gewinn betrachtet, gestaltet und erlebt werden.

Und das ist eine nicht zu unterschätzende Herausforderung. Die Integration der einzelnen Menschen mit ihren individuellen Hintergründen, Geschichten, Gewohnheiten, kulturellen Ausrichtungen und ihren Hoffnungen und Ängsten stellt eine große Aufgabe für uns alle dar:

Dies kann aber nur gelingen, wenn sich beide Seiten (Zuwanderer und Flüchtlinge + wir als Gesellschaft) verändern und gemeinsam an einem neuen Status quo arbeiten.

Es gilt konkret für jeden von uns:

- Verständnis und Empathie zu entwickeln für Fremdes
- echtes Interesse zu entwickeln an anderen Lebensgeschichten
- wirklich Rücksicht zu nehmen auf andere Überzeugungen und Werte
- andere Gewohnheiten nicht nur zuzulassen, sondern vielleicht mit echtem Interesse zu beobachten
- konkrete Hilfen zur Teilhabe am Alltag in den jeweiligen Institutionen
- evtl. organisatorische Veränderungen in den einzelnen Arbeitsbereichen
- die Menschen vor offensichtlicher Diskriminierung schützen und eindeutig Position beziehen

All das fällt uns nicht wirklich leicht, weil wir unsere gewohnten und oft wenig reflektierten Einstellungen überprüfen müssen. Und sie vielleicht ändern müssen. Die Integration beginnt zwar im Kopf, kommt aber sehr schnell an die Grenzen unserer Gefühle und Ängste.

Die Menschen, die zu uns kommen, müssen aber auch bereit sein, sich auf unsere Gesellschaft einzulassen. In diesem Zusammenhang sind Sprache und Bildung zwei zentrale Begriffe.

Haltungen und Gewohnheiten aufzubauen braucht eigentlich Zeit. Zeit, die wir nicht wirklich haben, denn es gilt die Menschen so schnell wie möglich zu integrieren, damit sie hier ankommen und sich bei uns neues Leben aufbauen können.

Wir dürfen sie nicht verlieren in eine Parallelgesellschaft oder gar die Kriminalität.

Insbesondere gelten daher diese Forderungen für die hier ankommenden Kinder.

Die Vermittlung der deutschen Sprache ist die zentrale Voraussetzung, die Teilhabe in unserer Gesellschaft erst ermöglicht. Gleichzeitig bietet die Muttersprache der Zuwanderer und Flüchtlinge einen „Schatz“, den es zu pflegen und zu nutzen gilt. Zwei- oder Mehrsprachigkeit ist in einer immer komplexer werdenden globalen Gesellschaft eine unglaublich wertvolle Ressource.

Der Begriff der Bildung ist in zweierlei Hinsicht bedeutsam. Zum einen vollzieht sich für die Kinder und Jugendlichen, die zu uns gekommen sind, der Erwerb von Bildung und Bildungsabschlüssen zu einem wesentlichen Teil in unserem Schulsystem. Hier gilt es durch gezielte Förderung größtmögliche Chancengleichheit herzustellen. Zum anderen muss es darum gehen, den Vorteil der kulturellen Vielfalt zu nutzen und Bildungsinhalte aus anderen Kulturkreisen in unsere Gesellschaft so zu integrieren, dass am Ende in einer veränderten Gesellschaft ein besseres, bunteres Leben für alle möglich ist.

Die heutige Bildungskonferenz widmet sich mit ihren Workshops vor allem diesem zweiten Aspekt. Wollen wir die Chance nutzen, die sich uns durch Zuwanderung bietet, dann muss es uns gelingen, die „Schätze“, die diese Entwicklung birgt, durch eine interkulturelle Öffnung in allen Bereichen (Verwaltung, Wirtschaft und Erziehungssystem) zu heben.

Dies kann aber nur gelingen in einem angstfreien Klima, das frei ist von Diskriminierungen bezüglich von Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht oder Nationalität.

In diesem Sinne bieten die folgenden Workshops positive Ansätze für alle die genannten Aspekte. Ich wünsche uns interessante Workshops, anregende Gespräche und interessante Impulse für unsere weitere Arbeit.

Herzlichen Dank.

Einführung in die Thematik der Bildungskonferenz 2015

„Offen für kulturelle Vielfalt –
gemeinsam Brücken bauen“
lautete das Motto der
4. Bildungskonferenz
im Kreis Minden-Lübbecke.



Unsere Gesellschaft ist von Zuwanderung und Vielfalt geprägt. Diese Vielfalt von Menschen unterschiedlichster Herkunft bedeutet Chancen und Herausforderungen. Im Rahmen der Bildungskonferenz wollten wir gemeinsam ins Gespräch kommen und diskutieren, wie wir in unserer Region konstruktiv mit Vielfalt umgehen können.

Ein zentraler Ansatz, der u.a. in dieser Bildungskonferenz vorgestellt wurde, ist die interkulturelle Öffnung. Sie ist eine wichtige Brücke, die Menschen mit Migrationshintergrund die Teilhabe und Mitwirkung in allen gesellschaftlichen Bereichen ermöglicht. Integration soll als selbstverständliches Prinzip in der Aufgabengestaltung der Regelsysteme etabliert werden.

Weitere Schwerpunkte waren die Themen Antidiskriminierung und Diversity Management. Auch sie tragen entscheidend dazu bei, eine Kultur der Teilhabe aufzubauen und die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern.





Durch die Veranstaltung führte Frau Susanne Volkmer von der Entfaltungs-Werkstatt Bielefeld. Unter den rund 80 Teilnehmenden befanden sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Bildungseinrichtungen, wie Kindertageseinrichtungen und Schulen, Verwaltungen, Verbänden, öffentlichen Einrichtungen und Unternehmen.

Zu Beginn der Bildungskonferenz konnten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei einem „Speed-Dating“ im Dialog über ihre Erfahrungen mit Vielfalt austauschen.



Anschließend wurden die Inhalte der Workshops vorgestellt, in denen zu den Themen

- Interkulturelle Öffnung in Verwaltungen und Institutionen
- Antidiskriminierung/Schule ohne Rassismus
- Charta der Vielfalt/Diversity Management und
- Interkulturelle Öffnung in Tageseinrichtungen für Kinder und Schulen

gearbeitet wurde.

Für die Workshops konnten Experten gewonnen werden, die von ihren Erfahrungen und guten Beispielen aus der Praxis berichteten und im Anschluss mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern gemeinsam Ansätze entwickelten, wie die – je nach Workshopthema – beteiligten Organisationen für den Umgang mit Vielfalt sensibilisiert und motiviert werden können.

Workshop 1

Interkulturelle Öffnung in Verwaltungen und Institutionen



Werner Hülsmann , Barbara Sibum



Dieser Workshop beschäftigte sich mit der Frage, was unter dem Begriff der interkulturellen Öffnung konkret zu verstehen ist und auf welche Weise es gelingen kann, Verwaltungen und Institutionen interkulturell zu öffnen.

Interkulturelle Öffnung beschreibt den Prozess, Menschen mit Migrationshintergrund grundsätzlich die Teilhabe und Mitwirkung in allen gesellschaftlichen Bereichen zu erleichtern und eine Willkommenskultur aufzubauen. Wichtige Grundlagen der interkulturellen Öffnung sind strukturelle Veränderungen der Aufnahmegesellschaft. Dazu sollen in Verwaltung und Institutionen alle Angebote in der Weise vorgehalten werden, dass sie die unterschiedlichen Lebenswelten und Interessenslagen von Migrantinnen und Migranten mit berücksichtigen. Dabei geht es darum, Zugangsbarrieren für Migrantinnen und Migranten zu beseitigen und Benachteiligungen zu beseitigen – sowohl in der Nutzung der Angebote als auch im Zugang zu qualifizierten Arbeitsplätzen.

Neben den Berichten guter Praxis wurden gemeinsam mit den Teilnehmenden erste Ideen und Handlungsmöglichkeiten diskutiert und entwickelt.

Was ist interkulturelle Öffnung der Verwaltung?

Ziel ist ein gleichberechtigter und ungehinderter Zugang aller Einwohnerinnen und Einwohner zu den Dienstleistungen der Kommune.

- Angebot öffentlicher Dienstleistungen, das unterschiedliche Lebenswelten und Interessenslagen berücksichtigt
- Interkulturelle Öffnung reflektiert soziale und kulturelle Differenzen und Ungleichheiten und hat deshalb insbesondere diejenigen im Blick, die einen erschwerten Zugang zu den Dienstleistungsangeboten haben.
- Interkulturelle Öffnung ist damit eine notwendige Voraussetzung für eine erfolgreiche Kundenorientierung aller kommunalen Dienstleistungen.



Sieben praktische Schritte zur interkulturellen Öffnung

- Schritt 1: Mit der interkulturellen Öffnung starten
- Schritt 2: Den bisherigen Stand der Interkulturellen Öffnung analysieren
- Schritt 3: Handlungsfelder und strategische Ziele festlegen
- Schritt 4: Interkulturelles Personalmanagement organisieren
- Schritt 5: Auch das kommunale Qualitätsmanagement interkulturell ausrichten
- Schritt 6: Für eine angemessene Sprachmittlung sorgen
- Schritt 7: Controlling und Evaluation interkulturell fokussieren

„Interkulturelle Öffnung
oder ...Barrierefreiheit für Individuen“
(Mark Terkissidis)



Ergebnispräsentation

Workshop 1

Was ist interkulturelle Öffnung?

- Eine möglichst verständliche Sprache
- Persönliche Ansprache
- Mehrsprachigkeit
- Wertschätzender Umgang mit Vielfalt/Unterschiedlichkeit
- Transparenz/Offenheit
- Offenheit für Veränderung
- Offenheit gegenüber allen Anliegen ohne Wertung/Vorurteile
- Ist sensibilisiert für bestimmte Anforderungen der unterschiedlichen Kulturen
- Passende Zugangsmöglichkeiten für alle/viele
- Reelle Einstiegschancen
- Mitarbeiter mit Migrationshintergrund
- Mitarbeiter spiegeln die Zusammensetzung der Gesellschaft wider
- Zugewanderte Mitarbeiter anteilig der Bevölkerungsstruktur
- ...dass es tatsächlich Vielfalt gibt.
- Herkunft ist interessant, aber unerheblich
- Mischling
- Selbstverständlichkeit
- Praktikumsplätze schaffen, um Bewerber mit Migrationshintergrund zu ermutigen



Was bedeutet das für unsere Organisation?

> Verwaltung, Schulaufsicht, Bezirksregierung, Jobcenter, IHK, Integrationsrat, Jugendarbeit, Diakonie, Kommunalpolitik, Ehrenamt

- Interkulturelles Wissen erweitern
- Interkulturelle Kompetenz der MA ausbauen
- Sich in den Behörden wiederfinden
- Gesetzliche Vorgaben
- Praktika organisieren
- Erwartungen abfragen
- Nutzen erfahrbar machen
- Es bewirbt sich keiner...
- Eingefahrene Auswahlssysteme verändern
- Eigenverantwortlichkeit

Nutzen von interkultureller Vielfalt
z.B. durch Praktika zeigen

Interkulturelles Wissen/Kompetenz
der MA erweitern

Eigenverantwortlichkeit

Workshop 2

Antidiskriminierung / Schule ohne Rassismus



Dr. Karsten Wilke , Susanna Bormann



Dieser Workshop beschäftigte sich mit der Frage, welchen Formen von Diskriminierung und Ausgrenzung Menschen wegen ihres Glaubens, des Geschlechts, der Hautfarbe und Herkunft, der Behinderung, der Nationalität etc. ausgesetzt sind – und welche Möglichkeiten es gibt, dem entgegenzuwirken. Dazu gehört eine Auseinandersetzung mit Denkweisen und Ideologien, die eine Ungleichwertigkeit einzelner Gruppen voraussetzen.

„Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ beschäftigt sich nicht nur mit dem klassischen Rassismus. Ziel des Projektes ist es, den Alltag an Schulen so zu verändern, dass dieser von einem Klima der gegenseitigen Achtung und der Anerkennung individueller Eigenheiten geprägt ist, gepaart mit der gemeinsamen Suche nach verbindenden Normen.

Neben den Berichten guter Praxis wurden gemeinsam mit den Teilnehmenden erste Ideen und Herangehensweisen aufgezeigt, um in akuten Krisensituationen handlungsfähig zu bleiben und um Strategien entwickeln zu können, die diskriminierende Tendenzen langfristig verhindern.



Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit

- Rassismus
- Antisemitismus
- Antiziganismus
- Islamfeindlichkeit
- Etabliertenvorrechte
- Sexismus
- Homophobie
- Fremdenfeindlichkeit
- Abwertung von Menschen mit Behinderung
- Abwertung von Obdachlosen
- Abwertung von Langzeitarbeitslosen

Schule ohne Rassismus / Schule mit Courage

- Gründung einer Projektgruppe
- Werbung an der Schule
- Sammlung der Unterschriften
- Listen + Aufnahmeantrag an Bundeskoordination
- Suche eines/einer Paten/Patin („Schülersache“)
- Zertifizierung
- Trägerverein: Aktion Courage e.V.
- Bundeskoordination: SoR/SmC in Berlin
- Landeskoordination: LaKI in Dortmund,
- OWL-Koordination: KI Bielefeld/Mobile Beratung
- Lokalkoordination: KI MI-LK

SCHULE	OHNE RASSISMUS
SCHULE	MIT COURAGE

<http://www.schule-ohne-rassismus.org/startseite>

Projektgeschichte SoR / SmC

- Anfänge in Belgien 1988
- inzwischen europäische Initiative
- erste SoR-Schule in Deutschland 1995
- Selbstverpflichtung der Schulen, Rassismus offensiv entgegenzutreten
- ab 2000 Ausweitung der Inhalte auf alle Formen von Diskriminierung („Schule mit Courage“)
- Ende 2014: bundesweit ca. 1.600 Schulen zertifiziert

Voraussetzungen für eine SoR-Zertifizierung

- Gründung einer Projektgruppe/AG/SV
- Werbung an der Schule
- Sammlung der Unterschriften (70% der Schulschaft)
- Listen + Aufnahmeantrag an Bundeskoordination
- Suche eines/einer Paten/Patin („Schülersache“)
- Zertifizierung

SoR-Schulen im Kreis Minden-Lübbecke:

- Kurt-Tucholsky-Gesamtschule, Minden
- Realschule im SZ Nord der Stadt Bad Oeynhausen, Bad Oeynhausen
- Realschule im SZ Süd der Stadt Bad Oeynhausen, Bad Oeynhausen
- Portaschule, Lerbeck
- Herder-Gymnasium, Minden
- GSV Wichern-Lohe, Bad Oeynhausen

Impressionen

Realschüler sagen Nein zu Rassismus

Zehntklässler mobilisieren ihre Mitschüler mit provokanter Aktion

VON DENNIS KOTTER

■ **Bad Oeynhausen.** Eine Schule steht rot. Rot, wenn es um Rassismus geht. Mit einem roten „Nein“ auf weißem Grund sagten gestern rund 350 Mädchen und Jungen der Realschule Bad Oeynhausen Nord Nein zu Rassismus und Intoleranz. Dass sich so viele Schüler zum Unesco-Walltag gegen Rassismus an der Aktion beteiligten, hatten die Zehntklässler der Schule mit einer provokativen Aktion erreicht.

Mittwoch, sechste Stunde. In Vierertruppen ziehen zwei Dutzend Zehntklässler durch die Klosterräume der Realschule Nord. Wir haben die Türen aufgemacht und die Schüler richtig angeleitet“, berichtet Corinna Nimmitt, eine der Organisatorinnen. „Aufpassen. Aber!“ befehlen ihre Mitschüler zu hören. „Deutsche ist die eine Farbe, Ausländer die andere“, lautet der Befehl. „Dann haben wir den Ausländern einen Duden vor die Füße geworfen und verlangt, dass er richtig Deutsch“, berichtet Vanessa Kline. Schmitt. Schluss mit dem Theater. „Dann haben wir unsere Mitschüler gefragt, wie sie das finden“, erklärt Vanessa Kline. „Viele fanden die Trennungsdiskussion“, berichtet Corinna Nimmitt, ein Schüler sagt ich noch jetzt hier bei den Deutschen, aber meine ganz am Freitag ist in der anderen Gruppe. Das ist komisch“, hat Lehrer Andreas Wiedenick-Ernst beobachtet. Ein anderer Schüler erklärte, dass Papa in England, meine Mutter Deutsche. In welche Gruppe gehöre ich denn?“

Und eine Klasse verweigerte sich vollkommen. „Sie hat das Trennung einfach nicht mitgemacht“, erklärt Corinna Nimmitt. „Wir trennen uns nicht, haben wir gesagt.“

„Wir wollen protestieren“, erkläre Vanessa Kline. „Und die haben wir überlegt: Wir zeigen, wie das ist. Rassismus“, sagt Corinna Nimmitt.

Eine Provokation mit Folgen. Denn gestern nahmen rund 350 Realschüler an der Aktion teil. Sie versammelten sich nach der

sechsten Stunde vor der Schule. Jeder Schüler hielt ein Blatt mit dem roten „Nein“ vor sich in die Höhe. Die Schülerinnen und Schüler der Jahrgangsstufe 9 konnten nicht dabei sein, da sie dort ein Problem mit. Und jeder 60 bis 99 Schüler nahmen

an einer Aktion teil, die von der Realschule Nord ausging. „Wir haben uns mit dieser Aktion Schulen und Berufskolleg in Herford angeschrieben“, erkläre Wiedenick-Ernst.

Planung und Organisation der Aktion übernahm die Realschule Nord. „Wir haben uns mit dieser Aktion Schulen und Berufskolleg in Herford angeschrieben“, erkläre Wiedenick-Ernst.

angenehmer Schule beobachtet“, erkläre Corinna Nimmitt. „Schulnoten vor uns da für ein, dass es so nicht weiter geht. Wir hoffen, unsere Mitschüler so zum Nachdenken zu bringen.“ Und nicht nur die. Auch unter den Lehrern habe die Aktion für Diskussionen gesorgt, berichtet Wiedenick-Ernst.

Die Organisatorinnen wollen den Kampf der Aktion weitertragen. „Wir wollen das Thema auch den anderen Schulen hier im Schulzentrum nahebringen“, sagt Corinna Nimmitt.

ZWISCHENRUF

Mutig

Das ist beeindruckend, wie die Realschüler die Aktion gegen Rassismus vorbereitet haben. Eine solche Provokation der Mitschüler ist mutig. Und erfolgreich. Es beeindruckt auch, wie nachdenklich die Schüler mit dem Thema umgehen. Besser kann Schule nicht funktionieren.

Jörg Stuke

Makita Test Morgen, 23.03

Buntes Signal gegen Rassismus

Schüler der Ernst-Barlach-Schule gestalten Papp-Leinwand / Aktionen zum Thema „Courage“ geplant

VON DENNIS KOTTER

■ **Herford.** Knallbunte Botschaft gegen Diskriminierung: Die Kinder und Jugendlichen der Ernst-Barlach-Schule (EBS) gestalten im Vorfeld des Internationalen Tages gegen Rassismus am 21. März derzeit ein farbenfrohes Kunstwerk. Jeder Schüler hinterlässt auf einer meterlangen Papp-Leinwand mit seinen Händen Abdrücke. Die Botschaft: „Ja“ zur Toleranz, „nein“ zum Fremdenhass.

Die Idee dazu hatten die Schüler selbst. „Die Hände sollen viele kleine Stoppschilder gegen Diskriminierung symbolisieren“, sagen die Schülersprecher Daniel Krause und Jennifer Max. Gestern ging die Aktion los, bis Ende der Woche sollen sich die Klassen verweigert haben. „Am Ende hängen wir das Plakat an die Wand in der Aula“, sagt Jennifer Max.

Die Zehntklässler und ihre Mitstreiter machen sich nicht zum ersten Mal stark gegen Ausländerfeindlichkeit. „Seit 2011 hat die Ernst-Barlach-Schule das Siegel „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“. Die Bundesweite Initiative zeichnet Schulen aus, die sich gegen jede Form von Diskriminierung, Mobbing und Gewalt einsetzen.

Das besonders daran: Nicht nur die Erwachsenen legen Projekte frei, sondern Jugendliche gestalten selbst mit. Vom Wollknäueltag in unterschiedlichen Schulen im Einzugsbereich bis zum Wandmaler auf dem Schulhof. Beispiele für die kreative Arbeit der EBS-Schüler sind ebenfalls sichtbar.

Rund 250 Schulen haben sich bereits das Courage-Siegel. Herford hat mit gleich sieben teilnehmenden Schulen und Berufskolleg ein „Allerweltschule“, sagt Dr. Kerstin Wille von der Mobbing-Beratung gegen Rechts-Extremismus. Wille konnte

„Courage“ gestalten“, sagt Wille. „Wie die genau aussehen werden, sieht noch nicht fest, ergänzt Jennifer Max. „Geplant sind unter anderem Foto-Collagen. Außerdem sollen Sprüche aufgeschrieben werden.“ Im Beifall prangen die Werke später im Rathaus, hoffen die Initiatoren.

Lehrer Bernd Wilken freut sich über den Einsatz seiner Schüler. „Sie setzen sich stark für respektvolles Verhalten untereinander ein.“ Demnach setzen alle EBSler sogar ihre Unterschrift unter eine selbstentwerfene Liste von Leitsätzen, ein Manifest für Toleranz und gegen Fremdenhass.

Das sei nur eine der regelmäßigen Aktionen, betont Wilken. „Zwar müsse man das Courage-Siegel nicht jährlich erneuern, aber wir wollen es für die jüngeren Schüler mit Leben füllen.“ Neu hinzugekommene Kinder kennen die Hintergrund oft nicht. Mit den bunten Abdrücken ihrer Hände werden sie jetzt fast täglich an die erste Botschaft herangeführt.

INFO

Plakatwände und Kundgebungen

- Während der laufenden Woche werden an fünf Schulen Plakatwände zum Thema „Courage“ erstellt.
- Wie genau auf die Plakatwände kommt, steht den Schülern frei.
- Neben der Ernst-Barlach-Schule machen die Gesamtschule Friedland, das König-Mathilde-Gymnasium und auf den Schulhöfen geplant.
- Berufskolleg und die Gewerkschaft-Schul-Realschule mit
- Auch Kundgebungen gegen Rassismus und auf den Schulhöfen geplant.



Einen Menschenkette für Toleranz und gegen Rassismus

Mit einer Menschenkette haben am Donnerstagmittag die Schülerinnen und Schüler der Gesamtschule Friedland ein Zeichen gegen den Rassismus gesetzt. Viele der rund 1200 Gesamtschüler hielten dabei Plakate hoch, die zu Freundschaft und Toleranz und gegen Hass und Rassismus aufrufen. Die Demonstration der Gesamtschüler fand im Rahmen des „Internationalen Tages gegen Rassismus“ statt. Anlass für den Gedenktag ist der Tod von 69 Südafrikanern, die während einer friedlichen Demonstration gegen die Apartheid im

Township Sharpsville am 21. März 1960 von der Polizei erschossen wurden. Als Mitglied im Arbeitskreis „Schule ohne Rassismus / Schule mit Courage“, der verschiedene Schulen in Herford angehört, möchte Gesamtschule Friedland mit ihren Schülern und ihren Lehrern zeigen, dass sie gegen alle rassistischen Taten, Verhaltensweisen und Äußerungen vorgehen – und das nicht nur in der Schule, sondern überall da wo sie auftauchen.

Wst/Foto: Stefan W.

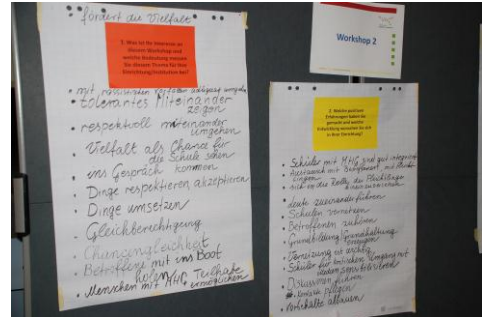
„Sei Du selbst die Veränderung, die Du Dir wünschst für diese Welt.“

Mahatma Gandhi

Ergebnispräsentation Workshop 2

1. Was ist Ihr Interesse an diesem Workshop und welche Bedeutung messen Sie diesem Thema für Ihre Einrichtung/Institution bei?

- Fördert die Vielfalt
- Mit rassistischen Vorfällen adäquat umgehen
- Tolerantes Miteinander zeigen
- Respektvoll miteinander umgehen
- Vielfalt als Chance für die Schule sehen
- Ins Gespräch kommen
- Dinge respektieren, akzeptieren
- Dinge umsetzen
- Gleichberechtigung
- Chancengleichheit
- Betroffene mit ins Boot holen
- Menschen mit MHG Teilhabe ermöglichen



2. Welche positiven Erfahrungen haben Sie gemacht und welche Entwicklung wünschen Sie sich in Ihrer Einrichtung?

- Schülerinnen und Schüler mit MHG sind gut integriert
- Austausch mit Betroffenen, mit Flüchtlingen
- Sich in die Rolle der Flüchtlinge hineinzuversetzen
- Leute zueinander führen
- Schulen vernetzen
- Betroffenen zuhören
- Grundbildung/Grundhaltung erzeugen
- Vernetzung ist wichtig
- Schülerinnen und Schüler für kritischen Umgang mit Medien sensibilisieren
- Diskussionen führen
- Kontakte pflegen
- Vorbehalte abbauen



3. Was von dem, was Sie selbst tun können, ist hilfreich?

- Migrationsdienst
- Das friedliche Miteinander vorantreiben
- Hürden abbauen (für Flüchtlinge)
- Die Betroffenen fragen, wie ihre Realität aussieht
- Austausch
- Nicht in Schubladen denken
- Mobile Beratung
- Integrationsrat
- KI

Vielfalt als Chance sehen

ins Gespräch kommen

Vernetzung

Workshop 3

Charta der Vielfalt / Diversity Management



Chris Dimitrakopoulos , Ilona Bulgarowski



Dieser Workshop beschäftigte sich mit der Frage, wie Unternehmen und Verbände mit der zunehmenden Vielfalt unter den Beschäftigten in der globalisierten Welt umgehen können, insbesondere in Hinblick auf den Fachkräftemangel.

Die Charta der Vielfalt ist eine Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Die Initiative will die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Unternehmenskultur in Deutschland voranbringen. Organisationen sollen ein Arbeitsumfeld schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung.

Der Leitgedanke des Diversity Managements ist: Die Wertschätzung der Vielfalt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dient dem Erfolg des Unternehmens oder der Institution. Ziel ist, Personalprozesse und Personalpolitik von Organisationen so auszurichten, dass einerseits die Belegschaft die demographische Vielfalt des Geschäftsumfeldes widerspiegelt sowie andererseits alle Mitarbeitenden Wertschätzung erfahren und motiviert sind, ihr Potential zum Nutzen der Organisation einzubringen.

Hierzu wurden, neben den Berichten guter Praxis, gemeinsam mit den Teilnehmenden erste Ideen und praktische Handlungsmöglichkeiten des Diversity Managements diskutiert und entwickelt.



Charta der Vielfalt

- Die Charta der Vielfalt ist eine Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen.
- Die Initiative will die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Unternehmenskultur in Deutschland voranbringen.
- Organisationen sollen ein Arbeitsumfeld schaffen, das frei von Vorurteilen ist.
- Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.
- Mehr als 2.000 Institutionen haben die Charta der Vielfalt bereits unterzeichnet.
- In OWL sind es über 150 Unternehmen und Institutionen, die die Charta der Vielfalt gezeichnet haben.

Organisationen verpflichten sich mit der Unterzeichnung freiwillig:

- eine Organisationskultur zu pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist. Die Organisation schafft die Voraussetzungen dafür, dass Vorgesetzte wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Werte erkennen, teilen und leben. Dabei kommt den Führungskräften bzw. Vorgesetzten eine besondere Verpflichtung zu.
- ihre Personalprozesse überprüfen und sicherstellen, dass diese den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unserem Leistungsanspruch gerecht werden.
- die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb und außerhalb der Organisation anzuerkennen, die darin liegenden Potenziale wertzuschätzen und für das Unternehmen oder die Institution gewinnbringend einzusetzen.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Diversity informieren und sie bei der Umsetzung der Charta einbeziehen.



Diversity Management

- Der Leitgedanke des Diversity Managements ist: Die Wertschätzung der Vielfalt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dient dem wirtschaftlichen Erfolg der Organisation.
- Ziel ist, Personalprozesse und Personalpolitik von Organisationen so auszurichten, dass einerseits die Belegschaft die demographische Vielfalt des Geschäftsumfeldes widerspiegelt sowie andererseits alle Mitarbeitenden Wertschätzung erfahren und motiviert sind, ihr Potential zum Nutzen der Organisation einzubringen.
- Im Allgemeinen beschäftigt sich Diversity Management mit der Analyse von Strukturen, Personalprozessen sowie der Veränderung der Organisationskultur, also der Einstellung von Führungskräften und allen Mitarbeitenden.
- Bestehende Verfahren, Regelungen und Richtlinien werden im Hinblick auf ihre Durchlässigkeit und Angemessenheit für unterschiedliche Talente untersucht und gegebenenfalls angepasst.
- Die Umsetzung ist kein kurzfristiges Projekt. Es sieht eine längerfristige Veränderung der Organisationskultur vor: hin zu mehr Offenheit und wertschätzendem Umgang.
- Für die Veränderung der Organisationskultur zielen in einer ersten Phase Aktivitäten des Diversity Managements darauf ab, in der gesamten Belegschaft – insbesondere jedoch bei den Führungskräften – ein **Bewusstsein für Vielfalt zu schaffen** sowie deren Bedeutung für eine gute Zusammenarbeit und den Erfolg der Organisation zu vermitteln. Darauf aufbauend werden Schritte unternommen, die auf den **Ausbau der Kompetenz für wertschätzenden Umgang** in der Organisation zielen. Diese Maßnahmen schaffen Begegnungen (z.B. durch Mentoring-Programme) und initiieren einen Dialog unter den Beteiligten. Hier sind wiederum vor allem die Führungskräfte gefragt – als Antreiber und Vorbilder.

Wie lässt sich Diversity in Organisationen einführen?



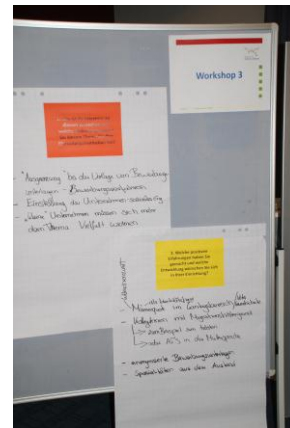
Ziele von Diversity-Management sind:

- eine produktive Gesamtatmosphäre in der Organisation zu erreichen
- soziale Diskriminierungen von Minderheiten zu verhindern
- sowie die Chancengleichheit zu verbessern

Weitere Informationen zum Thema Charta der Vielfalt/Diversity Management siehe Anhang.

Ergebnispräsentation Workshop 3

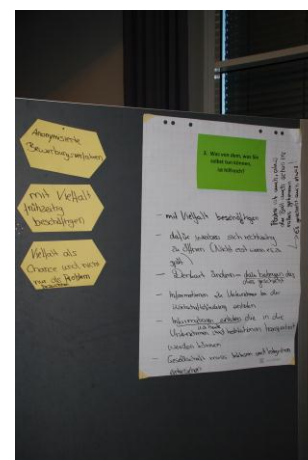
1. Was ist Ihr Interesse an diesem Workshop und welche Bedeutung messen Sie diesem Thema für Ihre Einrichtung/Institution bei?
 - „Ausgrenzung“ bei der Vorlage von Bewerbungsunterlagen – Bewerbungsverfahren
 - Einstellung der Unternehmen – soziales Engagement
 - „kleine“ Unternehmen müssen sich mehr dem Thema Vielfalt widmen
2. Welche positiven Erfahrungen haben Sie gemacht und welche Entwicklung wünschen Sie sich in Ihrer Einrichtung?
 - Wünschenswert: Männerquote (als Identifikationsfigur) im Ganztagsbereich KiTa/Grundschule
 - Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund
 - zum Beispiel zum Trösten
 - oder AGs in der Muttersprache
 - anonymisierte Bewerbungsunterlagen
 - Spezialitäten aus dem Ausland
3. Was von dem, was Sie selbst tun können, ist hilfreich?
 - Mit Vielfalt beschäftigen
 - Dafür werben sich rechtzeitig zu öffnen (nicht erst, wenn es zu spät ist)
 - Positiv ist auch, dass der Ball schon ins Rollen gekommen ist
 - Es geschieht auch etwas!
 - Denkart ändern = dazu beitragen, dass dies geschieht
 - Informationen zu Unternehmen bei der Wirtschaftsförderung einholen
 - Informationen einholen (u.a. heute), die in die Unternehmen und Institutionen transportiert werden können
 - Gesellschaft muss Inklusion und Integration einbeziehen



Mit Vielfalt frühzeitig beschäftigen!

Vielfalt als Chance und nicht nur als Problem bezeichnen!

Anonymisierte Bewerbungsverfahren



Workshop 4

Interkulturelle Öffnung in Kindertageseinrichtungen und Schulen



Cem Özil , Jürgen Rodenberg



Dieser Workshop beschäftigte sich mit der Frage, was unter dem Begriff der interkulturellen Öffnung im Kontext von Tageseinrichtungen für Kinder und Schulen zu verstehen ist. Der Bildungserfolg von Kindern mit Migrationshintergrund hängt von einer Vielzahl von Einflussfaktoren ab. Ein wichtiger Aspekt ist die Elternarbeit. Insbesondere bei Eltern mit Migrationshintergrund kann die Erziehung und Bildung ihrer Kinder zu einer noch größeren Herausforderung werden, zum einen aus der Unkenntnis über das deutsche Bildungssystem sowie aus sprachlichen, kulturellen oder religiösen Gründen.

Aus diesen Gründen brauchen sie Unterstützungsangebote zur Stärkung ihrer Erziehungskompetenz und Erweiterung ihrer Handlungsspielräume. Die Kindertageseinrichtungen und Schulen nehmen hier eine wichtige Brückenfunktion für eine vielfältige Bildungslandschaft ein.

Neben den Berichten guter Praxis wurden gemeinsam mit den Teilnehmenden erste Ideen und Handlungsmöglichkeiten für eine interkulturelle Arbeit in Kindertageseinrichtungen und Schulen vorgestellt und entwickelt.

Ebene der Institutionen

Angst, Misstrauen und Furcht vor dem Fremden sind die Ursache für interkulturelle Schwierigkeiten auf beiden Seiten. Der Workshop unternimmt den Versuch aus der Problemtrance heraus zum Lösungsbegehren zu gelangen.

Eine vertrauensvolle Kommunikation mit Eltern ist eine große Herausforderung für alle Bildungseinrichtungen. Dazu muss auch die Schule beitragen. Eine gelebte Willkommenskultur sollte deutlich sichtbar werden.

Mehrsprachige Informationszettel allein sind jedoch nicht die Lösung für eine gelingende Integration von Migrantinnen und Migranten in die Bildungseinrichtungen.

Für Lehrkräfte sollte heute selbstverständlich sein, dass man sich mit der Situation der Migrantinnen und Migranten vor Ort auseinandersetzt. Man sollte wissen, aus welchen Herkunftsländern sich die Migrantinnen und Migranten im Einzugsbereich der Schule stammen, welche Strukturen vor Ort existieren und auch damit, welche Bildungskultur die Migrantinnen und Migranten mitbringen.

Dazu zählt auch die Bewusstmachung der unsichtbaren „roten Tücher“. Diese muss man kennen, um sie vermeiden zu können. Z.B.: religiöse Ernährungsgebote wie „Halal-Nahrung“, religiöse Feiertage Umgang mit Fotos, Verhaltensregeln bei Eintritt in die Pubertät.

Ebene der Elternkontakte

Eltern kommen oft voller Scham in die Schule, wenn es zu Problemen mit Ihren Kindern gekommen ist. Daher versuchen sie durch persönliche Abbitte und Entschuldigungen bei den Lehrkräften, Fehlverhalten ihrer Kinder zu „heilen“. In einer solchen Situation begegnen Pädagoginnen und Pädagogen diesen Eltern allzu oft auf bildungssprachlichem Niveau und führen Diskussionen, die die Eltern ausschließen. Viel zu lange, in sich verschachtelte Sätze sind oft von ihnen nicht zu verstehen.

Es geht auch anders:

- Positives Umfeld für Elterngespräche schaffen: Buntstiftekiste und Malbücher im Schulleitungsbüro /Besprechungszimmer, damit mitgebrachte, jüngere Kinder die Gesprächssituation nicht belasten.
- Ein Elterngespräch sollte eine Öffnungsphase haben: „Wie lange leben Sie schon in Deutschland? Was wünschen Sie sich für Ihre Kinder?“
- Gezielte Fragen stellen: „Was hat Ihnen ihr Sohn gesagt, weshalb sie heute in die Schule kommen sollen?“ Dieses Umfeld schafft eine vertrauensvolle Umgebung und gibt den Eltern eine Gelegenheit, sich ernst genommen zu fühlen.



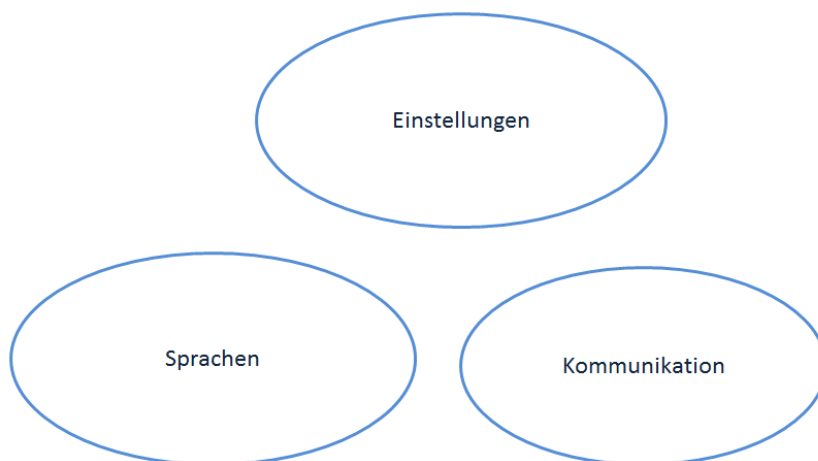
Ebene der Lehrkräfte

Den **Lehrkräften** muss bewusst sein, dass ihr Verhalten für die anderen Schülerinnen und Schüler häufig das einzige **anschauliche Vorbild für gelebte Integration** ist. Das gilt für die Mitschülerinnen und Mitschüler der Migrantinnen und Migranten genauso wie für das Lehrerkollegium. Die Verantwortung für eine gelungene Integration liegt mehrheitlich in der Hand der Pädagoginnen und Pädagogen und nicht in der Hand der zugewanderten Kinder.

Dazu zählt auch, dass man die eigene Lehrerrolle in einer heterogenen Klasse für sich definiert hat:

- berechenbares Verhalten im Unterricht auf der Grundlage eines transparenten Regelwerkes
- Endlosdiskussionen im Unterricht müssen vermieden werden, klare Unterrichtssteuerung!
- Unterstützung des Erwerbs der schriftlichen Bildungssprache durch den bewusst hohen Einsatz von Schreibanlässen – die auch kontrolliert werden
- Reduzierung der Wortlastigkeit auf der Lehrkraftseite im Unterricht
- Einsatz von unterstützenden Methoden (Scaffolding – Gerüst zum Erwerb der Bildungssprache im Fachunterricht)

Dimensionen von Interkulturalität



Ausblick

Das hohe Engagement von Lehrerinnen und Lehrern und Erzieherinnen und Erziehern in der bisher schon geleisteten Arbeit darf nicht unterschätzt werden. Was bislang allerdings noch fehlt, ist die Verankerung des interkulturellen Aspektes der täglichen Arbeit in den Strukturen der Einrichtungen. Die KiTas sind hier durch die Gütesiegelkriterien für Familienzentren schon einen Schritt weiter als die Schulen. Hierin wird deutlich festgeschrieben, mit welchen Maßnahmen eine interkulturelle Öffnung vorangetrieben werden kann.

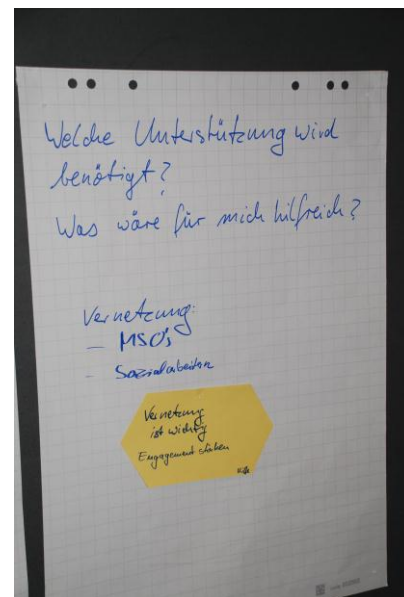
Ein solcher konkreter Maßnahmenkatalog fehlte den Schulen bislang. Seit der Veröffentlichung des „Referenzrahmens Schulqualität NRW“ gibt es jedoch auch hier einen Ansatzpunkt. Die hierin genannten Kriterien und aufschließenden Aussagen müssen nun allen Lehrkräften bekannt gemacht werden, damit sie in die Schulprogramme und schließlich in die tägliche Arbeit einfließen können.

Ergebnispräsentation Workshop 4

1. Was ist Ihr Interesse an diesem Workshop und welche Bedeutung messen Sie diesem Thema für Ihre Einrichtung/Institution bei?
 - Kommunikation mit Eltern verbessern



2. Welche Entwicklung wünschen Sie sich in Ihrer Einrichtung?
 - Engagement auf beiden Seiten
 - Rollenklarheit thematisieren
3. Welche Unterstützung wird benötigt?
Was wäre für mich hilfreich?
 - Vernetzung MSO's, Sozialarbeiter



Kommunikation mit Eltern
verbessern (Motivation)

Rollenklarheit gemeinsam
entwickeln (Wunsch)

Vernetzung ist wichtig,
Engagement stärken (Hilfe)

Abschluss der Bildungskonferenz 2015

Nach der Präsentation der Ergebnisse aus den verschiedenen Workshops, bat die Moderatorin alle Anwesenden, auf Moderationskärtchen zu notieren, was sie persönlich aus der Bildungskonferenz für sich mitnehmen. Diese Kärtchen wurden anschließend von den Beteiligten gemeinsam zu einer „Highlight-Sonne“ zusammengefügt.



Zusammenfassung der Rückmeldungen:

Vielfalt

- annehmen
- als Chance
- regelmäßig thematisieren
- nicht als Problem sehen
- dafür muss mehr geworben werden
- bewusster Umgang damit erweitert den Horizont

Integration

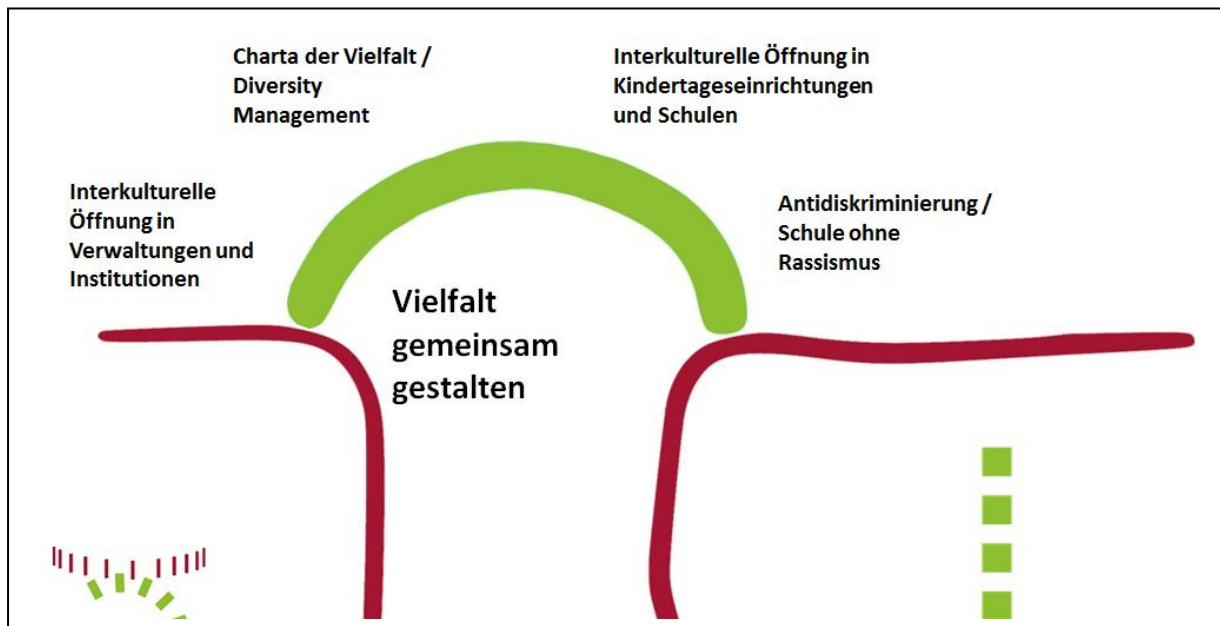
- muss möglichst frühzeitig beginnen
- ist für alle Arbeitszweige wichtig
- ist einfach, der Weg dazu etwas lang
- wird in manchen Bereichen bereits gelebt, muss dort nicht mehr thematisiert werden

Kommunikation

- von außen und von innen
- ist wichtig, muss aber nicht schwierig sein
- interessante Gespräche
- spannende Kontakte
- Anregung und Bestätigung
- „Beziehungen“ als Anfang u. Ende
- Beziehungen herstellen, pflegen und vertiefen/ausbauen
- nichts ist fertig, an Beziehungen muss man arbeiten
- Vernetzung aufbauen
- mehr Austausch untereinander
- guter Erfahrungsaustausch
- Netzwerke bilden
- Bestärkung erhalten, gelingende Wege/Netzwerke zu erhalten/weiter zu entwickeln
- Offenheit für die Geschichten der Menschen
- Zusammenarbeit, keine Bevormundung

Weitere Fazits

- Es gibt unglaublich viele Menschen mit spannenden, hilfreichen Geschichten und Ideen, hören wir einander zu und lassen wir uns bereichern!
- Veränderung struktureller Grenzen
- Struktur der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter muss sich ändern (auch gesetzl. Vorgaben)
- Miteinander ins Gespräch kommen, um für eine Entideologisierung der Thematik zu sorgen
- Es war wichtig über diese Themen zu sprechen
- Anstoß, sich bezogen auf die eigene Person intensiver dem Thema zu widmen
- Sich informieren über spezifische kulturelle Hintergründe (dadurch evtl. mit Vorurteilen aufräumen)
- Ziel: Gesellschaftliche Grundbildung zu Respekt und Toleranz
- ...dass wir und im Rahmen von Partizipation (Kinder, Eltern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,...) und vielfältigen Angeboten und Projekten auf einem gemeinsamen Weg befinden und nicht stehen bleiben
- Ideen zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung
- Kreativität braucht Zeit
- Interessante Ideen und gelungene Projekte aus anderen Institutionen
- Viele sind schon unterwegs
- Ein gemeinsames Ziel stärkt
- Ich bin nicht allein
- Interkulturelle Situationen in den Institutionen, in denen man beschäftigt ist, mit systemischen Unterstützungsprogrammen begegnen und evaluieren zu können
- Programm „Schule ohne Rassismus“ bietet viele Möglichkeiten, die für mehr Schulen sensibilisiert werden müssen
- Dinge echt zu realisieren
- Weitere Motivation von Ehrenamt
- Über anonymisierte Bewerbungen nachdenken
- Einsatz anonymisierter Bewerbungsunterlagen unterstützen
- Immer wieder gut: „Über den Tellerrand schauen“!
- Schubladendenken abbauen
- Nachdenklichkeit und Veränderungsmotivation
- Ressourcen effektiv einsetzen/nutzen
- Eltern = Kompetenzträger > Stärken nutzen
- Blick auf Stärken der Migrantinnen und Migranten richten



Das allgemeine Fazit am Ende dieser Bildungskonferenz war, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer für die verschiedenen integrativen Themen sensibilisiert wurden.

Weiter wurde die Vielgestaltigkeit der Zugänge in den Workshops sichtbar und hier konnten verschiedene Professionen und Erfahrungen in Diskussionen sichtbar und nutzbar gemacht werden.

Besonders motivierend war für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Erkenntnis, dass sie nicht allein an einer Aufgabe oder einer Herausforderung arbeiten, sondern dass sie im Rahmen der Bildungskonferenz mit Menschen, die sich mit dem gleichen Thema befassen, diskutieren und über gemeinsame Strategien beraten konnten.

Gemeinsam Brücken bauen- ein Anfang wurde auf dieser Bildungskonferenz gemacht.



Anhang

Weitere Informationen zum Thema Charta der Vielfalt/Diversity Management

Die Bundesinitiative für Beschäftigung IfB

- Gründung im Dezember 1998
- Die Gründerväter:



Reinhard Mohn,
Bertelsmann AG



Hubertus Schmoldt,
Industriegewerkschaft,
Bergbau, Chemie, Energie



Prof. Dr. Jürgen Strube,
BASF SE

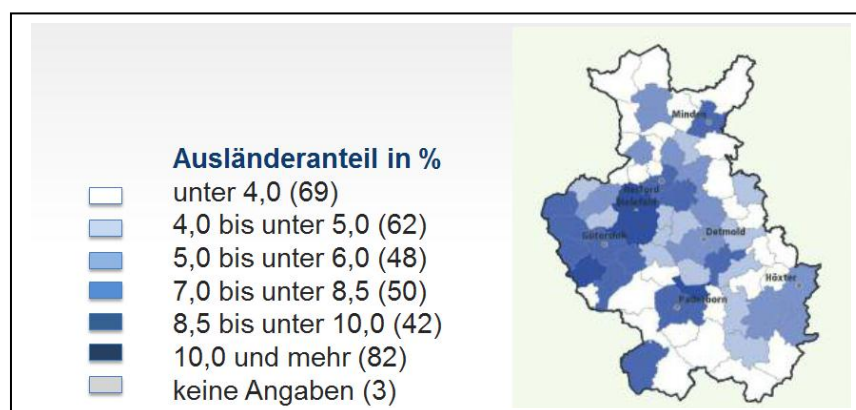
- Die Gründungsvision:
 - die entscheidenden Kräfte bündeln
 - gute Ideen entwickeln
 - konkrete Projekte in die Tat umsetzen
- Die IfB! arbeitet in 18 regionalen Netzwerken

Initiative für Beschäftigung OWL e.V.

- Die Initiative für Beschäftigung OWL e. V. (IfB OWL e. V.) ist ein von regionalen Unternehmen und Institutionen getragener unabhängiger, parteipolitisch neutraler und gemeinnütziger Verein.
- Sie bietet Unternehmen und arbeitsmarktpolitischen Akteuren in OWL eine Plattform zur regionalen Vernetzung. Ziel der Initiative ist es, die Arbeitsmarktregion Ostwestfalen-Lippe zu fördern und die Beschäftigungssituation in der Region zu verbessern.
- Die IfB OWL e. V. blickt inzwischen auf eine mehr als zehnjährige Geschichte zurück. 1998 wurde das Bundesnetzwerk „Initiative für Beschäftigung!“ gegründet und bereits im folgenden Jahr konstituierte sich unter dem Schirm der Bertelsmann Stiftung in Ostwestfalen-Lippe ein regionales Netzwerk.
- 2002 gründete sich aus dem „Regionalnetzwerk OWL“ der Verein „Initiative für Beschäftigung OWL e. V.“
- Die Arbeit der IfB OWL e. V. gliedert sich entlang der vier Themenkreise:
1) Hochschule – Wirtschaft, 2) Integration, 3) Jugendliche und 4) Arbeitgeberattraktivität.
- Auf Grundlage der Themenkreisarbeit beteiligt sich die IfB OWL e. V. an Förderprogrammen der EU, des Bundes und des Landes NRW.

Ausgangslage

- OWL als mittelständisch geprägte Region (ca. 49.000 Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeitenden).
- Im Jahr 2013 lebten insgesamt 2.025.415 Millionen Menschen in OWL.
- Rund 500.000 Menschen haben eine Zuwanderungsgeschichte.
- Jede vierte (25%) in OWL lebende Person hat einen Migrationshintergrund.
- Der Anteil an Ausländerinnen und Ausländern lag 2013 in der Region bei 150.906 Personen.
- Demografische Entwicklung: 2012 standen in OWL 17.178 Geburten 21.684 Sterbefälle gegenüber.
- OWL als eine der wirtschaftsstärksten Regionen in der ganzen Bundesrepublik ist auf den Zuzug von Fachkräften aus dem In- und Ausland angewiesen.
- Arbeitgeber in der Region müssen sich dem Thema Vielfalt stellen und mit einer zukünftig zunehmend vielfältigeren Mitarbeiterschaft rechnen.
- Im Kreis Minden-Lübbecke leben insgesamt 315.784 Personen.
- Der Anteil der ausländischen Bevölkerung liegt bei 4,9% (etwa 15.447 Einwohner).
- 62.000 Personen haben einen Migrationshintergrund, das entspricht jeder fünften im Kreis Minden-Lübbecke lebenden Person.



Unternehmen Vielfalt OWL

- Die Förderung der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten trägt zur Sicherung der Fachkräftenressourcen bei. Hier setzt das Unternehmen Vielfalt OWL an.
- Der positive und wertschätzende Umgang mit einer vielfältigen Belegschaft, kann für Unternehmen eine Chance sein, den Herausforderungen aktueller gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Entwicklungen erfolgreich zu begegnen.
- Sprachkenntnisse von Migrantinnen und Migranten und die Kenntnisse über die jeweiligen Herkunftsländer als Zielmärkte können sich auch für die Außenwirtschaft von Unternehmen als wertvoll erweisen. Damit kann kultursensibles Personalmanagement zu einem maßgeblichen Erfolgsfaktor werden.
- Aus diesem Grund wurde 2009 der Initiativkreis „Unternehmen VIELFALT OWL“ gegründet. Über 20 Unternehmen und Institutionen entwickeln hier unter dem Dach der Initiative für Beschäftigung OWL e. V. gemeinsam Lösungen für Probleme und Fragestellungen im Umgang mit einer vielfältigen Belegschaft. Grundlage der Zusammenarbeit ist die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt.

Praxisbeispiele

- Unterzeichnung der Charta der Vielfalt als erster Schritt
- E-Mail-Service Diversity
- Vereinfachung von Betriebsanweisungen
- Beispiel Firma Teckentrup GmbH & Co. KG

charta der vielfalt



Instrument zur Offenheit für Vielfalt: E-Mail-Service Diversity

- Grundlage der Idee:



- Berücksichtigte Migrantengruppen: Aleviten, Aramäer (syrisch-orthodox), Griechen (griechisch-orthodox), Russen (russisch-orthodox), Muslime (Sunniten und Schiiten), Yeziden
- Funktionsweise: Nach Online-Anmeldung erhalten die Nutzerinnen und Nutzer eine Woche vor dem Feiertag eine Erinnerung und Informationen zum Namen des Feiertages, Datum des Feiertages, zur Geschichte und Gebräuchen und eine Grußformel
- Die Aufgabe: Kulturspezifisches Wissen qualitätssichern und kommunizierbar machen
- Der Emailverteiler wird durch Migrantenvvertreterinnen und Migrantenvvertreter qualitätsge-sichert und kann fortgeschrieben werden.

Beispiel: Firma Teckentrup GmbH & Co. KG

- Multinationale Teams im Export
- Förderung von Sportgemeinschaften wie „Teckentrup Soccers“
- Deutsch-Kurse für Migrantinnen und Migranten
- Entwicklung von Betriebsanweisungen in einfachem Deutsch
- Mitarbeit in Netzwerken
- Unternehmen Vielfalt OWL
- Unterzeichner der Charta der Vielfalt
- Diversity ist Chefsache
- Sensibilisierung der Führungskräfte
- Vertrauen und Integrität fördern
- Verbündete suchen
- Unternehmenskultur anpassen
- Vorleben