

## Liebe Leserinnen und Leser,

Zu Jahresbeginn 2008 melden wir uns zurück, mit den allerbesten Wünschen für Sie – und mit einer schlechten und einer guten Nachricht. Zuerst die schlechte: Das InPact-Projekt geht in Rente und wird in der bekannten Form nicht mehr weitergeführt. An dieser Stelle möchten wir uns bei Ihnen allen für Ihr Interesse an unserer Arbeit bedanken.

Nun die gute Nachricht: Die InPact-Projektgruppe bleibt in der bewährten Zusammensetzung mit den Partnern AGARP, Arbeit und Leben, Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz und Schneider Organisationsberatung bestehen. Wir setzen weiterhin Projekte um, die auf unseren Erfahrungen in den letzten Jahren aufbauen, die Bewährtes wie „InDica“ fortsetzen und Neues wie „Vielfalt bewegt“

versuchen. Hierüber erfahren Sie mehr in dieser Ausgabe.

Ferner informieren wir Sie über ein neu erschienenes Praxishandbuch zur Arbeit in interkulturell zusammengesetzten Teams.

Wir wünschen uns, dass Sie unsere Informations- und Beratungsangebote weiterhin nutzen und uns weiter empfehlen. Die bisherige Webpage von InPact wird künftig hauptsächlich über Neues von „InDica“ berichten. Die Initiative „Vielfalt bewegt“ hat eine eigene Internetpräsenz erhalten. Dazu gleich mehr.

Durch die Weiterentwicklung unserer Projekte ist dies der letzte Newsletter in dieser Form. Ihr Einverständnis vorausgesetzt, übernehmen wir Ihre Adresse in den Verteiler des neuen Newsletters, dessen erste Ausgabe für März 2008 geplant ist.

**Ihre InPact-Projektgruppe**

### Inhalt:

#### **Vielfalt bewegt: Chancen erkennen und nutzen**

Die einzelnen Elemente der neuen Initiative (Seite 1 und 2)

#### **Merhaba, kizniz kaç yasında?**

Muttersprachliche Elternarbeit durch InDica-Multiplikator/innen – Wie geht es weiter? (Seite 2)

#### **DiversiTeams**

Praxishandbuch mit Erfahrungen und Empfehlungen aus der Arbeit in interkulturell zusammengesetzten Teams (Seite 2)

### Impressum:

Der Newsletter wird von der InPact-Projektgruppe herausgegeben. Ihr gehören an:

- Schneider Organisationsberatung
- Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte Rheinland-Pfalz (AGARP)
- Arbeit und Leben Rheinland-Pfalz
- Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V. (ism)

Tel: 06131-287670

eMail: info@vielfalt-bewegt.de

Internet: www.inpact-rlp.de

www.vielfalt-bewegt.de

Redaktion: Thomas Koepf (ism)

## Vielfalt bewegt: Chancen erkennen und nutzen

### Die einzelnen Elemente der neuen Initiative

Stets ist es die Unterschiedlichkeit der Menschen gewesen, aus der die dynamische Entwicklung des Landes Rheinland-Pfalz ihre Energie bezogen hat und weiterhin bezieht. Die Möglichkeiten und Chancen, die sich aus dieser Heterogenität ergeben, rückt die neu gestartete Initiative „Vielfalt bewegt“ ins Blickfeld und lenkt dabei die Aufmerksamkeit vor allem auf Menschen mit Migrationshintergrund.

Eine stärkere Beachtung der Vielfalt an Kompetenzen, Erfahrungen und Bedarfen, die Menschen mit Migrationshintergrund mitbringen, birgt große Chancen, wichtigen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit erfolgreich zu begegnen. Sie selbstverständlich mitzudenken und einzubeziehen ist die Voraussetzung für eine verbesserte Arbeitsmarktintegration und größere gesellschaftliche Teilhabechancen. Gleichzeitig wirkt sich die Nutzung von Vielfalt positiv auf die Produktivität und die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben, Kommunen und anderen Organisationen wie auch auf die Zufriedenheit eines erheblichen Teils ihrer Kundinnen und Kunden aus.

Die Initiative „Vielfalt bewegt“ hat sich zum Ziel gesetzt, die Bedeutung einer auf Vielfalt setzenden Personal- und Unter-

nehmenspolitik zu stärken. Wir möchten einen Beitrag dazu leisten, dass eine wachsende Zahl von insbesondere klein- und mittelständischen Betrieben und von Verwaltungen in Rheinland-Pfalz die in diesem Zusammenhang entwickelten Ansätze und Instrumente anwenden.

Auf der Internetpräsenz [www.vielfalt-bewegt.de](http://www.vielfalt-bewegt.de) stellen wir Informationen darüber zur Verfügung, auf welche aktuellen Herausforderungen für Betriebe, Kommunen und andere Organisationen Instrumente zur Nutzung von Vielfalt eine Erfolg versprechende Antwort geben können, wie diese Instrumente in der Praxis ausgestaltet werden können und welchen Nutzen Betriebe, Kommunen und andere Organisationen in dieser Hinsicht bereits erfahren haben. Auf einer [Landkarte der Vielfalt](#) stellen innovative rheinland-pfälzische Verwaltungen und Betriebe ihre vielfältige Praxis vor.

Darüber hinaus können interessierte Organisationen Fortbildungs- und Beratungsangebote in Anspruch nehmen, und mit öffentlichen Veranstaltungen in verschiedenen Orten in Rheinland-Pfalz sowie Fachbeiträgen in relevanten Medien wird rund um das Thema sowie über die Aktivitäten im Rahmen der Initiative informiert.

### Aktionspartnerschaft „Vorsprung durch Vielfalt“

Im Rahmen der Initiative hat Arbeitsministerin Dreyer die Aktionspartnerschaft „Vorsprung durch Vielfalt“ ins Leben gerufen. Sie wendet sich an Verwaltungen und Betriebe, die die Chancen der Vielfalt erkennen und nutzen und möchte diese durch die öffentliche Würdigung dazu motivieren, ihren eingeschlagenen Weg fortzusetzen. Gleichzeitig können die Partner Anregung bieten für weitere Betriebe und Verwaltungen, selbst lohnende Ansatzpunkte in ihren Organisationen zu prüfen und sich auf neue Wege zu begeben.

Unsere „Partner der ersten Stunde“ sind MicroTec, Gesellschaft für Mikrotechnologie mbH, die Landesvereinigung der Unterneh-

mervverbände Rheinland-Pfalz, die Handwerkskammer Rheinhessen und die Stadt Koblenz. Warum sie die Aktionspartnerschaft unterstützen, lesen Sie auf [www.vielfaltbewegt.de](http://www.vielfaltbewegt.de).

Bereits jetzt möchten wir Sie einladen, sich den Termin unserer **Auftaktveranstaltung** der Aktionspartnerschaft vorzunehmen: Am **24. April** haben Sie am Nachmittag die Gelegenheit, die ersten Aktionspartner im Gespräch mit Ministerin Malu Dreyer kennen zu lernen und – angeregt durch fachlichen Input – vielfältige Gespräche zu führen.

### Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

Auch Gemeinden und Landkreise stehen vor Herausforderungen, die der demographische Wandel und eine Pluralisierung der Bevölkerung mit sich bringen. Hierbei dringen die Ressourcen und Bedarfe der Bevölkerung mit Migrationshintergrund mehr und mehr in das Bewusstsein, zumal ihr Anteil in manchen Kommunen in Rheinland-Pfalz 20% und mehr beträgt.

Zu den zentralen Aufgaben der Kommunalverwaltung gehört es dafür zu sorgen, dass die gesamte Bevölkerung einen gleichberechtigten Zugang zu Angeboten und Dienstleistungen der Städte und Gemeinden erhält. Um dieser Aufgabe gerecht zu werden, nutzen Verwaltungen zunehmend Instrumente einer die Vielfalt fördernden Personalpolitik, indem sie beispielsweise gezielt den Anteil ihrer Beschäftigten mit Migrationshintergrund erhöhen.

Mancherorts werden die Strategien der interkulturellen Öffnung eingebettet in ein übergreifendes kommunales Integrationskonzept, das eine Steuerung und ein Monitoring aller Integrationsmaßnahmen der Kommune erlaubt. In Rheinland-Pfalz ist Koblenz die erste Gebietskörperschaft, die ein

solches strategisches Integrationskonzept verabschiedet hat und derzeit umsetzt. Mitglieder der InPact-Projektgruppe haben den Entwicklungsprozess von Anfang an fachlich beraten und unterstützt.

Die positiven Entwicklungen in Koblenz – übrigens einer der ersten Partner der Aktionspartnerschaft „Vorsprung durch Vielfalt“ – verfehlen nicht ihre Wirkung auf andere Kreise und Kommunen im Land. Auch in der Stadt Trier und dem Landkreis Berncastel-Wittlich wird intensiv über interkulturelle Öffnungsprozesse und die Entwicklung strategischer Integrationskonzepte nachgedacht und beraten, mit Unterstützung durch die InPact-Projektgruppe. In Trier findet am **25. Januar** auf Einladung des Oberbürgermeisters Klaus Jensen die Konferenz „Trier: Mit Vielfalt in die Zukunft“ statt, auf der der Öffentlichkeit die Chancen der strategischen Steuerung kommunaler Integrationspolitik vorgestellt wird und ihre Einschätzung der Situation in Trier gefragt ist. Über die Entwicklungen in den Kommunen werden wir im neuen Newsletter von „Vielfalt bewegt“ weiter berichten.

### Merhaba, kiziniz kaç yasinda?\*

#### Muttersprachliche Elternarbeit durch InDica-Multiplikator/innen – Wie geht es weiter?

Im Projekt InDica werden Eltern durch Information und Beratung befähigt, ihre Kinder auf deren (Aus-)Bildungsweg besser zu begleiten. Die Informationen werden ihnen von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren vermittelt, die selbst einen Migrationshintergrund haben und dieselbe Muttersprache wie die Eltern sprechen. In vielen Fällen sind die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in der jeweiligen Community durch ihre ehren- oder hauptamtliche Tätigkeit bekannt und verfügen über das notwendige Vertrauen bei den Eltern.

Die 137 rheinland-pfälzischen Multiplikator/innen entwickeln individuelle, flexible und kreative Ideen, um das Vertrauen der Eltern zu gewinnen, um im nächsten Schritt mit den Elterninformationsveranstaltungen starten zu können. Beispielhaft für das Engagement und die Flexibilität unserer Multiplikator/innen ist die „Teilnehmerinnenakquise“ für die Zielgruppe der Arabisch sprechenden Mütter in Landau. Dabei besuchte eine Multiplikatorin, die selbst Mutter ist, regelmäßig einen Kinderspielplatz, auf dem sich oft Arabisch sprechende Frauen mit ihren Kindern aufhielten. In vielen Einzelgesprächen mit den Frauen entwickelte sich ein Vertrauensverhältnis zwischen diesen, so dass die Multiplikatorin im Herbst 2007 zwei arabischsprachige Veranstaltungen zum Thema „Bildungssystem in RLP“ und „Sprachbildung und Umgang mit der Mehrsprachigkeit“ veranstalten konnte. Der Wunsch seitens dieser Mütter für 2008 sind weitere Veranstaltungen u.a. zu den Themen „Sprachentwicklung“ und „Berufsfindungsprozess“.

Sehr oft werden unsere Multiplikatorinnen und Multiplikatoren nicht nur als „Quelle der Information“ in Anspruch genommen, sondern als Berater/innen für individuelle bildungsspezifische Fragen oder gar als Begleiter bei Eltern-Lehrer-Gesprächen.

#### Erfolge

Die Idee, über muttersprachliche Multiplikatorinnen und Multiplikatoren Elternbildung zu betreiben, hat sich in der Praxis als äußerst erfolgreich erwiesen. Das Ziel, auf diesem Wege eine große Anzahl von Eltern zu erreichen – darunter auch einige, die nicht auf Angebote deutscher Institutionen ansprechen –, ist erreicht worden. In Mainz, Gernersheim und Hassloch, in Trier, Koblenz, Landau und Ludwigshafen nahmen insgesamt 1300 Eltern an den Informationsveranstaltungen teil. So fanden 103 Elterninformationsveranstaltungen in den Sprachen Bosnisch, Arabisch, Albanisch, Portugiesisch, Vietnamesisch, Kroatisch, Russisch, Türkisch, Ukrainisch, Persisch und Polnisch statt.

Elternveranstaltungen in den Muttersprachen sind ein wichtiges Instrument, um die migrantischen Eltern mittels der Multiplikatorinnen und Multiplikatoren nicht nur zu informieren, sondern auch zu aktivieren, sich für alle Belange im Bereich Schule/Beruf einzusetzen.

#### Ausblick

Ziel für 2008 ist es, die InDica-Multiplikatorinnen und Multiplikatoren als Ansprechpartner für Migrantinnen/Migranten und Institutionen gleichermaßen zu etablieren. Sie sollen als Expertinnen und Experten wahrgenommen werden, die fachliche Informationen und Beratung leisten können, aber auch Menschen aus den unterschiedlichen Zusammenhängen Schule/Beruf und Familie zusammen bringen können. Die Kompetenz der Multiplikatorinnen und Multiplikatoren wird durch bedarfsgerechte Fortbildungen an den sechs InDica Standorten gewährleistet.

\*Das wenig interkulturelle Grafikprogramm kennt leider nicht alle Zeichen aus dem türkischen Alphabet.

## DiversiTeams

### Praxishandbuch mit Erfahrungen und Empfehlungen aus der Arbeit in interkulturell zusammengesetzten Teams

Beim Prozess der Interkulturellen Öffnung von Organisationen gehört zu den erforderlichen personellen Maßnahmen die Einstellung von Fachkräften mit zusätzlicher Kompetenz im Umgang mit Migrantengruppen. Dazu zählen insbesondere Fachkräfte, die selbst Migrationshintergrund besitzen. Durch diesen Prozess entstehen interkulturell besetzte Teams.



In Deutschland galt lange Zeit das Arbeiten in einer homogenen Belegschaft als ein erfolgreiches Modell. Dieses Modell wird allerdings mehr und mehr durch eine die Verschiedenheit und Vielfalt (Diversity) berücksichtigende und fördernde Personalpolitik abgelöst. Diversity stellt dabei ein Prinzip dar, das personelle Vielfalt als produktiven Faktor für den Erfolg einer Organisation versteht.

Interkulturelle Teams können demnach als eine besonders geeignete Arbeitsform genutzt werden, um Qualitätskriterien, wie Kundenzufriedenheit, Erfolg und Wirtschaftlichkeit einer Organisation besser erfüllen zu können. Durch die unterschiedlichsten Sichtweisen, Methoden und Lösungsstrategien der Teammitglieder, kann eine neue Kreativität entstehen, die Synergien freisetzt und die interkulturelle Kompetenz aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erhöht.

Mehrere Träger aus der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „InBeZ- Rhein-Saar-Elbe“ haben durch ihre eigene Arbeit in interkulturellen Teams hierzu hilfreiche Erfahrungen sammeln

können und in einem Praxisbuch „DiversiTeams“ zusammengetragen.

Das Praxishandbuch dient als Leitfaden insbesondere für Träger der sozialen Arbeit beim Aufbau und der Gestaltung von interkulturellen Teams. Es soll Anreize schaffen und Interessierten eine Hilfestellung geben, um interkulturelle Aspekte in der Organisations- und Personalentwicklung aufzunehmen und die Potentiale von interkulturellen Teams nutzbar zu machen.

„DiversiTeams“ geht auch auf die gängigen Hürden und Hemmschwellen beim Aufbau von interkulturellen Teams ein, die oftmals dazu führen, dass in einer Organisation keine entsprechenden Maßnahmen getroffen werden. Das Praxisbuch hilft auftretende Probleme richtig einzuordnen sowie den Rahmen zu schaffen, in dem die Verschiedenheit und unterschiedliche kulturelle Prägung der Teammitglieder sich vorteilhaft entwickeln kann.

Eine Besonderheit des Praxisbuches liegt darin, dass es konkrete Erfahrungen aus der Praxis von Trägern beschreibt. Hierbei werden sowohl die Perspektive des Trägers und seiner Leitung dargestellt als auch die des Teams. Und es werden Maßnahmen im Bereich der Organisations- und Personalentwicklung aufgezeigt, die hilfreich für eine gelingende Arbeit in interkulturelle Teams sein können.

Besonderen Fokus wird hierbei auf die Arbeit in Projektteams gelegt. Auf Teams also, die für eine bestimmte Aufgabe und eine begrenzte Zeit zusammengesetzt werden und dadurch besondere Eigenarten aufweisen.

Die Publikation kann unter [www.agarp.de](http://www.agarp.de) („Handbuch DiversiTeams“) herunter geladen werden. Die Druckversion kann auch über [info@agarp.de](mailto:info@agarp.de) kostenlos bestellt werden.