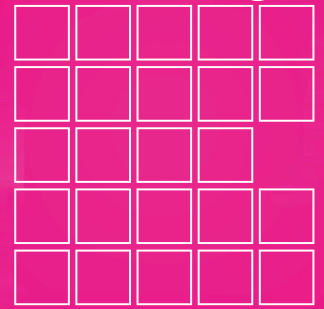


Stadt Erlangen



Leitbild

Integration

Dokumentation

3. Integrationskonferenz

21. JANUAR 2011

Ratssaal, Rathausplatz 1
Erlangen

Impressum

Herausgeber: Stadt Erlangen, Bürgermeister- und Presseamt,

Koordinationsstelle Integration

Rathausplatz 1, 91052 Erlangen

Tel.: 09131 / 86 23 75, Fax: 09131 / 86 22 13, www.erlangen.de

Redaktion: Silvia Klein, Till Fichtner, Susanne Butz; Fotos: Daniel Broda

Druck: 100 Stück, Hausdruckerei Erlangen, März 2011

Inhalt

Vorwort.....	3
Einladung.....	4
Ablaufplan Integrationskonferenz 21.01.2011.....	6
Begrüßung und einleitende Worte, Oberbürgermeister Dr. Siegfried Balleis.....	7
„Diversity - Vielfalt zwischen Menschenrechts- und Betriebswirtschafts-Logik?“, Prof. Dr. Renate Bitzan.....	10
„Vielfalt als Erfolgsfaktor“, Matthias Malessa, adidas Group.....	16
Sturmtief und Turbulenzen, aber vorwiegend heiter! Bürgermeisterin Dr. Elisabeth Preuß.....	24
Ergebnisse der vier Arbeitsgruppen.....	28
Zusammenfassung der Ergebnisse – Wie geht es weiter?.....	39
Thema der Integrationskonferenz 2012 - Abstimmungsergebnis.....	41
Presseberichte.....	42
TeilnehmerInnen der Integrationskonferenz.....	46

Vorwort

Die dritte Integrationskonferenz dient - wie schon ihre Vorgängerinnen - der Umsetzung des Leitbildes Integration. Die Entscheidung für das Thema „Diversity Management – Nutzung und Wertschätzung ethnischer und sozialer Vielfalt“ haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der zweiten Integrationskonferenz im Jahr 2010 getroffen.

Mit dem Ansatz des Diversity Management wird die soziale und organisationale Vielfalt in produktiver Weise erschlossen und Chancengerechtigkeit in allen gesellschaftlichen Bereichen postuliert:

Die Struktur einer Gesellschaft - oder einer Belegschaft - wird nicht nur durch die Gemeinsamkeiten ihrer Mitglieder geprägt, sondern auch durch die Unterschiede, die zwischen ihnen bestehen. Menschen unterscheiden sich beispielsweise durch ihren sozialen Status, ihre Herkunft, ihr Geschlecht, ihr Alter, ihren Bildungsstand oder ihre religiösen und kulturellen Prägungen. Unterschiede machen die Vielfalt einer Gesellschaft aus und sind Zeichen des Pluralismus eines demokratischen Gemeinwesens. Es muss gelingen, den unterschiedlichen Menschen das Gefühl der Zugehörigkeit zu vermitteln und allen eine Teilhabe- und Aufstiegsperspektive zu bieten.

Diversity Management ist ein Gestaltungsprinzip, das innovative Ansätze verfolgt, um Vielfalt und die Wertschätzung von Vielfalt zur Öffnung von Handlungsräumen, Förderung von Kreativitätspotential und zur Qualitätsentwicklung fruchtbar zu machen. Vielfalt wird zur Zukunftschance, wenn Menschen in einer zunehmend heterogenen Welt Kooperationsregeln vereinbaren, sich vernetzen und gemeinsam Ziele verfolgen.

Der Weg dahin ist anspruchsvoll, da er mit dem Aufdecken von Stereotypisierungen, Stigmatisierungen und Diskriminierungen beginnt und einen konstruktiven Umgang mit Konflikten und Irritationen erfordert.

Die Stadtverwaltung Erlangen hat sich mit ihrem „Leitbild Integration“ der interkulturellen Öffnung als Arbeitgeberin verpflichtet und den Weg zu Diversity Management in ihren Dienstleistungen, Planungen und Maßnahmen geebnet.

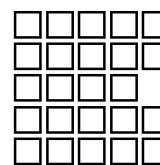
Die Integrationskonferenzen haben sich zu einem regen Austausch zwischen verschiedenen Ämtern, Tochtergesellschaften, sozialen und zivilgesellschaftlichen Institutionen sowie interessierten Bürgerinnen und Bürgern aus Erlangen und der Umgebung entwickelt.

In vier Arbeitsgruppen haben die 120 Teilnehmerinnen und Teilnehmer vielfältige Ziele und Maßnahmen des Diversity Managements in den Bereichen Organisation, Kundenorientierung, Personalmanagement und Bildungsangeboten zusammengetragen.

Wir wünschen uns, dass die Empfehlungen und Anregungen in der Stadtverwaltung aufgegriffen und weiterentwickelt werden.

Silvia Klein
Koordinationsstelle Integration

Einladung



Stadt Erlangen

Der Oberbürgermeister

Rathausplatz 1
91052 Erlangen
Postfach 3160, 91051
Erlangen
Telefon 0 91 31 / 86 22 00
Telefax 0 91 31 / 86 21 12
E-Mail
stadt@stadt.erlangen.de
Internet
http://www.erlangen.de
Az. OBM/13-4/ksj
Dezember 2010

Einladung zur 3. Integrationskonferenz am Freitag, den 21.1.2011

Sehr geehrte Damen und Herren,

zur 3. Integrationskonferenz der Stadt Erlangen
am Freitag, den 21. Januar 2011, 13 – 18 Uhr, Rathaus, Foyer und Ratssaal, 1. OG
lade ich Sie herzlich ein.

Das Thema der 3. Konferenz lautet „Diversity Management - Nutzung und Wertschätzung von ethnischer und sozialer Vielfalt“ und wurde - wie es bereits gute Tradition ist – von der Konferenz im Januar 2010 ausgewählt. Mehrere Akteure haben ihre Ideen und Vorschläge in zwei Vorbereitungstreffen eingebracht.

In der Zeit von 12.30 -13.30 Uhr besteht für eine Gruppe von rund 25 Teilnehmer/innen die Möglichkeit, zum Einstieg in das Thema an einer interaktiven Übung „Leben in Vielfalt – eine Herausforderung für Alle“ mit der Trainerin Deriya Çelebi-Back teilzunehmen. Wir bitten Interessierte, sich bis **17.1.2011** per Mail bei silvia.klein@stadt.erlangen.de anzumelden. Bitte haben Sie Verständnis, dass möglicherweise nicht alle Interessierten zum Zuge kommen können.

In der Zeit von 13 - 14 Uhr werden im Foyer 1. OG ausgewählte Best Practice-Beispiele vorgestellt.

Offizielle Eröffnung der Konferenz ist dann um 14 Uhr. Es freut uns besonders, dass wir in diesem Jahr die Fernsehjournalistin Özlem Sarıkaya vom Bayerischen Rundfunk in München als Moderatorin gewinnen konnten.

Frau Prof. Dr. Renate Bitzan von der Georg-Simon-Ohm Hochschule Nürnberg wird mit ihrem Impulsreferat „Diversity – Vielfalt zwischen Menschenrechts- und Betriebswirtschaftslogik?“ den Einstieg in das Thema herstellen. Danach wird Personalchef Matthias Malessa in seinem Vortrag „Vielfalt als Erfolgsfaktor“ die Diversity-Aktivitäten der adidas Group vorstellen.

In den nachfolgenden vier Arbeitsgruppen zu den Themen

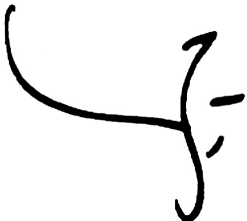
- 1 - „Was heißt Diversity Management in Organisationen?“,
- 2 - „Kundenorientierung unter Diversity-Aspekten“,
- 3 - „Personalmanagement unter Diversity-Aspekten“ und
- 4 - „Bildung unter Diversity-Aspekten“

wird es darum gehen, was man aus den Best Practice-Beispielen lernen kann bzw. welche Anregungen und Umsetzungsmöglichkeiten sich daraus für die Dienststellen der Stadt Erlangen, aber auch andere Institutionen und Einrichtungen ableiten lassen.

Parallel zur Integrationskonferenz zeigt die GEWOBAU in der Zeit von 17. bis 28. Januar im Rathaus-Foyer die Ausstellung „60 Jahre GEWOBAU – eine Integrationsgeschichte. Wie Zuwanderer in Erlangen heimisch geworden sind“.

Wir würden uns freuen, wenn Sie uns durch Ihre aktive Mitarbeit unterstützen würden und bitten Sie, sich bis 14.01.2011, per Mail unter till.fichtner@stadt.erlangen.de anzumelden. Für weitere Fragen steht Ihnen die Leiterin der Koordinationsstelle Integration, Silvia Klein gerne zur Verfügung.

Mit den besten Wünschen für die bevorstehenden Festtage und ein glückliches Neues Jahr verbleibe ich

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'S. Balleis', written in a cursive style.

Dr. Siegfried Balleis
Oberbürgermeister

Ablaufplan Integrationskonferenz 21.01.2011

12.30 - 13.30 Uhr, 11. OG:

„Leben in Vielfalt – eine Herausforderung für Alle“. Interaktive Übung zu Diversity Management mit Deriya Çelebi-Back

13.00 - 14.00 Uhr, Foyer 1. OG

Präsentation der Best-Practice Beispiele von:

- Diversity Management bei der Deutschen Post
- adidas
- Welcome-Center der FAU für Gastwissenschaftler
- Diversity Management in der Pflege
- Diversity Management in öffentlichen Einrichtungen

14.00 - 15.00 Uhr, Ratssaal:

Moderation: Özlem Sarıkaya, Bayerischer Rundfunk

Begrüßung durch Oberbürgermeister Dr. Balleis

Impulsreferat von Prof. Dr. Renate Bitzan: „Diversity – Vielfalt zwischen Menschenrechts- und Betriebswirtschafts-Logik?“

Diversity Management bei adidas von Matthias Malessa: „Vielfalt als Erfolgsfaktor“

Berichte und Ergebnisse zur Umsetzung der Vorschläge von 2010:

Frau Bürgermeisterin Dr. Preuß

15.00 - 15.30 Uhr:

Kaffeepause und Arbeitsgruppen-Bildung

15.30 - 17.00 Uhr: Arbeit in den vier Arbeitsgruppen

AG 1: Was heißt Diversity Management in Organisationen?

AG 2: Kundenorientierung unter Diversity-Aspekten

AG 3: Personalmanagement unter Diversity -Aspekten

AG 4: Bildungsangebote unter Diversity-Aspekten

17.00 - 18.00 Uhr, Ratssaal:

Präsentation der Ergebnisse der Arbeitsgruppen

Abstimmung über das Thema für die Integrationskonferenz 2012

Verabschiedung durch Frau Bürgermeisterin Dr. Preuß und Silvia Klein

Begrüßung und einleitende Worte, Oberbürgermeister Dr. Siegfried Balleis

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

ich begrüße Sie ganz herzlich zur 3. Integrationskonferenz der Stadt Erlangen, die sich heute mit dem Thema „Diversity-Management – Nutzung und Wertschätzung von ethnischer und sozialer Vielfalt“ beschäftigen wird.

Ich freue mich, dass die Konferenz auch in diesem Jahr wieder so großen Zuspruch erfahren hat. Dies beweist einmal mehr, welche große gesellschaftliche Relevanz das Thema hat und wie engagiert die Erlanger Bürgerschaft daran mitwirkt.

Integration ist und bleibt ein TOP-Thema: auf Bundesebene, aber auch in unserer Stadt.

Wie die meisten von Ihnen wissen, ist die Integrationskonferenz Bestandteil des städtischen Leitbildes für Integration. Sie findet jährlich statt und soll die Umsetzung des Leitbildes unterstützen sowie die Beteiligung aller Betroffenen am integrationspolitischen Diskurs sicherstellen.

So soll die Integrationskonferenz dazu dienen, über die integrationspolitischen Aktivitäten der Stadt Erlangen zu informieren, durch die Rücksprache mit Organisationen, Verbänden und Vereinen die Umsetzung des Leitbildes voran zu bringen und neue Impulse zu integrationsrelevanten Fragen zu setzen.

Wenn wir uns das vergangene Jahr vor Augen führen, wird in besonderem Maße deutlich, wie wichtig diese neuen Impulse im positiven Sinne sind. Den hitzigen und teilweise verletzenden Debatten, die bundesweit 2010 zum Thema Integration geführt wurden, hat nämlich vor allen Dingen eines gefehlt: Eine konstruktive, in die Zukunft gerichtete Sichtweise. Natürlich darf man auf bestehende Probleme und Defizite hinweisen, dies aber mit verallgemeinernden Pauschalurteilen und klassischen Klischeebildern zu verknüpfen, wird weder den betroffenen Menschen gerecht noch ist es in irgendeiner Weise zielführend.

Umso glücklicher bin ich, dass wir uns in Erlangen von dieser Form der Debatten nicht haben anstecken lassen. Im Gegenteil, mit der Überführung des ehemaligen Sputnik-Projekts für deutsche Spätaussiedler aus Russland in städtische Regie, wie es im vergangenen Februar einstimmig im Stadtrat beschlossen worden ist, haben wir gleich zu Jahresbeginn 2010 gemeinsam ein Zeichen gesetzt, wie wichtig dieses Thema allen im Stadtrat vertretenen Fraktionen ist und dass Erlangen nicht der Ort ist, an dem mit polemischen Äußerungen auf dem Rücken der Betroffenen parteipolitische Süppchen gekocht werden.

Dafür auch mein herzlicher Dank an alle Kolleginnen und Kollegen aus dem Stadtrat. Erneut gezeigt hat sich der verantwortungsvolle Umgang des Stadtrats bei einer aktuellen Stunde zu diesem Thema im vergangenen Herbst. Als Ergebnis dieser Debatte habe ich gemeinsam mit dem Vorsitzenden des Ausländer- und Integrationsbeirats, Herrn José Ortega Lleras, einen offenen Brief an alle Migrantenselbstorganisationen und Religionsgemeinschaften in der Stadt verschickt, in dem wir die weltoffene und tolerante Haltung der Stadt in Bezug auf Zuwanderer betont haben und den Mitgliedern versichert haben, dass sie bei uns willkommen sind und wir sie als Bereicherung unserer Stadtgesellschaft erleben.

Bei persönlichen Gesprächen mit den Vorsitzenden des Türkisch-Islamischen Kultur-

vereins und der Islamischen Gemeinde Erlangen habe ich diese Haltung nachdrücklich unterstrichen.

Mein Dank gilt aber auch allen Teilnehmern der letztjährigen Integrationskonferenz, die in weiser Voraussicht das diesjährige Thema Diversity Management - Nutzung und Wertschätzung von ethnischer und sozialer Vielfalt beschlossen haben. Genau dies beinhaltet nämlich Fragestellungen, die einen zukunftsweisenden Dialog begleiten und nach vorne bringen können.

Das englische Wort „Diversity“ wird im Deutschen mit Vielfalt übersetzt und umfasst die Existenz von Unterschieden zwischen den Angehörigen einer sozialen Gruppe. Vielfalt ist ein Fakt in unserer Gesellschaft. Vielfalt macht stark, wenn individuelle Verschiedenheit anerkannt und als Quelle für Inspiration und Entwicklung genutzt wird. Diversity Management hebt die individuelle Verschiedenheit von Beschäftigten hervor und vermehrt dadurch den Erfolg von modernen Verwaltungen und Unternehmen. Der Phoenix-Report der Unternehmensberatung Accenture zeigt dies deutlich: Gemischte Teams erzielen bessere Ergebnisse als homogene Gruppen.

Es geht bei Diversity Management aber noch um mehr, nämlich um die Akzeptanz des kulturellen und sozialen Pluralismus und damit um die Absage an eine – immer nur fiktiv gewesene - kulturelle Homogenität unserer Gesellschaft. Kultur ist nichts Statisches, sie wandelt und pluralisiert sich. Jeder Einzelne, aber auch die Minderheiten und Mehrheiten können sich zu ihren eigenen kulturellen Werten bekennen und sie leben.

Integration erfordert nach Professor Dieter Oberndörfer - einem renommierten Politikwissenschaftler und Soziologen - nicht die Aufgabe der Identität, wohl aber die Akzeptanz gemeinsamer Werte, mithin die Identifikation mit der politischen Gemeinschaft und den Grundwerten unserer Verfassung.

Lassen Sie mich dies an einem konkreten Beispiel nochmals verdeutlichen. Seit Jahren bemühe ich mich in Gesprächen mit übergeordneten Stellen, aber auch mit dem bayerischen Ministerpräsidenten, eine Verbesserung in Bezug auf die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse zu erreichen.

Viele zugewanderte Menschen aus dem Ausland, so beispielsweise auch die Spätaussiedler aus der ehemaligen Sowjetunion, kommen mit hervorragenden Abschlüssen zu uns nach Deutschland, die dann hier entweder gar nicht anerkannt werden oder aber in einer endlosen Prozedur so lange bearbeitet werden, bis der Betroffene längst in einem anderen Arbeitsfeld tätig geworden ist, das zumeist weit unter seinen ursprünglichen Qualifikationen liegt.

Dabei können wir es uns in Deutschland aufgrund der demographischen Entwicklung und dem damit verbundenen Fachkräftemangel schon längst nicht mehr leisten, so verschwenderisch mit den vielfältigen Ressourcen umzugehen, die die Zuwanderer nach Deutschland mitbringen, von der persönlichen Problematik für jeden einzelnen Betroffenen ganz zu schweigen.

Deshalb freue ich mich jetzt gemeinsam mit Ihnen auf interessante Vorträge und Anregungen dazu, wie wir auch in unserer Verwaltung und in unseren Tochterunternehmen neue Ansätze entwickeln können, um die Nutzung und Wertschätzung von ethnischer und sozialer Vielfalt in unserer Stadt voran zu bringen.

Und ich bin zuversichtlich, Ihnen im nächsten Jahr berichten zu können, welche der „Best-Practice“ Beispiele wir hier in Erlangen erfolgreich umgesetzt haben. Ich wünsche Ihnen allen einen spannenden Nachmittag mit vielen anregenden Gesprächen.



Oberbürgermeister Dr. Siegfried Balleis, Matthias Malessa, Bürgermeisterin Dr. Elisabeth Preuß



Özlem Sarıkaya

Silvia Klein

„Diversity - Vielfalt zwischen Menschenrechts- und Betriebswirtschafts-Logik?“, Prof. Dr. Renate Bitzan

Konferenz

„Diversity Management - Nutzung und Wertschätzung
von ethnischer und sozialer Vielfalt“
der Stadt Erlangen

am 21.1.2011

Diversity - Vielfalt zwischen Menschenrechts- und Betriebswirtschafts-Logik

Prof. Dr. Renate Bitzan

Georg-Simon-Ohm-Hochschule Nürnberg

Aufbau:

1. Definition „Diversity“ und einbezogene Kategorien
2. „Diversity Management“ – 2 Wurzeln, 2 Logiken
3. Interne und externe Bereiche der DiM-Anwendung auf der Ebene kommunaler Verwaltungen
4. Verschiedenheit und Gemeinsamkeit

1. Definition „Diversity“ und einbezogene Kategorien

- Diversity = Vielfalt
- üblicherweise einbezogene Kategorien:
 - ethnische Herkunft/Zugehörigkeit
 - Geschlecht
 - Alter
 - sexuelle Orientierung
 - Behinderung
 - Religion und Weltanschauung= „Big 6“
- zusätzlich:
 - Staatsangehörigkeit
 - Status innerhalb der Organisation= „Big 8“

theoretisch erweiterbar, z.B. um:

Status innerhalb der Organisation
Bildungshintergrund
Gesundheit/Behinderung
Klasse/Schicht
Besitz
Geschlecht
Religion
Nord-Süd/Ost-West
Aufenthaltsstatus
Nationalität/Staatsangehörigkeit
(Sub- oder Teil-) Kultur
Sesshaftigkeit
Hautfarbe / „Rassen“-Zuordnung
Alter
Sexuelle Orientierung
Ethnizität
Modern-traditionell

→ kontextabhängige Auswahl

2. „Diversity Management“ (DiM) - 2 Wurzeln, 2 Logiken

- DiM = Instrument der Organisationsentwicklung
- positive statt negative Wahrnehmung gesellschaftlicher Vielfalt
- Bewusster, gestaltender Umgang mit Vielfalt
- Nutzung und Wertschätzung der Potentiale von Verschiedenheit
- DiM in USA seit Mitte 1980er Jahren; inzwischen sehr weit verbreitet
- DiM in Europa seit Mitte der 1990er Jahre in der wissenschaftlichen Debatte; schrittweise Verbreitung in einzelnen Unternehmen und Verwaltungen in 2000er Jahren (noch nicht flächendeckend verbreitet)

- Wurzel 1:
US-Bürgerrechtsbewegungen
(Schwarze, Frauen, Homosexuelle, Alte...)
Kampf gegen Diskriminierung in
1950er/60er/70er Jahren
- → gesetzliche Anti-Diskriminierungs-Maßnahmen /
Affirmative Action zur Förderung bislang benachteiligter Gruppen
- → DiM-Strömung „*Equity*“-Perspektive
Logik: Respekt, Menschenrechte, Anti-Diskriminierung

- Wurzel 2:
betriebswirtschaftliche Erkenntnis, dass sich Wertschätzung von Vielfalt ökonomisch „rentiert“
- Schub mit US-Studie „Workforce 2000“
(von nachrückenden Arbeitskräften zwischen 1990 und 2005 nur noch 15 % ‚Euro-American Men‘ [weiße Männer]
→ ‚high potentials‘ vermehrt in Minderheitengruppen)
- Wertschätzung von Vielfalt des Personals soll
 - Image als attraktiver Arbeitgeber bei Personalrekrutierung verbessern
 - Zufriedenheit und damit Produktivität/Leistungsbereitschaft erhöhen und Fehlzeiten und Fluktuation senken
 - Kreativität und nachhaltige Problemlösungen durch gemischte Teams fördern
 - die Diversität von Zielgruppen/KundInnen/GeschäftspartnerInnen widerspiegeln und damit Umsätze erhöhen
- → DiM-Strömung „Business“-Perspektive
Logik: ökonomische Kosten/Nutzen-Rechnung; Profitsteigerung

3. Interne und externe Bereiche der DiM-Anwendung auf der Ebene kommunaler Verwaltungen

- Aspekte aus „Equity“- und „Business“-Logik nutzbar; auf vorhandene Ansätze aufbauen
(Geschlechtergleichstellungskonzepte, „interkulturelle Öffnung“ etc.)

Intern

- isolierte Gleichstellungsinstanzen (Frauenbeauftragte, Behindertenbeauftragte etc.) vernetzen und ein DiM-Gesamtkonzept entwickeln
- Personalentwicklung:
vermehrte Werbung um sowie Einstellung und Beförderung von Angehörigen bislang unterrepräsentierter Gruppen
- flexible Arbeitsbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und spezifischen Erfordernissen des sonstigen Alltagslebens (Betreuungsaufgaben, alters- oder krankheitsbedingte Einschränkungen etc.)
- gemischte Teams für umfassendere Perspektiven bei Angebots- und Bearbeitungsgestaltung

Extern

- Sensibilisierung (Schulung) des Personals für Diversitäts-Wertschätzung, Respekt, Menschenrechtsperspektive bezüglich der AdressatInnen (und KollegInnen)
- Spezifische Bedarfe von AdressatInnen-Gruppen erkennen und einbeziehen, z.B. hinsichtlich
 - Sprache
 - Umgangsformen
 - Abkömmllichkeit
 - Barrierefreiheit
- Wahrnehmbarkeit der Angebote öffentlich kommunizieren; ggf. an spezifischen Orten / über spezifische MultiplikatorInnen

4. Verschiedenheit und Gemeinsamkeit

- DiM-Verständnis reduziert auf „Unterschiede“
→ Fallstricke:
- Festschreibung des Individuums auf Zugehörigkeit zu einer bestimmten „Kategorie“
- Überbetonung der Unterschiede
- vorurteilsbehaftete Verhaltenserwartungen

- DiM-Verständnis „Unterschiede und Gemeinsamkeiten“:
- neben Unterschieden immer auch Gemeinsamkeit aller als Menschen an sich wahrnehmen
mit unserem Recht auf menschenwürdiges Dasein und mit unserem Streben nach Glück und Zufriedenheit
- Heterogenität innerhalb von Gruppen wahrnehmen; nicht pauschalisieren
- Individuen vereinigen in sich unterschiedlichste Zugehörigkeiten, sind „in sich divers“, erleben spezifische Verschränkungen von benachteiligenden und/oder privilegierenden Zugehörigkeiten („Intersektionalität“) und haben damit auch immer vielfältige Berührungspunkte zu anderen
- sowohl Individuen als auch Gruppen verändern sich im Zeitverlauf → stetige Prüfung von Einschätzungen (zu Bedarfen etc.) nötig



„Vielfalt als Erfolgsfaktor“, Matthias Malessa, adidas Group



adidas Group – Diversity Management

Vielfalt als Erfolgsfaktor

Matthias Malessa
Chief Human Resources Officer, adidas Group

AGENDA

- 1 Überblick über die adidas Group
- 2 Unternehmensleitbild & Werte
- 3 Dashboard adidas AG
- 4 Ziele
- 5 Maßnahmen
- 6 Ausblick

ÜBERBLICK

- 40 000+ Mitarbeiter
- Mehr als 190 Niederlassungen weltweit
- Hauptsitz in Herzogenaurach, Deutschland
- Multi- Brand Organisation

adidas
GROUP

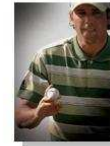
adidas

CCM

Reebok

ROCKPORT

TaylorMade



adidas
GROUP

3
Matthias Malessa Januar 2011

UNTERNEHMENSLEITBILD & WERTE

Der adidas Konzern strebt danach, der weltweit führende Anbieter der Sportartikelindustrie zu sein – mit Sportmarken, die auf Leidenschaft für den Sport sowie sportlichen Lifestyle basieren.

LEISTUNG

Wir sind voll und ganz darauf ausgerichtet, kontinuierlich hervorragende Ergebnisse zu erzielen.

LEIDENSCHAFT

Leidenschaft ist das Herzstück unserer Firma – wir bewegen uns kontinuierlich voran, erfinden neu und verbessern.

INTEGRITÄT

Wir sind ehrlich, offen, ethisch und fair. Menschen zu vertrauen gehört zu unserem Weltbild.

VIELFALT

Wir sind überzeugt, dass es Menschen mit unterschiedlichen Ideen, Stärken, Interessen und kulturellen Hintergründen benötigt, um erfolgreich zu sein.

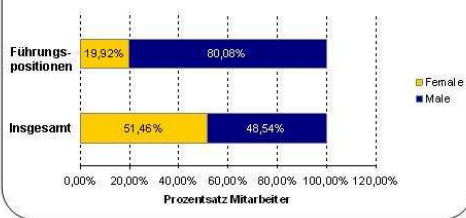


adidas
GROUP

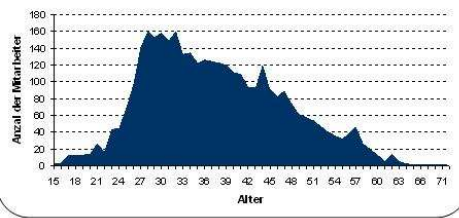
4
Matthias Malessa Januar 2011

DASHBOARD adidas AG (Deutschland)

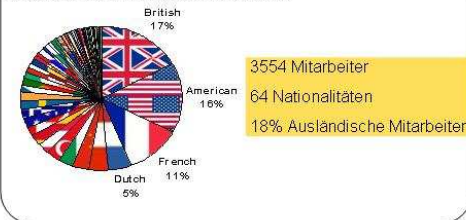
Geschlechterverteilung adidas AG



Altersstruktur adidas AG



Ausländische Mitarbeiter adidas AG



Arbeitszeiten adidas AG



ZIELE

- ➡ Schaffung einer Umgebung, die Vielfalt begrüßt, respektiert und annimmt
- ➡ Vergrößerung der Vielfalt im adidas Konzern
- ➡ Nutzung des Werts einer vielfältigen Belegschaft



NETWORKING EVENT FÜR FRAUEN

„Women in Sport and Business“ Event:

200 Gäste: Mitarbeiter aus gesamtem adidas Konzern & Gastredner

Vorträge & Diskussion über...

- ... Work-Life-Balance
- ... Networking
- ... Selbstdarstellung
- ... Belastbarkeit



Gemeinnützige
Hertie-Stiftung 

charta der vielfalt 

„adidas betreibt eine familienbewusste Personalpolitik und arbeitet kontinuierlich an einer tragfähigen Balance von Erwerbsarbeit und Familie“

Equal Employment Opportunity Policy

adidas Group Policy Manual Group HR • 17 •
Page 1 of 3

Group HR

Equal Employment Opportunity (EEO)

Date effective: 01-Apr-07



Diversity and
Inclusion

Katrin Hempel

SERVICE FÜR INTERNATIONALE MITARBEITER

- Umzugsservice: Immobilienmakler, Schulsuche, Interkulturelle Orientierungsseminare, Transportkosten für Haushalt etc.
- Jährliche Heimaturlaubspauschale
- Sprachkurse
- International Womens Group (IWG)
- Kooperation mit der Franconian International School (FIS):
 - Kindergarten, Grundschule und Gymnasium
 - Momentan 80 Kinder mit Elternteil von adidas



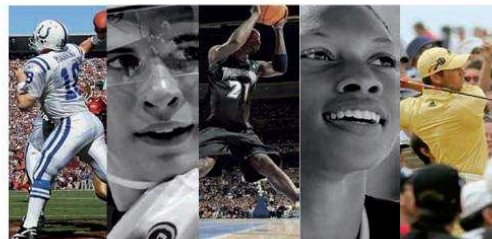
INTERKULTURELLE TRAININGSANGEBOTE

Umgang mit interkultureller Vielfalt:

- Aufzeigen der eigenen kulturellen Mentalität
- Sensibilisierung für Herausforderungen im interkulturellen Arbeitsumfeld

Interkulturelles Konfliktmanagement:

- Verstehen von Ursachen & Folgen interkultureller Konflikte
- Erlernen von Verhaltensweisen zur Konfliktlösung



Globale Recruitment Aktivitäten

- Weltweiter Zugang zur globalen Karriereseite
- Globale Programme für Nachwuchskräfte
z.B. Traineeprogramme, Talentprogramme
- Globale Online Personalmarketingkampagnen
z.B. LinkedIn, Twitter
- adidas Alumni Netzwerk



FAZIT

Diversity Management...

- ➡ ... wächst an Bedeutung
- ➡ ... erfordert vielfältige Maßnahmen
- ➡ ... ist ein Charakteristikum eines „Employer of Choice“
- ➡ ... ist ein Schlüsselfaktor zum Unternehmenserfolg



ZERTIFIZIERUNGEN & WORK-LIFE BALANCE

- Unterzeichner „Charta der Vielfalt“
- Anti-Diskriminierungsgrundsatz „Equal Employment Policy“
- Work-Life Balance Abteilung
 - Teilzeitangebote für Männer & Frauen



GLOBALE RECRUITMENT KANÄLE



Diversity Statement

We **acknowledge** the richness of commonalities and differences we share; the worth of each unique employee; that our products and our contribution to sports and the athletes that complete therein are enhanced through these multiple and different perspectives.

We **aspire** to create respect for and appreciation of each other; to further increase diversity within the adidas Group and to foster a spirit of openness and partnership amongst our employees within our communities.

We **act** to assure an environment that welcomes, respects and embraces diversity; to capitalize on the value of a diverse work force; and to achieve excellence through our products and our people.



adidas
GROUP

17
Matthias Malessa Januar 2011



Matthias Malessa

Sturmtief und Turbulenzen, aber vorwiegend heiter! Bürgermeisterin Dr. Elisabeth Preuß

Vom heftigen Sturmtief „Sarrazin“ über das heitere Hochdruckgebiet „Wulff“, aber auch über weniger spektakuläre Turbulenzen in Glaubens-, Bildungs- oder Gleichstellungsfragen hat uns auch das vergangene Jahr in Sachen Integration wieder gut auf Trab gehalten.

Umso mehr freue ich mich über den großen Zuspruch bei dieser dritten Integrationskonferenz. Die Konferenz ist eines der ganz greifbaren Ergebnisse unseres Leitbildprozesses, der im Februar 2006 mit einem breit angelegten Workshop begonnen hat. Die Entwicklung des Leitbildes Integration ist und bleibt beispielhaft, weil es nicht „top-down“, auch nicht „bottom-up“, sondern schlicht gemeinsam, also wirklich basisdemokratisch erarbeitet wurde.

Drei Themen mit „D“ beherrschen derzeit unsere Medien: Dioxin, Demographie und Diversität. Scheinbar völlig verschieden, könnten diese Themen beispielhaft dafür stehen, wie komplex, wie verwoben, wie sehr unsere Gesellschaft im dritten Jahrtausend nach der Zeitenwende auf konzertiertes Handeln angewiesen ist.

Nicht nur, weil die Beschäftigung mit allen drei Themen Verantwortungsbereitschaft voraussetzt; die Themen belegen fast schon schulbuchartig auch, dass es keine einfachen Antworten gibt, wenn man wirklich aussagekräftige Lösungen haben möchte und dass Antworten nur interdisziplinär erarbeitet werden können. Zudem muss der Blick immer wieder sowohl in die Zukunft als auch in die Vergangenheit gelenkt werden.

So liegen die Ursachen für den demographischen Wandel Jahrzehnte zurück und dessen Management kann nur gelingen, wenn Verwaltung, Nichtregierungsorganisationen und Bürgerschaft kooperieren. Damit bieten wir auch in Zukunft nicht nur allen Generationen ansprechende Lebensbedingungen, sondern machen Deutschland und Erlangen attraktiv für Zuwanderung und ermutigen damit Migration.

Keinesfalls darf Deutschland dem Irrtum erliegen, Traum aller Zuwanderer zu sein. Dafür wird Migranten nach wie vor das Ankommen, aber auch das Bleiben zu schwer gemacht. Ein Beispiel ist die nach wie vor fehlende Reform der Anerkennung ausländischer Abschlüsse.

Mit dem zweiten „D“, der Diversität, werden wir uns heute Nachmittag intensiv beschäftigen, und das dritte „D“ Dioxin ist zwar politisch interessant, würde aber vom heutigen Thema ablenken!

Liebe Teilnehmer, die Ausgangsthemen dieser Konferenz, also Integration, Migration, Chancengerechtigkeit, sind Quintessenz des Erlanger Stadtmottos. „Offen aus Tradition“ wird seit Jahrzehnten nicht im Elfenbeinturm verwaltet, sondern mit der Stadtgesellschaft gelebt. Dennoch warten große Herausforderungen auf uns: Solange etwa auch in Erlangen der soziale Status der Eltern entscheidend dafür ist, wie erfolgreich Kinder ihre Schullaufbahn beenden, können wir nicht zufrieden sein.

Wie schon im vergangenen Jahr möchte ich Ihnen exemplarisch an einigen Beispielen zeigen, wo wir bei der Umsetzung des Leitbildes vorangekommen sind.

1. Bürgermeisteramt:

Ein großer Schritt, der nicht nur bei den betroffenen Schülern, sondern auch bei den drei Kolleginnen und Kollegen für große Erleichterung gesorgt hat, war die Verstetigung von Sputnik, dem erfolgreichen Nachfolger von MIR. Beide Projekte wurden mit fast 600.000 € vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge gefördert. Unter dem Namen „die begleiter“ können nun Kinder aller Nationalitäten in der Schule zusätzlich gefördert werden, oder sie erhalten einen Bildungspaten, der ihnen Vertrauensperson, Begleiter und wenn nötig Trittleiter auf dem Weg von der Schule zum Arbeitsmarkt ist. Allen Stadtratskolleginnen und -kollegen nochmals herzlichen Dank für diesen einstimmigen Beschluss.

Im Herbst 2010 erschien das Buch „Wir sind Erlangen“, das 30 Erlanger und Erlangerinnen porträtiert, die aus aller Welt kommen und in Erlangen eine neue Heimat gefunden haben.

Von Anfang an war es uns ein Anliegen, unsere Arbeit mittels Kennzahlen messen zu lassen. Als konsequente Folge erschien im Sommer vergangenen Jahres das erste Integrations-Monitoring. Es zeigt uns, ob wir in die richtige Richtung marschieren und wo wir in Zukunft noch zulegen müssen.

Die Leiterin des Sachgebietes Integration, Silvia Klein und die Leiterin der Gleichstellungsstelle, Dr. Cornelia Höschele, haben dem Personalamt ein gemeinsam mit der Stadt Nürnberg erarbeitetes Diskussionspapier vorgestellt mit dem Ziel, den Mitarbeitern ein fundiertes Konzept für Weiterbildung in interkultureller Kompetenz anbieten zu können.

2. Personalamt:

Bei Ausschreibungen wird nun verdeutlicht, dass der Stadt Erlangen Bewerbungen aller geeigneten Kandidaten, unabhängig von Herkunft oder Pass, gleichermaßen willkommen sind. Der folgende Satz: „Die Stadt Erlangen verfolgt eine Politik der Chancengleichheit und freut sich über Bewerbungen von Interessentinnen/Interessenten unabhängig von ihrer Nationalität und Herkunft“ wird, wo rechtlich möglich, jeder Stellenanzeige angefügt.

Verstärkt werden muss aber noch die Information an den Schulen. Immer noch denken viel zu viele Jugendliche, dass sie als Iraker, Türken oder Russen keinen Ausbildungsplatz bei der Stadt bekommen können.

3. Interreligiöser Dialog:

Bundespräsident Christian Wulff hat in seiner viel beachteten Rede zum 3. Oktober vergangenen Jahres unmissverständlich und klar gesagt, dass der Islam und die Muslime zu Deutschland gehören.

Der Stadtrat und die Verwaltung handeln schon lange in diesem Sinne und unterstützen unter anderem das Vorhaben der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg ein Zentrum für Islamstudien einzurichten. Der Stadtrat hat hierzu eine einstimmige Resolution verabschiedet und die Stadt führt derzeit gemeinsam mit den Sprechern der Christlich-Islamischen Arbeitsgemeinschaft Gespräche in den zuständigen Ministerien in München.

Die Wiedereröffnung des renovierten Stutterheim'schen Palais wurde durch Gebete von Vertretern der drei Buchreligionen Christentum, Judentum und Islam begleitet. Auch dies ist eine Tradition in Erlangen. Die Veranstaltung Ende Juli war sehr bewegend, ist das Palais doch besonders für unsere jüdischen Mitbürger ein Ort, der an die dunkelsten Tage unserer Stadt erinnert.

Lassen Sie mich in einem Nebensatz aber auch sagen, dass diese Integrationsbestrebungen keine Einbahnstraße sind. So hat die Rede von Mehmet Sapmaz, des

Vertreter der Muslime Erlangens, im Weihnachtsgottesdienst in der reformierten Kirche die Herzen der Gottesdienstbesucher berührt. Mit wenigen Worten hat er gezeigt, dass Nächstenliebe, Barmherzigkeit und Ablehnung von Gewalt das Fundament sind für die Botschaften sowohl des Koran als auch der Bibel!

4. Bürgeramt:

Im Bürgeramt kam es in der Vergangenheit oft zu schwierigen Situationen, wenn Studierende aus dem nichteuropäischen Ausland mit dem Studium in Verzug kamen. Das Bürgeramt hat nun in Kooperation mit dem Referat für internationale Angelegenheiten der Universität Erlangen-Nürnberg eine Intensivberatung für diese Studierenden eingerichtet. Ziel ist es, den Studierenden die - sehr belastende - Sorge um ihr Visum zu nehmen und Kräfte für die Fortführung des Studiums zu bündeln.

5. Stadtbibliothek, Kultur- und Freizeitamt, vhs, Jugendamt:

Wer immer unter Ihnen, meine sehr geehrten Damen und Herren, mit Kindern zu tun hat kennt Pettersson und seine schlaue Katze Findus. Aber haben Sie die beiden schon mal auf arabisch kennengelernt? Oder auf türkisch?

Die Leseförderkiste der Stadtbibliothek macht dies möglich. Hier wird Leseförderung und Integration für die staunenden Kinder zum Abenteuer, wenn sie beispielsweise lernen, dass arabische Kinder ihre Bücher anscheinend von hinten nach vorne lesen!

Des Weiteren hat die Stadtbibliothek im letzten Jahr durch Führungen, Veranstaltungen und Neuanschaffung von Medien ihren Fokus auf Sprache, Muttersprache und Sprachförderung weiter vertieft.

Im kulturellen Bereich hat sich aber noch viel mehr getan: So bietet das Kunstpalais Führungen in französischer Sprache an, die Musikschule englischsprachigen Musikunterricht, im Frankenhof gibt es eine Praktikumsmöglichkeit für eine Fremdsprachenkorrespondentin, im Club International treffen sich internationale Stammtische. Diese Liste ließe sich noch verlängern.

Die soziokulturelle Stadtteilarbeit bindet den indischen „Namaste Ladies Club“ in die Angebote des Begegnungszentrums ein. Sie unterstützt zudem das Märchenprojekt von Margrit Vollertsen-Diewerge, die Märchen in allen Sprachen unserer Partnerstädte veröffentlicht, und sie beteiligte sich am Rahmenprogramm der Ausstellung „Angefangen habe ich in der ERBA“ zur Geschichte von Gastarbeitern in Erlangen.

Das Jugendamt wird ebenfalls die interkulturelle Kompetenz seiner Mitarbeiter stärken. Eine In-House Fortbildung zum Thema „Migration“ ist geplant, und beide Themen werden auch als fester Tagesordnungspunkt bei den Besprechungen mit den Freien Trägern implementiert werden.

6. Städtische Töchter:

Auch unsere Töchter Stadtwerke und GEWOBAU tragen mit Elan zum Gelingen von Integration bei:

Unsere Tochter GEWOBAU hat, gefördert vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, ein Nachbarschaftsprojekt durchgeführt. In einer ersten Phase wurde in Fortbildungen die interkulturelle Kompetenz der Mitarbeiter geschärft. Ziel der zweiten Phase war es, die Kommunikation zwischen den Mietern mit ganz verschiedenem Hintergrund zu verbessern.

Konkretes Ergebnis war unter anderem, dass der bislang ökumenische Gottesdienst anlässlich des Angerfestes zum interreligiösen Gottesdienst wurde. Außerdem wurde in

einer Ausstellung im Rathausfoyer gezeigt, wie die Zuwanderer in Erlangen heimisch geworden sind.

Bei den Stadtwerken arbeiten Mitarbeiter aus 18 Ländern, die nicht nur ihr fachliches Wissen, sondern ihren kulturellen Hintergrund in das Unternehmen Stadtwerke einbringen.

Meine sehr geehrten Damen und Herren, diese wenigen Beispiele zeigen Ihnen, dass Integration - wie im Leitbild dargestellt - tatsächlich eine Querschnittsaufgabe ist und dies natürlich nicht nur in der Verwaltung, sondern in der gesamten Stadtgesellschaft. Integration bringt - man kann es nicht oft genug wiederholen - Rechte und Pflichten für jeden einzelnen von uns.

Auch auf Bundesebene ist viel um- und weitergedacht worden. Wenn die renommierte Wochenzeitung „Die Zeit“ unseren Bundespräsidenten als „Integrationspräsidenten“ bezeichnet, dann ist dies zwar nur ein Wort in einer Überschrift, der ausführliche Artikel über Wulffs Türkeireise im Herbst 2010 belegt aber, dass er sich intensiv und vorwärtsgerichtet mit dem Thema beschäftigt.

Meine sehr geehrten Damen und Herren, ich will nicht soweit gehen wie die amerikanische Schriftstellerin Gertrude Stein, die sagte: „Wer Freude haben will an der bunten Vielfalt der Schöpfung, der muss an den Männern vorbeisehen“, sondern mich lieber am Beispiel unseres ehemaligen Außenministers Hans-Dietrich Genscher orientieren: „Die Welt des 21. Jahrhunderts wird nur dann ihre Stabilität bewahren können, wenn sie von der Stärke des Rechts und nicht vom Recht des Stärkeren bestimmt wird.“

Dies betrifft auch und im Besonderen unseren Umgang mit Zuwanderung, mit der wachsenden Diversität unserer Gesellschaft.

Und noch mal Genscher: „Kultur bedeutet ihrer Natur nach nicht Abgrenzung, sondern Offenheit und gegenseitige Bereicherung.“

Auch diese Haltung findet sich in unserem Leitbild wieder, dessen Handlungsansatz zukunftsorientiert ist und gesellschaftliche und besonders politische Partizipation erwartet und die Möglichkeiten hierfür erweitern möchte. In unserem Leitbild heißt es: „Auf diese Weise entwickelt die Integrationspolitik eine gesamtgesellschaftliche Kultur aufgeklärten und positiven Umgangs mit Vielfalt und Differenz“.

In diesem Sinne wünsche ich uns einen anregenden Nachmittag mit „Diversität“.

„Ob es besser wird, wenn es anders wird, weiß ich nicht. Dass es aber anders werden muss, wenn es besser werden soll, weiß ich!“

Georg Christoph Lichtenberg (1742-1799)

Ergebnisse der vier Arbeitsgruppen

Arbeitsgruppe 1:

Diversity Management in Organisationen

Moderation: Dr. Cornelia Höschele

Was ist unter Diversity Management in Organisationen zu verstehen?

Diversity Management in Organisationen bezeichnet ein komplexes Geschehen. Es ist als größeres Konzept zu betrachten, das viele Teilaspekte beinhaltet. In der Diskussion der Arbeitsgruppe stand das Bemühen im Vordergrund, die Vielfalt der Diversitäten herauszuarbeiten (Alter, Geschlecht, Migration, Behinderung, regionale Herkunft, Religion, Rang, sexuelle Orientierung, Lebenslage, ...). Es wurde kritisch angemerkt, dass im allgemeinen Diskurs Diversität oft auf einzelne Merkmale wie Geschlecht und ethnische Herkunft verkürzt wird. Dies ist dann kein Problem, wenn bewusst einzelne Diversitäten zur Qualitätsverbesserung in spezifischen Bereichen in den Vordergrund gerückt werden.

Dimensionen und Ziele von Diversity Management

Diversity Management in Organisationen hat mehrere Dimensionen: Es handelt sich um eine allgemeine Werteorientierung, die den Aspekt der Antidiskriminierung beinhaltet. Intern zielt es auf die Personal- und Organisationsentwicklung, extern auf die Orientierung an Kundinnen und Kunden oder Bürgerinnen und Bürger. Darüber hinaus hat die Diversity Orientierung eine professionell fachliche und eine auf den Organisationszweck ausgerichtete Funktion. Sie unterstützt die Organisation darin, den Anforderungen nach Interdisziplinarität gerecht zu werden. Diversity Management hilft die „schlummernden Potentiale“ von Beschäftigten besser zu erkennen und zugunsten einer höheren Qualität der Arbeit einzubringen.

Umsetzung und mögliche Konsequenzen von Diversity Management

In Diversity Prozessen geht es darum zu erkennen und zu benennen, wo und wie Vielfalt besser genutzt werden kann, im Hinblick auf Personal, Kundinnen und Kunden beziehungsweise Bürgerinnen und Bürger und Fachlichkeit. Zudem sollte die Aufgeschlossenheit gegenüber dem Thema Diversität gefördert werden. Das würde bedeuten, dass Konflikten nicht aus dem Weg gegangen wird, dass Irritationen zugelassen und Lernprozesse initiiert werden. Andererseits können Irritationen und Konflikte aber auch die Effizienz der Arbeit beeinträchtigen. Möglicherweise fühlen sich einzelne Gruppen mit ihren Belangen zu wenig repräsentiert. Daher sollte nicht nur der Forderung nach Vielfalt, sondern auch den möglichen Konfliktpotentialen in Organisationen Beachtung geschenkt und Wege der konstruktiven Konfliktlösungen mit eingeplant werden.

Welche Maßnahmen sind geeignet?

- Diversity als Grundkompetenz in Aus-, Fort- und Weiterbildung verankern
- Entwicklung eines Leitbildes „Diversity“, das alle Beteiligten einbindet
- Konzepte entwickeln, die auf unterschiedliche Bereiche angepasst sind und die das Ziel haben, Potentiale zu entdecken, zu entwickeln und für Nachhaltigkeit zu sorgen
- Verpflichtung von Führungskräfte mit Vielfalt umzugehen und sie vorzuleben
- Vernetzung all derjenigen, die Diversity Management Prozesse organisieren
- Praktische Zeichen einer diversity orientierten Organisation setzen: In der Öffentlichkeitsarbeit, bei betriebliche Veranstaltungen, mit Angeboten in den Bereichen Sport, Ernährung, Gesundheit, work-life-balance etc.



Dr. Cornelia Höschele

Arbeitsgruppe 2:

Kundenorientierung unter Diversity-Aspekten

Moderation: Andrea Kaiser

Was bedeutet Kundenorientierung unter Diversity-Aspekten?

In beratenden und sozialen Arbeitskontexten zeigt sich Kundenorientierung zum einen bei den kulturellen und sozialen Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zum anderen in der Angebotsstruktur. Wichtig ist nicht nur die Beratung in verschiedenen Sprachen, sondern auch das Vermögen, sich auf verschiedene Sprachebenen einzustellen und Sachverhalte angemessen an Kunden beziehungsweise Klienten zu vermitteln und zu erläutern. Zu den kulturellen und sozialen Kompetenzen gehören Wissen und Interesse an der anderen Kultur, Wissen über Familienrollen und non-verbale Sprachmuster, die Bereitschaft Hintergründe zu verstehen sowie Interesse und Wertschätzung gegenüber der Person, die eine Beratung aufsucht. Um Migrantinnen und Migranten in Beratungssituationen besser zu erreichen, sind aufsuchende Angebote und niederschwellige Zugänge oft besser geeignet als Bürosprechstunden. Wichtig ist die Anpassung von Konzepten, Angeboten und Werbung auf die verschiedenen Zielgruppen.

Ziele von Kundenorientierung unter Diversity-Aspekten

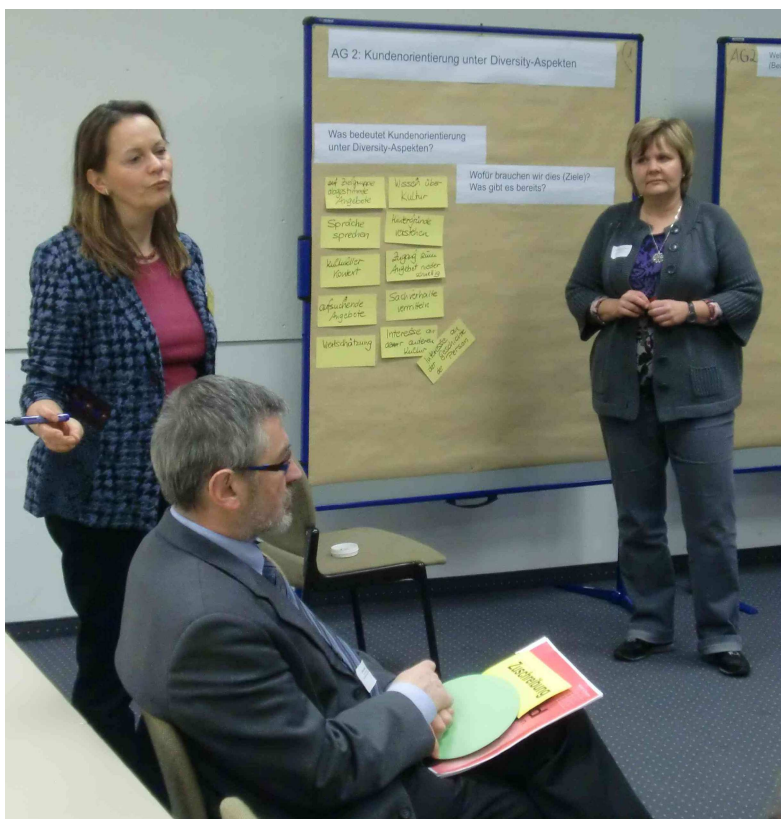
Kulturelle Diversität gepaart mit Wertschätzung wird zur Grundlage dafür, dass Menschen sich wohl fühlen und ihre Ressourcen für die Gesellschaft einbringen. Wie in einem Schneeballsystem multipliziert sich der Gewinn und wird zu einer gesellschaftlichen Investition. Zum einen wird die Teilhabe von Migrantinnen und Migranten in der Gesellschaft gefördert und zum anderen steigt ihre Kompetenz, eigenständig ihre Zukunft zu gestalten und zu sichern.

Umsetzung und Grenzen

Beratung im sozialen Bereich folgt meist einem gesetzlichen Auftrag, der die Rahmenbedingungen des beruflichen Handelns vorgibt. Berater können Angebote machen. Jedoch unterliegt die Nutzung dieser Angebote unterschiedlichen Einflüssen. Wie in der Mehrheitsgesellschaft gibt es auch innerhalb von Migrantengruppen unterschiedliche gesellschaftliche Milieus, die von Faktoren wie Bildung, Einkommen, Interessen und Religion geprägt sind. Es ist anzunehmen, dass kulturelle Angebote immer nur einen Teil dieser Milieus erreichen.

Welche Maßnahmen sind geeignet?

- Teams aus Personen mit verschiedenem Migrationshintergrund zusammenstellen
- Einstellungsvoraussetzungen für Migranten schaffen
- die interkulturelle Kompetenz der Mitarbeiter und die Bereitschaft andere Perspektiven einzunehmen fördern
- Coaching, Fortbildung, Supervision für die beruflichen Handelnden anbieten
- fremdsprachige Angebote schaffen
- Begriffe und Zusammenhänge vereinfacht darstellen. Schlagworte und Überbegriffe in Anschreiben, Werbeflyern oder ähnlichem in Fremdsprachen kommunizieren
- Internetinformationen mehrsprachig gestalten
- Farbleitsystem zur Orientierung anbringen anstelle von schriftlichen Wegweisern
- Migrantinnen und Migranten als Multiplikatoren einsetzen, um Wissen weiterzutragen
- Zugang zu Dolmetschern erleichtern (z.B. Pool anlegen)
- Kinderprojekte als Zugangsmöglichkeit für die Erwachsenen nutzen



Andrea Kaiser

Arbeitsgruppe 3:

Personalmanagement und Diversity-Management-Aspekten

Moderation: Deriya Çelebi-Back

Was ist unter diversity-orientiertem Personalmanagement zu verstehen?

Diversity Management bezeichnet die Integration des „Diversity-Gedankens“ in alle Personalprozesse innerhalb eines Unternehmens (Bedarfsplanung, Marketing, Rekrutierung, Entwicklung, Wissensmanagement). Diversität gibt es sowohl auf Seiten der Kundschaft als auch auf Seiten der Beschäftigten. Diversity Management setzt Haltungen wie Weltoffenheit, Wertschätzung, das Erkennen und Anerkennen von Vielfalt, die Bereitschaft vorhandene Fähigkeiten und Potentiale auszuschöpfen und auch die Übernahme einer gesellschaftlichen Verantwortung voraus.

Konkret bedeutet dies, die Aufmerksamkeit auf Kompetenzen und Erfahrungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu richten, die diese zusätzlich zu ihrer Qualifikation besitzen. Zudem müssen die strukturellen Vorbedingungen geprüft und im Sinne der Förderung von Motivation, Zufriedenheit und Leistung des Personals verändert werden.

Am Beispiel der Altenpflege zeigt sich, wie gesellschaftlicher Bedarf zu Einwanderung führt und dadurch eine zunehmende Diversität unter den Beschäftigten entsteht. Die zugewanderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bringen nicht nur zusätzliche Sprachkenntnisse ein, sondern auch Wissen über kultursensible Aspekte innerhalb der Pflege. Dies kann zum Vorteil der Pflegebedürftigen genutzt werden.

Im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel ist zu erwarten, dass Diversity Management in Unternehmen zukünftig die Attraktivität von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern erhöht.

Ziele von Diversity-Management

Diversity Management stellt sich auf den Wandel der Anforderungen und Aufgaben ein. Es hilft den Fachkräftemangel auszugleichen und trägt zur Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit bei. Diversity Management nutzt Humanressourcen besser. Somit lässt sich auf kurze wie auf lange Sicht nachhaltig der Gewinn maximieren. Außerdem ist mehr Flexibilität zu erwarten und es wird dem Kooperationsprinzip entsprochen. Ein weiteres Ziel ist die Förderung von Chancengleichheit.

Umsetzung und mögliche Konsequenzen von Diversity-Management

Mittels einer Ist-Analyse wäre festzustellen, welche Vielfalt sich in der Belegschaft zeigt und welche Bedürfnisse es auf Seiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Kundinnen und Kunden gibt. Unternehmen stehen vor der Aufgabe, Diversity Management zu definieren, um Verständnis für den Diversity-Gedanken zu werben und Prioritäten und Ziele für die Umsetzung festzulegen. Unerlässlich ist dabei, dass das Topmanagement die Überzeugung von der Notwendigkeit des Diversity Managements teilt und die Verantwortlichen bei der Umsetzung unterstützt. Diversity Management sollte ins Leitbild integriert werden. Um Ziele und Maßnahmen zu analysieren und die Faktoren zu überprüfen, die einen Einfluss auf den Erfolg haben, sind Messinstrumente notwendig. Da

es sich bei Diversity Management um ein komplexes Geschehen handelt, werden Ressourcen wie Zeit, Geld und Personal benötigt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten in den gesamten Umsetzungsprozess eingebunden werden wie zum Beispiel in die Bedarfserhebung, in die Erarbeitung von Qualitätsstandards und in den damit verbundenen Informations- und Kommunikationsprozess.

Welche Maßnahmen sind geeignet?

- Benennen von Verantwortlichen als Multiplikatoren für Diversity
- Qualifizieren der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und insbesondere auch der Führungskräfte
- Kritische Überprüfung der vorherrschenden Strukturen in Bezug auf Stellenausschreibungen, Bewerbungsverfahren und Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse
- Bewusste Förderung von Sozialkontakten im Unternehmen. Schaffen von Strukturen und Rahmenbedingungen, die die Interaktion intensivieren (Sommerfeste mit allen Familienmitgliedern, Fußballturniere der Abteilungen, zweimonatliche After Work Treffen, ...)
- Gesundheitsförderung (Arbeitsplatzergonomie, betriebliches Eingliederungsmanagement, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Schulungen und Vorträge zu Stress- und Gesundheitsmanagement)
- Bereitstellung adäquater technischer Hilfsmittel
- Imagewerbung, Öffentlichkeitsarbeit, Lobbyarbeit, Informations- und Kommunikationsmaßnahmen für Diversity-Themen

Was könnten die ersten Schritte sein?

- Überzeugung und Sensibilisierung des Top-Managements
- Integration des Diversity-Gedankens in die Firmenphilosophie/Leitbild
- Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Personalmanagement
- Multiplikatoren in jeder Abteilung benennen
- Ungewöhnlichen Lebensläufen eine Chance geben
- Netzwerke und Kooperationen mit anderen Einrichtungen
- Personalressourcen für das Thema bereitstellen
- Key Performance Indicators (KPI) definieren und Incentivierung ausrichten, Schlüsselkennzahlen als ein Beispiel für ein Mess- und Anreizinstrument
- Positive Beispiele analysieren
- Berücksichtigung vielfältiger Bedürfnisse beim Kantinenessen
- Förderung bürgerschaftlichen Engagements



Deriya Çelebi-Back

Arbeitsgruppe 4:

Bildungsangebote unter Diversity-Aspekten

Moderation: Till Fichtner

Was bedeutet Diversity Management für Bildungsangebote?

Das Hauptaugenmerk in Bildungseinrichtungen muss darauf gerichtet werden, Diskriminierung und Ausschlussmechanismen zu vermeiden. Schulen und Kindergärten sollen dazu beitragen, den Umgang mit gesellschaftlicher Vielfalt zu lernen, der faktischen Heterogenität der Lernenden gerecht zu werden und die kulturelle Vielfalt der Gesellschaft als Bereicherung anzuerkennen und wertzuschätzen. Bemängelt wird, dass bisher Unterschiede zwischen Kindern und Jugendlichen vielfach durch eine gleichförmige Lernorganisation bzw. Angebotsstruktur nivelliert werden anstatt individuelle Fähigkeiten entsprechend zu beachten und weiterzuentwickeln. Benannt wurde auch die Idee von individuellen Zielvereinbarungen für jeden Schüler angelehnt an Vorschläge des europäischen Bildungsrahmens (EQF). Ein weiterer Aspekt ist, die vorhandene Vielsprachigkeit der Schülerinnen und Schüler zu fördern und in den Schulen nicht länger auf dem „monolingualen Habitus“¹ zu bestehen. Auch die Diversität unter Lehrerinnen und Lehrern sowie Erzieherinnen und Erziehern soll zukünftig verbessert werden – allerdings ist nicht davon auszugehen, dass genügend pädagogische Kräfte mit Migrationshintergrund in kurzer Zeit rekrutiert werden können.

Dimensionen und Ziele von Diversity Management im Bildungsbereich

Bei den Dimensionen von Diversity Management im Bildungsbereich geht es um die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft, die sich mit den Herausforderungen der Globalisierung und des demographischen Wandels auseinandersetzen muss. Dafür wird jedes Talent benötigt, das heißt, übergeordnete Ziele im Bildungsbereich sind die Verwirklichung von Bildungsgerechtigkeit und Chancengleichheit. Damit verfolgt Diversity Management einen ähnlichen Ansatz wie die Inklusion. Beide fordern die Anpassung der Gesellschaft an den Menschen mit seinen individuellen Bedürfnissen und nicht umgekehrt. Sie beziehen sich auf alle Menschen - sowohl auf benachteiligte Menschen als auch beispielsweise auf Menschen mit einer Hochbegabung.

Umsetzung von Diversity Management im Bildungsbereich

Diversity Management stellt einen neuen Ansatz im Gegensatz zur bisherigen Zielgruppenförderung in der Bildung dar. Während diese eine Interessenvertretung und Förderung ihrer definierten Klientel bezweckt, bindet Diversity Management die Gesamtheit der Lernenden in ihrer Individualität in einen übergeordneten Zusammenhang ein. Dadurch wird verhindert, dass Lernende aufgrund der Zuordnung zu einer Gruppe auf ein Merkmal reduziert und infolgedessen stigmatisiert, bevorzugt oder diskriminiert werden.

Als Herausforderung stehen damit nicht mehr bestimmte Merkmale von Personen oder Gruppen im Vordergrund, sondern eine ressourcenorientierte, übergreifende Betrachtung,

1 Vgl. Karima Benbrahim, Heinrich Böll Stiftung http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_1578.asp

die versucht, die Potenziale der Vielfalt aufzugreifen. Deshalb ist es nötig, dass alle pädagogischen Akteure entsprechend qualifiziert werden und sich in Zukunft stärker mit Fragen der Diversität von Lernenden als Normalfall beschäftigen. Erforderlich sind dafür auch Versuche, die notwendigen Kompetenzen für eine Pädagogik der Vielfalt in Form von Standards oder anderen Vorgaben in der Aus- und Weiterbildung zu erfassen.

Das heißt aber nicht, dass Fragestellungen und Ansätze der Interkulturellen Pädagogik, des Gender Mainstreaming und der Sonderpädagogik ihren Wert verlieren. Erfahrungen aus diesem Bereich können und sollen vielmehr eine Bereicherung für eine Pädagogik der Vielfalt sein.

Welche Maßnahmen sind geeignet?

1. Für Kinder und Jugendliche

- Ausbau von Sprachlernförderung, Nachhilfeprojekten und Bildungspatenschaften (z.B. städtische Projekte „Wild“ und „die begleiter“)
- Übergangsbegleitung Schüler und Eltern
- Wirkliche Ganztagschulen

2. Für Eltern

- Elterngesprächskreise
- Elterntrainings (auch) in Muttersprache
- Mehrsprachige Elternabende

3. Für Erwachsene

- Einrichtung einer Clearing Stelle für die Bewertung von beruflichen Abschlüssen
- Bereitstellung von Weiterbildungsmodulen zum Erwerb von beruflichen Abschlüssen
- Mut für kreative Lösungen bei Einstellungen

4. Strukturelle Maßnahmen in der Verwaltung

- Einführung für Quoten für Erzieher/Lehrer (Leitbild)
- Ausreichende Bereitstellung von finanziellen Mittel für Projekte



Till Fichtner



Vorstellung der Arbeitsergebnisse im Plenum

Zusammenfassung der Ergebnisse – Wie geht es weiter?

Themen	Was ist zu tun?	Zuständige Fachdienststelle?	Beitrag zur Umsetzung des Leitbildes Integration
Personalmanagement	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Diversity Management ist Managements- und Führungsaufgabe ➤ Grundsensibilisierung aller Führungskräfte für das Thema Diversity unter dem Aspekt der Bewältigung neuer Aufgaben und Herausforderungen ➤ Diversity als Grundkompetenz in Aus-, Fort- und Weiterbildung verankern und als verpflichtenden Bestandteil in die Führungskräftefortbildung integrieren ➤ Interkulturelle Kompetenz in der Mitarbeiterschaft fördern ➤ Handlungskompetenz der Mitarbeiter/innen durch Fortbildung, Supervision, Coaching erhöhen ➤ Auf Diversity bei der Personalauswahl achten (Potenziale entdecken und entwickeln, für Nachhaltigkeit sorgen, auch ungewöhnliche Lebensläufe berücksichtigen) ➤ Bewerbungsverfahren und Stellenausschreibungen nach Diversity-Aspekten überprüfen und anpassen; kreative kommunale Lösungen bei Einstellungen anstreben. 	<p>OBM und alle Referate</p> <p>OBM, alle Referate und AL, 11</p> <p>11 und Fachämter</p> <p>11 und Fachämter</p> <p>11 und Fachämter</p> <p>11</p>	<p>Leitsatz 4</p> <p>Leitsatz 4</p>
Angebote, Service, Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Diversity in der Öffentlichkeitsarbeit ➤ Prüfung, in welchen Bereichen mehrsprachige bzw. mit mehrsprachigen Überschriften/ Schlagworten versehene Angebote notwendig und sinnvoll sind und diese entsprechend gestalten. ➤ Verankerung von Diversity im betrieblichen Alltag (Betriebsfest, Personalversammlungen, Gesundheitsförderung, Kantinenangebot) ➤ Förderung und Intensivierung von Kommunikation und Austausch in der Mitarbeiterschaft. ➤ Qualitätssicherung und Fortschreibung des Diversity-Prozesses durch Kooperationen und Netzwerkbildung. 	<p>13 -1,e GoV</p> <p>11, eGoV, 31, 32, 33, 50, 51</p> <p>PR, 11, 24</p> <p>alle Referate und AL</p> <p>GSt, 13-4</p>	<p>Leitsatz 3</p> <p>Leitsatz 7</p> <p>Leitsatz 8</p>

Themen	Was ist zu tun?	Zuständige Fachdienststelle?	Beitrag zur Umsetzung des Leitbildes Integration
Bildung, Schule	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kinderprojekte, Kindergärten und –horte als Zugangsmöglichkeit zu Eltern mit Migrationshintergrund nutzen. ➤ Für Kinder und Jugendliche: Sicherung von Sprachförderung, Bildungspatenschaften und Nachhilfeprojekten; Übergangsbegleitung für Schüler und Eltern; wirkliche Ganztagschulen. ➤ Für Eltern: stärkere Einbindung der Eltern in die pädagogische Arbeit von Kindertagesstätten und Schulen; Schaffung von Elterngesprächskreisen und -trainings; mehrsprachige Elternabende 	<p>512</p> <p>Bildungsoffensive</p> <p>Bildungsoffensive, Schulen, 512 mit Migrantenselbstorganisationen</p>	<p>Leitsatz 7</p> <p>Leitsatz 7</p> <p>Leitsatz 7</p>
Struktur, Politik	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Entwicklung eines Leitbildes „Diversity“ mit Einbindung aller Beteiligten ➤ Einsatz für die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse auf übergeordneter Ebene. ➤ Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund (bis zum Erreichen des Anteils an der Bevölkerung von derzeit rund 25 %; Quote?) 	<p>Stadtrat</p> <p>OBM</p> <p>OBM, alle Referate</p>	<p>Leitsatz 11</p> <p>Leitsatz 4</p>

Thema der Integrationskonferenz 2012 - Abstimmungsergebnis

Themenauswahl für die Integrationskonferenz 2012

Berufliche Fort- und Weiterbildung	30 Stimmen
Bürgerschaftliches Engagement und Partizipation	16 Stimmen

Thema der Integrationskonferenz 2012:

Berufliche Fort- und Weiterbildung

Termine für die Vorbereitungstreffen der Integrationskonferenz 2011:

- 1. Treffen Montag, 16.5.2011, 16:30 – 18:30 Uhr
- 2. Treffen Montag, 12.9.2011, 16:30 – 18:30 Uhr

Presseberichte

„Erlanger Nachrichten“ vom 19.01.2011

Die Vielfalt als Erfolgsfaktor schätzen

Dritte Integrationskonferenz der Stadt diskutiert über „Diversity Management“

Schon 100 Anmeldungen sind bei Silvia Klein für den kommenden Freitag eingegangen: Die dritte Integrationskonferenz mit dem Thema „Diversity Management – Nutzung und Wertschätzung von ethnischer und sozialer Vielfalt“ findet große Aufmerksamkeit.



Silvia Klein

Foto: Böhner

ERLANGEN – Die Leiterin der städtischen Koordinationsstelle Integration ist mit dem Interesse „sehr zufrieden“.

Die Integrationskonferenzen sind ein Bestandteil des Leitbildes für Integration der Stadt Erlangen. Sie sollen helfen, das Leitbild umzusetzen und – natürlich – die Beteili-

gung aller Betroffenen am „integrationspolitischen Diskurs“ sicherstellen, wie Silvia Klein sagt.

„Diversity“ heißt übersetzt „Vielfalt“. „Vielfalt“, das betont Klein, „ist ein Schlüsselthema für die Zukunft“, weil Vielfalt einfach eine Tatsache in der bestehenden Gesellschaft sei.

„Diversity Management“ hebt die individuelle Verschiedenheit von Beschäftigten hervor, und das bedeutet: Im Idealfall fühlen sich die Beschäftigten wohler und arbeiten damit auch produktiver für Verwaltungen und Unternehmen.

Der Beginn der öffentlichen Konferenz im Erlanger Rathaus ist um

13 Uhr und dauert bis 18 Uhr. „Eingeladen sind dazu alle interessierten Bürger, sagt Silvia Klein.

Nachdem ab 13 Uhr an ausgewählten Beispielen gezeigt wird, wie in Unternehmen Vielfalt gelebt werden kann, spricht unter anderem Matthias Malessa, der Personalchef der adidas Group, über „Vielfalt als Erfolgsfaktor“.

Vier Arbeitsgruppen

In vier Arbeitsgruppen gehen die Teilnehmer das Thema dann aus unterschiedlichen Perspektiven an. Zur Auswahl stehen: „Was heißt Diversity Management in Organisationen?“, „Kundenorientierung unter Diversity-Aspekten“, Personalmanagement unter Diversity-Aspekten“ und „Bildungsangebote unter Diversity-Aspekten“.

Ab 17 Uhr werden die Ergebnisse im Plenum vorgestellt und dann das Thema für die Integrationskonferenz 2012 ausgewählt. rak

„Die amtlichen Seiten“, Nr.2 / 68. Jg., 20.01.2011

Stadt Erlangen lädt zur 3. Integrationskonferenz

Die „Nutzung und Wertschätzung von ethnischer und sozialer Vielfalt“, neu deutsch Diversity Management genannt, steht im Mittelpunkt der 3. Integrationskonferenz, zu der die Stadt Erlangen am morgigen Freitag ins Rathaus einlädt. In Vorträgen und Arbeits-

gruppen wird es im Wesentlichen darum gehen, Beispiele für gelungene Eingliederung von Ausländern, z.B. bei der adidas Gruppe, zu diskutieren und Anregungen bzw. Umsetzungsmöglichkeiten für die Dienststellen der Stadtverwaltung abzuleiten. Parallel

zur Integrationskonferenz, zu der OB Siegfried Balleis die Teilnehmer begrüßen wird, zeigt die GEWOBAU im Foyer des Rathauses die Ausstellung „60 Jahre GEWOBAU - eine Integrationsgeschichte. Wie Zuwanderer in Erlangen heimisch geworden sind.“ □

Vielfalt als große Chance

120 Teilnehmer bei Integrationskonferenz der Stadt

ERLANGEN – Rund 120 Vertreter verschiedener Institutionen – von Unternehmen, Wohlfahrtsverbänden bis hin zur Universität – haben an der dritten Integrationskonferenz der Stadt teilgenommen. Das Thema lautete „Diversity Management“: Es ging darum, „Vielfalt“ schätzen zu lernen und als Erfolgsfaktor zu begreifen.

Die Wertschätzung von Vielfalt nannte zum Beispiel Matthias Malessa, der Personalchef der adidas Group, als einen der „Schlüsselfaktoren für den Unternehmenserfolg“.

Nach Malessas Referat haben die Teilnehmer in vier Arbeitsgruppen das Thema von unterschiedlichen Blickwinkeln beleuchtet. Ein Ergebnis meinte, die Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt sollte sich auch beim Personal und auch bei Kunden durchsetzen. Deshalb sei es auch wichtig – so eine weitere Kernaussage – Vielfalt bewusst wahrzunehmen und zu fördern. Dafür nötig seien eine angemessene Öffentlichkeitsarbeit, Arbeitszeitflexibilität und mehrsprachige Stellenausschreibungen.

Darüberhinaus betonten die Teilnehmer, die sich mit „Bildungsangeboten unter Diversity-Aspekten“ beschäftigt hatten, dass „vor allem in Schulen die Freude am Lernen wieder hergestellt werden muss.“ Zudem forderten sie für Erwachsene eine „Clearing-Stelle“ für die individuelle Bewertung von ausländischen Abschlüssen.

Berufliche Fortbildung

Die Reihe der Integrationskonferenzen wird fortgesetzt. Im nächsten Jahr – das haben die Teilnehmer beschlossen – geht es dann um „Berufliche Fort- und Weiterbildung“.

rak

Dritte Erlanger Integrationskonferenz beschäftigte sich mit dem Thema Diversität: Ergebnisse

Am 21.01.2011 fand im Erlanger Rathaus die dritte Integrationskonferenz der Stadt zum Thema: „Diversity Management – Nutzung und Wertschätzung von ethnischer und sozialer Vielfalt“ statt, an der über 120 interessierte Besucher teilnahmen. Moderiert wurde die vierstündige Veranstaltung von der Fernsehjournalistin Özlem Sarıkaya vom Bayerischen Rundfunk München.

Zu Beginn der Konferenz stellten Oberbürgermeister Dr. Siegfried Balleis und Bürgermeisterin Dr. Elisabeth Preuß die inhaltlichen Schwerpunkte der Arbeit des vergangenen Jahres vor: Die Schaffung des Integrationsprogramms „die begleiter“ durch den Erlanger Stadtrat, die erste Auflage des Integrationsmonitorings, die Bemühungen zur Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen, den Ausbau des interreligiösen Dialogs und den Einsatz für ein Zentrum für Islamstudien an der Erlanger Universität – um nur einige zu nennen.

Danach leiteten Frau Prof. Dr. Renate Bitzan von der Georg-Simon-Ohm Hochschule Nürnberg und Adidas- Personalchef Matthias Malessa in das Thema „Diversity“ ein. Während Frau Bitzan zunächst die Vielschichtigkeit des Begriffs (er umfasst die Kategorien ethnische Herkunft, Alter, Religion, Geschlecht, Behinderung und sexuelle Orientierung) erläuterte und auf seine Ursprünge zwischen Menschenrechtsaktivitäten auf der einen und Betriebswirtschaftslogik auf der anderen Seite einging, verwies Herr Malessa darauf, dass bei Adidas die Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt als einer der Schlüsselfaktoren für den Unternehmenserfolg angesehen wird.

Im Anschluss erörterten die Teilnehmer in vier Arbeitsgruppen die Umsetzungsmöglichkeiten von Diversity Management in verschiedenen Kontexten.

So wurde in Bezug auf Organisationen und Kundenorientierung herausgearbeitet, dass sich die Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt beim Personal und auch bei den Kunden (Bürgern) durchsetzen soll und dafür Diversity Management als Grundkonzept in Aus- und Fortbildung zu verankern ist. Von Bedeutung sind dabei auch auf die jeweiligen Zielgruppen abgestimmte Angebote, um beispielsweise durch eine entsprechende Beratung eine selbstständigere Teilnahme an der Gesellschaft zu erzielen. Wichtig sei es, schlummernde Potentiale und Ressourcen für die Sicherung der Zukunft zu erkennen und zu fördern.

In der Arbeitsgruppe Personalmanagement war die Kernaussage, dass Vielfalt bewusst wahrgenommen und gefördert werden sollte. Dazu nötig seien Öffentlichkeitsarbeit, Arbeitszeitflexibilität und mehrsprachige Stellenausschreibungen. Außerdem sei die Förderung von Sozialkontakten durch den Arbeitgeber sehr zentral für einen interkulturellen Austausch. Zur Umsetzung bedarf es daher einer festen Definition des jeweiligen Diversity-Managements, das auch als Leitbild verankert werden müsse.

Beim Thema „Bildungsangebote unter Diversity-Aspekten“ wurde erarbeitet, dass vor allem in Schulen die Freude am Lernen wieder hergestellt werden muss. Schließlich sei Deutschland ein Land ohne natürliche Ressourcen und deshalb besonders auf Erfolge in der Bildung angewiesen. Für diese Ziele seien finanzielle Mittel nötig, um die vorhandenen

Schul- und Lernprojekte weiter ausbauen und auch verstärkte Elternarbeit betreiben zu können. Auf der Ebene der Erwachsenenbildung wurde besonders eine Clearing-Stelle für die individuelle Bewertung von ausländischen Abschlüssen und eine Bereitstellung von entsprechenden Modulen zum Erwerb der fehlenden Kenntnisse beziehungsweise Abschlüsse gefordert.

Zum Schluss der Konferenz wählten die Teilnehmer das Schwerpunktthema der nächsten Konferenz im Januar 2012. Die Mehrheit entschied sich für das Thema „Berufliche Fort- und Weiterbildung“.

Eine Dokumentation der Konferenz finden Sie in Kürze auf der Homepage der Stadt Erlangen unter www.erlangen.de

TeilnehmerInnen der Integrationskonferenz

Name, Vorname	Organisation
Achleitner, Ilse	Vorstand Kinderschutzbund Erlangen
Adam, Dr. Karin B.	Stadt Lauf a.d. Pegnitz
Aldoais, Rafiq	Interessierter
Azar, Jasmin	save-me
Balleis, OBM Dr. Siegfried	Stadt Erlangen
Bardag, Khalil	Ausländer- und Integrationsbeirat Erlangen
Baumgart, Ludwig	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
Bäumler, Verena	E-Werk Kulturzentrum GmbH
Beck, Dieter	Stadt Erlangen Abteilung Wirtschaftsförderung und Arbeit
Beck, Stephan	Abteilungsleiter Soziokulturelle Stadtteilarbeit
Beer, Reinhard	VHS Erlangen
Beifuß, Lea	Internationaler Bund – Jugendmigrationsdienst
Bilgen, Günes	Siemens AG
Bitzan, Prof. Dr. Renate	Georg-Simon-Ohm-Hochschule Nürnberg
Bleise, Susanne	Stellvertretende Leiterin IFA
Brandis, Jutta	VHS Erlangen
Brehm, Christine	Stadtmuseum Erlangen
Broda, Daniel	Auszubildender in der Geschäftsstelle des Ausländer- und Integrationsbeirats
Bröring, Sandra	Stadt Nürnberg – Koordination Integrationsprogramm
Brug, Gudrun	Sprachenzentrum der FAU
Butz, Susanne	Praktikantin der Koordinationsstelle Integration
Demir, Dr. Resit	Universitätsklinik Erlangen
Dengler, Frank	AWO Erlangen
Doebelin, Renate	IHK Erlangen
El Nemer, Farah	AWO Erlangen
Ersoy, Hülya	AWO Erlangen
Fichtner, Till	Stadt Erlangen, Integrationsprogramm „die begleiter“
Fischer, Alexandra	Stadtjugendamt Jugend und Familienberatungsstelle
Freißler, Ute	Frauenhaus Erlangen
Gebhardt, Manuela	Stadt Erlangen, Personalamt
Gerngroß, Michael	GEWOBAU
Götz, Andreas	Stadt Erlangen, eGovernment-Center
Greißel, Michael	Trainer Diversity Management
Grüsser, Karin	Stadt Erlangen, Kulturamt
Hartwig, Birgit	Stadträtin, SPD

Heintze, Ursula	Frauenhaus Erlangen
Heiß, Gerlinde	Frauenhaus Erlangen
Herzberger-Fofana, Dr. P.	Stadträtin, Grüne Liste
Heller, Gabriele	Kinderschutzbund
Hitzek, Anne	Bildungspatin im Integrationsprogramm „die begleiter“
Höschele, Dr. Cornelia	Stadt Erlangen, Gleichstellungsbeauftragte
Husseini de Arenijo, Shadia	FAU Erlangen-Nürnberg
Kaiser, Andrea	Stadt Erlangen, Geschäftsstelle des Ausländer- und Integrationsbeirat
Kaiser, Maria	Stadt Lauf, Sozialamt
Kaloi, Alfred	VIA Institut für Bildung und Beruf e. K.
Käs, Stefan	Stadtjugendamt Jugendhilfeplanung
Kempf, Thorsten	Stadt Erlangen
Kerkovius, Sandra	Bürgertreff Isarstraße
Klein, Silvia	Stadt Erlangen, Koordinationsstelle Integration
Klemenz, Chaim	Jüdische Gemeinde
Kloss, Ilona	JAZ e. V.
Klug, Dr. Matthias	VIA Institut für Bildung und Beruf e. K.
Köckenberger, Ilse	Lehrerin, GS Brucker Lache
Kopp, Gabriele	„Mama lernt Deutsch“
Kramer, Gunda	Staatl. Berufsschule für Krankenpflege
Kretschmar, Nikolas	FAU Erlangen-Nürnberg, Welcome Center
Kugler, Ingrid	Agentur für Arbeit Nürnberg
Kuhles, Heidi	VHS Erlangen
Kurz, Dr. Herbert	Stadt Erlangen, Kulturamt
Lernhart, Christine	Stadt Erlangen, Stadtbibliothek
Leuthe, Friederike	Diakonie Neuendettelsau
Linder, Axel	GGFA AöR
Löffler, Janina	adidas Group
Majzik, Zsuzsanna	Stadt Erlangen, BIG Projekt
Malessa, Matthias	adidas Group, HR-Manager
Mangold, Armin	Stadt Erlangen, Ausländeramt
Matuschke, Gerhard	Stadt Erlangen, Personalamt
Meindl, Meral	VIA Bayern – Verband für interkulturelle Arbeit e. V.
Milan, Carla	Interessierte
Mimaroglu, Servet	Stadt Lauf
Muhammad, Birgit	Islamische Gemeinde Erlangen
Opitz, Marianne	Stadtjugendamt Jugend und Familienberatungsstelle
Oswald, Petra	EPA

Öztürk, Prof. Dr. Halit	FAU Erlangen-Nürnberg
Paringer, Irma	Siemens AG
Pfister, Barbara	Stadträtin, SPD
Pistone, Petra	VIA Institut für Bildung und Beruf e. K
Preuß, BM Dr. Elisabeth	Stadt Erlangen
Probst, Klaus	Kultur- und Freizeitamt Bürgertreff „Die Villa“
Raber-Sigor, Brigitte	DGB Erlangen
Rommel, Anne	Praktikantin in der Geschäftsstelle des Ausländer- und Integrationsbeirats
Rossiter, Elizabeth	Stadträtin, SPD
Sales, Adriana	HIPPY-Projekt
Schieck, Susanne	Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt
Schnell, Anita	VHS Erlangen
Schübel, Ulrich F.	Institut für Diversity Management Schwabach
Schuwirth, Annette	GGFA AöR
Sennefelder, Susanne	Stadt Schwabach, Koordinierungsstelle für Beiräte
Siddiqui, Idris	Christlich-islamische Arbeitsgemeinschaft
Spachtholz, Cornelia	VBM e. V.
Stark-Kantar, Tanja	Stadt Erlangen, Integrationsprogramm „die begleiter“
Steeger, Helga	Stadträtin, SPD
Stöhr, Günther	Stadtjugendamt Kindertageseinrichtungen
Stoll, Sabine	Edition Spielbein in der Birke Verlagsgesellschaft
Stowasser, Gerline	Stadträtin, CSU
Stühmeier, Sniazhana	Bildungspatin im Integrationsprogramm „die begleiter“
Süer, Mahmut Halil	Türkisch - Islamischer Kulturverein
Tautz, Angelika	Einrichtungsleiterin Marienhospital
Teksifer, Ruhi	ERBES
Trump, Katrin	Institut für Diversity Management Schwabach
Villemsoo, Svetlana	Stadt Erlangen, Integrationsprogramm „die begleiter“
Vittinghoff, Marianne	Ausländer- und Integrationsbeirat Erlangen
Volgina, Viktoriya	Stadt Erlangen, Integrationsprogramm „die begleiter“
Weber, Florian	FAU Erlangen-Nürnberg
Wendel-Dütsch, Andrea	HIPPY-Projekt
Werner, Elvira	Elterntrainerin der Europ. Elternvertretung EPA
Winkler, Wolfgang	Stadtrat, Grüne Liste
Wißmann, Ruth Maria	Bildungspatin im Integrationsprogramm „die begleiter“
Zeddez, Annika	FAU Erlangen-Nürnberg
Ziegler, Susanne	Theater Erlangen

* Nicht alle Teilnehmer haben sich in die Liste eingetragen

