



XENOS-Projekt

**„EVA- Erfolg durch Vielfalt und Arbeit für
Schwerin und Westmecklenburg“**

**Der Interkulturelle Status Quo in Unternehmen,
Behörden und in der Verwaltung -
Ergebnispräsentation**

Alla Winkler

www.regiovision-schwerin.de

Teil I Alla Winkler, RegioVision GmbH Schwerin

- Instrument zur Ist-Stand-Analyse im Prozess Interkultureller Öffnung : Interkultureller Status Quo

Teil II Wolfgang Schröder , Unternehmerverband Norddeutschland Schwerin

- Interkulturelle Öffnung in Unternehmen Westmecklenburgs

Teil III Dimitri Avramenko, Integrationsbeauftragter LHS Schwerin

- Interkulturelle Öffnung im öffentlichen Dienst Schwerins

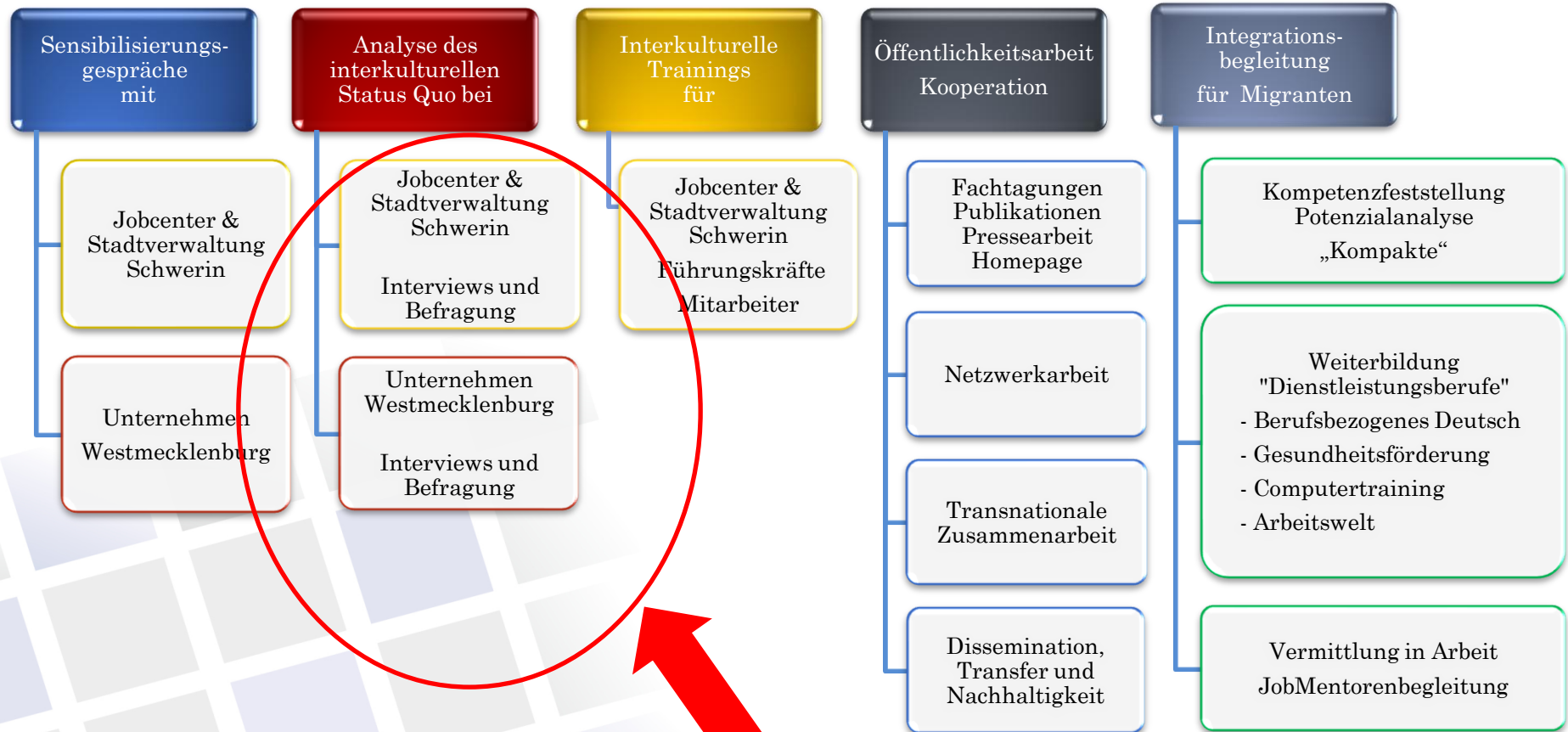
Teil IV Alla Winkler, RegioVision GmbH Schwerin

- Auswertung der Ergebnisse

EVA-Erfolg durch Vielfalt und Arbeit für Schwerin und Westmecklenburg



RegioVision
GmbH Schwerin



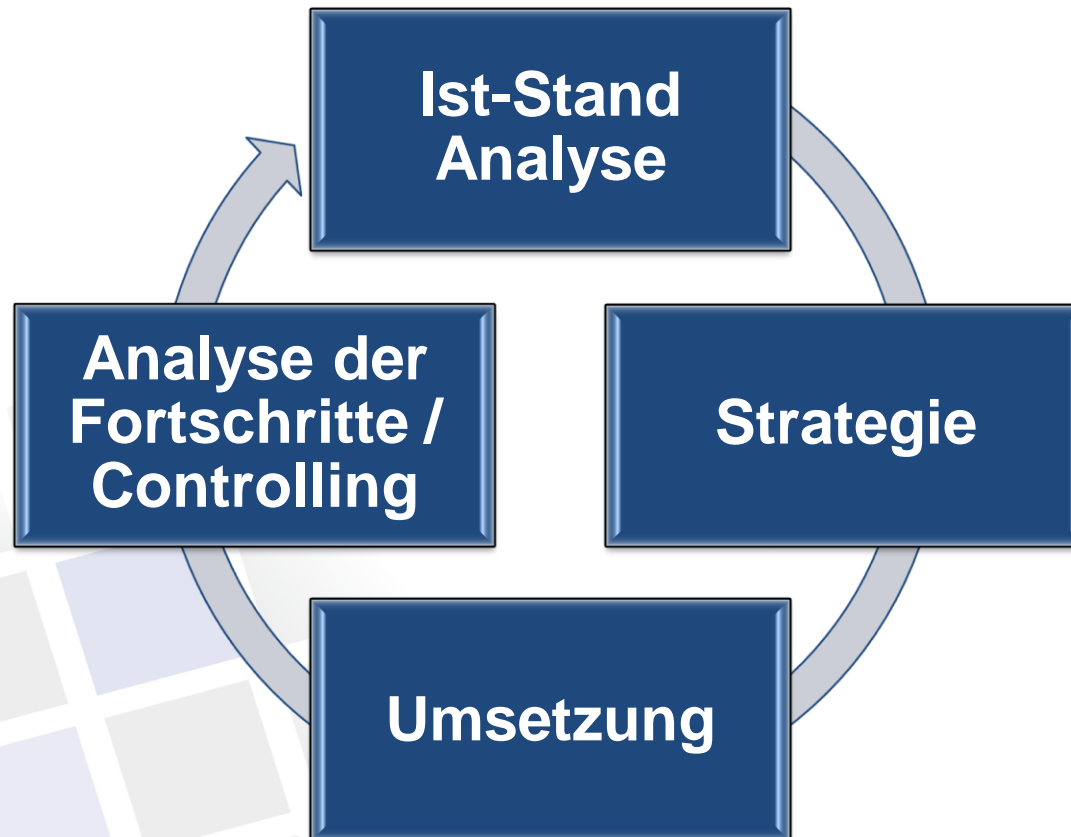
Interkulturelle Öffnung - Wie?



RegioVision
GmbH Schwerin



FOLG durch VIELFALT und ARBEIT





Der Interkulturelle Status Quo (ISQ)

ist als ein Instrument zur Ist-Stand Analyse, Sensibilisierung und Beratung im Bereich Interkultureller Öffnung (inklusive Internationalisierung) der Organisationen/Unternehmen entwickelt worden.

Der Interkultureller Status Quo kann als Instrument zur Analyse relevanter Komponenten wie strategische Ausrichtung, Verankerung in der Personalpolitik, Fort-und Weiterbildungspolitik, Angebote und Dienstleistungen und nicht zuletzt interkulturelle Kenntnisse und Erfahrungen von Personen, Gruppen und Institutionen in ihrer Gesamtheit definiert werden.



- I. Vorgespräche und Sensibilisierungsarbeit
- II. Planung des Gesamtablaufs und Abstimmung. Festlegung der Ansprechpartner.
- III. Workshops zur Entwicklung des ISQ- Konzeptes
- IV. Befragung:
 1. Situationsanalyse und Literaturrecherche
 2. Explorative teilstandardisierte Interviews
 3. Entwicklung des Befragungsinstruments: Abstimmung der Fragen und die Vorabstimmung der Indikatoren
 4. Pretest Phase
 5. Durchführung der Befragung (382 Interviews mit Unternehmen, 75 schriftlich ausgefüllten Fragebögen in der Stadtverwaltung und Jobcenter)
 6. Reflexion der Prozesse (Workshops mit UV/ Vorstellung bei der Amtsleiterrunde LHS SN)
 7. Justierung der Indikatoren, Evaluation der Wirkungseffekte
 8. Wissenschaftliche Auswertung der Befragungsergebnisse
- V. Interkulturelle Trainings für die Mitarbeiter der Stadtverwaltung und des Jobcenters
- VI. Validierung des Instruments ISQ



I. Organisationsebene:

Strategische Ausrichtung auf Vielfalt und Internationalisierung und deren Umsetzung; Verankerung in den inneren Strukturen und Prozessen der Organisation

II. Personalebene:

Personalentwicklung, Personalauswahl, Fort- und Weiterbildung

III. Ebene der Angebote und Dienstleistungen:

Zielgruppen - Orientierung auf Kunden mit MH und ausländische Kunden, zielgruppenspezifische Angebote und Produkte, Umgang mit Zielgruppen, Vernetzung und Kooperationen

IV. Ebene der Kompetenzen und Erfahrungen der Mitarbeiter:

Interkulturelle und fremdsprachliche Kompetenzen, Art und Häufigkeit der Kontakte zu anderen Kulturhintergründen, vorhandene Erfahrungen



Teil IV Alla Winkler, RegioVision GmbH Schwerin

- Interkultureller Status Quo – Auswertung der Ergebnisse





Eine Herausforderung: Zugang zu den Unternehmen

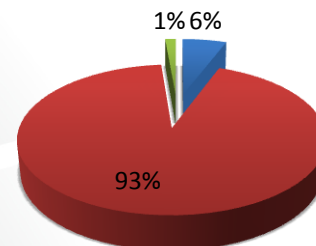
Lösung: Kooperation mit Wirtschaftsverbänden, langjährige Kontakte des Projektträgers zur Wirtschaft

**Im Projekt EVA: ein operativer Partner
Unternehmerverband Norddeutschland
Schwerin e.V.**

- Es konnte kein signifikanter Einfluss von **Branchenzugehörigkeit** auf Berücksichtigung der Vielfaltprinzipien festgestellt werden.
- **Migrationshintergrund**
Nur 6% der Befragten UnternehmenslenkerInnen haben einen anderen kulturellen Hintergrund.

Haben Sie persönlich einen Migrationshintergrund?

■ JA ■ NEIN ■ schwer zu sagen



ISQ in Unternehmen



RegioVision
GmbH Schwerin



FOLG durch VIELFALT und ARBEIT

Organisationsebene: strategische Ausrichtung auf Vielfalt und Internationalisierung und deren Umsetzung; Verankerung in den inneren Strukturen und Prozessen der Organisation

Bekanntheitsgrad des Konzeptes „Vielfalt“ (Diversity) im Unternehmen

Berücksichtigung der Prinzipien interkultureller Vielfalt in der Entwicklungsstrategie des Unternehmens bezogen auf die Belegschaft

Berücksichtigung der Prinzipien interkultureller Vielfalt in der Entwicklungsstrategie des Unternehmens bezogen auf die Kundschaft

Umsetzung: Nennung der konkreten Bereiche, auf die sich auf Vielfalt orientierten Maßnahmen richten

Verankerung der Verantwortung: Existenz eines Betriebsrates/Personalrates im Unternehmen

Internationale Ausrichtung des Unternehmens, Vorhandensein der ausländischen Geschäftskontakte bzw. Vorhaben im Ausland aktiv zu werden

Positive Einstellung gegenüber bzw. Bereitschaft zur Unterzeichnung der Charta der

ISQ in Unternehmen

Organisationsebene

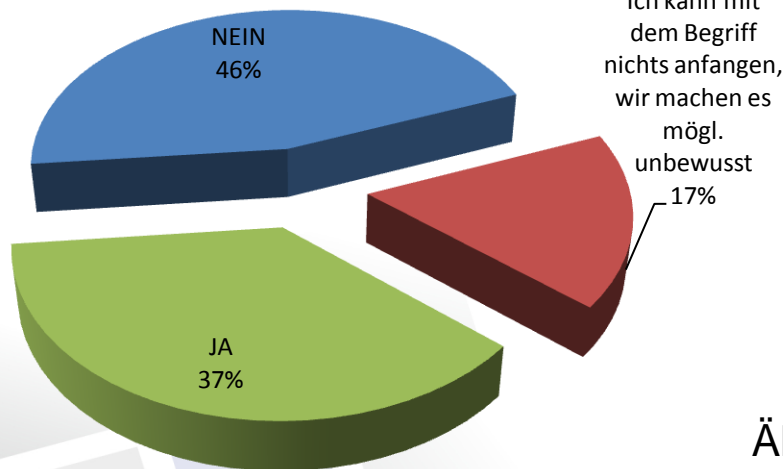


RegioVision
GmbH Schwerin



FOLG durch VIELFALT und ARBEIT

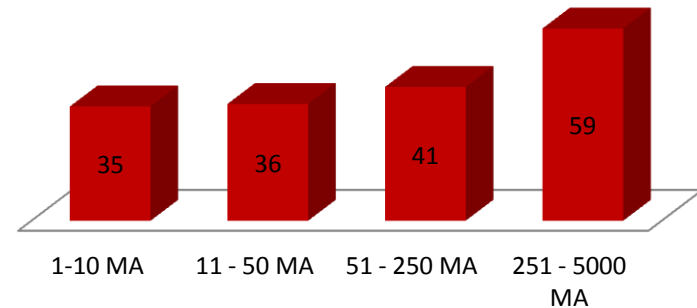
Ist Ihnen das Konzept der Vielfalt (Diversity) bekannt?



„KMU stehen eher distanziert gegenüber dem Konzept, soweit sie überhaupt davon gehört haben“ (H. Schröer)

Mit 37% ist der Bekanntheitsgrad höher als erwartet

Ist Ihnen das Konzept der Vielfalt (Diversity) bekannt?
In Prozent



Ähnlich wie in anderen Studien wurde ein Zusammenhang zwischen der Unternehmensgröße und dem Bekanntheitsgrad des Vielfaltkonzeptes festgestellt.

Vgl. Süß, Kleiner(2005): Diversity Management in Deutschland. Ergebnisse einer Unternehmensbefragung. Hagen.

Perspektiven:

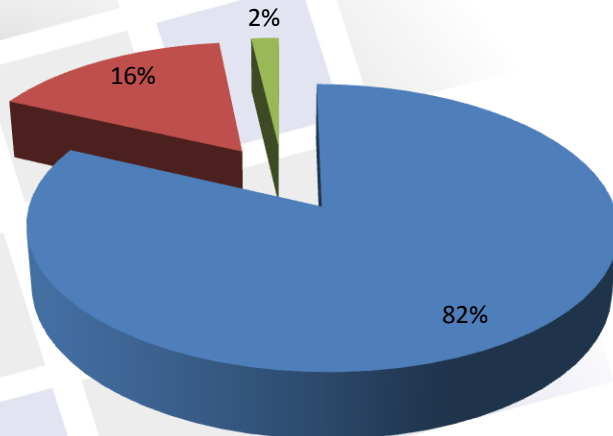
Diskriminierung - und Fairness (Discrimination-and-Fairness),

Marktzugang - und Legitimation (Access-and-Legitimacy)

Lern - & Effektivitätsansatz (Integration-and-Learning)

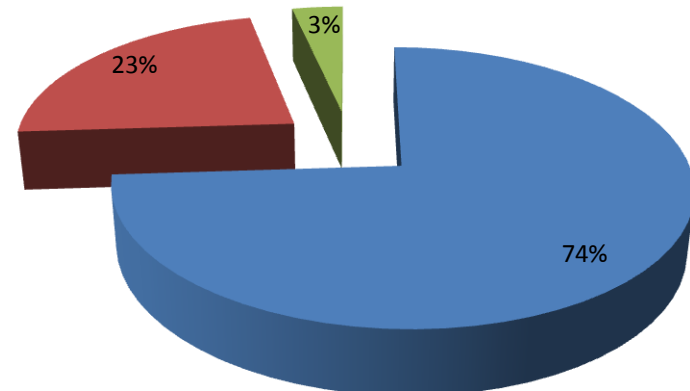
Berücksichtigung der Prinzipien interkultureller Vielfalt (Belegschaft)

- es gibt keine spezielle Strategie im Unternehmen bezüglich der interkulturellen Vielfalt der Belegschaft
- wir berücksichtigen die Prinzipien interkultureller Vielfalt in der Entwicklungsstrategie unseres Unternehmens
- wir wissen nicht, warum solche Politik betrieben werden soll und was sie bringt



Berücksichtigung der Prinzipien interkultureller Vielfalt (Kundschaft)

- es gibt keine spezielle Strategie im Unternehmen bezüglich der interkulturellen Vielfalt der Kunden
- wir berücksichtigen die Prinzipien interkultureller Vielfalt in der Entwicklungsstrategie unseres Unternehmens
- wir wissen nicht, warum solche Politik betrieben werden soll und was sie bringt





Internationale Ausrichtung - ein Indikator dafür, dass ein Unternehmen die Vorteile von Diversity für sich erkannt hat

Ein Drittel - 33 Prozent der angesprochenen Unternehmen sind **aktiv** im Ausland und haben ausländische Geschäftskontakte.

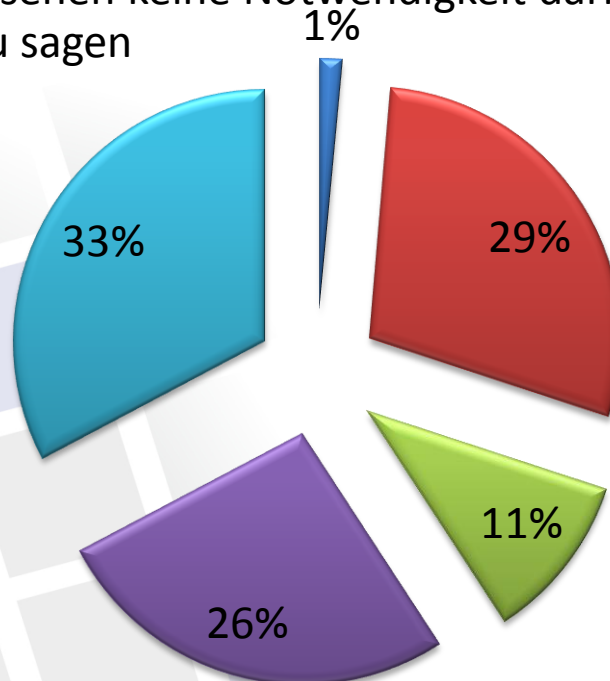
Weitere **18 Prozent** gaben an, im Ausland **aktiv werden** zu wollen.

Im Bundesdurchschnitt sind **54 %** der Unternehmen im Ausland aktiv.

Hindernisse bei der Internationalisierung werden hierzulande als sehr hoch bewertet. Das Potenzial der Muttersprachler (MMH) wenig erkannt (bei 24% der Firmen), obwohl ein der größten Hindernisse – Sprachprobleme ist.

Wäre es für Ihr Unternehmen/Institution denkbar, der Initiative beizutreten und die Charta der Vielfalt zu unterzeichnen? (1 Antwort)

- Ja, wir haben bereits die Charta der Vielfalt unterzeichnet
- Ja, wir wissen von der Charta der Vielfalt und befürworten sie
- Nein, das ist für uns nicht möglich
- Nein, wir sehen keine Notwendigkeit darin
- Schwer zu sagen



Berlin 2008:

18% der Unternehmen haben von der Charta der Vielfalt gehört.
N=500

„Diversity und Diversity Management in Berliner Unternehmen. Im Fokus: Personen mit Migrationshintergrund“.

Freie Universität Berlin,
Institut für Management



Personalebene: Personalentwicklung, Personalauswahl, Fort- und Weiterbildung

Beschäftigung von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund

Allgemeine Bereitschaft, Mitarbeiter mit Migrationshintergrund einzustellen (mit vorheriger Erfahrung in Beschäftigung von MMH und ohne solche Erfahrung).

Auf Vielfalt orientierte Gründe für Einstellung von MMH

Stellenprofil berücksichtigt Vielfalt in der Belegschaft

Einschätzung der Notwendigkeit von Mitarbeitern mit fremdsprachlicher Kompetenzen

Einschätzung der Möglichkeit einer realen Besetzung der freien Stelle/en mit ArbeitnehmerInnen mit MH.

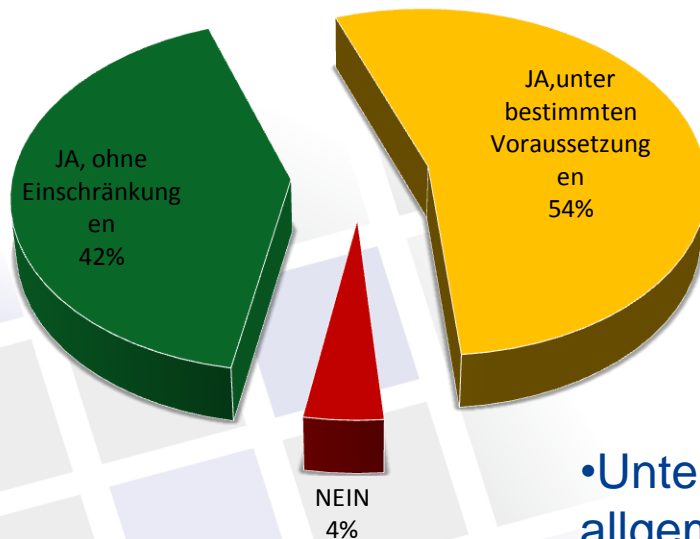
Weiterbildungsangebote im Bereich Interkulturelle Kommunikation/Kompetenz auf regelmäßiger Basis

Einschätzung der Notwendigkeit von Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich Interkulturelle

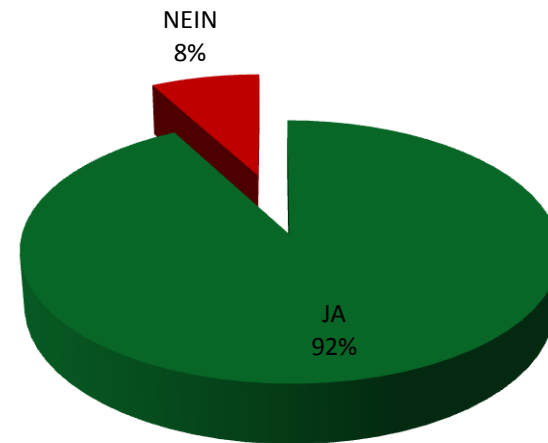


- Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund wird als Indiz positiver Entwicklung der Öffnungsprozesse geschätzt.
- Nur 3 % oder 599 Mitarbeiter haben nach Einschätzung der Unternehmensverantwortlichen einen Migrationshintergrund.
- Keine Vielfalt – kein Nutzen

Würden Sie auf Grund Ihrer gemachten Erfahrungen Arbeitnehmer/innen mit Migrationshintergrund wieder in Ihrem Unternehmen einstellen?



Bei nicht vorhanden: Wären Sie bereit Personen mit Migrationshintergrund einzustellen?



- Unternehmen in Westmecklenburg sind im allgemeinen bereit, MMH einzustellen, oft aber nur befristet oder als Teilzeit und mit Eingliederungshilfen
- Fachkräfte werden in allen Bereichen gebraucht



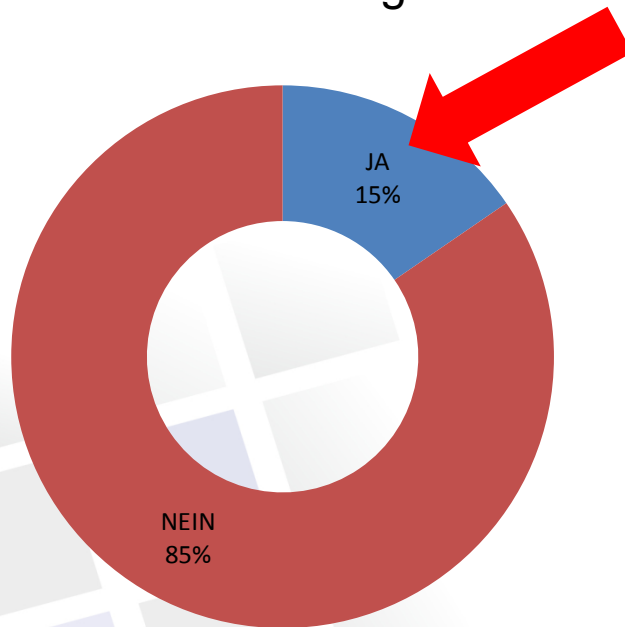
Welche Gründe?

- Anforderungen an Qualifikation,
- situative Gegebenheiten „Es muss/hat sich so ergeben“

An Vielfalt orientiert? - Nein

InhaberInnen mit MMH	Mittelwert	InhaberInnen ohne MMH	Mittelwert
Zuverlässigkeit	1,74	Pünktlichkeit	1,72
Teamfähigkeit	1,89	Zuverlässigkeit	1,83
Arbeitsmoral	1,89	Arbeitsmoral	1,93
Loyalität	1,95	Lernbereitschaft	2,03
Pünktlichkeit	2	Loyalität	2,08

Werden Weiterbildungsmaßnahmen
im Bereich Interkulturelle
Kommunikation angeboten?



Sind Weiterbildungsmaßnahmen
im Bereich Interkultureller Kommunikation
für die Entwicklung des Unternehmens
notwendig?

17% (65 Unternehmen) - JA

ISQ in Unternehmen



RegioVision
GmbH Schwerin



FOLG durch VIELFALT und ARBEIT

Ebene der Angebote und Dienstleistungen: Zielgruppen - Orientierung auf Kunden mit MH und ausländische Kunden, Zielgruppenspezifische Angebote und Produkte, Umgang mit Zielgruppen

Gezieltes Interesse an Erschließung neuer Kundengruppen (Kunden mit Migrationshintergrund oder ausländische Kunden)

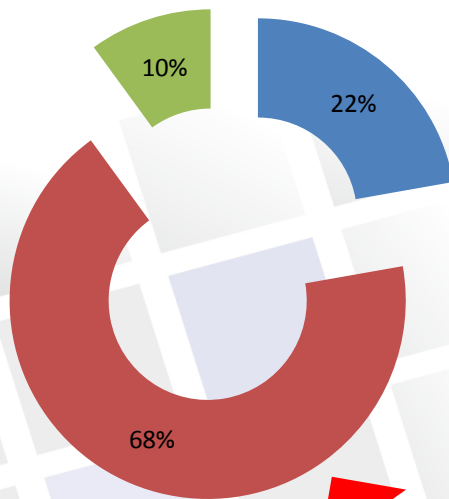
Anbietung gezielter Angebote und Dienstleistungen an Kunden mit Migrationshintergrund /Ausländische Kunden

Erkennung des Potenzials der MMH im Prozess der Internationalisierung (Überwindung von Hindernissen)

Vorhandene Kontakte zu Netzwerken im Bereich Migration, /Auslandsgeschäfte

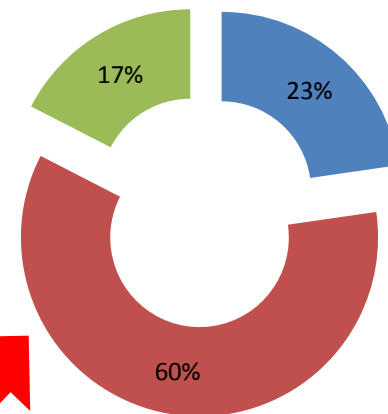
Hat Ihr Unternehmen gezielt an Erschließung neuer Kundengruppen (ausländische Kunden oder Kunden mit Migrationshintergrund) gedacht?

■ JA ■ NEIN ■ Wir sind uns noch nicht sicher



Werden in Ihrem Unternehmen Produkte/Dienstleistungen gezielt auch für ausländische Kunden oder Kunden mit Migrationshintergrund angeboten?

■ JA, wir orientieren uns an dieser Zielgruppe
■ wir haben uns darüber bis jetzt keine Gedanken gemacht
■ NEIN, wir sind an dieser Zielgruppe nicht interessiert





Kompetenzen und Erfahrungen der MitarbeiterInnen

Fremdsprachliche Kompetenzen der MitarbeiterInnen

Statusgleiche Art der Kontakte zu Menschen mit Migrationshintergrund (MMH) /Ausländern

Kontakte im Beruflichen Alltag zu ausländischen Kunden

Kontakte im Beruflichen Alltag zu Menschen mit Migrationshintergrund

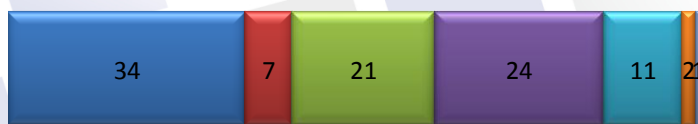
Kontakte im Beruflichen Alltag zu ausländischen Geschäftspartnern

Erfahrungen mit MMH und Partnern im Ausland – Vorteile, Schwierigkeiten

Welche Kontakte haben Sie persönlich zu Menschen mit Migrationshintergrund (MH) / Ausländern?

In Prozent, Mehrfachantwortenset für Angaben "trifft zu"

- als Tourist im Urlaub im Ausland
- Ich habe Familienmitglieder mit MH bzw. Ausländer
- Ich habe Freunde, Bekannte, Nachbarn mit MH, Ausländer
- Ich arbeite mit Kunden mit MH, Ausländer
- Ich habe Arbeitskollegen mit MH, Ausländer
- Meine Vorgesetzten haben MH, sind Ausländer
- Keine

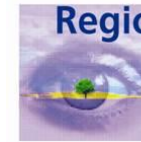


Kontakte fördern Abbau von Vorurteilen (Pettigrew und Tropp (2006): 515 Studien mit 713 Stichproben)

Wie oft haben Sie persönlich im beruflichen Alltag Kontakte zu ausländischen Kunden, Menschen mit Migrationshintergrund, ausländischen Geschäftspartnern?

	Prozent		
	mit ausl. Kunden	mit MMH	mit ausl. Geschäftspartnern
Täglich	9,4	18,8	3,9
Paar Mal die Woche	12,0	16,2	6,0
Paar Mal pro Monat	16,5	19,1	9,9
Seltener	42,4	34,6	30,9
Nie	12,8	5,0	34,8
Gesamt	93,2	93,7	85,6
Keine Angaben	6,8	6,3	14,4
	100	100	100
Anzahl der Firmen	382	382	382

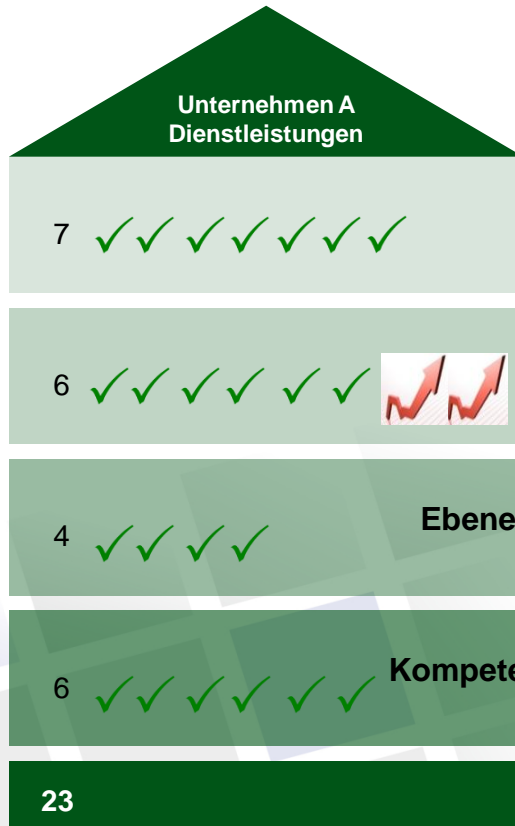
ISQ in Unternehmen



RegioVision
GmbH Schwerin



FOLG durch VIELFALT und ARBEIT



Organisationsebene
7 betrachtete Indikatoren

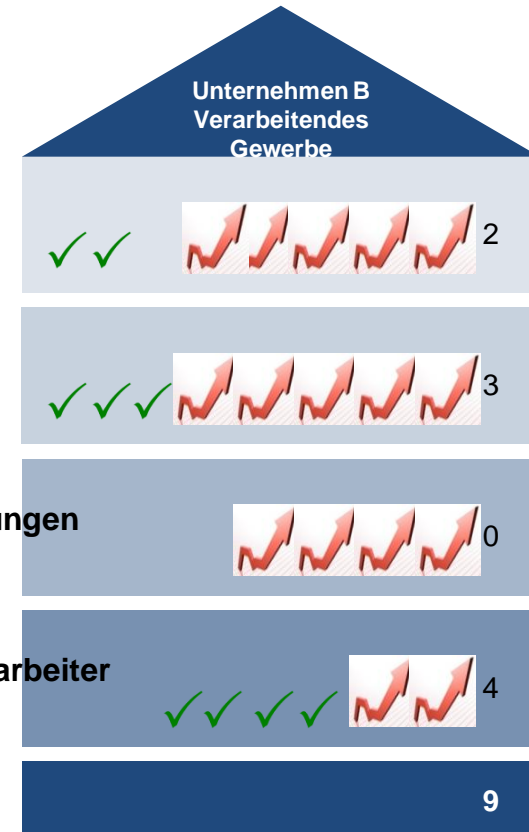
Personalebene
8 betrachtete Indikatoren

Ebene der Angebote und Dienstleistungen
4 betrachtete Indikatoren

Kompetenzen und Erfahrungen der Mitarbeiter
6 betrachtete Indikatoren

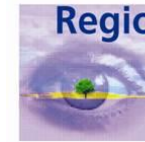
Insgesamt 25 Indikatoren

Bei 23 Bereichen/Indikatoren wurde ein positiver Entwicklungsstand festgestellt



Bei 9 Bereichen/Indikatoren wurde ein positiver Entwicklungsstand beobachtet

ISQ in Unternehmen: FAZIT



RegioVision
GmbH Schwerin



FOLG durch VIELFALT und ARBEIT

- Bedarf für Interkulturelle Öffnung in WMV – enorm groß
- Pragmatische Einstellung gegenüber Vielfaltstrategie
- Vorbehalte haben ihren Ursprung eher in den Berührungspunkten aufgrund mangelnder Erfahrung
- Keine Vielfalt in der Belegschaft – der Nutzen wird nicht erkannt – daher nicht implementiert - kein weiterer Nutzen entsteht
- Hoher Bedarf an Wissensvermittlung und Aufklärung
- Weiterbildung notwendig
- **WILLKOMMENSKULTUR** ist die Lösung



I. Organisationsebene:

Strategische Ausrichtung auf Vielfalt (inklusive **Internationalisierung**) und deren Umsetzung; Verankerung in den inneren Strukturen und Prozessen der Organisation . zusätzliche

II. Personalebene:

Personalentwicklung, **Personalauswahl, Fort- und Weiterbildung**

III. Ebene der Angebote und Dienstleistungen:

Zielgruppen - Orientierung auf Kunden mit MH und ausländische Kunden, zielgruppenspezifische **Angebote und Produkte, Umgang mit Zielgruppen**

IV. Ebene der Kompetenzen und Erfahrungen der Mitarbeiter:

Interkulturelle und fremdsprachliche Kompetenzen, Art der Kontakte zu anderen Kulturhintergründen, Erfahrungen, Vernetzung und Kooperationen

ISQ Indikatoren Öffentlicher Dienst

I. Organisationsebene (Auszug)



RegioVision
GmbH Schwerin



FOLG durch VIELFALT und ARBEIT

-
- Bekanntheitsgrad des Konzeptes „Interkulturelle Öffnung“
- Existiert ein Leitbild zum Thema Interkulturelle Öffnung?
- Ist das Ziel klar ausformuliert und ein Konzept zur Umsetzung vorhanden?
- Verspricht die Institution sich Vorteile davon? (welche?)
- Existiert die formal definierte Stelle für Expertenrat und Austausch?
-

ISQ Indikatoren Öffentlicher Dienst

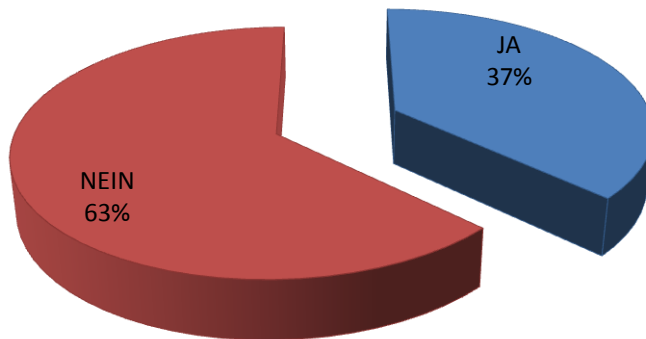
I. Organisationsebene (Auszug)



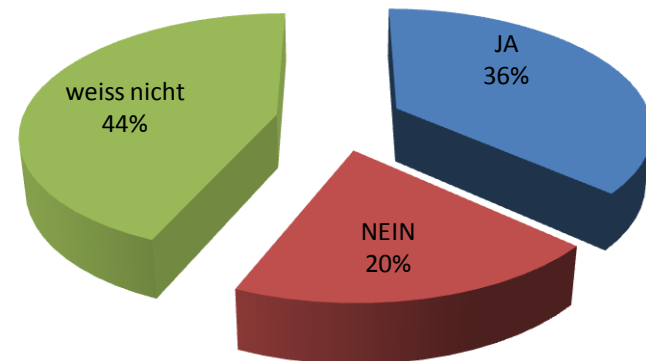
RegioVision
GmbH Schwerin



Ist Ihnen das Konzept der
Interkulturelle Öffnung
bekannt?



Ist das Thema "Interkulturelle
Öffnung" Teil des Leitbildes Ihrer
Organisation?



37% - gleich wie in den Unternehmen

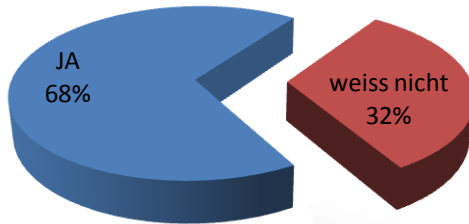
Einbeziehung der Mitarbeiter in den Prozess IÖ erweitern und intensivieren!

ISQ Indikatoren Öffentlicher Dienst

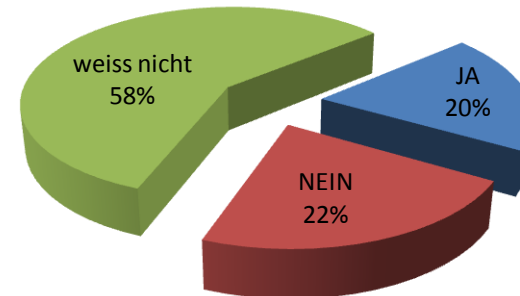
II. Personalebene: Personalentwicklung, Personalauswahl, Fort- und Weiterbildung



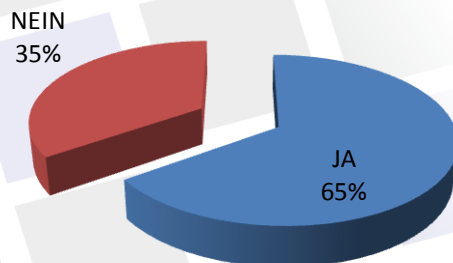
Ist die Leitung in ihrer Organisation gegenüber interkultureller Öffnung positiv eingestellt?



Beinhalten Stellenausschreibungen (auch für Auszubildende) in Ihrer Organisation Anforderungen an interkulturelle Kompetenz oder berücksichtigen sie Bewerber mit Migrationshintergrund, Ausländer etc.)?



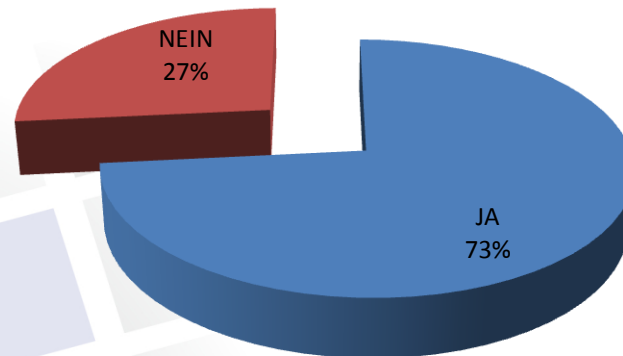
Werden in Ihrer Organisation Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich Interkulturelle Kommunikation, Konfliktmanagement oder ähnliches angeboten?



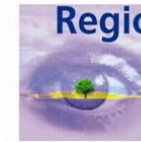
Positive Entwicklung ? - JA



**Hat Ihre Organisation Kunden
mit Migrationshintergrund oder
Kunden im Ausland ?**



ISQ in der Stadtverwaltung und Jobcenter: FAZIT



RegioVision
GmbH Schwerin



FOLG durch VIELFALT und ARBEIT

- Die Mitarbeiter der Stadtverwaltung sind für Einflüsse von anderen Kulturen offen und haben eine pragmatische Einstellung gegenüber der Frage interkultureller Offenheit.
- Einbeziehung der Mitarbeiter in die Öffnungsprozesse soll verstärkt werden (bottom up Prinzip). Persönliche Erfahrungen für die Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes mit statusgleichen Personen und Intensivierung der Kontakte zu den bestehenden Netzwerken sind notwendig um die interkulturelle Öffnung der Organisationsstruktur weiter voranzubringen.
- Der hohe Bedarf an Unterstützung bei der Behebung von Informationsdefiziten im Bereich interkultureller Kommunikation kann durch weitere Interkulturelle Trainings, die durch die Mitarbeiter als gewinnbringend und notwendig gesehen werden, gedeckt werden.
- Die Ermittlung des Interkulturellen Status Quo ist als Bestandteil eines möglichen Monitoringinstruments für die interkulturelle Öffnung der Kommune entwickelt worden und kann bei der Umsetzung des Integrationskonzeptes der LHS Schwerin hilfreich sein.
- WILLKOMMENSKULTUR ist die Lösung



Interkultureller Status Quo

in Unternehmen Westmecklenburgs

Analyse des Ist-Standes im Prozess interkultureller Öffnung in Unternehmen
Ergebnisse einer Unternehmensbefragung

Projekt

„EVA - Erfolg durch Vielfalt und Arbeit für Schwerin und
Westmecklenburg“

KONTAKT

Vielen Dank!

RegioVision GmbH Schwerin
Am Margaretenhof 28
19057 Schwerin

Dipl. Soz., MA Society and Politics Alla Winkler

Tel: +49-385-200314-30
Fax: +49-385-200314-29
Email: winkler@jc50.de



www.regiovision-schwerin.de