

„Vielfaltskompetente Verwaltung: Anspruch und Wirklichkeit“



*ÜBERREGIONALER UND
DIGITALER FACHAUSTAUSCH
FÜR MITARBEITENDE UND FÜHRUNGSKRÄFTE
VON VERWALTUNGEN*



Dessau
Roßlau



Programm



1. Willkommen und Vorstellung
2. Fachimpuls und Diskussion:
„Möglichkeiten von vielfaltskompetentem Handeln in der Verwaltung“, Andreas Merx
3. Fachimpuls und Diskussion
„Vielfaltspolitik der deutschen Verwaltung am Beispiel der Bundesagentur als
Realitätscheck“, Dr. Nora Ratzmann
4. Best Practice Einblicke
5. Austausch in Themengruppen
6. Ausblick und Feedback

„VIELFALTS-MONTAG – VERWALTUNG NEU (ER)LEBEN“

Die Weiterbildungsreihe „Vielfalts-Montag – Verwaltung neu (er)leben“ vermittelt Ihnen als Mitarbeitende und Führungskräfte in Verwaltungen Kenntnisse und praktische Einblicke zum Thema Vielfaltsmanagement und interkulturelle Kompetenzen. In fünf Modulen vermitteln wir Ihnen aktuelles anwendungsorientiertes Wissen durch fachlich kompetente Referent*innen. Zudem können sie sich mit anderen Teilnehmenden interdisziplinär austauschen und so konkrete Handlungs- und Lösungsansätze für tägliche Herausforderungen entwickeln.

Die Veranstaltungen sind kostenfrei. Bei der Teilnahme an mind. 4 Modulen erhalten Sie das Zertifikat der Vielfaltsgestalter der Stadt Dessau-Roßlau. Eine Anmeldung für einzelne Module der Reihe ist möglich. Angeboten wird die Fortbildungsreihe vom Integrations- und Gleichstellungsbüro der Stadt Dessau-Roßlau in Kooperation mit der Hochschule Anhalt und dem Umweltbundesamt.

Die einzelnen Module werden von den Projekten IKOE – Fachstelle Interkulturelle Orientierung und Öffnung Sachsen-Anhalt und der Servicestelle IQ Interkulturelle Beratung und Training der Auslandsgesellschaft Sachsen-Anhalt e.V. konzipiert und für Sie durchgeführt.

Anmeldung

Bitte melden Sie sich per E-Mail oder telefonisch für eine Teilnahme an der Weiterbildungsreihe bis zum 18. März 2021 bei dem Integrationsbüro der Stadt Dessau-Roßlau an.

Kontakt: Integrationsbüro
Dezernat I - Hauptverwaltung
Tel.: +49 340 204-2901
vielfaltsgestalter@dessau-rosslau.de

VERANSTALTUNGSÜBERBLICK

- **Modul 1 – 22. März 2021, 09:00 – 11:30 Uhr**
Online: Vielfaltskompetente Verwaltung - Anspruch und Wirklichkeit
Überregionaler und digitaler Fachaustausch mit Best-Practice Einblicken
- **Modul 2 – 26. April 2021, 09:00 – 13:00 Uhr**
Interkulturelle Kompetenzen in der Verwaltung- Wie kann diskriminierungs- und vorurteilsfrei agiert werden?
- **Modul 3 – 03. Mai 2021, 09:00 – 15:30 Uhr**
Erlebnis-Workshop: Im Vielfaltsparcours durch die eigene Verwaltung
- **Modul 4 – 31. Mai 2021, 09:00 – 13:00 Uhr**
Barrierefreie Kommunikation – Onlinekurs Einfache Sprache für Verwaltungen
- **Modul 5 – 21. Juni 2021, 09:00 – 13:00 Uhr**
Workshop: Vielfaltskompetente Beratung in Stresssituationen

DIESES PROJEKT WIRD AUS MITTELN DES ASYL-, MIGRATIONS- UND INTEGRATIONSFONDS KOFINANZIERT



Vorstellungsrunde



Bitte stellen Sie sich im Chat kurz mit Ihrem Namen, der Institution, in der Sie arbeiten vor. Gerne können Sie auch eine Frage, mit der Sie heute herkommen, ergänzen.



Fachvortrag (Präsentationen zur internen Kenntnisnahme im Anhang)

iq Fachstelle
Interkulturelle Kompetenzentwicklung
und Antidiskriminierung



**Möglichkeiten von vielfaltskompetentem Handeln
in der Verwaltung**

Andreas Merx

Online-Veranstaltung „Vielfaltskompetente Verwaltung - Anspruch und
Wirklichkeit“ der AGSA/iQ Sachsen-Anhalt am 22. März 2021

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ | www.netzwerk-iq.de | 2020

www.netzwerk-iq.de

**Vielfaltspolitik der deutschen Verwaltung am Beispiel der Jobcenter:
Ein Realitätscheck**

Dr. Nora Ratzmann

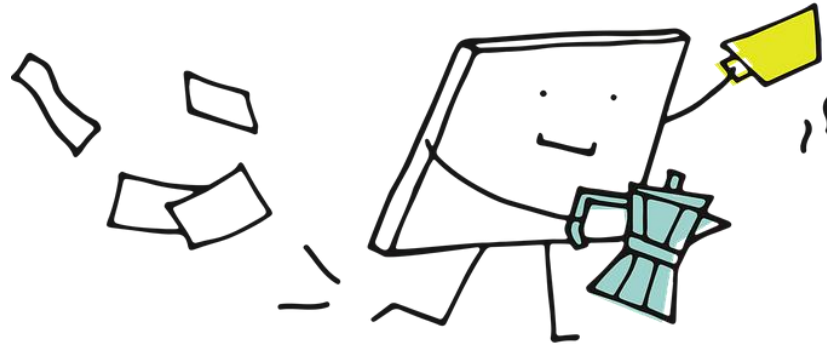
Berlin, 22.03.2021



LSE THE LONDON SCHOOL
OF ECONOMICS AND
POLITICAL SCIENCE

ASE
Centre for Analysis of Social Exclusion
Research at LSE

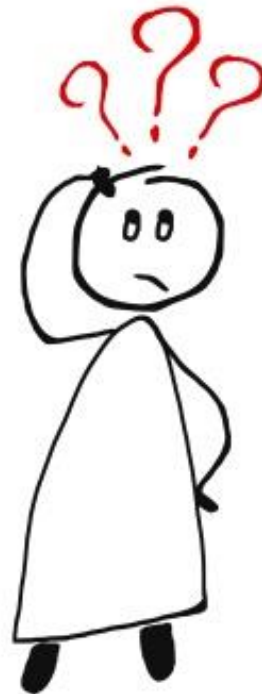
Pause (10 Minuten)



Best Practice Einblick – Stadt Dessau-Roßlau



Diversityorientierter Vielfaltsparcour für Auszubildende der Stadtverwaltung Dessau-Roßlau – Die Idee dahinter



Best Practice Einblick – Stadt Dessau-Roßlau



Auftrag und Anliegen des Integrationsbüros

- Verwaltung für interkulturelle Öffnung zu sensibilisieren
- Verwaltung interkulturell aufstellen



Integrationskonzept

Konzeptionelle Grundlagen und Handlungsfelder
der Integrationsarbeit in Dessau-Roßlau

Herausgeber
Integrationsbüro
der Stadt Dessau-Roßlau
in Zusammenarbeit mit der Redaktionsgruppe
Integrationskonzept

Dessau-Roßlau
20.11.2017

Best Practice Einblick – Stadt Dessau-Roßlau



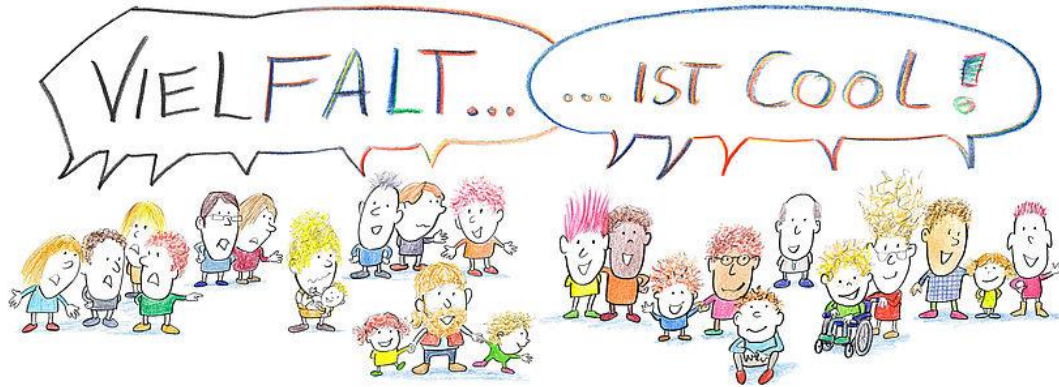
Hinwendung zu Vielfalt und Diversität – Inklusiver Ansatz



Best Practice Einblick – Stadt Dessau-Roßlau



Entwicklung einer Weiterbildung für Auszubildende der Stadtverwaltung

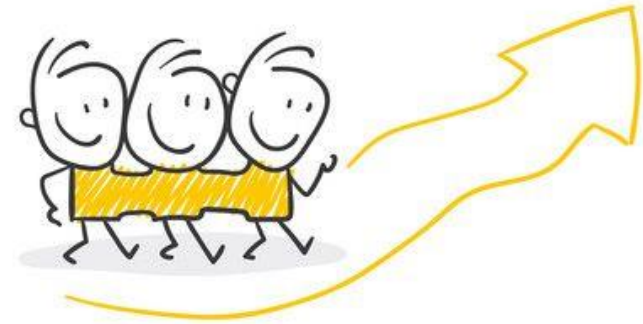


PARCOURS

Best Practice Einblick – Stadt Dessau-Roßlau



Ausblick – Wie geht`s weiter?



Austausch in den Möglichkeitsräumen



Bitte wählen Sie einen Möglichkeitsraum aus und schreiben in den Chat Ihren Namen und Die Nummer des Raumes

Möglichkeitsraum 1 : Interkulturell offenes Personalmanagement

Möglichkeitsraum 2: Über den eigenen Tellerrand –Vernetzte Verwaltungen: Möglichkeiten von interkulturellem und intradisziplinärem Austausch

Möglichkeitsraum 3: Die Verwaltung als vielfaltskompetente Dienstleistung?!

Wie gelingt interkulturell offenes diversityorientiertes Personalmanagement?

„Diversitymanagement ist aufwendig, notwendig und lohnenswert“

KATJAPAUKE1 09. MÄRZ 2021, 08:33 UHR

Hiermit machen wir sehr gute Erfahrungen bzw. das funktioniert schon gut...

Stellenausschreibungen

insbesondere Genderansprache – ANONYM

Veränderung ist Standortabhängig – ANONYM

Fortbildung für Auszubildende

Fortbildungen

Herausforderungen bzw. Bedenken haben wir bei....

Die Mitarbeiter*innen des Personalamtes müssen für dieses Thema geschult werden und den Fachämtern als Berater*innen zur Seite stehen!

Wie kann ich "diverse Kandidaten" ansprechen?!

Lösungs- und Handlungsoptionen sind für mich...

Sensibilisierung bei allen Mitarbeitenden, Führungskräften

Sensibilisierung muss gleichzeitig von oben nach unten bzw. von unter nach oben erfolgen

spezialisierte Fortbildungsangebote für Führungskräfte

Mitarbeitende, als kompetente MA, unbedingt mitnehmen im Prozess

Workshops anbieten, Thema

Implementierung von Gender Mainstreaming als Werkzeug

Wie können Personalentwicklerische Ziele gesetzt werden? – ANONYM

he 3) Die Verwaltung als vielfaltskompetente Dienstleistung?! - Wie kann das gelingen?

„Diversitymanagement ist aufwendig, notwendig und lohnenswert“

KATJAPAUKE1 16. MÄRZ 2021, 11:36 UHR

Hiermit machen wir sehr gute Erfahrungen bzw. das funktioniert schon gut

Bürgerservice

Wissen, welche Kontaktstellen es gibt, kann intern auch helfen – KATJAPAUKE1

Kommunikation, Kommunikation, Kommunikation ...

Prozesse von Beginn an sichtbar machen und Ansprechbarkeit vermitteln – ANONYM

nach innen und aussen gestalten – ANONYM

Welche Plattformen gibt es um zu kommunizieren? – KATJAPAUKE1

Welche Angebote werden gemacht? – KATJAPAUKE1

Fortbildungsangebote für FK und MA in der Verwaltung

Angebote für Mitarbeitende und Führungskräfte, Ämterübergreifende Gruppen – ANONYM

Argument: Modernisierung ist notwendig – ANONYM

Dies in Veränderungsprozesse mit einbinden – KATJAPAUKE1

positive Identifikationsbilder schaffen für Mitarbeitende

Diversity als Leitbild- Kultur der Gemeinschaftlichkeit

Diversityorientierte Personalpolitik

Strukturen in Einstellungsverfahren, die nicht verhandelbar sind

Herausforderungen bzw. Bedenken haben wir bei....

Bewußtsein schaffen

Leitbild nicht nur entwickeln, sondern auch "leben"

Workshops, für die sich alle Mitarbeitende eintragen können – ANONYM

Wissenstransfer zwischen Wissenschaft und Verwaltung

Umgang mit Widerständen

Lösungs- und Handlungsoptionen sind für mich...

Gemeinsamkeit schaffen

Steuerungsgruppe bilden/ alle MA mit einbeziehen (Prozess)

Teilhabe der Beschäftigten bzw. der Bürger*in (Aufklärung + Anregungen aufnehmen)

Begegnung provozieren

Gemeinsamer Nenner muss erarbeitet werden (Vor- und Nachteile aller beachten); nicht diskutieren und anschließend für eine bestimmte Meinung entscheiden – ANONYM

Wie gelingt eine vernetzte und offene Verwaltung?

„Diversitymanagement ist aufwendig, notwendig und lohnenswert“

KATJAPAUKE1 09. MÄRZ 2021, 08:18 UHR

Hiermit machen wir sehr gute Erfahrungen bzw. das funktioniert schon gut

individuelle Netzwerke, z.B: Kontakte mit Vereinen, persönl. Kontakte über Fortbildungen

Das war eine Notwendigkeit zu Beginn der Arbeit mit Migranten
- ANONYM

Das Kommunikationsmittel zwischen den verschiedenen Strukturen

Es braucht in verschiedenen Größen Akteursgruppen (Steuerungskreis, Diversity-AG, Beirat mit Externen), die immer eine gute Mischung aus Hauptlinien und Dimensionen haben plus wichtige Führungskräfte. Das Ganze ergänzt um Netzwerke nach innen und außen. Gut macht das Berlin.

Lebensweltorientierte Angebote

mehrere Ebenenansatz (Bottom up und Bottom down)

Interne Workshops und Fortbildungen mit externer Expertise, und dabei allen Interessierten die Teilnahme zu ermöglichen

Herausforderungen bzw. Bedenken haben wir bei....

Diversity leben = viele Mosaiksteinchen realisieren, viele Hürden angehen

die Umsetzung von mittel- und langfristigen Herausforderungen

Führungskräftegewinnung

teils unterschiedliche Kommunikations- und Machtstruktur innerhalb der Verwaltungssysteme

Tatsächlich alle Mitarbeiter*innen für die Relevanz des Themas sensibilisieren bzw. "mitnehmen" zu können

Datenschutz erschwert oft Kontakt mit anderen Ämtern

'loaded terms' - Abbau der Berührungängste zur fachlichen Debatte

"Konkurrenz" der verschiedenen Querschnittsthemen in ihrem Vorgehen

Ansätze oft nicht niedrigschwellig genug

Lösungs- und Handlungsoptionen sind für mich...

Orientierung an regionalen / überregionalen Good Practice-Beispielen

Lösungs- und Handlungsoptionen sind für mich...:

Kommunikation auf allen Ebenen

Gelassenheit, nicht aufgeben

Empowermentansatz

"Manipulation" :) Mehrwertsübersetzung!

Verzahnung und Synergieschaffung

aktualisierte Übersichten, wer macht was und wie

Hospitationsnetzwerk aufbauen u nachhaltig fördern

Dienstleistungsansatz und Gewinn bei Qualität und Quantität

Schulungen zu Diversity-Kompetenz, aber auch zu Agilität und New Work, um die Mind Sets zu verändern: Mindset Diversity ist auch eine sehr wichtige Vielfaltsdimension...

Zeit! Manches funktioniert erst nach Neubesetzung bestimmter Stellen

Interessantes aus dem Chat:

"Wenn es einen
Wirklichkeitssinn gibt,
muss es auch einen
Möglichkeitssinn geben."

Robert Musil

„Welche Grundsäulen müssen wir für
diese transparente Veränderungsprozesse
nutzen?“

Gibt es da schon Erfahrungen?“

„Ich empfehle mal den INQA-Diversity-
Check zu machen, gute erste
Bestandsaufnahme und erste Impulse für
Aktivitäten“, Andreas Merx

„Wird sich die Situation mit den neuen
Generationen Z und Y verbessern?“

„Vielleicht ist mit Generation Z und Y jetzt die
Chance, den "florence-state-of-mind" zu
fördern. den Andreas angesprochen hat - also
eine Stimmung der Kreativität und Offenheit zu
fördern. Die Frage ist dann, wie kann diese
Haltung zu einem attraktiven Leitmotiv werden
- etwas, womit sich Menschen verbunden
fühlen.“

„Qualität & Repräsentation
zusammen denken“

„Aber vielleicht nicht
Repräsentation und
Effizienz (Weber)“

Interessantes aus dem Chat:

„Individuelles Engagement der Kollegen hat hier bisher gute Arbeit produziert, wir sind ein spezialisiertes Team, da sehr spezielles Wissen nötig ist. Damit funktioniert das sehr gut. Aber das Problem ist der Zahlendruck, aber auch für andere Kunden. Durch unsere gute Arbeit haben wir da auch das Bewusstsein der Führungsebene dafür geschärft. Aber alles braucht wirklich Zeit, auch bei den Mitarbeitern“

Nur Menschen mit MGH einzustellen, ist ein Trugschluss. Denn wo sollten diese Menschen, denn interkulturalität /Diversity Kompetenz erwerben? Doch eher das Gegenteil?!

Kommentar (keine Frage):
Repräsentative Bürokratie
ein mögliches
Zukunftsmodell?

„Ich wünsche mir da Fortbildungen für die Führungskräfte, gibt es die schon? Vielleicht auch vom IQ Netzwerk?“

„Sowohl das IQ-Netzwerk, als auch das IKOE-Projekt bieten Fortbildungen an, mehr dazu unter www.agsa.de“

„Es muss in den Verwaltungen gelebt werden und zwar von der Obersten Stelle.“

Ausblick



**LERNE NEUE PERSPEKTIVEN KENNEN
UND VERLASSE DEINE KOMFORTZONE:**

Moderne Verwaltungen erkennen die Chancen und Potenziale von Vielfalt und gestalten eine Kultur der Teilhabe für Mitarbeitende und Bürger*innen. Ziel ist es, Barrieren abzubauen, Unterschiede wertzuschätzen und Gemeinsamkeiten zu leben.

Sei auch du Vielfaltsgestalter*in in der Verwaltung!
Mit dem Projekt „Dessau- Roßlau lebt Weltoffenheit und Vielfalt“ vermitteln wir als Stadtverwaltung Dessau-Roßlau gemeinsam mit der Auslandsgesellschaft Sachsen-Anhalt e.V. und deren IKOE-Projekt

- **Passgenaue Workshops und Weiterbildungsreihen für Mitarbeitende** (von Antidiskriminierung bis Zuwanderung)
- **Einblicke in die Gestaltung vor Ort** (Vielfaltsparcours, Begegnungstreffen, Hospitationen)

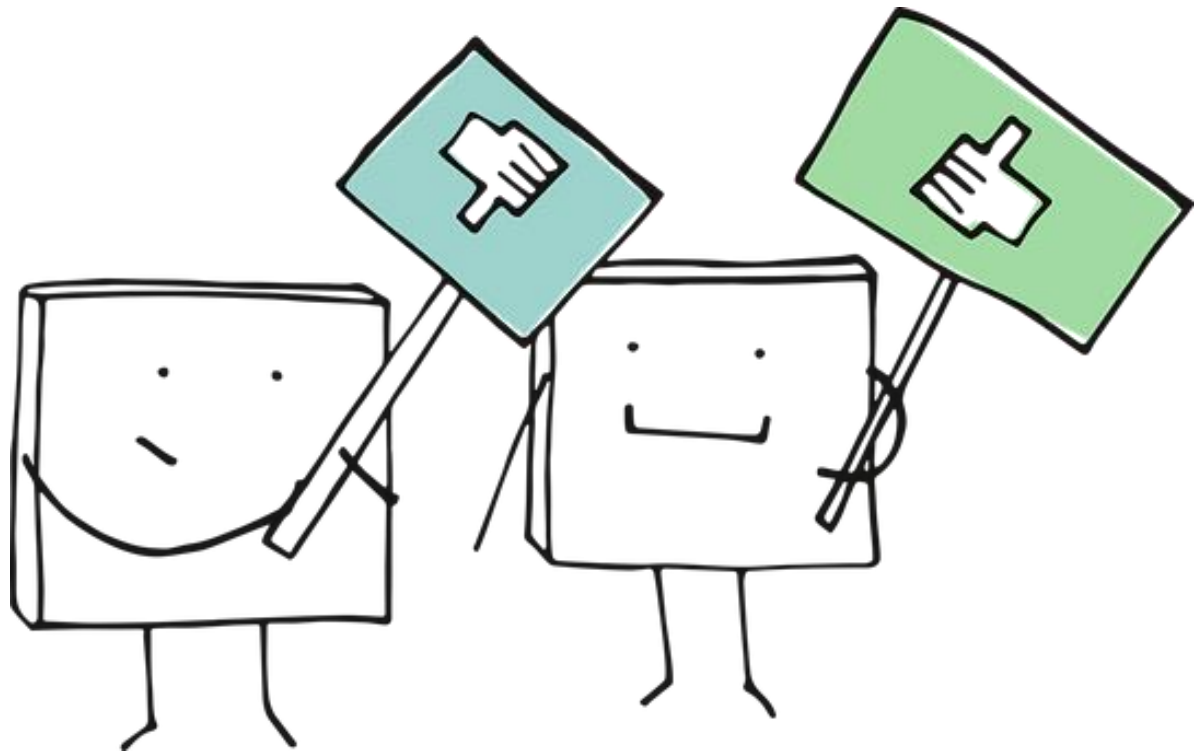
Im Vielfaltsparcours
erlebst Du Deine Behörde aus neuen Perspektiven und lernst sie im Alterssimulationsanzug, Rollstuhl oder mit Blindenbrille neu kennen. Welche Barrieren und Hürden gibt es in der Verwaltung für Mitarbeitende und Bürger*innen? Wie kannst Du Interkulturelle Öffnung und Vielfalt gezielt gestalten?

MEHR INFOS!



Feedback

<https://ahaslides.com/oD823>



Vielen Dank !



FALLS SIE WEITERE ANREGUNGEN, FRAGEN ODER WÜNSCHE HABEN, KONTAKTIEREN SIE UNS GERNE:

STADT DESSAU-ROßLAU: INTEGRATIONS- UND GLEICHSTELLUNGSBÜRO

VIELFALTSGETSALTER@DESSAUS-ROSSLAU.DE

IKOE: FACHSTELLE INTERKULTURELLE ORIENTIERUNG UND ÖFFNUNG, KATJA.PAULKE@AGSA.DE

*IQ- NETZWERK SACHSEN-ANHALT NORD:
GAVIN.THEREN@AGSA.DE*

Die Veranstaltung
wurde gefördert von:

#moderndenken



Dieses Projekt wird aus Mitteln
Des Asyl-, Migrations- und
Integrationsfonds kofinanziert

