

Fortbildung zum Thema "Interkulturelle Personalentwicklung"

Berlin, 31.01.2018

Frankfurter Allee 14 A

10247 Berlin

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

Netzwerkpartner



Europäische Union



Ministerium für Arbeit,
Soziales, Gesundheit,
Frauen und Familie

Senatsverwaltung
für Integration, Arbeit
und Soziales



Susanna Steinbach/Martin Gerlach
Interkulturelles Personalmanagement
31.01.2018

Interkulturelles Personalmanagement

1. Interkulturelle Kompetenz
2. Auswahlverfahren
3. Überprüfung in Auswahlverfahren
4. Interkulturelles Personalmanagement
5. Umgang mit Konflikten / Rassismus

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



Europa fördert
Asyl-, Migrations-, Integrationsfonds



LAND
BRANDENBURG
MINISTERIUM FÜR ARBEIT,
SOZIALE GERECHTIGKEIT,
FAMILIE UND FRAUEN

Senatsverwaltung
für Integration, Arbeit
und Soziales



Netzwerkpartner

1. Interkulturelle Kompetenz

- Ist eine Haltung, die in einem Prozess entwickelt und erlernt wird
- Einpassung in die bestehende Organisationskultur
- Verknüpfung mit bestehenden Führungs- und Personalentwicklungsinstrumenten
- Setzt sich aus sozialen sowie Selbst-, Methoden-, und Fachkompetenz zusammen

...umfasst ein Bündel von Fähigkeiten, die einen produktiven Umgang mit komplexen Beratungs- und Entscheidungsprozessen ermöglichen.

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



Netzwerkpartner

1. Interkulturelle Kompetenz

- ist neugierig auf und informiert sich aktiv über fremde Lebensgewohnheiten und Gebräuche -
kennt landesspezifische Wahrnehmungs-, Interaktions- und Interpretationsmuster
kennt landesspezifische Wahrnehmungs-, Interaktions- und Interpretationsmuster
berücksichtigt das kulturspezifische Rollenverständnis (Geschlecht, Alter, Hierarchie)
informiert sich aktiv über nicht bekannte Sitten und Gebräuche
kennt gesellschaftliche Regeln, Rituale und Tabus anderer Kulturen
- ist bereit von fremden Kulturen zu lernen
- hat die gesellschaftlichen Regeln, Rituale und Tabus der eigenen Kultur reflektiert
- informiert sich über internationale politische, rechtliche, kulturelle und wirtschaftliche Beziehungen
- beachtet den kulturellen Referenzrahmen
- zeigt Einfühlungsvermögen und Toleranz gegenüber anderen Normen und Werten
- zeigt Selbstreflexion im Umgang mit Menschen anderer kultureller Prägung
- ist in der Lage, Probleme und Konflikte zu lösen, die sich aus kulturellen Überschneidungssituationen ergeben

Quelle: Interkulturelle Personalentwicklung. Ein Gemeinschaftsprojekt der Städte Bielefeld, Hamm und Münster

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



Senatsverwaltung
für Integration, Arbeit
und Soziales



Netzwerkpartner

2. Auswahlverfahren

- Anonymisiertes Bewerbungsverfahren
- Stellenausschreibungen

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



Senatsverwaltung
für Integration, Arbeit
und Soziales



Netzwerkpartner

Anonymisiertes Bewerbungsverfahren

Personalverantwortliche erhalten für die Auswahl zu einem Bewerbungsgespräch oder einem Eignungstest kein Foto und keine persönlichen Daten der Bewerbenden, die Auskunft über Alter, Geschlecht, Familienstand, Herkunft oder Ähnliches geben.

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



Europa fördert
Asyl-, Migrations-, Integrationsfonds



LAND
BRANDENBURG
MINISTERIUM FÜR ARBEIT,
SOZIALE GERECHTIGKEIT,
FAMILIE UND FRAUEN

Senatsverwaltung
für Integration, Arbeit
und Soziales



Netzwerkpartner

Stellenausschreibungen

- Inklusiv gestalten
- Spezifische Zielgruppen besonders ansprechen
- Besondere Sprachkenntnisse werden gefordert

Beispiele:

- *Bewerber/innen mit eigenen Rassismus - /Diskriminierungserfahrungen werden ausdrücklich ermuntert, sich zu bewerben.*
- *Menschen mit Migrationshintergrund und Angehörige ethnischer Minderheiten werden ausdrücklich ermutigt, sich zu bewerben. Die Auswahl wird aufgrund der Eignung getroffen.*

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



Europa fördert
Asyl-, Migrations-, Integrationsfonds



LAND
BRANDENBURG
MINISTERIUM FÜR ARBEIT,
SOZIALE GERECHTIGKEIT
FAMILIE UND SENIEN

Senatsverwaltung
für Integration, Arbeit
und Soziales



Netzwerkpartner

Stellenausschreibungen

Hamburg ist eine weltoffene und vielfältige Stadt. Diese Vielfalt soll sich in der hamburgischen Verwaltung widerspiegeln, um die Dienstleistungen für unsere Bürgerinnen und Bürger optimal erbringen zu können.

(Klausel Frauen und Schwerbehinderte)

Wir freuen uns auf ihre Bewerbung!

Wir begrüßen ausdrücklich Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund

Quelle: Interkulturelle Personalentwicklung. Ein Gemeinschaftsprojekt der Städte Bielefeld, Hamm und Münster

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



Europa fördert
Asyl-, Migrations-, Integrationsfonds



LAND
BRANDENBURG
MINISTERIUM FÜR ARBEIT,
SOZIALE GERECHTIGKEIT,
FAMILIE UND SENIEN

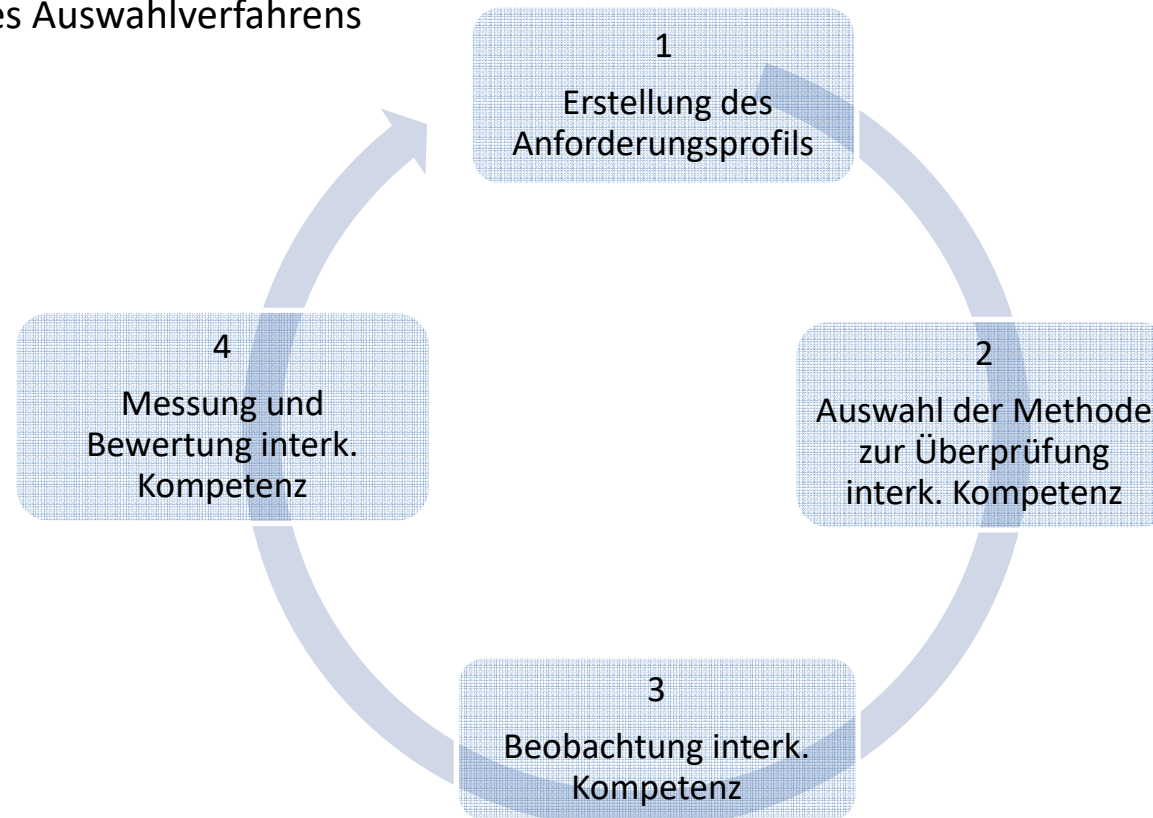
Senatsverwaltung
für Integration, Arbeit
und Soziales



Netzwerkpartner

3. Überprüfung von interkultureller Kompetenz in Auswahlverfahren

Schritte eines Auswahlverfahrens



Quelle: Interkulturelle Personalentwicklung. Anforderungsprofile, Auswahlverfahren, Fortbildungen (Meike Reinecke, Jette Pahlke)

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



Senatsverwaltung
für Integration, Arbeit
und Soziales



Netzwerkpartner

Anforderungsprofil

- Festlegen, welche Bedeutung dem Merkmal interkulturelle Kompetenz in Bezug auf die Stelle zukommt
- Welcher Gewichtungsfaktor
- Ins Anforderungsprofil integrieren

Beispiele für die Dokumentation der Merkmale:

Nimmt kulturelle Unterschiede wahr, setzt sie in Beziehung zueinander und leistet kulturelle Übersetzungsarbeit

Respektiert unterschiedliche kulturelle Gruppen als gleichwertig

Erkennt rechtzeitig, wodurch interkulturelle Konflikte entstehen, und lässt die Erkenntnisse in sein/ihr Handeln einfließen

Quelle: Interkulturelle Personalentwicklung.
Anforderungsprofile, Auswahlverfahren,
Fortbildungen (Meike Reinecke, Jette Pahlke)

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



Europa fördert
Asyl-, Migrations-, Integrationsfonds



LAND
BRANDENBURG
MINISTERIUM FÜR ARBEIT,
SOZIALE GERECHTIGKEIT,
FAMILIE UND SENIEN

Senatsverwaltung
für Integration, Arbeit
und Soziales



Netzwerkpartner

Auswahl der Methode zur Überprüfung interkultureller Kompetenz

- Fallbeispiel
- Rollenspiel
- themenspezifische diskursive Fragestellungen
- Präsentationen

Quelle: Interkulturelle Personalentwicklung.
Anforderungsprofile, Auswahlverfahren,
Fortbildungen (Meike Reinecke, Jette Pahlke)

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



Europa fördert
Asyl-, Migrations-, Integrationsfonds



Senatsverwaltung
für Integration, Arbeit
und Soziales

berlin Berlin

DER PARITÄTISCHE
STIFTUNG PARITÄT BERLIN

MIGRATIONSRAT
Berlin & Brandenburg mr

Netzwerkpartner

Beobachtung interkultureller Kompetenz

- Schulung der Beobachter*innen
- Wahrnehmungsverzerrungen/Beobachtungsfehler berücksichtigen
- Gefahr der Stereotypisierung durch die Beobachter*innen
- Interkulturelle Sensibilisierung der Beobachter*innen

Quelle: Interkulturelle Personalentwicklung.
Anforderungsprofile, Auswahlverfahren,
Fortbildungen (Meike Reinecke, Jette Pahlke)

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



Senatsverwaltung
für Integration, Arbeit
und Soziales



Netzwerkpartner

Messung und Bewertung interkultureller Kompetenz

- Interkulturelle Kompetenz wird als ein Prozess verstanden in dem Person und Situation zusammenwirken

Bewertung dieser Interaktion:

Situationsbezogene
Diagnosemerkmale

- Anforderungsanalyse
- Anforderungsprofil

Personenbezogene
Diagnosemerkmale

- Persönlichkeitseigenschaften
- Fähigkeiten/Fertigkeiten

Quelle: Interkulturelle Personalentwicklung.
Anforderungsprofile, Auswahlverfahren,
Fortbildungen (Meike Reinecke, Jette Pahlke)

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



Europa fördert
Asyl-, Migrations-, Integrationsfonds



LAND
BRANDENBURG
MINISTERIUM FÜR ARBEIT,
SOZIALE GERECHTHEIT,
FRAUEN UND FAMILIE

Senatsverwaltung
für Integration, Arbeit
und Soziales



Netzwerkpartner

4. Interkulturelles Personalmanagement

Ziel: Interkulturelles Lernen soll ausgelöst werden.

- Coaching
- Hospitation
- Fortbildungen/Trainings
- Informationsveranstaltungen
- Kollegiale Beratung
- Teambesprechungen
- Mitarbeitergespräch
- Interkulturelle Begegnungen

Quelle: Interkulturelle Personalentwicklung.
Anforderungsprofile, Auswahlverfahren,
Fortbildungen (Meike Reinecke, Jette Pahlke)

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

Netzwerkpartner



Senatsverwaltung
für Integration, Arbeit
und Soziales



5. Umgang mit Konflikten / Rassismus

- Reflexion des Führungsverhaltens im Kontext interkultureller Öffnung
- Transformationale Führung hat einen spürbaren Mehrwert für alle!

Sie besteht aus:

- Vorbildlichkeit & Glaubwürdigkeit (Pflicht!)
- Individuelle Unterstützung (Pflicht!)
- Motivation durch Begeisterung (gemeinsame Visionen) (Kür)
- Förderung von kreativem Denken (Kür)

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



Europa fördert
Asyl-, Migrations-, Integrationsfonds



LAND
BRANDENBURG
MINISTERIUM FÜR ARBEIT,
SOZIALE GERECHTIGKEIT,
FAMILIE UND SENIEN

Senatsverwaltung
für Integration, Arbeit
und Soziales



Netzwerkpartner

5. Umgang mit Konflikten

- Klassisches Konfliktfeld: Gefühl der Herabsetzung wegen der „Bevorzugung“ von MA mit MH
- Möglicher Hintergrund: Bescheidene Karriereoptionen, bestehende Konflikte werden projiziert
- Inhaltliche Intervention: alle Mitarbeitenden gemeinsam über positive Ausgleichsmaßnahmen für strukturelle Benachteiligungen informieren
- Widerstände und Vorbehalte sichtbar und bearbeitbar machen
- Sachliche Intervention: Mehr Partizipation bei der Verteilung von Aufgaben, gerechtere „Lastenverteilung“

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



Europa fördert
Asyl-, Migrations-, Integrationsfonds



LAND
BRANDENBURG
MINISTERIUM FÜR ARBEIT,
SOZIALE GERECHTHEIT,
FAMILIE UND SENIEN

Senatsverwaltung
für Integration, Arbeit
und Soziales



Netzwerkpartner

5. Umgang mit Diskriminierung / Rassismus

- Es muss eine „verlässliche“ Reaktion auf diskriminierendes Verhalten geben, die öffentlich aber nicht bloßstellend ist
- Personalgespräch: Am Anfang sollte die Frage stehen, wie die jeweilige Bemerkung gemeint war (meist wird der eigentliche Konflikt sichtbar)
- Die Führungskraft sollte (mit Verweis auf Leitbild o. ä.) deutlich sagen, dass ein solches Verhalten unerwünscht und schädlich ist für das Unternehmen, wie für die Entwicklung des Mitarbeitenden selber

Praxistipp:

➤ AGG Beauftragten / Beschwerdestelle einrichten

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



Europa fördert
Asyl-, Migrations-, Integrationsfonds



Senatsverwaltung
für Integration, Arbeit
und Soziales



Netzwerkpartner

Quellen

Interkulturelle Personalentwicklung. Ein Gemeinschaftsprojekt der Städte Bielefeld, Hamm und Münster

http://www.stadt-muenster.de/fileadmin//user_upload/stadt-muenster/v_zuwanderung/pdf/dok_personalentwicklung_komm-in.pdf

Interkulturelle Personalentwicklung. Anforderungsprofile, Auswahlverfahren, Fortbildungen (Meike Reinecke, Jette Pahlke)

<http://www.berlin.de/lb/intmig/veroeffentlichungen/interkulturelle-oeffnung/#ikoepersonalentw>

Diversity Mainstreaming für Verwaltungen. Schritt für Schritt zu mehr Diversity und weniger Diskriminierung in öffentlichen Institutionen

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diversity_Mainstreaming/Leitfaden_Diversity_Mainstreaming_fuer_Verwaltungen_20140527.html

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



Senatsverwaltung
für Integration, Arbeit
und Soziales



Netzwerkpartner

Quellen/Literaturhinweise

Anonymisiertes Bewerbungsverfahren. Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AnonymBewerbung/Leitfaden-anonymisierte-bewerbungsverfahren.pdf?__blob=publicationFile

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



Europa fördert
Asyl-, Migrations-, Integrationsfonds



LAND
BRANDENBURG
MINISTERIUM FÜR ARBEIT,
SOZIALE GERECHTIGKEIT,
FAMILIE UND SENIEN

Senatsverwaltung
für Integration, Arbeit
und Soziales

berlin Berlin

DER PARITÄTISCHE
STIFTUNG PARITÄT BERLIN

MIGRATIONS RAT mr
Berlin & Brandenburg

Netzwerkpartner

Susanna Steinbach/Martin Gerlach
Interkulturelles Personalmanagement
31.01.2018