



- 1. Zusammenspiel der Generationen**  
*Martina Schmeink Deutsches Demographie Netzwerk ddn*
- 2. Inklusion beginnt im Kopf!**  
*Janis McDavid (Autor und Motivationsredner), Andrea Zeuch (Inklusionsbeauftragte der Stadt Dortmund)*
- 3. CSR - Corporate Social Responsibility – Mentoring für geflüchtete Frauen mit Unternehmen der Region**  
*Maresa Feldmann, Gleichstellungsbeauftragte & Monika Goldmann, dffw*
- 4. Best Practise Fabido: Sprache ist ein Kinderspiel**  
*Manuela Piechota, FABIDO zusammen mit Mitarbeiterinnen der Kita Stollenstraße*
- 5. Vielfalt in der Belegschaft bei der Stadtverwaltung Dortmund**  
*Simone Hülsmann, Kerstin Klümper vom Personal- und Organisationsamt der Stadt Dortmund*
- 6. Vielfalt im Handel in kleinen und mittleren Unternehmen**  
*Dirk Rutenhofer, Vorsitzender des Cityrings Dortmund*
- 7. Flüchtlingen Perspektiven schaffen**  
*Olesja Mouelhi-Ort, HWK-Hauptabteilungsleiterin und Verantwortliche für die Flüchtlingsinitiative der HWK Dortmund*
- 8. Religiöse Vielfalt im beruflichen Kontext**  
*Andreas Bäßler, Klinikpfarrer und Seelsorger*
- 9. Sexuelle Identität als Gradmesser für Ihre Unternehmenskultur verstehen**  
*Albert Kehrer, PROUT AT WORK Foundation*
- 10. Zum Stand von Diversity Management in Deutschland**  
*Matthias Weber, Vorstand Diversity des Völklinger Kreises*
- 11. „Diversitätssensibilität“ im Projekt „Schule der Vielfalt“**  
*Frank G. Pohl, Leiter der NRW-Fachberatungsstelle des Antidiskriminierungsprojekts „Schule der Vielfalt.“*
- 12. Sport als Motor für Integration**  
*Stadtsportbund in Kombination mit einem Sportverein*
- 13. Begegnung mit Vielfalt - Praxis als Transfermodell**  
*Dr. Ute Zimmermann, Leiterin Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt, TU Dortmund*



## 1. Zusammenspiel der Generationen

Die Zahlen liegen auf dem Tisch: Die Gesamtbevölkerung altert und Unternehmen müssen sich auf altersgemischte Teams einstellen. Neuere Forschungsergebnisse zeigen, dass altersgemischte Teams eine wertvolle Ressource für Unternehmen sein können. Nicht zuletzt deshalb gilt es, im Zusammenspiel der Generationen die jeweiligen Sichtweisen und Bedürfnisse angemessen zu berücksichtigen. So schaffen Organisationen die Voraussetzungen für ein erfolgreiches Zusammenwirken.

*Martina Schmeink, Deutsches Demographie Netzwerk ddn*

## 2. Inklusion beginnt im Kopf!

Janis McDavid, ohne Arme und Beine geboren, lädt Sie ein auf eine kurze Reise durch das ganz normale Leben eines Rollstuhlfahrers der besonderen Art, vom Kindergarten über Schule, Studium, Beruf und Freizeit. Zunächst muss man allerdings Barrieren im eigenen Kopf wegräumen. Und dann gibt es natürlich auch noch Hindernisse, die man wegräumen lassen muss, man muss nur daran denken: Architekt\_innen, Straßenplaner\_innen, Eisenbahner\_innen, Hotelbesitzer\_innen, WC-Konstrukteure und solche, die es werden wollen – Alle mal herhören! Im Forum wollen wir Erfahrungen austauschen und Bewusstsein schaffen, was mit bedachter Inklusion möglich werden kann. Das Gespräch wird begleitet von Andrea Zeuch, Inklusionsbeauftragte bei der Stadt Dortmund.

*Janis McDavid (Autor und Motivationsredner), Andrea Zeuch (Inklusionsbeauftragte der Stadt Dortmund)*

## 3. CSR - Corporate Social Responsibility – Mentoring für geflüchtete Frauen mit Unternehmen der Region

Dortmunder Unternehmen engagieren sich und bieten geflüchteten Frauen Unterstützung bei der beruflichen Integration. In einem arbeitsbezogenen, interkulturellen Mentoring erhalten gut qualifizierte Frauen noch während sie Deutsch- und Integrationskurse besuchen, einen Einblick in die Arbeitspraxis von Unternehmen und können so ihre berufliche Zukunft frühzeitig planen und sich vernetzen. Die Träger stellen das Pilotprojekt vor und Mentees aus Syrien berichten von ihren beruflichen Zielen und diskutieren im Forum mit den Teilnehmenden über ihre ersten Erfahrungen in Dortmunder Betrieben.

Träger des Pilotprojektes: Dortmunder Forum Frau und Wirtschaft e.V. (dffw), Grone Bildungszentrum, Gleichstellungsbüro der Stadt Dortmund und Kompetenzzentrum Westfälisches Ruhrgebiet

*Maresa Feldmann, Gleichstellungsbeauftragte & Monika Goldman, dffw*



#### 4. **Best Practise Fabido: Sprache ist ein Kinderspiel** **Bilinguale KiTa Gruppe bei FABIDO**

Das FABIDO Familienzentrum Stollenstraße bietet eine bilingual deutsch-türkische Gruppe mit 24 Kindern im Alter von 3 bis 6 Jahren an. 70 Prozent der Kinder wachsen in der Familie muttersprachlich türkisch oder deutsch-türkisch auf. Die anderen Kinder sind deutschsprachig oder haben eine andere Familiensprache, so dass Türkisch für sie die dritte Sprache ist. Vorrangige Ziele dieser bilingualen Bildungsarbeit sind die Intensivierung des Zweitspracherwerbs Deutsch, die Wertschätzung der Muttersprachen, die Stärkung des Selbstbewusstseins, die Motivation zum Deutsch lernen und die Förderung der interkulturellen Bildung. Alle Eltern haben sich bewusst für das zweisprachige Bildungsangebot entschieden und schon nach dem ersten Jahr war die Nachfrage höher als das Platzangebot. Die Gruppe arbeitet nach der Immersionsmethode, im „alltäglichen Sprachbad“, wobei das Prinzip umgesetzt wird „eine Person – eine Sprache“ und eine „Situation - eine Sprache“.

Das Team des Familienzentrums Stollenstraße hat sich vor Beginn der Umsetzungsphase gemeinsam durch Fortbildungen, Fachtage und Hospitationen in anderen Einrichtungen weitergebildet. Es entstand eine Zusammenarbeit mit Dr. Reyan Kuyumcu, Dozentin an den Universitäten Kiel und Flensburg.

*Manuela Piechota, FABIDO zusammen mit Mitarbeiterinnen der Kita Stollenstraße*

#### 5. **Vielfalt in der Belegschaft bei der Stadtverwaltung Dortmund**

Ziel der Stadt Dortmund ist es, das Thema Vielfalt in all seinen Dimensionen durch verschiedene Aktionen weiter voranzubringen. Dazu gehört auch, die kulturelle Öffnung der Verwaltung für alle Nationalitäten weiter auszubauen, um ein Spiegelbild der Bevölkerung Dortmunds in der Belegschaft der Verwaltung zu erreichen. Der Bereich Personalentwicklung und Ausbildung stellt zusammen mit Auszubildenden und jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Zuwanderungsgeschichte verschiedene Maßnahmen vor und zeigt, dass Vielfalt in der Belegschaft nicht nur Theorie, sondern gelebte Praxis ist. Interessierten wird hierbei das breit gefächerte Ausbildungsangebot vorgestellt. Darüber hinaus beantwortet die Projektgruppe „Vielfalt als Chance“, die im Rahmen ihres Bachelor-Studiengangs Befragungen und Aktionen innerhalb der Stadtverwaltung durchgeführt haben, Fragen zu ihrem Projekt. *Simone Hülsmann, Kerstin Klümper vom Personal- und Organisationsamt der Stadt Dortmund*

#### 6. **Vielfalt im Handel in kleinen und mittleren Unternehmen**

Besonders im Handel sind die Belegschaften so heterogen wie nie zuvor. Egal ob Frauen, Männer, ob jüngere oder ältere, Menschen mit Migrationshintergrund oder mit unterschiedlichen Weltanschauungen oder auch Menschen mit Behinderungen. Hier bieten sich beste Möglichkeiten diese Vielfalt für den unternehmerischen Erfolg zu nutzen. Auch kleinere und mittlere Unternehmen sind nachweislich erfolgreicher, wenn sie es verstehen die personelle und kulturelle Vielfalt in Ihrem Unternehmen zu erschließen. Vor „Diversity“ (Vielfalt) und „Diversity-Management“ muss man keine Angst haben– im Gegenteil: den Nutzen aus der Vielfalt im Unternehmen herauszuarbeiten und im Tagesgeschäft umzusetzen macht Freude und erfolgreicher.

*Dirk Rutenhofer, Vorsitzender des Cityrings Dortmund*



## 7. Flüchtlingen Perspektiven schaffen

Die Flüchtlingsinitiative der Handwerkskammer (HWK) Dortmund ermöglicht jungen Flüchtlingen eine fundierte Ausbildung im Handwerk und damit die Chance auf eine berufliche Zukunft in Deutschland. Eine Reform des Bleiberechts schafft jetzt noch günstigere Bedingungen für das Projekt. Die Maßnahme ermöglicht jungen Flüchtlingen eine fundierte Ausbildung im Handwerk und damit die Chance auf eine berufliche Zukunft in Deutschland. Nach erfolgreicher Durchführung im Jahr 2015 läuft in diesem Jahr nun der zweite Durchlauf des Qualifizierungsprogramms. Mit der Unterstützung der Arbeitsagenturen und Jobcentern Dortmund, Kreis Unna, Hamm, Bochum, Herne, Hagen und Ennepe-Ruhr, der help&hope Stiftung und dem Bundesministerium für Entwicklung ist das Programm für 100 Flüchtlinge ausgelegt.

*Olesja Mouelhi-Ort, HWK-Hauptabteilungsleiterin und Verantwortliche für die Flüchtlingsinitiative der HWK Dortmund*

## 8. Religiöse Vielfalt im beruflichen Kontext

Die Vielfalt der Menschen bietet auch einen spannenden Umgang mit der religiösen Vielfalt. Im Rahmen von Ethikberatung im Gesundheitswesen bietet sich immer wieder der Austausch mit Menschen mit sehr unterschiedlichen Auffassungen, die aus ihrer Religion oder sonstigen Weltanschauung resultieren. Im Klinikum Nord treffen immer wieder Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, aber auch Patientinnen und Patienten aufeinander, die wegen ihrer unterschiedlichen Herkunft und weltanschaulicher Verankerung einen gemeinsamen Weg finden müssen.

*Andreas Bäßler, Klinikpfarrer und Seelsorger*

## 9. Sexuelle Identität als Gradmesser für Ihre Unternehmenskultur verstehen

Die sind doch schon rechtlich gleichgestellt. Warum sich auch noch um Lesben, Schwule, Bisexuelle und Trans\* Menschen kümmern? Doch Recht haben und Chancengleichheit erfahren sind zwei Welten. Gut 50% dieser Gruppe empfindet das Klima am Arbeitsplatz für ein Coming out ungeeignet, d.h. Ihre Mitarbeiter\_innen verwenden Energie um sich zu verstecken statt diese Energie in Arbeitskraft umzuwandeln. Sie lernen verstehen mit welchen Herausforderungen „Betroffene“ konfrontiert werden. Ebenso erfahren Sie was Sie dagegen tun können und welchen Nutzen Sie in Ihrem Unternehmen haben, wenn Sie die sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität Ihrer Mitarbeiter\_innen auf die Diversity-Agenda setzen.

*Albert Kehrer, Diversity-Experte und Coach, Vorstand PROUT AT WORK Foundation*

## 10. Zum Stand von Diversity Management in Deutschland

Vorstellung der Studie des Völklinger Kreises aus dem Jahr 2015. Studie zur Entwicklung des Diversity Managements in Deutschland unter besonderer Berücksichtigung ganzheitlicher Konzepte zur Wertschätzung und Wertschöpfung aus der Vielfalt der Belegschaft. Wieder wurden über 100 Arbeitgeber aus den Unterzeichnern der Charta der Vielfalt mit 1.000 und mehr Beschäftigten befragt und die Ergebnisse miteinander, aber auch mit den Ergebnissen aus den Jahren 2011 und 2013 verglichen.

*Matthias Weber, Vorstand Diversity des Völklinger Kreises*



### 11. „Diversitätssensibilität“ im Projekt „Schule der Vielfalt“

Die gesellschaftlichen Anforderungen an Lehrkräfte, Schulleitungen und die Schulsozialarbeit sind in den letzten Jahren stark gestiegen. Vor dem Hintergrund einer heterogenen Schülerschaft sind die Beteiligten gefordert, die (kulturelle) Vielfalt in der Schule als Chance zu nutzen. Lehrkräfte fragen sich nicht selten: Wie kann ich Diskriminierungen von Lesben, Schwulen, Bi oder Trans\*Personen vorbeugen? Wie kann ich auf abwertende Äußerungen reagieren? Ausgehend von diesen Fragen werden im Workshop anhand von Beispielen aus der Praxis sowohl das Antidiskriminierungsprojekt Schule der Vielfalt vorgestellt als auch mit den Teilnehmenden konkrete Umsetzungsmöglichkeiten an Schulen besprochen.

*Frank G. Pohl, Leiter der NRW-Fachberatungsstelle des Antidiskriminierungsprojekts „Schule der Vielfalt.“*

### 12. Sport und Integration - Wir machen mit!

Der Stadtsportbund Dortmund möchten mit unseren Mitgliedsorganisationen und Kooperationspartnern Sport für alle ermöglichen und setzen uns für Menschen anderer Herkunft und Sprache ein. Toleranz, Akzeptanz und Chancengleichheit sollen das Bild der Dortmunder Sportlandschaft prägen. Die Integration junger Menschen mit Migrationshintergrund und aus sozial benachteiligten Familien ist eine der wichtigsten gesellschaftlichen Aufgaben der Zukunft. Wenn gezielte Anstrengungen unternommen werden, kann der Sport einen großen Anteil leisten.

*Stadtsportbund Dortmund in Kombination mit einem Sportverein*

### 13. Begegnung mit Vielfalt - Praxis als Transfermodell

In der direkten Begegnung mit Anderen liegt die Chance der Auseinandersetzung und der Horizonterweiterung für Einzelne und die Organisation als Ganzes.

Dr. Ute Zimmermann berichtet hier über die Praxis an der TU Dortmund. Es handelt sich um die „Diversitätsdialoge in Studium und Lehre“, „Diversity-Slams“ und „Zu Tisch - Diversität am Mittag“ und die hierbei gemachten Erfahrungen. Das Grundprinzip der Praxisbeispiele ist gleich: der Austausch zwischen Verschiedenen. Auch das Ziel ist ähnlich: es geht um die Auseinandersetzung mit Verschiedenheit, um den eigenen Blick und um das Erkennen, dass Diversitätsmanagement nur miteinander gelingen kann.

Was an der TU Dortmund in Schwung gekommen ist, kann vielleicht für andere Organisationen – neu und anderes zugeschnitten – auch sinnvoll sein und Wirkung zeigen.

*Dr. Ute Zimmermann, Leiterin Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt, TU Dortmund*