

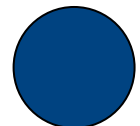


- Vernetzung
 - der Diversity-Themen manchmal neben-/gegeneinander
 - verschiedener Qualifizierungsbausteine (Interkult. Kompetenz, Gender usw.)
 - Vorschlag: Treffen und Vernetzung der PE-Verantwortlichen aller städt. Töchtergesellschaften
 - „critical friends“, die Strukturen und Konzepte hinterfragen (nicht: „das haben wir schon immer so gemacht“ – oder „...noch nie“)





- Kommunikation/ Marketing
 - verstärkte positive Kommunikation und Präsentation über Beispiele, interkulturelle Feste usw. usw.
 - Vielfalt bereits zu Auszubildenden transportieren; Wertschätzung fördern (aber: Probleme ergeben sich oft erst im späteren Berufsleben)
 - Forderung: Raus aus der „Komfortzone“:
 - Vorurteile reflektieren und bekämpfen
 - Klammerbildung notwendig
 - persönliche (!) Erfahrungen mit Menschen anderer Couleur sammeln





- Konkret
 - Fragen zur Namensänderung werden mitgenommen und im Nachhinein beantwortet
- Frauen in technischen Bereichen trotz „girlsday“ usw. schwierig
- „Ponyhof“?:
Kein Leidensdruck im Thema Diversity

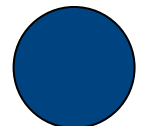




- **Fazit:**

„Jede Gesellschaft verändert sich
als laufender Prozess.

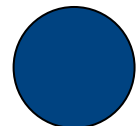
Lassen Sie sie uns weiter mit beeinflussen.“



**DiverseCity –
Dortmund 2014
Überraschung in Vielfalt**



**Workshop 1
„Dortmund: Vielfalt in der Praxis“**



**DiverseCity –
Dortmund 2014
Überraschung in Vielfalt**



**Workshop 1
„Dortmund: Vielfalt in der Praxis“**

