

Vorlage-Nr. 14/2504

öffentlich

Datum: 23.02.2018
Dienststelle: Fachbereich 12
Bearbeitung: Frau Bloschak

Ausschuss für Inklusion	08.03.2018	Kenntnis
Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung	12.03.2018	Kenntnis
Landschaftsausschuss	19.03.2018	Kenntnis
Gesundheitsausschuss	23.03.2018	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

**Bericht der Verwaltung im Rahmen der Partnerinitiative "Vielfalt verbindet!
Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor." für den Zeitraum 5/2016 - 05/2017**

Kenntnisnahme:

Der Bericht der Verwaltung im Rahmen der Partnerinitiative "Vielfalt verbindet!
Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor." für den Zeitraum 05/2016 - 05/2017 wird
gemäß der Vorlage-Nr. 14/2504 zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

Diese Vorlage berührt eine oder mehrere Zielrichtungen des
LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der BRK.

ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Aktionsplanes für
Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming.

ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:	
Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan	Aufwendungen: /Wirtschaftsplan
Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:	Auszahlungen: /Wirtschaftsplan
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten: Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten	

Worum geht es hier?

In leichter Sprache

Der LVR findet Vielfalt gut.
Weil die Welt sehr bunt ist.
Weil die Menschen im Rheinland sehr verschieden sind.



In Nordrhein-Westfalen gibt es ein besonderes Programm für Vielfalt.

Das Programm heißt: Vielfalt verbindet!

Der LVR macht seit 2 Jahren mit bei dem Programm.

Genau wie viele andere Ämter und Firmen.

Sie haben das Ziel:

Alle Menschen sollen sich willkommen fühlen.

Egal aus welchem Land sie kommen.

Oder welche Kultur sie haben.

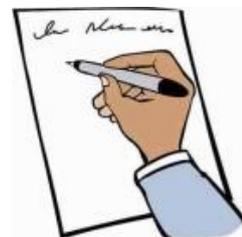


In einem Bericht erklärt der LVR nun:

Das tun wir im LVR für mehr Vielfalt

von Menschen aller Herkunft.

Der Bericht ist leider nicht in Leichter Sprache.



In dem Bericht steht:

Der LVR macht jetzt mehr Schulungen für seine Mitarbeitenden.

Damit sie mit unterschiedlichen Kulturen umgehen können.

Und der LVR macht Werbung.

Damit bald mehr Menschen mit unterschiedlichen Kulturen
beim LVR arbeiten.

Haben Sie Fragen zu diesem Text?

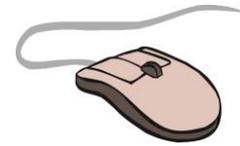
Dann können Sie beim LVR in Köln anrufen:

0221-809-6153

Viele Informationen zum LVR in Leichter Sprache

finden Sie hier:

www.leichtesprache.lvr.de



Der Zusatztext in leichter Sprache soll zum einen die Verständlichkeit der Vorlage insbesondere für Menschen mit Lernschwierigkeiten konkret verbessern, zum anderen für die Grundsätze der Zugänglichkeit und Barrierefreiheit im Bereich Information und Kommunikation im Sinne der Zielrichtungen 6 und 8 des LVR-Aktionsplans zur UN-Behindertenrechtskonvention sensibilisieren.

Mit der Telefonnummer 0221-809-6153 erreicht man die zentrale Stabsstelle Inklusion und Menschenrechte (00.300). Sie gibt oder vermittelt bei Bedarf gern weitere Informationen. Bilder: © Reinhild Kassing.

Zusammenfassung:

Der Landschaftsverband Rheinland ist am 21.04.2015 der Partnerinitiative „Vielfalt verbindet! Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor.“ des Landes Nordrhein-Westfalen beigetreten. Im Rahmen dieser Partnerschaft berichtet der Landschaftsverband Rheinland jährlich dem Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen über den Umsetzungsstand der von ihm ergriffenen Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung seiner Organisation.

Der erste Umsetzungsbericht für den Zeitraum von Mai 2015 bis Mai 2016 wurde der politischen Vertretung des LVR im Herbst 2016 vorgelegt (Vorlage Nr. 14/1508). Nun hat die Verwaltung den zweiten Umsetzungsbericht für den Zeitraum von Mai 2016 bis Mai 2017 verfasst, der im Rahmen dieser Vorlage zur Kenntnis gegeben wird. Er enthält Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung des LVR in den Bereichen der Personalentwicklung, der Personalrekrutierung und der Nachwuchsgewinnung sowie bezüglich der Information der Mitarbeitenden.

Diese Vorlage berührt insbesondere Zielrichtung 9 („Menschenrechtsbildung“) des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Begründung der Vorlage Nr. 14/2504:

Der Landschaftsausschuss hatte in seiner Sitzung am 07.04.2014 beschlossen, dass sich der Landschaftsverband Rheinland (LVR) der Initiative „Vielfalt verbindet! Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor.“ im Rahmen einer aktiven Partnerschaft anschließt und die entsprechende Partnervereinbarung mit dem zuständigen Fachministerium, dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, unterzeichnet. Infolgedessen ist der LVR mit Vertragsunterzeichnung vom 21.04.2015 Partner der Initiative „Vielfalt verbindet! Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor.“ geworden.

Wesentlicher Bestandteil des Partnerschaftsvertrages ist eine schriftliche Erklärung des LVR über konkrete Maßnahmen und Projekte, mit denen er den Prozess der interkulturellen Öffnung in seiner Organisation voranbringen möchte. Nach Ablauf eines Jahres hat der LVR, wie alle anderen Partnerinnen und Partner der Initiative auch, dem federführenden Ministerium über den Umsetzungsstand der von ihm geplanten Maßnahmen und Projekte zu berichten. Auf der Grundlage der Partnerberichte erstellt die Landesregierung einen Gesamtbericht, der die Entwicklung und die Aktivitäten der Initiative widerspiegelt.

Der erste Umsetzungsbericht des LVR für den Zeitraum von Mai 2015 bis Mai 2016 wurde der politischen Vertretung im Herbst 2016 vorgelegt (Vorlage Nr. 14/1508). Nun hat die Verwaltung den zweiten Umsetzungsbericht für den Zeitraum von Mai 2016 bis Mai 2017 fertiggestellt, der in der **Anlage** zu dieser Vorlage zur Kenntnis gegeben wird. Er enthält Maßnahmen und Projekte zur interkulturellen Öffnung des LVR zu den Themenfeldern Personalentwicklung, Personalrekrutierung und Nachwuchsgewinnung sowie bezüglich der Information und Sensibilisierung der Mitarbeitenden.

Im Bereich der Personalentwicklung wurden die Fortbildungsangebote für die Mitarbeitenden und die Führungskräfte um Seminare und Seminarmodule zur interkulturellen Kompetenz ausgeweitet. In 2017 wurde das Basisseminar „Interkulturelle Kompetenz“ als Regelangebot in das Fortbildungsprogramm des LVR-Instituts für Training, Beratung und Entwicklung aufgenommen. Zudem wurden Seminare zum Thema „Interkulturelle Kompetenz im Personalauswahlverfahren“ durchgeführt.

Im Bereich der Personalrekrutierung erfolgt bei allen externen Stellenausschreibungen ein obligatorischer Zusatz, mit dem Menschen mit Migrationshintergrund ermutigt werden sollen, sich beim LVR zu bewerben.

Im Rahmen der Nachwuchsgewinnung hat das LVR-Ausbildungsteam einen Elternflyer in türkischer Sprache erstellt, der über das Duale Studium im gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst, die Ausbildungen im mittleren allgemeinen Dienst sowie als Verwaltungsfachangestellte/r beim LVR informiert.

Um die Mitarbeitenden im LVR für das Thema „kulturelle Vielfalt“ weiter zu sensibilisieren, wurde Ende 2016 ein LVR-eigener interkultureller Kalender für das Jahr 2017 in einer Auflagenhöhe von 8000 Stück an alle LVR-Dienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen verteilt.

Weitere Maßnahmen sind im Umsetzungsbericht enthalten.

In Vertretung

L i m b a c h

Landschaftsverband Rheinland

Bericht über die Aktivitäten im Rahmen der Partnerinitiative

„Vielfalt verbindet! Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor.“

Berichtszeitraum 31. Mai 2016 bis 30. Mai 2017

Der Landschaftsverband Rheinland (LVR) arbeitet mit rund 19.000 Mitarbeitenden für die 9,6 Millionen Menschen im Rheinland, von denen jede und jeder Vierte eine Einwanderungsgeschichte aufweist. Vor dem Hintergrund einer kulturell vielfältigen Bevölkerung wird die Qualität der erbrachten Leistungen für die Menschen im Rheinland ganz entscheidend dadurch geprägt, dass sich die Beschäftigten des LVR in die Lebenswirklichkeit der Menschen hineinversetzen können. Hierbei stellen Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kenntnisse wichtige Kompetenzen dar. Mit seinem Beitritt in die Partnerinitiative „Vielfalt verbindet!“ möchte der LVR die interkulturelle Öffnung seiner Organisation aktiv vorantreiben. Dabei sollen insbesondere mehr Menschen mit Migrationshintergrund für eine Tätigkeit beim LVR gewonnen und die Mitarbeitenden für das Thema „kulturelle Vielfalt“ sensibilisiert werden.

Der LVR hat im Rahmen der Partnerinitiative konkrete Maßnahmen in den Bereichen „Information der Beschäftigten des LVR“, „Personalentwicklung“ sowie „Personal- und Nachwuchsrekrutierung“ vereinbart. Nachfolgend wird dargestellt, wie diese Maßnahmen im Berichtszeitraum umgesetzt worden sind.

1. Information der Beschäftigten des LVR

- a) *Dem LVR ist es ein besonderes Anliegen, seine Mitarbeiterschaft für das Thema „kulturelle Vielfalt“ zu sensibilisieren. Die Beschäftigten sollen daher über die interkulturelle Öffnung des LVR mit den hauseigenen Kommunikationsmitteln informiert werden. Gleichzeitig soll auf diesem Wege für die Leitidee und für die Ziele der Partnerschaft geworben werden.*

Stand der Umsetzung:

Im November 2016 wurde ein LVR-eigener interkultureller Kalender für das Jahr 2017 in einer Auflagenhöhe von 8000 Stück erstellt. Der Kalender enthält die Festtage verschiedener Kulturen und Religionen und informiert über religiöse sowie weltliche Festtage. Er wurde zum Jahresende 2016 an alle LVR-Dezernate sowie an 37 LVR-Förderschulen, 19 LVR-Museen und Kultureinrichtungen, zehn LVR-Kliniken, drei Heilpädagogischen Netzen und an die LVR-Jugendhilfe Rheinland verteilt. Die Mitarbeitenden wurden im LVR-Intranet über den interkulturellen Kalender informiert. Dabei wurde auf die Partnerschaft des LVR mit der Landesinitiative „Vielfalt verbindet!“ hingewiesen, die ausschlaggebend für die Idee des interkulturellen Kalenders war. Der Kalender hat in der Mitarbeiterschaft eine hohe Resonanz gefunden, die Auflage wurde restlos verteilt. Im November 2017 wird ein interkultureller Kalender für das Jahr 2018 LVR-weit verteilt.

2. Personalentwicklung

- a) *Qualifizierung und Sensibilisierung der Mitarbeiterschaft und der Führungskräfte durch Seminare und Fortbildungen zur interkulturellen Kompetenz; Aufnahme von Seminarangeboten zur Schulung der interkulturellen Kompetenz in das Fortbildungsprogramm des LVR-Instituts für Training, Beratung und Entwicklung (im Fortbildungsprogramm des LVR-Instituts für Training, Beratung und Entwicklung 2016 und 2017).*

Stand der Umsetzung:

Das LVR-Institut für Training, Beratung und Entwicklung hat das Thema „interkulturelle Kompetenz“ in einzelne Führungsseminare, die sich inhaltlich hierfür anbieten, wie folgt integriert:

- Führung und Zusammenarbeit ergänzt um das Thema „Führung interkultureller Teams“,
- Umgang mit Konflikten ergänzt um das Thema „Umgang mit Diversity und Vielfalt“,
- faire Organisationskultur ergänzt um das Thema „Interkulturelle Kompetenz und faire Kommunikation“.

Zudem wird im Fortbildungsprogramm 2017 des LVR-Instituts für Training, Beratung und Entwicklung ein Basisseminar „Interkulturelle Kompetenz“ angeboten. Dieses Basisseminar ist mittlerweile als Regelangebot in das Fortbildungsprogramm des LVR-Instituts aufgenommen worden, nachdem es zunächst im Juni 2016 als „Pilot“ eingeführt wurde. Es richtet sich an alle interessierte Mitarbeitende des LVR und soll die Teilnehmenden befähigen, kulturelle Wahrnehmungen zu differenzieren und zu erkennen, wo im Arbeitsalltag kulturelle Unterschiede eine Rolle spielen können.

Zusätzlich wurden „praxisnahe“ Seminare zur Schulung der interkulturellen Kompetenz in einzelnen LVR-Dezernaten durchgeführt. Es handelt sich dabei um Arbeitsbereiche mit Außenkontakt zu Bürgerinnen und Bürgern mit Migrationshintergrund. So wurden Mitarbeitende des LVR-Landesjugendamtes und des LVR-Fachbereichs „Sozialhilfe“ im August 2016 bzw. im März 2017 in Rahmen von praxisbezogenen Fragestellungen „interkulturell“ geschult. Weitere Schulungen für Mitarbeitende des LVR-Integrationsamts und des LVR-Fachbereichs Soziales Entschädigungsrecht sind in Planung.

Ein weiterer Baustein im Schulungsbereich ist das neu angebotene Seminar „Interkulturelles Personalauswahlverfahren“, das insbesondere von den Mitarbeitenden in den Geschäftsleitungen der LVR-Dezernate nachgefragt wurde. Im Februar und im März 2017 wurden entsprechende Seminare durchgeführt. Weitere Seminartermine sind in Planung.

- b) *Fortführung von Seminar- und Fortbildungsangeboten zum Thema „Interkulturalität und interkulturelle Kompetenz“ für die Beschäftigten des LVR-Klinikverbunds und des Verbundes Heilpädagogischer Hilfen durch die LVR-Akademie für seelische Gesundheit*

(im Seminarprogramm der Akademie für seelische Gesundheit 2016 und 2017).

Stand der Umsetzung:

Die LVR-Akademie für seelische Gesundheit hat in 2016 regelmäßig in längerfristigen Weiterbildungen Lern- und Unterrichtseinheiten zum Thema Interkulturalität angeboten:

- „Transkulturalität und Migration“ in der Weiterbildung zur Fachkraft für psychiatrische Rehabilitation,
- „Diversity und Migration“ in der Stationsleitungs-Weiterbildung,
- „Sucht im Kontext von Migration“ (in der Seminarreihe zur Fachkraft für Abhängigkeitserkrankungen).

Bei den thematischen Einzelseminaren sind besonders die Veranstaltungen zu nennen, die Brücken zwischen Lebenswelten zu schlagen versuchen und die Vielfältigkeit von Perspektiven als Chance sehen:

- „Der Blick nach Draußen – Exkursionen in unterschiedliche Lebenswelten“,
- „Peer-Beratung in psychiatrischen Arbeitsfeldern“.

Darüber hinaus ist das Thema „Pflegekonzeppte für Patientinnen und Patienten aus anderen Kulturen“ Bestandteil in der Weiterbildung zur Fachgesundheits- und Krankenpflege in der Psychiatrie.

In 2016 ist das Thema „Transkulturalität und kultursensible Behandlung“ in der Weiterbildung zur psychiatrischen Fachkrankenpflege sowie zur psychiatrischen Rehabilitation und in der Weiterbildung zur Behandlung von abhängigkeitserkrankten Menschen enthalten. Zudem ist der Aspekt „Diversity“ weiterhin obligatorischer Bestandteil der Stationsleitungskurse.

3. Personalrekrutierung

- a) *Aufnahme des Zusatzes „Wir freuen uns über Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund.“ in allen externen Stellenausschreibungen. Die Verfügung zu Stellenausschreibungen im Geschäftsbereich des LVR ist entsprechend überarbeitet und LVR-weit veröffentlicht.*

Stand der Umsetzung:

In allen externen Ausschreibungen des LVR erfolgt der Zusatz:

„Wir freuen uns über Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund.“

- b) *Gezielte Anwerbung von medizinischem Personal und Pflegepersonal mit Migrationshintergrund im Geschäftsbereich des LVR-Klinikverbundes.*

Stand der Umsetzung:

In 2016 sind in den LVR-Kliniken 36 ausländische Ärztinnen und Ärzte sowie 29 ausländische Mitarbeitende des Pflege- und Erziehungsdienstes neu eingestellt worden. Diese tragen ebenso wie das schon länger tätige Personal ausländischer Herkunft dazu bei, dass alle LVR-Kliniken spezielle Angebote für Patientinnen und Patienten mit Migrationshintergrund vorhalten können.

Im gesamten LVR-Klinikverbund ist bei allen Stellenausschreibungen der Zusatz „Wir freuen uns über Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund“ ebenfalls obligatorisch.

4. Nachwuchsrekrutierung

Gezielte Werbemaßnahmen und Aufklärungsinitiativen für Jugendliche mit Migrationshintergrund, um bei ihnen bestehende Informationsdefizite abzubauen und sie für eine Ausbildung im öffentlichen Dienst zu gewinnen:

- a) *Erstellung eines Elterninformationsflyers über die Ausbildungen beim LVR in der Sprache der größten Einwanderungsgruppen in NRW (z.B. türkisch, polnisch, russisch...).*

Stand der Umsetzung:

Der Elterninformationsflyer in türkischer Sprache über das Duale Studium im gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst und die Ausbildung im mittleren allgemeinen Dienst sowie als Verwaltungsfachangestellte/r beim LVR ist fertiggestellt. Der Elternflyer wurde erstmalig bei der LVR-Veranstaltung „Tag der Ausbildung“ am 30.03.2017 eingesetzt. Dieser Flyer soll demnächst noch in weiteren Sprachen (z.B. russisch, polnisch, englisch) erscheinen.

- b) *Fortführung der regelmäßigen Umfragen zum Migrationshintergrund bei den neu eingestellten Ausbildungsjahrgängen des LVR.*

Stand der Umsetzung:

Seit 2010 werden die im Herbst eines jeden Jahres neu eingestellten Auszubildenden im Rahmen einer anonymen und freiwilligen Umfrage nach ihrem Migrationshintergrund befragt. Im Januar 2017 wurde eine solche Umfrage bei den 258 im Herbst 2016 neueingestellten Auszubildenden des LVR durchgeführt, an der sich 54,4% aller angeschriebenen Personen beteiligt haben. Laut Auswertung der zurückgesandten Fragebögen haben 28,5% von ihnen einen Migrationshintergrund. Da die Umfragebeteiligung in Höhe von 54,4% aus statistischer Sicht die Anforderungen an eine repräsentative Stichprobe erfüllt, ist das Ergebnis von 28,5% auf die Grundgesamtheit aller 258 neu eingestellten Auszubildenden übertragbar.

Die größte Auszubildendengruppe beim LVR stellen die 169 Auszubildenden der Gesundheits- und Krankenpflege in den LVR-Kliniken dar. In dieser Gruppe ist der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund mit 34,6% besonders hoch.

- c) *Gezielte Teilnahme von Mitarbeitenden des Ausbildungsteams an Ausbildungsbörsen für Jugendliche mit Migrationshintergrund; gezielte Ansprache von Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf Ausbildungsbörsen und -messen u.a. mit den für diese Zielgruppe entwickelten Elternflyer*

Stand der Umsetzung:

Das LVR-Ausbildungsteam hat im Berichtszeitraum an 18 schulischen und kommunalen Ausbildungsbörsen in Köln und Umgebung teilgenommen. Es besteht ein hoher Anteil an Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund im Ballungsgebiet Köln, der sich auf den o. g. Ausbildungsbörsen widerspiegelte. Die Mitarbeitenden des LVR-Ausbildungsteams konnten daher auf den Börsen viele Jugendliche mit Migrationshintergrund antreffen und bei ihnen für eine Ausbildung beim Landschaftsverband Rheinland werben.

Der LVR hat am 10./11. Februar 2017 als Aussteller an der Bildungsmesse „Einstieg-Köln“ teilgenommen. Mit insgesamt ca. 25.000 Besucherinnen und Besuchern handelt es sich dabei um die größte Ausbildungs- und Studienmesse in NRW. An den zwei Messetagen hatte das LVR-Ausbildungsteam vielfachen Kontakt zu Jugendlichen mit Migrationshintergrund und konnte diese über die verschiedenen Ausbildungsmöglichkeiten beim LVR informieren.

Im Berichtsjahr fand am 30. März 2017 der „Tag der Ausbildung“ beim LVR in Köln-Deutz statt. Auf dem Programm standen anschauliche Aktionen, Informationen und Vorträge zu den verschiedenen Ausbildungsberufen im Verwaltungsbereich und im sozialen, pflegerischen, gewerblich-technischen, handwerklichen sowie im IT-Bereich. In diesem Jahr wurde die Veranstaltung erstmalig mit dem folgenden Hinweis in der regionalen Presse beworben:

„Der LVR ist Partner der Initiative „Vielfalt verbindet! Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor“ und lädt daher auch besonders Jugendliche mit ausländischen Wurzeln zum Tag der Ausbildung ein.“ Circa 300 bis 350 Schülerinnen und Schüler aus Köln und dem Kölner Umland nahmen an der Veranstaltung teil, darunter viele Jugendliche mit Migrationshintergrund. Der neue Elternflyer über die Ausbildungsberufe in der Verwaltung in türkischer Sprache kam erstmalig zum Einsatz.

- d) *Kooperation mit IN VIA Köln e.V. zur beruflichen Integration von Asylbewerberinnen und –bewerbern sowie Flüchtlingen*

Stand der Umsetzung:

Der LVR bereitet eine Kooperation mit IN VIA (Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit Köln e.V.) vor. Das gemeinsame Kooperationsprojekt beinhaltet die Integration von jungen Asylbewerberinnen und –bewerbern sowie Flüchtlingen in Ausbildung bzw. Arbeit durch die Bereitstellung von Praktika- und Ausbildungsplätzen und / oder Arbeitsplätzen. Die Kooperation wird gemeinsam mit dem Netzwerk „CHANCE plus – Netzwerk Flüchtlinge und Arbeit Köln, Bonn, Düsseldorf, Kreis Mettmann“ auf der Grundlage der „ESF-Integrationsrichtlinie des Bundes mit dem Handlungsschwerpunkt Integration von Asylbewerbern/-innen und Flüchtlingen“ durchgeführt. Der LVR möchte für die oben genannte Zielgruppe Praktika zur beruflichen Orientierung und Erprobung anbieten. Dabei regelt IN VIA die rechtlichen Belange vor Beginn eines Praktikums und begleitet anschließend die Praktikantinnen und Praktikanten im Rahmen eines Jobcoachings.