

Vorlage-Nr. 14/1508

öffentlich

Datum: 31.08.2016
Dienststelle: Fachbereich 12
Bearbeitung: Frau Bloschak

Gesundheitsausschuss	19.09.2016	Kenntnis
Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung	19.09.2016	Kenntnis
Landschaftsausschuss	23.09.2016	Kenntnis
Ausschuss für Inklusion	09.11.2016	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

Bericht der Verwaltung im Rahmen der Landesinitiative "Vielfalt verbindet!" für den Zeitraum 5/2015 - 5/2016

Kenntnisnahme:

Der Bericht der Verwaltung im Rahmen der Landesinitiative "Vielfalt verbindet!" für den Zeitraum 5/2015 - 5/2016 wird gemäß Vorlage Nr. 14/1508 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 (lfd. 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	

Zusammenfassung:

Der Landschaftsverband Rheinland ist am 21.04.2015 der Landesinitiative „Vielfalt verbindet! Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor.“ als Partner beigetreten. Im Rahmen dieser Partnerschaft hat der Landschaftsverband Rheinland jährlich dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen über die von ihm ergriffenen Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung seiner Organisation zu berichten. Ein solcher Umsetzungsbericht ist nunmehr erstmalig nach Beitritt des LVR in die Landesinitiative von der Verwaltung verfasst worden und wird der Politik im Rahmen dieser Berichtsvorlage zur Kenntnis gegeben.

Gleichzeitig kommt die Verwaltung damit dem Beschluss des Landschaftsausschusses zum Antrag 13/320 der Fraktion „Die Linke.“ vom 07.04.2014 nach, wonach die Verwaltung über eine Handlungsstrategie zur Umsetzung von konkreten Maßnahmen in den Dezernaten und Einrichtungen des LVR anlässlich des Beitritts in die vorstehend genannte Landesinitiative berichten sollte. Die von der Politik gewünschten Inhalte sind im Wesentlichen identisch mit den Inhalten des Umsetzungsberichtes, den der LVR im Rahmen seiner Partnerschaft mit der o. g. Landesinitiative erstellt hat.

Der Bericht enthält eine Handlungsstrategie und Maßnahmen bezüglich der interkulturellen Öffnung des LVR in den Feldern der Personalentwicklung, der Personalrekrutierung und der Nachwuchsgewinnung sowie hinsichtlich der Information der Mitarbeitenden.

Begründung der Vorlage Nr. 14/1508:

Der Landschaftsausschuss hatte unter Punkt 19 (Antrag 13/320 Die Linke.) in seiner Sitzung am 07.04.2014 gemäß der Empfehlung des Ausschusses für Personal und allgemeine Verwaltung folgenden Beschluss gefasst:

- *Der LVR schließt sich der Initiative „Vielfalt verbindet! Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor.“ im Rahmen einer aktiven Partnerschaft an und unterzeichnet die entsprechende Partnervereinbarung mit dem Integrationsministerium NRW.*
- *Der LVR berichtet zum Stellenplan 2016 über eine Handlungsstrategie zur Umsetzung von konkreten Maßnahmen in seinen Dezernaten und Einrichtungen. Darin enthalten sind Zielsetzungen, bisherige Maßnahmen, die Verantwortlichkeiten und ein Aktivitäten- und Zeitplan.*

Mit der am 21.04.2015 erfolgten Vertragsunterzeichnung ist der Landschaftsverband Rheinland (LVR) entsprechend des ersten Teils des vorstehenden Beschlusses Partner der Landesinitiative „Vielfalt verbindet! Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor.“ geworden.

Wesentlicher Bestandteil des Partnerschaftsvertrages ist eine schriftliche Erklärung des LVR über konkrete Maßnahmen und Projekte nebst Zeitrahmen, mit denen er den Prozess der interkulturellen Öffnung in seiner Organisation voranbringen will (siehe hierzu Vorlage-Nr. 14/553, im PA am 15.06.2015). Nach Ablauf eines Jahres hat der LVR, wie alle anderen Partner der Landesinitiative auch, einen Bericht über den Umsetzungsstand seiner Maßnahmen zu verfassen. Auf der Grundlage dieser Partnerberichte erstellt die Landesregierung einen Gesamtbericht über die Entwicklung und die Aktivitäten innerhalb der Landesinitiative, der jeweils zum Herbst eines Jahres veröffentlicht wird.

Mit dem nunmehr im Rahmen der Partnerschaft erstellten Umsetzungsbericht (siehe **Anlage**) kann auch dem zweiten Teil des Beschlusses des Landschaftsausschusses vom 07.04.2014 nachgekommen werden, da die von der Politik gewünschten Inhalte im Wesentlichen mit den Inhalten des Umsetzungsberichtes identisch sind.

So enthält der Bericht eine Handlungsstrategie bzgl. der interkulturellen Öffnung des LVR in den personalpolitisch relevanten Feldern der Personalentwicklung, der Personalrekrutierung und der Nachwuchsgewinnung sowie hinsichtlich der Information der Mitarbeiterschaft.

Desweiteren werden im Umsetzungsbericht die Zielsetzungen, die bisherigen Maßnahmen, die Verantwortlichkeiten und ein Aktivitäten- und Zeitplan des LVR benannt.

Beispielsweise sind im Bereich der Personalentwicklung in 2015 die Fortbildungsangebote für die Mitarbeiterschaft und die Führungskräfte um Seminare und Seminarmodule zur interkulturellen Kompetenz im Institut für Training, Beratung und Entwicklung und in der Akademie für seelische Gesundheit ausgeweitet worden. Entsprechende Seminarangebote sind auch in die Fortbildungsprogramme für 2016 aufgenommen worden.

Im Bereich der Personalrekrutierung ist aufgrund der Partnerschaft mit der Landesinitiative die Stellenausschreibungsverfugung überarbeitet worden. Danach ist in allen externen Ausschreibungen ein Zusatz aufzunehmen, der ausdrückt, dass Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund beim LVR willkommen sind.

Für den Bereich der Nachwuchsgewinnung hat das LVR-Ausbildungsteam u. a. Ausbildungsflyer für die Verwaltungsberufe entwickelt, mit denen die Zielgruppe der Jugendli-

chen mit Migrationshintergrund besonders angesprochen werden soll. Weitere Maßnahmen mit ausführlichen Informationen sind dem Umsetzungsbericht zu entnehmen.

In Vertretung

L i m b a c h

Landschaftsverband Rheinland

Bericht über die Aktivitäten im Rahmen der Landesinitiative

„Vielfalt verbindet! Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor.“

Berichtszeitraum 31. Mai 2015 bis 30. Mai 2016

Der Landschaftsverband Rheinland (LVR) arbeitet als Kommunalverband mit rund 18.000 Beschäftigten für die 9,4 Millionen Menschen im Rheinland.

Jeder Vierte im Rheinland hat einen Migrationshintergrund. Als kommunaler Dienstleister 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.

Der LVR ist am 21.04.2015 Partner der Landesinitiative „Vielfalt verbindet! Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor.“ geworden. Ein wichtiges Ziel für uns ist es, mehr Menschen mit Migrationshintergrund für eine Tätigkeit beim LVR zu gewinnen. Denn Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kenntnisse sind wichtige Kompetenzen für die Arbeit bei einem Kommunalverband.

Mit seinem Eintritt in die Partnerschaft hat der LVR konkrete Maßnahmen in den Bereichen „Information der Beschäftigten des LVR“, „Personalentwicklung“ sowie „Personal- und Nachwuchsrekrutierung“ vereinbart. Nachfolgend wird dargestellt, inwieweit diese Maßnahmen im Berichtszeitraum umgesetzt werden konnten.

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, wie z.B. „LVR-Newsletter“, LVR-Intranet „Aktuelles“ u. ä. informiert werden. Gleichzeitig soll auf diesem Wege für die Leitidee und für die Ziele der Partnerschaft geworben werden (mehrmals in 2015).*

Stand der Umsetzung:

Im April 2015 wurde ein Artikel über die Unterzeichnung des Partnervertrages der Landesinitiative „Vielfalt verbindet! Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor.“ und die damit verbundenen Ziele im LVR-Intranet veröffentlicht, das insbesondere den Mitarbeitenden als interner Informationskanal dient. Desweiteren erschien im August 2015 ein Artikel über den Beitritt des LVR in die Landesinitiative und die Ziele der interkulturellen Öffnung im elektronischen Newsletter „WIR im LVR“, der sich an alle Mitarbeitenden des LVR richtet.

Im Mai 2015 wurde ein Artikel über die „Interkulturelle Öffnung beim LVR“ im **LVRREPORT** veröffentlicht. Der **LVRREPORT** ist das Mitteilungsorgan des LVR nach Außen und berichtet über die Arbeit der politischen Gremien sowie der Dezerenate und Dienststellen des LVR.

Schließlich erschien in 2016 erstmalig ein Interkultureller Kalender für die Mitarbeitenden beim LVR, der die Festtage verschiedener Kulturen und Religionen enthält und über religiöse und weltliche Festtage informiert. Der Kalender wurde im LVR-Intranet vorgestellt. 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 eine gute Resonanz in der Mitarbeiterschaft gefunden.

Im April 2016 wurde ein Basisseminar zur Schulung der „Interkulturellen Kompetenz“ im LVR-Intranet beworben. Dabei wurden die Mitarbeitenden wieder über die Partnerschaft des LVR mit der Landesinitiative „Vielfalt verbindet!“ informiert.

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).*

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 2016 des LVR-Instituts für Training, Beratung und Entwicklung erstmalig ein Basisseminar „Interkulturelle Kompetenz“ angeboten. Das als „Pilot“ konzipierte Seminar richtet sich an alle interessierte Mitarbeitende des LVR. Es zielt darauf ab, die Teilnehmenden zu befähigen, kulturelle Wahrnehmungen zu differenzieren und zu erkennen, wo im Arbeitsalltag kulturelle Unterschiede eine Rolle spielen können. Hierzu sollen das Wissen und die Handlungskompetenz erweitert werden. Weitere Basisseminare werden folgen.

Zusätzlich werden zurzeit „praxisnahe“ Seminare zur Schulung der interkulturellen Kompetenz in einzelnen Bereichen der LVR-Dezernate organisiert. Es handelt sich dabei um Arbeitsbereiche mit Außenkontakt zu Bürgerinnen und Bürgern mit Migrationshintergrund. Eine entsprechende Abfrage in den LVR-Dezernaten hat ergeben, dass vor allem im LVR-Landesjugendamt, im LVR-Integrationsamt, im LVR-Fachbereich „Soziales Entschädigungsrecht“ sowie im LVR-Fachbereich „Sozialhilfe“ ein Schulungsbedarf hinsichtlich „interkultureller Kompetenz“ besteht. Durch Einzelgespräche in den LVR-Dezernaten konnten die konkreten praxisbezogenen Bedarfe näher geklärt werden, so dass als nächstes die Referentinnen und Referenten ausgewählt werden können. Alle Seminare sollen noch in diesem Kalenderjahr durchgeführt werden.

- b) *Fortführung von Seminar- und Fortbildungsangeboten zum Thema „Interkulturalität und interkulturellen 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 2015).*

Stand der Umsetzung:

Die LVR-Akademie für seelische Gesundheit hat in 2015 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
- „Interkulturalität und Alter“,
- „Psychotherapie mit Menschen mit Migrationshintergrund“.

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

Desweiteren erfolgte 2015 eine Fortbildung zur „Praxis transkultureller Beratung und Psychotherapie und Arbeit mit Übersetzern und Kulturmittlern“.

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 abhängigkeiterkrankten Menschen enthalten. Zudem ist der Aspekt „Diversity“ weiterhin obligatorischer Bestandteil der Stationsleitungskurse.

Die jährlich stattfindende kinder- und jugendpsychiatrische Fachtagung fand unter dem Rahmenthema „Schwierige Lebenssituationen, schwierige Arbeitssituationen ...“ statt und betrachtete in Vorträgen und Workshops besonders auch die Problem- und Integrationslagen von jungen Menschen mit Flüchtlings- und Migrationshintergrund.

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 (ganzjährig in 2015).*

Stand der Umsetzung:

Die Stellenausschreibungsverfügung ist entsprechend überarbeitet und LVR-weit bekannt gegeben worden. Danach ist nunmehr in allen externen Ausschreibungen des LVR folgender Zusatz enthalten:

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

- b) *Gezielte Anwerbung von medizinischem Personal und Pflegepersonal mit Migrationshintergrund im Geschäftsbereich des LVR-Klinikverbundes (ganzjährig in 2015).*

Stand der Umsetzung:

In den Vorjahren haben mehrere der LVR-Kliniken Job-Messen im Ausland besucht und dort aktiv Ärztinnen und Ärzte angeworben. Im Berichtszeitraum gab es noch einen Besuch einer LVR-Klinik auf einer Job-Messe in Prag.

In den letzten zwei Jahren sind in den LVR-Kliniken 54 ausländische Ärztinnen und Ärzte 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.

Zum Pflege- und Erziehungsdienst in den LVR-Kliniken sind in den letzten beiden Jahren 42 ausländische Fachkräfte neu hinzugekommen.

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 Ausbildungsflyers speziell für die Zielgruppe „Jugendliche mit Migrationshintergrund“ (erstes Halbjahr 2015).*

Stand der Umsetzung:

Im Berichtszeitraum sind Ausbildungsflyer für die Verwaltungsausbildung im mittleren Dienst, für das duale Studium im gehobenen Dienst und für den Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte(r)“ entwickelt worden, mit denen die Zielgruppe „Jugendliche mit Migrationshintergrund“ besonders angesprochen werden soll.

Auf dem Titelblatt dieser Flyer steht „Herzlich willkommen!“ in den Sprachen der größten sowie bedeutendsten Migrantengruppen in Deutschland (in italienisch, russisch, rumänisch, polnisch, chinesisch, englisch, türkisch, griechisch, französisch und arabisch). Nach der Vorstellung des jeweiligen Ausbildungsverlaufs und der Ausbildungsinhalte ist folgender Hinweis aufgenommen worden: „Mehr als 4,2 Millionen Menschen aus den unterschiedlichsten Herkunftsländern leben in Nordrhein-Westfalen. Der LVR würde sich über mehr kulturelle Vielfalt in seiner Verwaltung freuen! Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kenntnisse sind wichtige Kompetenzen für die Arbeit bei einem Kommunalverband. Daher sind Bewerbungen von jungen Menschen mit Migrationshintergrund herzlich willkommen!“

Damit unterstreicht der LVR, dass er eine kulturell vielfältige Mitarbeiterschaft sehr wertschätzt und Menschen mit interkulturellem Erfahrungshintergrund als eine Bereicherung für seine Organisation betrachtet.

Seit Anfang 2016 werden diese Ausbildungsflyer zur Ansprache aller Jugendlichen – ob mit oder ohne Migrationsgeschichte - genutzt. Damit bringt der LVR gegenüber allen jugendlichen Bewerberinnen und Bewerbern zum Ausdruck, dass ihm eine kulturelle Vielfalt in der Mitarbeiterschaft sehr wichtig ist.

- b) *Erstellung eines Elterninformationsflyers über die Ausbildungen beim LVR in der Sprache der größten Einwanderungsgruppen in NRW (z.B. türkisch, polnisch, russisch..., erstes Halbjahr 2015).*

Stand der Umsetzung:

Die nähere Befassung mit dem Elterninformationsflyer hat ergeben, dass die kulturellen Spezifitäten der einzelnen Migrantengruppen nicht außer Acht zu lassen sind, wenn man eine kultursensible Ansprache der Eltern erreichen möchte. Denn nach der vorliegenden Fachliteratur handelt es sich bei Menschen mit Migrationshintergrund nicht um eine homogene, sondern vielmehr um eine heterogene Gruppe. Danach unterscheiden sich die Lebenswelten von Migrantinnen und Migranten schon aufgrund ihrer Herkunft stark voneinander. Beim Elterninformationsflyer müssen folglich die kulturellen Besonderheiten, d.h. die Herkunftskultur der jeweiligen Migrantengruppe, berücksichtigt werden. Hierbei könnten interkulturell qualifizierte Personen, wie z.B. die Integrationsbeauftragten in den LVR-Kliniken oder die im LVR-Klinikverbund eingesetzten Sprach- und Kulturmittlerinnen und –mittler, wichtige Unterstützungsarbeit leisten. Aus den vorstehend genannten Gründen ist der im Maßnahmenkatalog enthaltene Elterninformationsflyer daher noch nicht umgesetzt worden. Es ist jedoch geplant, im nächsten Berichtsjahr zunächst einen Informationsflyer für die Eltern von türkischstämmigen Jugendlichen zu erstellen, um daran anschließend Elternflyer für weitere große Migrantengruppen zu entwickeln.

- c) *Fortführung der regelmäßigen Umfragen zum Migrationshintergrund bei den neu eingestellten Ausbildungsjahrgängen des LVR (Herbst 2015).*

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 2016 wurde eine solche Umfrage bei den 254 im Herbst 2015 neueingestellten Auszubildenden des LVR durchgeführt. Insgesamt weisen 30,1% der Befragten einen Migrationshintergrund auf. Da die Umfragebeteiligung mit 62,6% aus statisti-

scher Sicht die Anforderungen an eine repräsentative Stichprobe erfüllt, ist das Ergebnis von 30,1% auf die Grundgesamtheit aller 254 neu eingestellten Auszubildenden übertragbar.

Von den 254 neu eingestellten Auszubildenden absolvieren 168 Personen eine Ausbildung zum/zur Gesundheits- und Krankenpfleger/-pflegerin in den LVR-Kliniken. Betrachtet man diese Gruppe getrennt von den anderen Auszubildenden, besteht bei ihr sogar ein Migrantenanteil von 35,1%.

- d) *Gezielte Teilnahme von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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 Flyern (s. o. Ausbildungs- sowie Elterninformationsflyer, ganzjährig 2015).*

Stand der Umsetzung:

Das LVR-Ausbildungsteam hat im Berichtszeitraum an 16 schulischen und kommunalen Ausbildungsbörsen in Köln und Umgebung teilgenommen. Es besteht ein hoher Anteil an Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund im Ballungsgebiet Köln, der sich auf den o. g. Ausbildungsbörsen widerspiegelt. Die Mitarbeitenden des LVR-Ausbildungsteams konnten daher auf den o. g. Börsen viele Jugendliche mit Migrationshintergrund antreffen und bei ihnen für eine Ausbildung beim Landschaftsverband Rheinland werben.

Der LVR hat am 4./5. Februar 2016 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.

Am 18. Februar 2016 veranstaltete die Industrie- und Handelskammer zu Köln gemeinsam mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, der Handwerkskammer zu Köln und dem Türkischen Generalkonsulat die Ausbildungsbörse „Integration durch Ausbildung“. Der LVR war mit einem Informationsstand an dieser Börse

vertreten und präsentierte seine Ausbildungsberufe sowie seine aktuell „freien“ Ausbildungsplätze. Die Veranstaltung war mit mehr als 1.000 Jugendlichen, die überwiegend einen Migrationshintergrund hatten, sehr gut besucht.

Im Berichtsjahr fand am 12. Mai 2015 und am 9. März 2016 jeweils 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 Landesinitiative „Vielfalt verbindet! Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor“ und lädt daher auch besonders Jugendliche mit ausländischen Wurzeln zum Tag der Ausbildung ein.“ Circa 200 bis 250 Schülerinnen und Schüler aus Köln und dem Kölner Umland nahmen jeweils an den Veranstaltungen teil, darunter viele Jugendliche mit Migrationshintergrund.