

Kulturelle Vielfalt als Wettbewerbsvorteil

Internationalisierung
lebenslangen Lernens

Interkulturelle
Personalentwicklungsstrategien



Cultural Diversity as Competitive Advantage

FORUM CULTURAL AUDIT

Zentrale Fragestellung:

**Kulturelle Vielfalt in Unternehmen und Organisationen.
Wie können Arbeitnehmer/innen, Arbeitgeber/innen
und Kunden/innen davon profitieren?**

**Creating awareness for the cultural diversity
within companies and public institutions:
How do employees and employers benefit from this?**

ZEIT	MODERATOR/IN	BEITRAG/FRAGE
12.15	Manuel Strack	Begrüßung, Vorstellung Wulfhild Reich & Bitte an die Redner sich kurz vorzustellen
12.25	Wulfhild Reich	<p>Frage an Gari Pavković:</p> <p>Ca. 40% der Stuttgart Bevölkerung hat einen Migrationshintergrund: Welche Vorteile kann die Stadt Stuttgart daraus ziehen?</p> <p><i>Ca. 40 per cent of the population of Stuttgart has a migrant background. What advantages does this have for Stuttgart?</i></p>
12.30	Manuel Strack	<p>Frage an Dr. Gebhard Stein:</p> <p>Was versteht man unter interkultureller Kompetenz und wofür ist sie gut?</p> <p><i>What is intercultural competence? For what is this competence useful?</i></p>
12:35	Wulfhild Reich	<p>Frage an Rolf Graser</p> <p>Welche (informellen) Kompetenzen haben sich Migranten durch ihre Migrationserfahrung möglicherweise angeeignet?</p> <p><i>What (informal) competencies have possibly beenacquired by migrants due to their experience of migration?</i></p>
12.45	Manuel Strack	<p>Frage an Ingrid Geiger:</p> <p>Wie können Unternehmen und Organisation für das Thema Diversity sensibilisiert werden?</p> <p><i>How can companies and institutions be sensitised for (Cultural) Diversity?</i></p>

12.50	Manuel Strack	<p>Frage an Yasemin Erginer</p> <p>Warum ist eine interkulturelle Orientierung wichtig für das Jugendamt Stuttgart, bzw. welchen Nutzen erfährt die Stuttgarter Kinder- und Jugendhilfe durch eine interkulturelle Orientierung?</p> <p><i>Why is openness towards intercultural issues important for the Stuttgart Youth Welfare Office. What use does this have for the child- and youth welfare?</i></p>
12.55	Manuel Strack	MÖGLICHKEIT AN PUBLIKUM ZUR FRAGESTELLUNG
13.05	Manuel Strack	<p>Frage an Ingrid Geiger:</p> <p>Was heißt Diversity-Management ganz konkret, was soll nach Einführung anders werden als vorher?</p> <p><i>What does Diversity Management mean specifically? What should be different in a company or institution after implementation?</i></p>
13.15		MITTAGSPAUSE
14.15	Wulfhild Reich	<p>Frage an Gari Pavković:</p> <p>Was macht eigentlich ein Integrationsbeauftragter bzw. wie fördert die Stadt Stuttgart kulturelle Vielfalt?</p> <p><i>What does an integration representative actually do? How does the city of Stuttgart manage cultural diversity?</i></p>
14.20	Manuel Strack	<p>Frage an Gebhard Stein</p> <p>Wie können die Arbeitsmarktchancen für Migranten trotz fehlender Bildungsabschlüsse verbessert werden?</p> <p><i>How can the opportunities on the labour market be improved for migrants without formal qualifications?</i></p>

14.25	Wulfhild Reich	<p>Frage an Rolf Graser</p> <p>Die bewusste Förderung von Diversity in Unternehmen soll angeblich sich positiv auf die Kreativität eines Unternehmens auswirken. Sie selber haben viel mit kreativ schaffenden Menschen zu tun. Sind Ihrer Erfahrung nach unter den Kreativen besonders viele Migranten und wenn ja, wieso?</p> <p><i>The active advancement of cultural diversity in companies and institutions apparently contributes to the creativity of an organisation. In your daily work you often come together with people from the creative industry (musicians, actors, writers, etc.). According to your opinion are there many migrants among those creative occupations and if, why?</i></p>
14.30	Manuel Strack	<p>Frage an Yasemin Erginer</p> <p>Welches sind die konkreten Schritte, die im Rahmen von zip.PE in Richtung einer interkulturellen Orientierung durchgeführt werden? Auf welchen Grundlagen und Strukturen basieren diese?</p> <p><i>What concrete steps were undertaken in your project to achieve an intercultural orientation in the Stuttgart youth welfare office? On which foundations and structures are those steps based?</i></p>
14.35	Manuel Strack	MÖGLICHKEIT AN PUBLIKUM ZUR FRAGESTELLUNG
14.45	Wulfhild Reich	<p>Frage an Alle:</p> <p>Was macht (cultural) Diversity Management so schwierig?</p> <p><i>What makes (cultural) diversity management so difficult?</i></p>
15.00		ENDE

ERSATZFRAGEN:

Gesprächspartner	Fragen
<p>Gari Pavković, Integrationsbeauftragter Stadt Stuttgart</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mit welchen soziodemographischen Bevölkerungsentwicklungen werden wir in den nächsten 5 bis 10 Jahren in Stuttgart zu rechnen haben? - Wie wird die Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt bezogen auf Menschen mit Migrationshintergrund sich in den nächsten 5 bis 10 Jahren haben?
<p>Gebhard Stein, IRIS e.V.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Wie können Unternehmen und Organisationen interkultureller Kompetenz unter Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fördern?
<p>Ingrid Geiger, Ethnologin und Systemische Beraterin</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Wie können Unternehmen und Organisation für das Thema Diversity sensibilisiert werden? - Was für konkrete Schritte muss ein Unternehmen einleiten? - Was sind Schlüsselfaktoren für solche Veränderungen?
<p>Rolf Graser, Forum der Kulturen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Welche spezifischen Bedürfnisse haben Migranten? Wie werden diese Bedürfnisse Unternehmen beeinflussen?
<p>Yasemin Erginer, Jugendamt Stuttgart</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sie haben eine Mitarbeiterbefragung im Jugendamt Stuttgart zum Thema kulturelle Vielfalt durchgeführt. Was für Ergebnisse haben Sie erhalten?