



# Erkennen von Herausforderungen und die Entwicklung von Strategien der Partner bei der Verwaltung der Diversität

Bildungshaus Schloss St. Martin, Graz Wirtschaft, RRALUR

## Aktivität T1 Strategieentwicklung

Erbrachte Leistung T.1.2.3, T.1.3.1, T.1.3.2, T.1.3.3

Ljubljana, Mai 2018



RRA LUR



## Abteilung für Wirtschafts- und Tourismusedwicklung der Stadt Graz

Die Abteilung für Wirtschafts- und Tourismusedwicklung der Stadt Graz versteht sich als Schnittstelle zwischen Unternehmen und der öffentlichen Verwaltung. Die Abteilung möchte, dass Betriebe und Unternehmen ihrer Arbeit nachgehen können und sie bei ihren Aufgaben - die öffentliche Verwaltung betreffend - unterstützen. Der Fokus der Abteilung ist es die Menschen dazu zu bringen selbstständig zu werden und ihr eigenes Unternehmen zu gründen, sodass sie neue Arbeitsplätze schaffen können.

Die Abteilung hat eine Unterstützung für Jungunternehmer und Jungunternehmerinnen und Selbstständige geschaffen indem sie die Mieten in den kritischen ersten drei Jahren fördert. Unternehmen, die in den Bereichen Kreativität, Ökologie, Tourismus, Automotive und Life Science gegründet wurden, können um eine Mietförderung ansuchen und erhalten diese für die ersten drei Jahre: 50% der Miete im ersten Jahr mit einem Maximalbetrag von € 250 im Monat, 40% im zweiten Jahr mit einem Maximalbetrag von € 200 im Monat und 20% im dritten Jahr mit einem Maximalbetrag von € 100 im Monat.

Co-working-Plätze werden im ersten Jahr gefördert und Crowd-Funding-Initiativen werden unterstützt, damit Jungunternehmer und Jungunternehmerinnen genug Geld für die Realisierung ihrer Ideen zur Verfügung gestellt bekommen.

Nachdem die Arbeitslosenrate bei Migrantinnen und Migranten höher ist als bei Österreicherinnen und Österreichern, versuchen wir dieser Bevölkerungsgruppe die Unterstützung zukommen zu lassen, die sie benötigen. Um das Scheitern von selbstständig tätigen Migranten und Migrantinnen zu minimieren, übernimmt die Abteilung die Kosten der Übersetzungsleistungen für Beratungsgespräche, die die Wirtschaftskammer anbietet, welches allen zukünftigen Selbstständigen nahegelegt wird, damit sie für die Herausforderungen der Selbstständigkeit gut vorbereitet sind. Die Information über diese Dienstleistung wird über die NGOs, das Integrationsreferat der Stadt Graz und die Antidiskriminierungsstelle des Landes Steiermark verbreitet. Die Abteilung hat eine Broschüre in verschiedenen Sprachen (Bosnisch, Kroatisch, Serbisch, Russisch, Englisch, Türkisch) veröffentlicht, in welcher erklärt wird, welche Schritte für die Selbstständigkeit genommen werden müssen, wo man nützliche Informationen bekommt und welche formale Kriterien notwendig sind. Die Broschüre gibt es unter [www.urbandiversity.eu](http://www.urbandiversity.eu) auch auf

Slowenisch.

## Erkennen von Herausforderungen

Im Jahr 2015 kamen viele Leute aus unterschiedlichen Ländern aus verschiedenen Gründen nach Graz: Krieg, ökonomische Instabilität in den Heimatländern, politische Verfolgung, etc. In der Stadt Graz war man konfrontiert mit der Tatsache, dass viele Menschen in Graz leben und arbeiten wollten, aber oft nicht die notwendige Ausbildung hatten.

Nachdem die große Anzahl an Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die in den österreichischen Arbeitsmarkt eintreten wollten, sehr ungewohnt war, war es notwendig, kontinuierlich über Arbeitsmöglichkeiten von Migrantinnen und Migranten, Asylwerberinnen und Asylwerber sowie anerkannte Flüchtlinge informiert zu sein.

Andere bestehende Herausforderungen sind:

1. Auf der einen Seite ist es notwendig Asylwerberinnen und Asylwerber auf eine Integration in den Arbeitsmarkt vorzubereiten, auf der anderen Seite dürfen sie in kein Beschäftigungsverhältnis eintreten.
2. Viele Menschen aus Syrien und Afghanistan sind mit ihren Familien gekommen und haben großes Interesse so schnell als möglich in den Arbeitsprozess einzutreten, sobald ihr Status geregelt ist. Die meisten haben Kinder und wollen so schnell als möglich Geld verdienen, demnach können sie sich keine lange Lehre oder Ausbildung leisten.
3. Es ist wichtig Deutsch zu lernen und leistbarer Deutschkurse zur Verfügung gestellt zu bekommen. 2016 gab es sehr wenig Angebot an Deutschkursen und es dauerte einige Monate bis Deutschkurse für Flüchtlinge abgehalten werden konnten und noch immer gibt es größeren Bedarf.
4. Viele Neuankömmlinge wissen nicht, dass sie eine Ausbildung brauchen, um in Österreich arbeiten zu dürfen. Zudem dürfen Menschen, die schon lange Zeit in ihrer Heimat in den erlernten Berufen gearbeitet haben in Österreich nicht arbeiten solange die Ausbildung nicht anerkannt wurde oder die Migrantinnen und Migranten ihre Fähigkeiten in Form einer Prüfung nicht unter Beweis gestellt haben.

## Entwicklung von Strategien

1. In der Umfrage, die wir im Rahmen des Projektes “Urban Diversity” durchgeführt haben ergab sich, dass viele junge Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund, die unsere Förderungen in Anspruch nehmen könnten, keine Informationen darüber hatten, andere haben nicht in den Bereichen gearbeitet, die wir unterstützen. Daher ist eines der wichtigsten zukünftigen Ziele der Abteilung alle Unternehmerinnen und Unternehmer zu erreichen. Außerdem glauben wir, dass es von großer Notwendigkeit ist, junge Menschen mit Migrationshintergrund zu animieren eine bessere/adäquatere Ausbildung zu erlangen und in den Bereichen selbstständig zu werden, die auch von der Abteilung unterstützt werden. Jeden dritten Donnerstag im Monat organisieren wir in Zusammenarbeit mit einem Co-Working-Space einen Event, wo junge Unternehmerinnen und Unternehmer pitchten und andere junge Unternehmerinnen und Unternehmer treffen können. Mit unseren Kooperationspartnern sind wir übereingekommen, dass wir versuchen werden mehr migrantische Unternehmerinnen und Unternehmer einzuladen bei derartigen Events teilzunehmen.
2. Um die Misserfolgsquote migrantischer Selbstständiger zu senken, zahlt die Abteilung die Übersetzungsleistungen für das Beratungsgespräch bei der Wirtschaftskammer. Jeder und Jede, der/die selbstständig werden möchte, sollte sich bei der Wirtschaftskammer beraten lassen, um für die Herausforderungen der Selbstständigkeit gut vorbereitet zu sein. Unsere Strategie besteht darin, diese Dienstleistung weiter fortzuführen und mehr Institutionen und Vereine verschiedener Migrantengruppen über diese Möglichkeit zu informieren. Wir wollen alle diese Vereine treffen und ihnen die Informationen weiterleiten, sodass diese in ihrer Community verteilt werden können.
3. Wir unterhalten enge Kontakte zu NGOs, die für die Durchführung von Sprachkursen für Migrantinnen und Migranten zuständig sind. Wir bitten diese die Informationen über die Möglichkeit der Selbstständigkeit zu verbreiten und auch darauf hinzuweisen, dass für einige Berufe keine Ausbildung notwendig ist (nicht reglementierte Gewerbe).
4. Eine Broschüre in verschiedenen Sprachen (Kroatisch, Bosnisch, Serbisch, Russisch, Englisch und Türkisch) mit all den nötigen Informationen zur Selbstständigkeit liegen bereits in allen Büros, die von potentiellen Jungunternehmer und

Jungunternehmerinnen aufgesucht werden (Wirtschaftskammer, Gewerbeamt) auf, Während der „Urban Diversity“ Kooperation mit Slowenien, wird diese Broschüre angepasst, in Slowenisch gedruckt und in Österreich und Slowenien verteilt. Grundsätzlich haben Sloweninnen und Slowenen, die ständig in Österreich leben perfekte Deutschkenntnisse, aber es gibt viele Sloweninnen und Slowenen, die tageweise oder gelegentlich in Österreich arbeiten für diesen kurzen Zeitraum aber auch selbstständig sein müssen, um eine Rechnung ausstellen zu können. Für diese Gruppe wird die Broschüre in Slowenisch von großem Nutzen sein.

5. Das Diversitätstraining, das in der Abteilung für Wirtschafts- und Tourismusentwicklung stattfand, hat zur Bewusstseinsbildung beigetragen, dass viele Neugründungen von Nicht-Österreichern oder Nicht-Österreicherinnen durchgeführt werden.
6. Obwohl 10% der Selbstständigen nicht in Österreich geboren sind, wird die Abteilung nicht oft von dieser Personengruppe aufgesucht. Das ist eine Tatsache, die wir ändern wollen. Unsere Dienstleistungen sind für alle Unternehmer und Unternehmerinnen da, die die nötigen Voraussetzungen erfüllen und die Informationen sollten alle Unternehmerinnen und Unternehmer haben, Dies wollen wir erreichen, indem wir eine engere Kooperation mit migrantischen Communities anregen. Wir wollen diese Vereine alle besuchen und ihnen erklären, dass unsere Dienstleistungen auch von ihnen abgerufen werden können.

# Bildungshaus Schloss St. Martin

## Erkennen der Herausforderungen

Die Förderung von Diversität im und durch das Bildungshaus Schloss St. Martin ist mit spezifischen Herausforderungen verbunden. Diese hängen zum ersten mit der Geschichte des Bildungshauses, seinem historisch gewachsenen Selbstbild und den damit verbundenen Zuschreibungen von außen zusammen. Die Reflexion der eigenen Bedingungen, unter denen eine Institution wie das Bildungshaus für die Promotion von Diversität wirbt, wird zur Voraussetzung für die Konfrontation mit gesamtgesellschaftlichen Herausforderungen. Denn erst dadurch kann zum Zweiten auf soziale und ökonomische Herausforderungen im urbanen Raum Graz reagiert werden, die mit der Zunahme von unterschiedlichen Lebensentwürfen und -geschichten einhergehen.

Das Bildungshaus Schloss St. Martin hat in seinem knapp 100-jährigen Bestehen immer schon das Ziel verfolgt, soziale Ungleichheiten in Bildungsprozessen zu thematisieren und dabei Bildung als Chance zur Selbstermächtigung zu sehen. Dieser Blick bezog sich in der Gründungszeit auf die ländliche, vorwiegend weibliche, Bevölkerung und fand sein Fundament in christlich geprägten Menschen- und Gesellschaftsbildern. Damit verbunden war aber gleichzeitig eine Tendenz zur Homogenisierung der Zielgruppe und eine gewisse Blindheit gegenüber sozialen Prozesse, die gerade im urbanen Raum eine Rolle spielen. Eine aktive Programmgestaltung, die auf diese Prozesse systematisch Rücksicht nimmt und eine bewusste Erweiterung der Zielgruppe(n) um Migrantinnen und Migranten darstellt, konnte sich somit nicht etablieren.

Damit sind drei wesentliche Herausforderungen verbunden:

- Die Bewusstwerdung, dass die Teilnehmenden an den Kursen in St. Martin eine – vor allem ethnisch – deutliche Homogenität aufweisen
- Die notwendige Begleitung der Mitarbeiter/innen und Trainer/innen, die mit der Zunahme an Vielfalt im beruflichen Alltag konfrontiert sind
- Das Aufbrechen von gewohnten Mustern, die unserem Bildungshaus von außen zugeschrieben werden



Welche Herausforderungen zeigen sich nun für die Bildungsarbeit in St. Martin? Wie die Befragung im Zuge des Projektes ergeben hat – und wie im Übrigen auch eigene Feedbacks zeigen, liegen die Herausforderungen bei der Promotion von Diversität durch unser Bildungsarbeit in mehreren Feldern.

1. Die Erreichung neuer Zielgruppen, speziell von Migrantinnen und Migranten. Wie erreichen wir die implizit Ausgeschlossenen?
2. Die Entwicklung interkultureller Kompetenzen. Haben wir das nötige Know-How um durch unsere Bildungsarbeit gesellschaftliche Diversität zu fördern?
3. Individuelle Barrieren: Hier wurden vor allem zeitliche und finanzielle Hürden sowie sprachliche Barrieren genannt. Wie können wir in der Programmentwicklung auf diese Barrieren reagieren?

## Entwicklung von Strategien

Um diesen Herausforderungen gewachsen zu sein, verfolgt das Bildungshaus Schloss St. Martin eine auf zwei „Stränge“ aufbauende Strategie. Einerseits nämlich geht es um die Institution an sich, seine Mitarbeiter/innen und Trainer/innen, um die Voraussetzungen um als Team Diversität zu fördern.

Hierzu werden unterschiedliche Maßnahmen gesetzt. Für alle Mitarbeiter/innen und alle Trainer/innen finden jährliche Weiterbildungen zum Thema Vielfalt statt. Die Ziele dieser Weiterbildungen sind:

1. Ein Bewusstsein dafür schaffen, dass es im eigenen Team eine enorme Vielfalt und viele Gemeinsamkeiten gibt und jede/r im beruflichen und privaten Bereich mit Vielfalt umgeht.
2. Austausch über das Projekt Urban Diversity, über die Ziele, Vorhaben und Motive des Projektes
3. Einen Raum zu schaffen für eigene – positive und negative – Erlebnisse mit Menschen, die sich in Alter, Religion oder Herkunft unterscheiden.
4. Speziell für Trainer/innen: Die Vermittlung von pädagogischen Grundlagen und Methoden, um in Bildungssettings professionell auf Vielfalt reagieren zu können.

Außerdem wird im Zuge der Studienreise anhand konkreter Beispiele gelungene Diversität erfahrbar gemacht.

Andererseits existieren Herausforderungen in der Bildungsarbeit und Programmentwicklung. Wie erwähnt wird das Bildungshaus Schloss St. Martin nicht nur auf eine spezifische Weise wahrgenommen, sondern häufig gerade nicht oder nur peripher von jenen Personen, die als neue Zielgruppen angesprochen werden soll (also etwa Migrantinnen und Migranten). Um die gewohnten Kommunikationswege zu erweitern, sucht das Bildungshaus daher gezielt Kooperationspartner, die in migrantischen Communities vernetzt sind und Informationen gezielt streuen können. Diese Partner bringen zudem pädagogische Kompetenzen ein, die sie einerseits den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von St. Martin vermitteln, andererseits zum Teil selbst als Trainer/innen zum Einsatz bringen.

In der Programmentwicklung wird daher aufgrund der identifizierten Herausforderungen gezielt darauf geachtet, bestimmte Barrieren zu vermeiden:

1. Finanzielle Barriere:

Eine Kursgebühr stellt keine ethnische, sondern eine soziale Barriere dar. Durch die Ermöglichung kostenloser Bildungsangebote, allen voran im Familienbildungsbereich, werden also nicht per se Familien von Migrationsbiographie angesprochen, sondern es wird eine soziale Durchmischung der Teilnehmenden angestrebt. Gemeinsam mit der erwähnten Netzwerkarbeit kann der Abbau der finanziellen Barriere aber zur erhöhten Teilnahme von Migrantinnen und Migranten führen.

2. Zeitliche Barriere:

Wie die Untersuchung gezeigt hat, ist die fehlende Zeit eine Erschwernis um an Bildung teilzunehmen. Soweit möglich, wird in der Programmentwicklung insofern darauf Rücksicht genommen, als dass die Programmangebote an unterschiedlichen Tagen und zu unterschiedlichen Zeiten stattfinden. Um die zeitliche Vereinbarkeit von Familie und Weiterbildungsteilnahme zu ermöglichen, werden außerdem Programmpunkte so konzipiert, dass die ganze Familie daran teilnehmen kann.

3. Sprachliche Barriere:

Fehlende Sprachkenntnisse erzeugen oft Unsicherheit und Schamgefühle. Um darauf zu reagieren, werden einerseits die Trainer/innen gezielt in der Verwendung einer zielgruppenspezifischen Sprache geschult. Andererseits werden die Bildungsangebote so konzipiert, dass die gesprochene Sprache nicht die einzige Ausdrucksform ist. Gerade im Kreativbereich steht das gemeinsame Tun im Vordergrund, die Gestik, Mimik, die Nachahmung und die Innovation.





Dem Verständnis von Diversität als Ressource und Potential folgend, adressieren die Bildungsangebote von St. Martin Migrantinnen und Migranten nicht als förderbedürftige Zielgruppe, die sich das nötige Rüstzeug für eine assimilatorisch verstandene Integration erlernen müssen. Ganz im Gegenteil ist es das Ziel, an den unterschiedlichen Kompetenzen, Fähigkeiten, Erfahrungen und Bedürfnissen anzusetzen, die durch die Erweiterung der Zielgruppen eine Vielfalt erfahren. Ein Teil der Strategie des Bildungshauses ist also die ständige Arbeit am eigenen Verständnis von Bildung. Ein Verständnis, das Unterschiede und Gemeinsamkeiten benennt und fördert, gleichzeitig aber nicht festschreibt, dass den Wert des Bestehenden hochhält und gleichzeitig offen für Veränderung und Erweiterung ist und das sich zum Ziel setzt, möglichst allen Menschen die Teilnahme an Bildung zu ermöglichen.



RRA LUR



Das Land  
Steiermark

## Agentur für regionale Entwicklung der Stadtregion Ljubljana (RRA LUR)

Ein geeignetes Diversity-Management in Organisationen stärkt den wirtschaftlichen Wohlstand der Organisation, verbessert die Organisationskultur, erhöht die Lebensqualität und den sozialen Standard für ihre Mitarbeiter. Das Verständnis, der Respekt und die Förderung von Vielfalt sind für Organisationen noch wichtiger, deren Aktivitäten sich im internationalen Umfeld erstrecken. Respekt für Vielfalt erhöht nicht nur die Arbeitseffizienz der Organisation und ermöglicht es den Mitarbeitern, bestimmte Hindernisse und Missverständnisse zu vermeiden, sondern formuliert eine Organisation zu einem toleranten, rücksichtsvollen und offenen Akteur für ihre internationalen Partner. Vielfalt hat drei Bedeutungen für RRALUR. Erstens repräsentiert es die Vielfalt unter den Mitarbeitern. Zweitens vereint RRALUR 26 Gemeinden und Gemeinschaften in Zentralslowenien, die sehr unterschiedlich sind. Drittens, eine große Anzahl von Mitarbeitern verwaltet europäische Projekte, bei denen sie in interkulturellen Umgebungen mit Menschen aus mehreren europäischen Ländern zusammenarbeiten und somit Vielfalt erfahren.

RRALUR beschäftigt derzeit 23 Mitarbeiter zwischen 30 und 65 Jahren. Die Geschlechterstruktur ist 20 Frauen und 3 Männer. Nicht alle Mitarbeiter kommen aus der Stadtregion Ljubljana, sondern stammen aus verschiedenen Regionen Sloweniens. Einige Mitarbeiter haben Migrantenzwurzeln. Die größte Heterogenität in der RRALUR ist im Bildungs- und Arbeitsbereich zu beobachten. Die große Mehrheit der Beschäftigten besitzt mindestens einen Hochschulabschluss, jedoch in verschiedenen Bereichen, von Sozialwissenschaften bis zu Naturwissenschaften. Diese Interdisziplinarität stellt ein wichtiges Kapital dar und wird in der Praxis gesehen, wenn die Mitarbeiter verschiedene Projekte verwalten, die alle möglichen Bereiche abdecken: von Umwelt, Lebensmittelsicherheit, lokaler Entwicklung, Verkehr, Sozialwirtschaft, Kreativwirtschaft bis zu thematischen Themen für Migranten, Stipendienprogramme und Unternehmertum. Diese breit gefächerte Bildungsstruktur erhöht das allgemeine Wissen der Mitarbeiter und das Bewusstsein für die Bedeutung der verschiedenen Sektoren.

## Erkennen von Herausforderungen

1. RRA LUR möchte die bestehenden Maßnahmen weiter ausarbeiten, um die berufliche Vielfalt seiner Mitarbeiter zu nutzen und neue zu schaffen.
2. RRA LUR verfolgt ständig neue Trends und Richtlinien auf europäischer und nationaler Ebene und ist bestrebt, diese in 26 Gemeinden der vereinten Region umzusetzen. Diese Gemeinden sind unterschiedlich - in Bezug auf Größe, Entwicklung und Präferenzen. Da RRA LUR Projekte realisiert, die alle Kommunen umfassen, besteht die ständige Herausforderung darin, gemeinsame Lösungen für dieses vielfältige Gebiet zu finden.
3. Eine große Anzahl von RRA LUR Mitarbeitern verwaltet europäische Projekte, in denen sie auf Menschen unterschiedlicher Kulturen, Nationalitäten, Rassen und Religionen treffen. Trotz der Tatsache, dass alle Mitarbeiter fließend Englisch sprechen, kommt jeder mit dem interkulturellen Umfeld anders um. Arbeiten in einem multikulturellen Umfeld kann zu Missverständnissen oder Hindernissen führen. Die Mitarbeiter des RRA LUR betonen insbesondere Missverständnisse zwischen den Projektpartnern beim Verständnis der Projektaktivitäten zu Beginn der Projekte. Um das Projekt effektiv zu starten, ist in der Regel sehr viel Energie erforderlich. Unterschiede zwischen verschiedenen Projektpartnern zeigen sich auch in der Dynamik des Projektmanagements.

## Entwicklung von Strategien

Strategien zur Steigerung des Bewusstseins und der Achtung der Vielfalt innerhalb von RRA LUR und seiner Aktivitäten:

1. Bewusstseinsbildung für die bereits vorhandene Vielfalt der Mitarbeiter und deren Verbesserung.
2. Regelmäßige Seminare für Mitarbeiter mit dem Ziel, neuen Trends und Herausforderungen auf europäischer und nationaler Ebene zu folgen.
3. Organisation von Schulungen für Mitarbeiter zum Umgang mit der Vielfalt in der Region, um ein effektives Projektmanagement unter Einbeziehung verschiedener Gemeinden zu ermöglichen.
4. Organisation von Vorträgen zu Diversitätsthemen: zu den interkulturellen Unterschieden zwischen Menschen und weltweit anerkannten Regeln / Gewohnheiten / Normen sowie zur Lösung der Probleme, die sich im multikulturellen Umfeld ergeben.

5. Teambuilding für Mitarbeiter, bei denen sie die Möglichkeit haben, sich auch außerhalb der Arbeit kennenzulernen, und die Eigenschaften / Fähigkeiten und Kompetenzen anderer Personen anerkennen.
6. In der Projektphase sollte ein Brainstorming von Mitarbeitern mit unterschiedlichen Hintergründen gefördert werden, um einen integralen Projektvorschlag zu bilden.

Aus der Einschätzung der aktuellen Situation kann geschlossen werden, dass RRA LUR eine umfassende und respektvolle Diversitätspolitik verfolgt. RRA LUR ist sich der Tatsache bewusst, dass seine vielfältige Struktur zu Konflikten führen kann. Wenn sie jedoch gut verwaltet und gefördert wird, führt sie zu einer Steigerung der Produktivität, der Kreativität und somit des Wachstums und der Reputation von Mitarbeitern und der Organisation. Es ist sich auch bewusst, dass das breite Spektrum der unterschiedlichen Mitarbeiterprofile verschiedene Entwicklungsthemen in der zentralen slowenischen Region abdecken, aktuellen Trends folgen und ständig neue Aufgaben bei neu identifizierten Entwicklungsherausforderungen in der Region und darüber hinaus übernehmen kann.