

SIETAR-Forum 2010



Ressource Vielfalt?

Welten im Umbruch: Vielfalt
verstehen – erhalten – gestalten

25.-27. Februar 2010
Gustav-Stresemann-Institut
in Bonn

www.SIETAR-Forum.de

Impressum

Herausgeber

SIETAR DEUTSCHLAND e.V.
Postfach 31 04 16
D-68264 Mannheim
T +49 (0) 621. 717 90 02
F +49 (0) 621. 717 90 04
office@sietar-deutschland.de
www.sietar-deutschland.de

Redaktion / Koordination

SIETAR DEUTSCHLAND e.V.
V.i.S.d.P.: Steffen Henkel
Uta Schulz

Lektorat

Babette Schröder
Claudia Heinrich
Sumaiah El-Said
Petra Sorge dos Santos

Grafik & Layout

Jana Madle | pix & pinsel, 22955 D-Hoisdorf

Druck

flyeralarm GmbH, D-97080 Würzburg

Stand

Februar 2010, 1. Auflage, 250 Stück

SIETAR-Forum 2010

Inhaltsverzeichnis

 Schmetterlinge	4		
Grußworte	5		
Ziele des SIETAR-Forums 2010	6		
Konzept des SIETAR-Forums 2010	7		
Programm des SIETAR-Forums 2010	8		
Detailplan der Veranstaltungen am Freitag	10		
Raumpläne des Gustav-Stresemann-Instituts	12		
Kick-Off Einstimmen mit Michael Spencer	14		
Basisdialog	15		
Key-Note-Rede von Beatrice Achaleke	16		
An- und in Stimmung kommen mit der Band Sahara	17		
Key-Note-Rede von Hans Jablonski	19		
Veranstaltung 1.1 Lernwelten & Lernen	20	Veranstaltung 1.3 Lernwelten & Lernen	30
Veranstaltung 1.2 Lernwelten & Lernen	21	Veranstaltung 1.4 Lernwelten & Lernen	31
Veranstaltung 2.1 Führen von Vielfalt 2.1 a	22		
Veranstaltung 2.1 Führen von Vielfalt 2.1 b	23	Veranstaltung 2.3 Führen von Vielfalt	32
Veranstaltung 2.2 Führen von Vielfalt	24	Veranstaltung 2.4 Führen von Vielfalt	33
Veranstaltung 3.1 Vielfalt als Wert 3.1 a	26		
Veranstaltung 3.1 Vielfalt als Wert 3.1 b	27	Veranstaltung 3.3 Vielfalt als Wert	34
Veranstaltung 3.2 Vielfalt als Wert	28	Veranstaltung 3.4 Vielfalt als Wert	35
		Präsentation der Fragestellungen für Samstag	36
		Forum im Rhythmus mit Michael Spencer	37
		Musik-Lounge mit Frank Haber	38
		Key-Note-Rede von Silke Helfrich	39
		Workshops zu den Fragestellungen des Vortages	40
		Nachhaltigkeit gestalten	42
		Tanzevent mit Donnadanza	43
		Vielfalt am Werk: Das Vorbereitungsteam	44
		Der Wirtschafts-Arbeitskreis (WAK)	50
		SIETAR DEUTSCHLAND e.V.	51
		Rückmeldung zum SIETAR-Forum 2010	52
		Die Sponsoren des SIETAR-Forums 2010	55

... Mit mehr als 180.000
beschriebenen Arten ...

Mit mehr als 180.000 beschriebenen Arten bilden Schmetterlinge die Insektenordnung, welche am meisten Zweitartern hervorbringt. Und jährlich werden etwa 700 Arten neu entdeckt.

Als Symbol für unsere Vielfalt haben wir daher den Schmetterling gewählt.

Die Symbolik baut auf die des SIETAR-Forums 2008 auf, auf dem die Entwicklung von der Raupe zum Schmetterling als Metapher für Veränderungsprozesse international tätiger Organisationen stand.

Grußworte

Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer, liebe Freunde und Freundinnen des **SIETAR** DEUTSCHLAND e.V.,

Vielfalt – mit diesem Begriff hat sich **SIETAR** DEUTSCHLAND e.V. ein anspruchsvolles Thema für das diesjährige Forum gegeben. Ob wir das Motto Europas „In Vielfalt geeint“ oder wirtschaftliche Initiativen wie die „Charta der Vielfalt“ nehmen: Vielfalt ist ein populärer Begriff. Die Gesetzgebung der EU mit dem daraus entstandenen Allgemeinen Gleichstellungsgesetz hat die Relevanz des Themas ins richtige Licht gerückt.

Doch wenn es an den Umgang mit Vielfalt oder gar die Möglichkeit einer sich daraus speisenden Wertschöpfung geht, stehen wir noch recht am Anfang. Viele Artikel sind geschrieben, viele Initiativen in der öffentlichen Verwaltung und in Unternehmen angestoßen und viele Seminarprogramme aufgelegt worden, die versuchen das Thema zu fassen und konsensfähig abzubilden. Und doch – in der Realität zeigt sich, dass wir uns immer noch am liebsten mit „Gleichheit“ umgeben.

Das diesjährige Forum schlägt eine Brücke, bringt Akteure verschiedener Richtungen zusammen und stellt konkrete Hilfestellungen beim Umgang mit Vielfalt vor. So werden beispielsweise unter der Überschrift „Führen von Vielfalt“ Projekte besprochen, in welchen vielfältige Teams die viel beschworene Synergie tatsächlich leben können.

Unter der Rubrik „Vielfalt als Wert – Entwicklungsland Deutschland?“ gewinnen wir Einblicke in die Realität in der Bundesrepublik Deutschland. Es ist dem Vorbereitungsteam gelungen, alle Bereiche, die **SIETAR** unter seinem Dach vereinigt, für das Forum zu gewinnen: Vertreter aus Gesellschaft, Wissenschaft und Wirtschaft werden sich in den kommenden Tagen austauschen, Wissen weitergeben und Wissen erhalten.

Großveranstaltungen wie das Forum sind eine gute Tradition von **SIETAR** DEUTSCHLAND e.V. In diesem Jahr waren es wieder viele helfenden Köpfe und Hände, die das Forum ermöglicht haben. Wie in anderen Bereichen auch, betraten wir neues Terrain, indem wir die Organisation fast vollständig aus dem Vorstand herausgetragen und in die Hände des zehnköpfigen Vorbereitungsteams übergeben haben.

Hiermit möchte ich mich im Namen des ganzen Vorstandes von **SIETAR** DEUTSCHLAND e.V. ganz herzlich bei allen fleißigen Helferinnen und Helfern bedanken.

Nun wünsche ich Ihnen, liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer, viel Erfolg beim **SIETAR**-Forum **2010** in Bonn.

Mit freundlichen Grüßen
Steffen Henkel für den Vorstand von
SIETAR DEUTSCHLAND e.V.



Ziele des **SIETAR**-Forums 2010

Wir wollen mit diesem Forum einen Beitrag dazu leisten, dass Vielfalt als Wert in Deutschland stärker anerkannt und breiter genutzt wird.

Um dieses erreichen zu können, haben wir uns folgende Ziele gesetzt:



Netzwerk-Raum

Das Forum bringt Menschen mit unterschiedlichen Perspektiven und kulturellen Hintergründen zusammen und bietet einen offenen und vertrauensvollen Interaktionsraum: Ein Raum zum gegenseitigen Kennen lernen, zum Erneuern und Vertiefen von schon vorhandenen Kontakten – ein Ort für vielfältigen Erfahrungsaustausch



Lern-Raum

Die Veranstaltung bietet allen Teilnehmenden einen vielfältigen Rahmen für eigenverantwortliches Lernen im Bereich des Tagungsthemas und den dazugehörigen selbst gewählten Themen auf. Die Teilnehmenden entwickeln ein Gefühl für die zentralen Begriffe und Zusammenhänge in diesem Gebiet und erhalten neue Anregungen für das eigene Praxisfeld.



Präsentationsraum

Das Forum bietet einen Marktplatz, auf dem die Impulsgeberinnen, Multiplikatoren, Sponsorinnen und Aussteller in einem entspannten, nicht von Akquise und Selbstdarstellung geprägten Kontext Sichtbarkeit für sich und ihre zentralen Themen erzeugen können.



Innovationsraum

Im Rahmen der drei Tage werden neue Ansätze im Kontext „Ressource Vielfalt?“ vorgestellt, diskutiert und eventuell sogar neu entwickelt, die über die Veranstaltung hinaus Bestand haben.

Konzept des **SIETAR-Forums 2010**

Die drei Tage des **SIETAR-Forums 2010** bilden einen Spannungsbogen und bauen aufeinander auf:



»Verstehen«

Basisdialog Arbeitsfeld Vielfalt

Der Auftakt des Forums schafft eine gemeinsame inhaltliche wie emotionale Basis.

Der Basisdialog führt auf kognitiver Ebene in die Fragestellung „Ressource Vielfalt“ ein, die unterschiedliche Ausprägungen in den drei Bereichen Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft findet. Teilnehmende formulieren ihre persönlichen Lernziele und finden sich darüber zu Lern-Tandems zusammen.

Am Abend findet das Einstimmen musikalische Gestalt durch Live-Musik.



»Erhalten«

Interaktive Veranstaltungen in drei übergeordneten Themen

Den ganzen Tag arbeiten die Teilnehmenden in parallelen Gruppen an Fragestellungen und Arbeitsfeldern und setzen damit gleichzeitig den Impuls für den folgenden Tag, dessen Veranstaltungen im Plenum bekannt gegeben werden.

Das Kultur-Event am Abend führt alle emotional wieder zur Gemeinschaft zusammen. Die Community erlebt sich in ihrem eigenen musikalischen Rhythmus.



»Gestalten«

Vertiefungs- und Innovationsworkshops

Der dritte Forumstag fordert dazu auf, die Ressource Vielfalt als Quelle für zukünftige gesellschaftliche, wissenschaftliche und wirtschaftliche Innovationen zu nutzen. Vertiefungsworkshops beschäftigen sich noch einmal intensiver mit Themen des Vortages; in Innovationsworkshops gestalten Multiplikatoren und Teilnehmende Lösungen zu Problem- oder Fragestellungen.

Mit der Gala schließen wir feierlich ein gelungenes Forum ab.

Programm des **SIETAR**-Forums 2010

Donnerstag, 25.02.2010 »Verstehen«

13.00-14.00 Uhr Registrierung
Mittagspause · Marktplatz · Netzwerken

14.00 Uhr
Kick-Off Einstimmen mit Michael Spencer

15.00 Uhr
Basisdialog: Arbeitsfeld Vielfalt –
Orientieren auf dem Planeten Vielfalt

17.30 Uhr
Key-Note-Rede von Beatrice Achaleke,
der Gründerin und Präsidentin des Black European Women's Council. Sie
stammt aus Kamerun und ist seit vielen Jahren in Österreich zuhause, wo
sie sich für die Förderung und Unterstützung von Immigrantinnen und
schwarzen Frauen in Europa und weltweit einsetzt.

19.00 Uhr Abendessen

20.30 Uhr
**An- und in Stimmung kommen mit arabischer Live-Musik
der Band Sahara**

Freitag, 26.02.2010 »Erhalten«

9.00 Uhr
Key-Note-Rede von Hans Jablonski,
dem führenden Diversity Management Experten und Berater in Europa.
Er verfügt über 16 Jahre Unternehmenserfahrung in der Personal- und
Organisationsentwicklung und hat das Thema Diversity in Deutschland
aufgebaut. Hans Jablonski ist Mitinitiator der »Charta der Vielfalt« der Un-
ternehmen in Deutschland und gefragter Gesprächspartner der Medien.

10.15 Uhr
1. Serie von je **zwei** interaktiven Veranstaltungen
zu den drei Themen (Siehe Detailplan Seiten 10/11):
1. Lernwelten und Lernen von anderen Welten
2. Führen von Vielfalt
3. Vielfalt als Wert – Entwicklungsland Deutschland?

13.00-15.00 Uhr
Mittagspause · Marktplatz · Netzwerken

15.00 Uhr
2. Serie von je **zwei** interaktiven Veranstaltungen zu den
drei Themen (Siehe Detailplan Seiten 10/11):
1. Lernwelten und Lernen von anderen Welten
2. Führen von Vielfalt
3. Vielfalt als Wert – Entwicklungsland Deutschland?

19.00 Uhr Abendessen

20.00 Uhr
Präsentation der Fragestellungen für Samstag.
Eintrag in Workshoplisten.

20.30 Uhr
Forum im Rhythmus mit Michael Spencer

22.00 Uhr
Musik-Lounge mit Frank Haber

Samstag, 27.02.2010 »Gestalten«

9.00 Uhr

Key-Note-Rede von Silke Helfrich,
langjährige Büroleiterin der Heinrich-Böll-Stiftung in Mittelamerika,
Mexiko und Kuba. Sie arbeitet als Publizistin, Referentin und Moderatorin
insbesondere an der Frage der »Gemeingüter« (Commons) für deren ge-
lungene Nutzung Vielfalt entscheidend ist. Mit der Verleihung des Wirt-
schaftsnobelpreises 2009 an die Commons-Vordenkerin Elinor Ostrom
hat dieses Thema neue Impulse bekommen.

Vormittag

10.30 Uhr

Workshops zu den Fragestellungen des Vortages

1. Vertiefungsworkshops
(ausgewähltes Thema vom Vortrag wird vertieft)
2. Innovationsworkshops
(kreative Gestaltung neuer Ansätze)

Vormittag

13.00-15.00 Uhr

Mittagspause · Marktplatz · Netzwerken

15.00 Uhr

Nachhaltigkeit gestalten

1. Abschlusspräsentation der Ergebnisse vom Vormittag
2. Auswertung der Prozessfotografie mit
Markus Püttmann

Nachmittag

17.30 Uhr

Abschlusszeremonie

Nachmittag

19.30 Uhr

Galadinner / Tanzevent mit Donnadanza

Wegbeschreibung: GSI bis Universitätsclub Bonn (Galadinner).

U-Bahn 16 oder 63 MAX-LÖBNER-STRASSE bis UNIVERSITÄT/MARKT

- Ausgang U-Bahn rechts am Universitätsgebäude entlang
- Nach ca. 50 m nach links durch das KOBLENZER TOR
- Direkt dahinter überqueren Sie die Hauptstraße BELDERBERG
- Auf der anderen Seite weiter geradeaus in KONVIKTSTRASSE (parallel zur Uni)
- Nach ca. 20 m folgt Universitätsclub Bonn, auf der linken Seite durch das Tor

Zum GSI

- U-Bahn Linie 16 oder 63, MAX-LÖBNER-STRASSE
- gegenüber ADAC bzw. ARAL in MAX-LÖBNER-STRASSE bis Ende, links

Detailplan Freitag, 26.02.2010 »Erhalten«

09.00 Uhr **Key-Note-Rede** von Hans Jablonski

10.15 Uhr **1. Serie** von je **zwei** interaktiven Veranstaltungen zu den drei Themen:

1.1 Lernwelten und Lernen von anderen Welten

Wollen Sie sich oder Ihre Organisation neu erfinden, machen Sie eine Learning Journey!
| Amel Karboul

1.2 Lernwelten und Lernen von anderen Welten

Interkulturelles Lernen in virtuellen Welten
| Volker Gässler

2.1 Führen von Vielfalt

2.1 a Wie steigere ich die Leistung virtueller Teams?
| Stefan Meister, Line Jehle

Direkt im Anschluss:

2.1 b Vielfalt? Bei Entsendungsvorbereitungen im indischen oder anderen multikulturellen Kontexten
| Sangita Popat

2.2 Führen von Vielfalt

Wie man durch Kulturelle Intelligenz Vielfalt entdeckt und nutzt
| Inger Dræby, Heidrun Saß-Schreiber

3.1 Vielfalt als Wert – Entwicklungsland Deutschland?

3.1 a Auf zu neuen Ufern – Kulturelle Diversität in der öffentlichen Verwaltung
| Alexander Scheitza, Prof. Dr. W. Rainer Leenen, Wilhelm Stratmann

Direkt im Anschluss:

3.1 b Migration und kultureller Dialog
| Dr. Patricia Cerda-Hegerl

3.2 Vielfalt als Wert – Entwicklungsland Deutschland?

Migrantenkinder als Verantwortliche für gesellschaftliche Vielfalt oder als deren Triebfeder?
| Dr. Kazuma Matoba, Dr. Iris Guske, Dr. Karin Iqbal Bhatti

13.00-15.00 Uhr Mittagspause · Marktplatz · Netzwerken

15.00 Uhr **2. Serie** von je **zwei** interaktiven Veranstaltungen zu den drei Themen:

1.3 Lernwelten und Lernen von anderen Welten

Vielfalt zur Entfaltung bringen – Lernen am Modell
»bi-kulturelles Trainerteam«
| Matthieu Kollig, Musa Dagdeviren,
Ahmed Hussein

1.4 Lernwelten und Lernen von anderen Welten

Gestalten oder auch Das schöpferische
»In Beziehung« setzen
| Markus Püttmann, Claudia Köhler

2.3 Führen von Vielfalt

Wie kann ein »vielfältiges Team« sein Potenzial ausschöpfen? Möglichkeiten, Herausforderungen & Risiken in der Führung von Diversity-Teams
| Hubert Kuhn, Katrin Wulf

2.4 Führen von Vielfalt

Change (the) Management – Von der Reaktion zur Reflexion – Von der Einfältigkeit zur Vielfältigkeit
| Manfred Zink

3.3 Vielfalt als Wert – Entwicklungsland Deutschland?

Frage nicht nach Unterschieden. Frage, was wir gemeinsam tun können + »Weiterkommen« – eine interaktive Übung zum Perspektivenwechsel:
»Weg von den Defiziten, hin zu den Potenzialen«
| Karin Grasenick, Martin Schmidt,
Gülcan Yoksulabakan

3.4 Vielfalt als Wert – Entwicklungsland Deutschland?

Was passiert an der Grenze? Vielfalt als Wert – im »Entwicklungsland Deutschland«
| Katrin Wolf

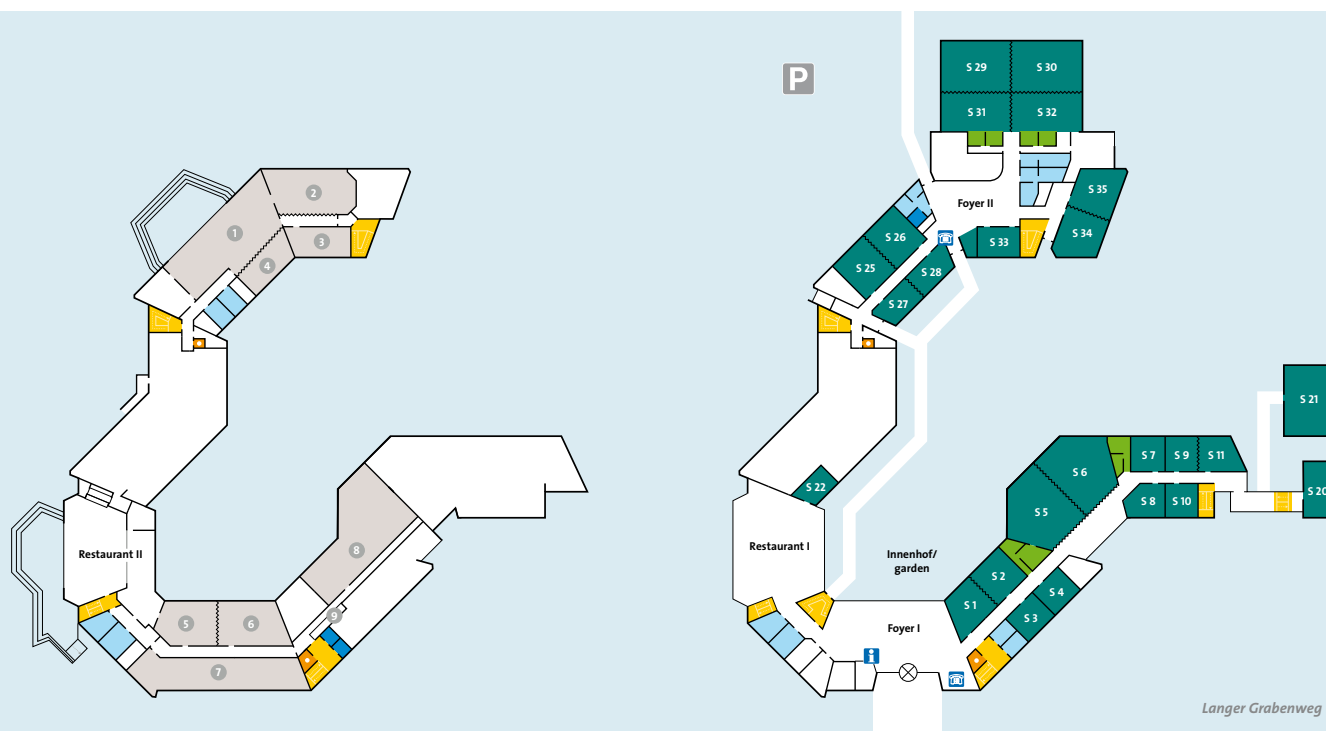
19.00 Uhr Abendessen

20.00 Uhr **Präsentation** der Fragestellungen für Samstag. Eintrag in Workshoplisten.

20.30 Uhr **Forum im Rhythmus mit Michael Spencer**

22.00 Uhr **Musik-Lounge mit Frank Haber**

Raumpläne des Gustav-Stresemann-Instituts



Untergeschoss

lower level

Freizeit- und Veranstaltungsräume

- 1 Römerkeller
- 2 Piano-Bar
- 3 Billardraum
- 4 Clubraum 3
- 5 Clubraum 1
- 6 Clubraum 2
- 7 Hausbar
- 8 Fitness
- 9 Gepäck / luggage

Erdgeschoss

ground level

Seminarräume / S 1–S 22, S 25–S 35

Dolmetscher / interpreter

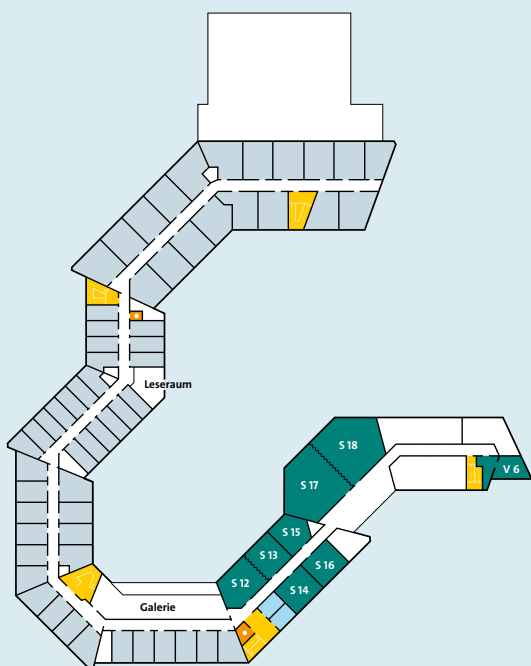
Reception / information

Treppe / stairs

Lift

WC

Behinderten-WC / Disabled WC



Obergeschoss

first level

- Seminarräume / S 12–S 18, V 6
- Gästezimmer / guest rooms

Wegbeschreibung zum Galadinner

GSI bis Universitätsclub Bonn

U-Bahn 16 oder 63 MAX-LÖBNER-STRASSE bis UNIVERSITÄT/MARKT

- Ausgang U-Bahn rechts am Universitätsgebäude entlang
- Nach ca. 50 m nach links durch das KOBLENZER TOR
- Direkt dahinter überqueren Sie die Hauptstraße BELDERBERG
- Auf der anderen Seite weiter geradeaus in KONVIKTSTRASSE (parallel zur Uni)
- Nach ca. 20 m folgt Universitätsclub Bonn, auf der linken Seite durch das Tor

Zum GSI

- U-Bahn Linie 16 oder 63, MAX-LÖBNER-STRASSE
- gegenüber ADAC bzw. ARAL in MAX-LÖBNER-STRASSE bis Ende, links

© Gustav-Stresemann-Institut

Kick-Off | Einstimmen mit Michael Spencer

Donnerstag, 25.02.2010, 14.00 Uhr

SIETARDEUTSCHLAND e.V. und das Vorbereitungsteam des Forums
heißen Sie herzlich Willkommen!

Es erfolgt ein erstes Kennenlernen, Wiedersehen und aufeinander Zugehen der Teilnehmenden und eine Öffnung bezüglich der vorhandenen Teilnehmervielfalt. Sie erhalten eine zeitliche und räumliche Orientierung über Ablauf und Ziele des Forums.

Der „Kick-Off“ lädt Sie dazu ein, neue Verbindungen zu anderen Teilnehmenden zu knüpfen und alte Beziehungen wieder aufzunehmen. Beim „Einstimmen mit Michael Spencer“ erleben Sie einen gemeinsamen emotionalen Start – lassen Sie sich überraschen!

Im Anschluss an den Basisdialog entwickeln Sie Ihre persönlichen „burning questions“ und Lernziele für die Forumstage.

Im „Kick-Off“ finden sich Tandems, die sich für die Zeit des Forums begleiten oder Lernpartnerschaften eingehen, nachdem sie sich über ihre Ziele bezüglich des Forums und Möglichkeiten der gegenseitigen Begleitung ausgetauscht haben.

Kick-Off | „burning questions“
zeitliche und räumliche Orientierung | Lernpartnerschaften

„Verstehen“ – Basisdialog

Donnerstag, 25.02.2010, 15.00 Uhr

Interkulturalität | Inklusion | Diversität
Verschiedenheit | Gleichheit | Nationalkultur | Gender | Welt
Chancengleichheit | Vielfalt (kulturell)

Arbeitsfeld Vielfalt – Orientieren auf dem Planeten Vielfalt

Der Forumsauftakt ermöglicht es Ihnen, sich neugierig mit Herz und Kopf dem Tagungsthema zu widmen.

- Expertise und Forum im Dialog
- Orientierung, Öffnung und Einführung emotional und kognitiv
- Schaffen einer gemeinsamen inhaltlichen wie emotionalen Basis für das Forum

In Kurz-Inputs geben Expertinnen aus interkultureller Forschung und aus Diversity Management-Praxis einen anregenden Einblick in das Arbeitsfeld Vielfalt.

Im Anschluss laden wir Sie ein, im Forum Ihr Fachwissen zum Thema Vielfalt auszutauschen. Sie generieren Fragen zum Thema Vielfalt und treten untereinander in Dialog.

Ziel des Basisdialoges ist Verständigung über zentrale Begriffe rund um das Thema „Vielfalt“ und die Erarbeitung einer gemeinsamen Forumssprache, um so für die Vielfalt der Teilnehmenden eine gemeinsame Basis zu schaffen.

Transkulturalität | Diversity Management

Dr. Marion Keil

begleitet international Führungskräfteentwicklung und Veränderungsprozesse in Unternehmen und Organisationsnetzwerken, berät Diversity Management- und HR-Abteilungen. Autorin zahlreicher Fachartikel zu Diversity und Netzwerkmanagement, Mitautorin des Buches „Das Feuer großer Gruppen“. www.synetz-international.com



Dr. Monika Kraemer

wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Interkulturelle Kommunikation der Universität München. Forschungsschwerpunkte: Auslandsentsendungen und Expatriate-Communities, Kommunikationspsychologie und interkulturelles Lernen. Sie ist tätig als Coach und interkulturelle Trainerin mit Schwerpunkt Deutschland-Japan.



Prof. Dr. Alexander Thomas

Herausgeber der Reihe „Beruflich in...“, Gründungsmitglied des Instituts für Kooperationsmanagement IKO. Forschungsschwerpunkte: Psychologie interkulturellen Handelns, Kulturvergleichende und Organisationspsychologie, Trainings- und Evaluationsforschung interkultureller Kompetenz.



Key-Note-Rede von Beatrice Achaleke

Donnerstag, 25.02.2010, 17.30 Uhr

Die Krise als Chance zum Umdenken?

Wir leben momentan in einer hoch spannenden Zeit. Die Finanzkrise ist nur die Spitze des Eisbergs. Wir haben derzeit zu tun mit einer immer älter werdenden Gesellschaft, die nachhaltige Strategien braucht – nicht nur, um das vorhandene System aufrecht zu erhalten, sondern auch, um neue Bedürfnisse zu erfüllen. Manche sehen die Antworten in einer geregelten Zuwanderung, andere wiederum in der Erhöhung der Geburtenrate in Zeiten, in der Leistung, Berufstätigkeit und Karriere immer mehr an Bedeutung gewinnen, für Männer wie für Frauen.

Migration findet weiterhin statt und ist zweifellos eine der größten Herausforderungen für Europa. Immer mehr zivilgesellschaftliche Allianzen entstehen. Randgruppen, die bislang vernachlässigt worden sind, wollen wahr genommen werden, teilnehmen und teilhaben. Gleichzeitig werden Ressourcen immer knapper. Das Bildungssystem in vielen Ländern steckt ebenso in der Krise. Die Arbeitslosigkeit bei Älteren und Jugendlichen steigt stetig. Die EU erweitert sich und wird immer größer. Zeitgleich erle-

ben wir einen regelrechten Vormarsch von rechtsextrem ausgerichteten Parteien in Europa. Die Einkommensschere zwischen Mann und Frau wird neu debattiert. Die Kluft zwischen Reich und Arm wird nicht nur in Ländern des Südens größer, sondern auch in den Industrieländern. Die logische Frage ist: „Was ist los mit uns Menschen? Was haben wir falsch gemacht? Wie wollen wir aus diesen vielen Krisen heraus? Werden wir klüger danach oder dümmer? Welches Erbe wollen wir hinterlassen?“ Viele Fragen, die zweifellos viele Antworten brauchen.

Für viele heißt die Lösung: „Diversität“. Nun – was ist Diversität? Ist dies Anpassung? Was braucht Diversität? Sind wir bereit dafür? Diese und viele ähnliche Fragen möchte ich gemeinsam mit den TeilnehmerInnen des SIETAR-Forums bei meiner Keynote reflektieren.

Beatrice Achaleke

Gründerin und Präsidentin des Black European Women's Council, ist als engagierte Akteurin und Förderin von Vielfalt in Europa unterwegs. Sie stammt aus Kamerun und ist seit vielen Jahren in Österreich zuhause, wo sie sich für die Förderung und Unterstützung von Immigrantinnen und schwarzen Frauen in Europa und weltweit einsetzt. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Menschenrechte, Community Förderung, Management von Diversität sowie Migration und interkulturelle Kommunikation. Sie erhielt 2009 vom World Diversity Leadership Council in Washington D.C. den Preis „Global Diversity Innovation Award“.



An- und in Stimmung kommen mit arabischer Live-Musik der Band Sahara

Donnerstag, 25.02.2010, 20.30 Uhr

SAHARA

spielt "POP-RAI", eine moderne Mischung aus arabischer Folklore, Latin-, Caribbean- und Flamenco-Rhythmen. Zu ihrem Repertoire gehören u.a. Stücke von Khaled, Cheb Mami und weiteren arabischen Stars, ihre Songs sind stimmungsvoll, eingängig, rhythmisch und wird von einem Publikum aus aller Welt gerne getanz.

Im Bereich Weltmusik ist die Musik-Gruppe SAHARA seit einigen Jahren vor allem im Raum Köln/Bonn, aber auch deutschlandweit und z.T. über die Staatsgrenzen hinaus unterwegs und kann Erfolge verzeichnen, wie z. B. den Bonner Pop Rock-Preis 2001 oder Auftritte auf angesehenen Veranstaltungen (z.B. Party des Radiosenders WDR/Funkhaus Europa Mülheim, Internationaler Presseball Maritim, Museumsmeilenfest der Bundeskunsthallen, Touristikfest im Gästehaus Petersberg, Internationales Begegnungsfest der Stadt Bonn, Internationales Film Festival Köln).

MOUSTAFA OSH

Ägypten – (Oriental Percussions & Gesang), spielt in TV Shows, machte Tourneen durch Syrien, Libanon, Golfregion, hatte Auftritte in London und Washington D.C (USA), wirkte an dem Hit HABIBY (Interpret: Mahmoud Osh) mit sowie an Songs des Soundtracks zum Kinofilm 'Vier Minuten'. 'Vier Minuten' ist ausgezeichnet als "Bester Spielfilm in Gold"- Deutscher Filmpreis 2007.

FRITZ JAHNS

Deutschland – (Gitarre), Allround-Gitarrist seit über 30 Jahren, nahm mit der Bonner "Joe Cool Band" eine LP und zwei Singles auf, war 1987 in der Vorausscheidung zum deutschen Grand Prix d'Eurovision, spielt quer durch die Republik Pop-Rock bei "Joe Cool Band", Funk bei "King James And The Royal Family" und Oldies im "Duo Evergreen".

Brahim Hnine

Marokko – (Keyboards & Gesang), spielt in verschiedenen Pop- und traditionellen Musik-Bands in seiner Heimat Marokko und macht Tourneen durch die anliegenden Länder Nordafrikas.

www.oshmusic.com



Key-Note-Rede von Hans Jablonski

Freitag, 26.02.2010, 9.00 Uhr

Diversity & Inclusion | Aus Vielfalt wird Gewinn Diversity Management als Zukunfts- und Überlebensstrategie für Unternehmen

Die Globalisierung und der demografische Wandel stellen Unternehmen und die Gesellschaft vor zunehmende Herausforderungen. Für alle Unternehmen wird es in Zukunft schwieriger sein, geeignete Arbeitskräfte zu finden und zu halten und vor allem für die Mitarbeit in ihrem Unternehmen zu motivieren. Die Arbeits- und Absatzmärkte sind heterogener als vor Jahren; Tendenz steigend. Immer mehr Frauen nehmen am Erwerbsleben teil und die Zahl der Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund nimmt stetig zu.

Unternehmen setzen zunehmend auf das Diversity Management, also einen gezielten Umgang mit dieser Vielfalt. Vielfalt stellt auf der einen Seite eine Herausforderung dar, aber auf der anderen Seite die Chance für die Überlebensfähigkeit von Unternehmen in der Zukunft. Nur Unternehmen, die sich entsprechend aufgestellt haben und frühzeitig mit dem Wandel zur Vielfalt gestartet sind, haben nach Experten-Meinung zukünftig eine Chance auf den Märkten.

Das Unternehmen, das die gesellschaftliche Vielfalt in der eigenen Belegschaft repräsentiert, hat die Chance, in den sich verändernden Märkten erfolgreich zu sein und die Kundschaft anzusprechen und zu erreichen. Somit stellt eine Kultur, die von Offenheit und Wertschätzung geprägt ist, einen produktiven Faktor für ein Unternehmen dar, aber ebenso für die einzelnen Teilnehmenden am Wirtschaftsleben.

In dieser Keynote-Rede wird das Diversity Management mit seinen Hintergründen erläutert sowie dessen Umsetzung in Unternehmen beschrieben.

Hans W. Jablonski

Hans Jablonski ist der führende Diversity Management Experte und Berater in Europa. Er verfügt über 16 Jahre Unternehmenserfahrung in der Personal- und Organisationsentwicklung und hat das Thema Diversity in Deutschland und Europa aufgebaut. Hans Jablonski ist Mitinitiator der „Charta der Vielfalt“ der Unternehmen in Deutschland.



Veranstaltung 1.1 Lernwelten und Lernen von anderen Welten

Freitag, 26.02.2010, 10.15 Uhr

Wollen Sie sich oder Ihre Organisation neu erfinden, machen Sie eine Learning Journey!

Eine wesentliche Aufgabe der Unternehmensführung – d.h. des Management-Teams in gemeinsamer Anstrengung – ist es, kontinuierlich für Innovation und deren Umsetzung im Unternehmen zu sorgen. Die meisten Innovationen in fast jeder Branche kommen von Outsidern. Sie können freier und mutiger ungewohnte Wege gehen. Kann man auch als Management-Team solch eine Unbefangenheit – von außen auf sich zu schauen und dadurch sich neu zu erfinden – entwickeln?

Hierzu ist die Methode und Haltung der „Learning-Journey“ wirkungsvoll. Wir kennen dies alle persönlich: es gibt Reisen und Erlebnisse, die uns nachhaltig verändern! „Sie sitzen im Jeep in Ostafrika und haben ein Sandwich im Gepäck. Sie probieren es und finden es unappetitlich und schmeißen es aus dem Fenster für die Vögel. Plötzlich tauchen fünf Kinder aus dem Nichts auf und streiten sich um Ihr Sandwich.“ Dies verändert Ihre Haltung und Ihr Verhalten für immer. Solche Learning-Journeys (Lern-Reisen) gestalten und begleite ich für Organisationen.

Sie erfahren von vier Learning Journeys: zwei Journeys aus Großunternehmen, eine aus einem mittelständischen Fa-

milienunternehmen und eine aus einem kleinen Service-Unternehmen. Alle vier Organisationen haben ihre internationale Learning Journey als Innovationsschub genutzt. Sie lernen, wie Sie selbst eine Learning-Journey gestalten, vorbereiten, planen, durchführen und auswerten. Hören Sie von „Fettnäpfchen“, „Do's & Dont's“, Live-Berichten und Schmunzeleien.

Learning Journey ist die nachhaltigste und dynamischste Lern-Methode, welche individuelles- und organisationales- „sich neu Erfinden“ ermöglicht.

Der Workshop wird von Stefani Hergert, Redakteurin beim Handelsblatt, und Stephan Graf Walderdorff begleitet.



Amel Karboul

Amel Karboul, Dipl.-Ing, ist nach Stationen bei der Daimler Chrysler Corporate University, The Boston Consulting Group und der Beratergruppe Neuwaldegg heute Managing Partner der Unternehmensberatung Change, Leadership & Partners (Tunisia, Germany, USA). Sie coacht Führungskräfte weltweit und ist zudem Lehrbeauftragte u. a. am Schweizer ZfU. Sie setzt sich stark für die Internationalisierung des systemischen Ansatzes ein.

Veranstaltung 1.2 Lernwelten und Lernen von anderen Welten

Freitag, 26.02.2010, 10.15 Uhr

Virtuelle Welten in der interkulturellen Kommunikation

Die Fähigkeit, sich erfolgreich im interkulturellen Kontext zu bewegen, ist zum zentralen Erfolgsfaktor in unserer globalisierten Welt geworden. Reisekosten und Zeitnot erlauben aber immer seltener Treffen von Angesicht zu Angesicht. Dadurch ist e-Learning in den meisten Unternehmen zu einer wichtigen Lernform geworden.

Der Workshop vermittelt, in welcher Weise virtuelle Welten für interkulturelles Training eingesetzt werden können. Virtuelle Welten sind 3D-Umgebungen, in denen sich der Benutzer in Echtzeit bewegen kann. Die realitätsnahe Umgebung bewirkt eine Immersion, die beim Benutzer den Eindruck erweckt, wirklich dort zu sein. Die Benutzer können mit der Umgebung interagieren und über Sprache, Gestik und Mimik miteinander kommunizieren.

Eignen sich virtuelle Welten für den Einsatz bei Lern- und Kommunikationsprozessen auf der Verhaltensebene? Kann eine virtuelle Welt ein physisches Treffen ersetzen? In welchen Bereichen kann so etwas überhaupt funktionieren? Dies sind Fragen, die im Workshop anhand von Erfahrungsberichten und Live-Demos behandelt werden. Es werden Projekte vorgestellt, die bereits bei Firmen wie UBS und Daimler auf den Plattformen virtueller Welten wie

Twinity oder vComm Aula durchgeführt wurden. In einem Hands-On-Teil können Teilnehmer live an Gesprächssimulationen in einer virtuellen Welt teilnehmen und Möglichkeiten zur interkulturellen Kommunikation ausloten.

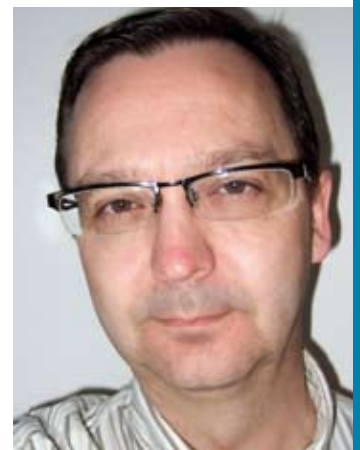
Abgerundet wird der Workshop durch eine Diskussion über die technischen Möglichkeiten und Grenzen dieser neuen Technologie beim Einsatz in interkulturellen Kommunikationsprozessen.

Mitwirkende im Workshop

Als Gäste im Workshop werden Jürgen Hackenjos (Daimler AG, Daimler Corporate Academy (DCA), CF Projects & New Media) persönlich und Mirco Caspar (Metaversum AG) virtuell anwesend sein.

Volker Gässler

Volker Gässler ist Elektroingenieur der ETH Zürich. Er hat langjährige Erfahrung in der Offshore Softwareentwicklung und seit 2007 leitet er die vComm Solutions in Zürich, eine Firma, die virtuelle Welten für den Einsatz in Schulung und Ausbildung erstellt.



Veranstaltung 2.1 Führen von Vielfalt

Freitag, 26.02.2010

10.15 Uhr

2.1 a Wie steigere ich die Leistung virtueller Teams?

Die Mehrzahl interkultureller Kontakte in den Arbeitsprozessen internationaler Unternehmen ist virtuell. Forschung zeigt, dass virtuelle Teams/Gruppen sogar effizienter und produktiver arbeiten können als herkömmliche.

Was bis heute fehlte, ist eine umfassende Systematik, die Erfolgskriterien verlässlich misst und daraus entsprechende Interventionsangebote ableitet.

Dieser Workshop zeigt uns, wie die Leistung virtueller Teams/Gruppen aussagekräftig gemessen werden kann. Dadurch wird es möglich, gezielt an den erfolgskritischen Parametern zu arbeiten.

Das zugrunde liegende Modell mit sechzehn Dimensionen, das dazu entwickelte diagnostische Instrument sowie einige ausgewählte Interventionsmaßnahmen werden ausführlich vorgestellt und mit den Teilnehmenden diskutiert.

Der Workshop ist als Erfahrungsaustausch konzipiert mit Wechseln zwischen Input-Phasen, offener Diskussion und Gruppenarbeit.



Stefan Meister, intercultures

Geschäftsführer von intercultures, einem der führenden Anbieter interkultureller Kompetenzentwicklung. Neben seiner Führungstätigkeit ist er selbst weiter als Trainer, Berater und Coach in internationalen Prozessen tätig. Dabei spielt die Frage der Steigerung der Leistungsfähigkeit in virtueller Zusammenarbeit eine zentrale Rolle.



Line Jehle, intercultures

Senior-Beraterin, Coach und Trainerin. Schwerpunkte ihrer Tätigkeit liegen in globalen Kommunikations- und Führungskräfte-trainings sowie in der Begleitung von internationalen Veränderungsprozessen. Ein besonderer Fokus liegt auf der Führung von virtuellen Teams.

Veranstaltung 2.1 Führen von Vielfalt

Freitag, 26.02.2010

12.00 Uhr

2.1 b Vielfalt? Bei Entsendungsvorbereitungen im indischen oder anderen multikulturellen Kontexten

Ich freue mich darauf, das Thema „Vielfalt“ bei Entsendungsvorbereitungen in indischen oder anderen multikulturellen Kontexten unter Kolleginnen und Kollegen zu diskutieren. In meinem Input stelle ich die „klassische“ Wahrnehmung indischer Vielfalt unter Führungskräften, die „klassischen“ Dimensionen von Entsendungsvorbereitungen (vor allem bei Zeitknappheit) und die „klassischen“ Themen von Diversity gegenüber.

Thematisch möchte ich dabei kontrastiv auf die Bewertung und Einschätzung von Sprachkenntnissen, Frauenbildern, Kastenwesen und Religionen, und den inner-indischen Regionalkulturen eingehen und weitere Themen wie Zeitmanagement, Umgang mit Bürokratie und Dokumentation zurückstellen.

Dabei handelt es sich ausschließlich um Eindrücke, Assoziationen und Gedanken, die sich im Laufe der Jahre in meiner Tätigkeit als indisch-deutsche Freiberuflerin in verschiedenen Kontexten entwickelt haben.

Gerne würde ich Erfahrungen aus verschiedenen Kulturkreisen im Laufe des kollegialen Austausches mit einbeziehen und mit einer Sammlung von offenen Fragen und „lessons learned“ abschließen.

Sangita Popat

Indologin, M.A., Coach, Trainerin, Mediatorin
Hindi-Lehrbeauftragte an der Universität Bonn.



Veranstaltung 2.2 Führen von Vielfalt

Freitag, 26.02.2010, 10.15 Uhr

Wie man durch Kulturelle Intelligenz Vielfalt entdeckt und nutzt



Inger Dræby

Selbstständige Beraterin seit 1995. Systemisch-sozialkonstruktivistischer Zugang. Meist in internationalen Organisationen tätig. Autorin von Artikeln und Bücher über Teamentwicklung, Organisations- und Kompetenzentwicklung, Kulturelle Intelligenz.



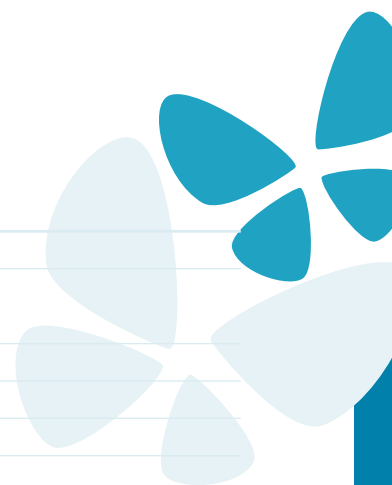
Heidrun Saß-Schreiber

Selbstständige Beraterin seit 1988, Organisationsentwicklung und Personalentwicklung für internationale Konzerne, Workshops in Europa, Nord-, Mittel- und Südamerika, Mitglied von NTL (Institute for Applied Behavioral Sciences), Veröffentlichungen zu Change und Action Learning.

Um eine Vorgehensweise zu finden, die operativ und pragmatisch, aber nicht allzu simpel ist, haben wir ein Konzept ausgearbeitet, das wir Kulturelle Intelligenz (KI) genannt haben. Seit vielen Jahren arbeiten wir mit diesem sozialkonstruktivistisch begründeten Kulturbegriff, demnach KI auf zwei Dimensionen, der Ausdrucksseite (Sprachformen und andere Codes) und der Verständnisseite (Präferenzen und Weltbilder), basiert.

Kulturelle Intelligenz in sich ist dreieggliedert: kulturelles Engagement (emotionaler Aspekt), kulturelles Verständnis (kognitiver Aspekt) und interkulturelle Kommunikationskompetenz (praktischer Aspekt). Kulturell intelligent zu verfahren heißt, bewusst mit Codes und ihrer Dechiffrierung umzugehen, um Verschiedenheiten im zugrunde liegenden Verständnis aufzudecken und nutzbar zu machen. Es bleibt für uns selbst, für Organisationen und Führungskräfte eine große Herausforderung, die eigene Kulturprägung zu erkennen und gewohnte Ausdrucks- und Verstehensweisen im Umgang mit anderen zu dekonstruieren, um eine gemeinsame sprachliche und emotionale Plattform zu schaffen. Wichtig für uns ist, dass wir Anknüpfungspunkte und Zugänge finden, die der Komplexität von Wirtschaft und Gesellschaft entsprechen.

Der Workshop wird durch einen Dialog zwischen den Impulsgeberinnen und den Teilnehmenden über Erfahrungen mit gelungenen und missglückten Kulturüberschreitungen eingeleitet. Begriff und Praxis von Kultureller Intelligenz (KI) und unsere Arbeitsdefinition von Kultur werden eingeführt. Durch praktische Übungen wollen wir gemeinsam traditionelle Ansätze im Umgang mit Vielfalt im Alltag und im Führen kritisch betrachten und bessere neue konzipieren.



Veranstaltung 3.1 Vielfalt als Wert – Entwicklungsland Deutschland?

Freitag, 26.02.2010

10.15 Uhr

3.1 a Auf zu neuen Ufern – Kulturelle Diversität in der öffentlichen Verwaltung

Alexander Scheitza

Dipl.-Psych.

Seit 1994 als interkultureller Trainer und Berater tätig. Mitarbeiter des Forschungsschwerpunkts Interkulturelle Kompetenz der FH Köln und geschäftsführender Vorstand des Kölner Instituts für Interkulturelle Kompetenz e.V.

Jeder fünfte Bürger in Deutschland hat heutzutage einen Migrationshintergrund. Ein großer Teil der Bevölkerung orientiert sich damit in seinem Denken und Handeln nicht nur an den für Deutschland typischen kulturellen Standards. Öffentliche Verwaltungen stehen daher vor der Aufgabe, in einem multikulturellen Umfeld professionell zu agieren. Dies erfordert eine gezielte Förderung interkultureller Kompetenzen der Mitarbeiter aber auch eine interkulturelle Öffnung in Hinblick auf die Zusammensetzung der Mitarbeiterschaft. Bei der öffentlichen Verwaltung in Deutschland besteht hier noch Nachholbedarf.

Prof. Dr. W. Rainer Leenen

Professor für Sozialpolitik und Leiter des Forschungsschwerpunkts Interkulturelle Kompetenz und der Kompetenzplattform Migration, interkulturelle Bildung und Organisationsentwicklung an der Fachhochschule Köln.

Die Polizei nimmt bei der interkulturellen Öffnung von öffentlichen Verwaltungen eine Vorreiterrolle ein. Gezielt werden Menschen mit Migrationshintergrund zu einer Bewerbung motiviert. Die kulturelle Vielfalt innerhalb der Polizei nimmt hierdurch stetig zu. Sie ist eine Bereicherung und zugleich eine Herausforderung für die Zusammenarbeit innerhalb der Organisation sowie für Personalführung und Personalentwicklung.

Wilhelm Stratmann

Kriminalhauptkommissar / Dipl. Seminarleiter und Lehrtrainer für „Interkulturelle Kompetenz“ im Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten der Polizei NRW, Bildungszentrum Münster.

In diesem Workshop stellen Vertreter der Polizei NRW den Status Quo kultureller Vielfalt in ihrer Organisation vor und erläutern die Ziele, die mittelfristig in dieser Hinsicht angestrebt werden. Vertreter der FH Köln und des Kölner Instituts für Interkulturelle Kompetenz e.V. präsentieren den Ansatz eines Forschungsprojektes zur interkulturellen Qualifizierung und Förderung kultureller Diversität in der Polizei sowie Beratungsansätze für eine interkulturelle Öffnung sozialer und öffentlicher Dienste. Im Anschluss werden die TeilnehmerInnen und ImpulsgeberInnen gemeinsam Problemfelder und Lösungsmöglichkeiten bei der Implementierung eines aktiven Diversitätsmanagements bei der Polizei und in anderen öffentlichen Verwaltungen identifizieren und diskutieren.

Veranstaltung 3.1 Vielfalt als Wert – Entwicklungsland Deutschland?

Freitag, 26.02.2010

12.00 Uhr

3.1 b Migration und kultureller Dialog

Im Workshop wird versucht, Migration aus einer historischen Perspektive zu betrachten. Aus dieser Perspektive wird Migration nicht als Problem, sondern als Input für Veränderung und Anpassung nicht nur der Migranten selbst, sondern einer ganzen Gesellschaft gesehen.

Erst durch Migrantinnen und Migranten entsteht kultureller Dialog und es finden automatisch gesellschaftliche Veränderungen statt.

Die großen deutschen Städte von heute zeigen ein deutlich anderes Bild als am Anfang des Wirtschaftsbooms in den 60er Jahren des letzten Jahrhunderts. Die Migranten haben entschieden dazu beigetragen, dass dort neue Szenen in der Gastronomie, in der Kunst und im Nachtleben entstanden sind, wie z. B. die der Latinos oder der Afro-Deutschen. Diese Szenen haben die deutsche Gesellschaft auf unspektakuläre, aber nachhaltige Weise verändert. Darüber hinaus veränderten die Migrantinnen und Migranten der 60er bis 80er Jahre - die so genannten Gastarbeiter - nachhaltig die Bevölkerungsstruktur in Deutschland: ein hoher Prozentsatz der Deutschen hat heute einen Migrationshintergrund.

Im Workshop werden die durch Migration entstandenen Veränderungs- und Anpassungsprozesse in der deutschen Kultur und Gesellschaft erkannt und analysiert. Welche Impulse stehen hinter diesem kulturellen Dialog? Welche neuen Strömungen sind jetzt zu erkennen? Wie kann man sich selbst produktiv an diesem Dialog beteiligen?

Dr. Patricia Cerda-Hegerl

Historikerin, Dozentin und Trainerin für Interkulturelle Kompetenz. Geschäftsführerin der „Interkulturelle Akademie für den kulturellen Dialog“. Forschungen zum Thema „Nichtdokumentierte Migration aus Lateinamerika nach Deutschland“ am Institut für Interkulturelle Kommunikation der LMU München. Diverse Publikationen über Migration und kulturellen Dialog.



Veranstaltung 3.2 Vielfalt als Wert – Entwicklungsland Deutschland?

Freitag, 26.02.2010, 10.15 Uhr

Migrantenkinder als Verantwortliche für gesellschaftliche Vielfalt oder als deren Triebfeder?



Dr. Iris Guske

Direktorin der Kemptener Übersetzer und Dolmetscherakademie; Veröffentlichungen in Fremdsprachendidaktik, Sozio- und Psycholinguistik, Interkulturelles Lehren/Lernen, Migration, Bilingualismus und deutsch-jüdische Geschichte.



Dr. Karin Iqbal Bhatti

Sprechwissenschaftlerin, Sprachtherapeutin in eigener Praxis und Geschäftsleitung der Communication Academy Berlin; Veröffentlichungen u. a. Interkulturelle Kommunikation und Stottern.



Dr. Kazuma Matoba

Dozent für Interkulturelle Kommunikation und Diversity Management. Derzeit begleitet er wissenschaftlich die Gründung einer interkulturellen Freien Waldorfschule in Dortmund-Scharnhorst.

Infolge der Ausschreitungen in vielen französischen Vorstädten 2006 kam es auch in Deutschland zu neuen integrationspolitischen Diskussionen, wie Zuwanderungsbeschränkungen oder mehr Integrationsbemühungen. Es wurde eine erneute Leitkulturdebatte gefordert, die anders als traditionell konservative Diskurse keine Einbahnstraße sein sollte, sondern die gegenseitige Befruchtung der Kulturen fördern sollte. Es wurden auch Stimmen laut, die zumindest einen Teil der Verantwortung für Verhältnisse wie in Frankreich bei den Migranten sahen, die bei Androhung von Sanktionen – wie Einschränkung der Sozialleistungen – dafür sorgen sollten, dass ihre Kinder die deutsche Sprache lernen und selbst auch rudimentäre Sprachkenntnisse nachweisen müssen.

In diesem Workshop geht es um entwicklungspsychologische Probleme, die sich für Migrantenkinder ergeben, wenn sie, nicht aber ihre Eltern, die Sprache des Gastlandes sprechen und sie bei Behördengängen, im Krankenhaus oder in der Schule als Sprach- und Kulturmittler für ihre Familien herangezogen werden. Die flächendeckende Versorgung mit GemeindedolmetscherInnen wäre daher ein Postulat wie die Vermittlung spezieller interkultureller Kompetenzen im sprachtherapeutischen Bereich, um z. B. bei Kommunikationsstörungen wie die der Sprachentwicklung, oder des Redeflusses eine altersgerechte Sprachentwicklung vor dem Migrationshintergrund der Kinder sicherzustellen. Darüber hinaus kann mit den Workshop-Teilnehmern diskutiert werden, welche Rolle diese Berufsfelder als Multiplikatoren spielen, die zwischen Migranten und Mehrheitsgesellschaft vermitteln, damit Kinder mit Migrationshintergrund als Triebfeder mit zum Aufbau einer Diversity-Gesellschaft in Deutschland beitragen können.



Veranstaltung 1.3 Lernwelten und Lernen von anderen Welten

Freitag, 26.02.2010, 15.00 Uhr

Vielfalt zur Entfaltung bringen – Lernen am Modell »bi-kulturelles Trainerteam«



Ahmed Hussein

geboren in Ägypten. Als interkultureller Berater unterstützt er Unternehmen bei ihren Geschäftsaktivitäten in der arabischen Region. Er leitet das Beratungsunternehmen Arabia Interculture mit dem Schwerpunkt Geschäftskultur in der arabischen Welt.



Matthieu Kollig

ist dankbar für alles, was er in seiner Trainerlaufbahn von seinen KollegInnen aus Ägypten, El Salvador, Frankreich, Kambodscha, Köln-Kalk, Kuba, Pakistan, Taiwan, Tansania, der Ukraine und den USA gelernt hat.



Musa Dagdeviren

arbeitet als freiberuflicher Trainer, Coach und Berater. Er wurde in der Türkei geboren, ist in Deutschland aufgewachsen und lebt in Dänemark. Seine interkulturelle Karriere war von Beginn an mit den Themen Migration und Integration eng verbunden.

In diesem Workshop erhalten Sie Einblicke in die Arbeitsweise von bi-kulturellen Trainerteams, die Ihnen wertvolle Ideen und inspirierende Impulse für andere Kontexte liefern können. Wir thematisieren die Bedingungen, unter denen sich Vielfalt in bi-kulturellen Trainerteams erfolgreich entfalten kann.

Wir werden uns fragen, welche Vorteile bi-kulturelle Trainerteams gegenüber anderen Konstellationen haben, wie sich Kultur selbst in interkulturellen (Trainer-)Teams auswirken kann (z. B. Rollenverständnis, Haltung, Umsetzung von Vereinbarungen) und anhand bewährter Umsetzungsformen Strategien für interkulturelle Kooperation aufzeigen.

Hintergrund: Viele Einzeltrainer für interkulturelle Kompetenz bieten ihren Kunden bewundernswert ausgearbeitete und wertvolle Trainings. Mitunter interessieren sich Kunden jedoch für ein Lernkonzept, das den Anspruch erhebt, Vielfalt zu integrieren. Bi-kulturelle Trainerteams, so hoffen sie, bieten authentische Einblicke in eine andere Kultur, realitätsnahe Rollenspiele und eine breitere Palette an Inhalten. Die Teams können flexibler auf gruppenspezifische Prozesse reagieren und dienen Teilnehmenden als Modell für erfolgreiche interkulturelle Zusammenarbeit.

Manchmal hakt es jedoch genau hier. Ein herausfordernder Kontext, starke Persönlichkeiten und unterschiedliche kulturelle Hintergründe ergeben einen Mix, der sich nicht zwangsläufig positiv auf die Teamleistung auswirkt. Wie in anderen Kontexten auch ergibt sich daraus die Frage, unter welchen Bedingungen sich Vielfalt erfolgreich entfalten kann.

Veranstaltung 1.4 Lernwelten und Lernen von anderen Welten

Freitag, 26.02.2010, 15.00 Uhr

Gestalten oder auch Das schöpferische »In Beziehung« setzen

Collagen.Werk und Prozessfotografie ermöglichen es Gruppen, schnell in einen offenen und authentischen Dialog zu treten. So entfaltet sich persönliches und kollektives Lernen und gemeinsames Gestalten von Ideen. Sowohl individuelle als auch organisatorische Fragen werden mit diesen Methoden aufgedeckt und erforscht und somit die Offenheit für Erneuerungen geschaffen.

Die in diesem Workshop vorgestellten Methoden eignen sich besonders dann, wenn man:

- Potenziale einer Gruppe entfalten möchte,
- Hintergründe und Beweggründe besprechbar machen möchte,
- neue Einblicke in einen Veränderungsprozess gewinnen möchte und
- Gelegenheit zum Hinterfragen und Neu-Bedenken der eigenen Rolle im jeweiligen sozialen Kontext schaffen möchte.

In diesem Workshop lernen Sie die unterschiedlichen Methoden: Collagen.Werk und Prozessfotografie kennen. Sie haben die Möglichkeit, den praktischen Umgang mit diesen Methoden zu erfahren. Gemeinsam gehen wir in diesem Workshop der Frage nach: Was lernen wir durch diese Zugänge über Vielfalt, über die Vielfalt in uns und das Potenzial der Vielfalt bei diesem Forum?

Es ist uns ein Anliegen, dass Sie einiges für Ihre Arbeit mitnehmen können.

Claudia Köhler

Ist Beraterin und begleitet Veränderungsprojekte in Unternehmen. Dabei ist es ihr wichtig, Organisationen beim Gestalten ihrer Strukturen und gleichzeitig beim „Ermöglichen des Miteinanders“ innerhalb dieser Strukturen zu unterstützen. Eine ihrer Methoden dabei ist das Collagen.Werk.



Markus Püttmann

Ist Facilitator und arbeitet als Unternehmer-Entwickler und Fotograf in der freien Wirtschaft. Sein zentrales Anliegen ist es, Unternehmen darin zu unterstützen, die Fähigkeit zu Veränderungen in die Unternehmenskultur zu integrieren. Seit mehr als 20 Jahren lebt er eine Leidenschaft zur Fotografie.



Veranstaltung 2.3 Führen von Vielfalt

Freitag, 26.02.2010, 15.00 Uhr

Wie kann ein »vielfältiges Team« sein Potenzial ausschöpfen? Möglichkeiten, Herausforderungen und Risiken in der Führung von Diversity-Teams

Die Zusammenarbeit in vielfältigen, multikulturellen Teams stellt eine wichtige und besondere Herausforderung dar, sowohl für die Teammitglieder als auch für die Leitung. Vielfältige oder heterogene Teams werden als besonders kreativ und leistungsstark beschrieben, bzw. „beschworen“. Allerdings lässt sich in der Praxis oft das Gegenteil beobachten: Teams bleiben mittelmäßig oder sogar deutlich unter ihren Möglichkeiten.

- Welche Ergebnisse und Erkenntnisse lassen sich aus den Forschungen zu multikulturell gemischten Teams im Arbeitskontext gewinnen? Unter welchen Bedingungen können heterogene Teams ihr Potenzial entfalten?
- Was bedeutet dies für die Führung von Diversity-Teams? Und was hat es mit der Selbststeuerung von Teams auf sich?
- Welche Kräfte wirken in Teams? Und wie kann den destruktiven Kräften in vielfältigen, multikulturellen Teams präventiv begegnet werden? Welche Modelle der Zusammenarbeit sind hier erfolgreich?
- Was bedeutet dies für die Organisation? Wie sieht es mit der Steuerbarkeit von vielfältigen Teams aus?
- Welche Möglichkeiten und Risiken bestehen für die Team-Leitung / TrainerInnen oder BeraterInnen? Was versteht man unter einem prozessorientierten Umgang mit Unterschieden?

Hubert Kuhn

Dipl. Volkswirt, Trainer Gruppendynamik DGGO, Supervisor DGSv, systemischer Therapeut SG, interkulturelle Teamentwicklung, diversity management, Führungskräfte training, Mitglied: TOPS, idm – international society for diversity management.

Katrin Wulf

Dipl. Ökonomin, Gruppendynamikerin ÖGGO, Schwerpunkte: Teamentwicklung, Interkulturelles Projektmanagement, (internationale) Verhandlungsführung, Strategieentwicklung, Dissertation zum Thema in Arbeit.

In diesem Workshop werden Ergebnisse wissenschaftlicher Untersuchungen zur Leistungsfähigkeit in heterogenen Gruppen vorgestellt, mit MultiplikatorInnen Fallbeispiele diskutiert und die praktische Bedeutung für die Führung und Beratung heterogener Teams herausgearbeitet.



Veranstaltung 2.4 Führen von Vielfalt

Freitag, 26.02.2010, 15.00 Uhr

Change (the) Management – Von der Reaktion zur Reflexion – Von der Einfältigkeit zu Vielfältigkeit

Im Management des Wandels wird vollmundig von der Notwendigkeit von Individualisierung, Flexibilisierung und Mobilisierung gesprochen; es folgen kassandrahaft verbale Appelle wie z. B. „Vielfalt zuzulassen“, gleichzeitig erleben wir in den meisten Organisationen aber einen zunehmenden Hang zur Standardisierung und Rationalisierung. Die Reaktion, nicht die Reflexion überwiegt im alltäglichen Handeln. Die Logik der Verlautbarung und die Logik des Handelns klaffen hier weit auseinander.

Der Schlüssel, Vielfalt zuzulassen, den Sprung von der MEIN-ung zur ANDER-ung zu vollziehen, liegt in der personalen Kompetenz. Ohne die Bereitschaft, die eigene innere Form zu entwickeln, ohne die Fähigkeit loslassen und sich auch unter Unsicherheit auf das „NEUE“ einzulassen und diesen Prozess ohne zu leiden auszuhalten, kann Vielfalt als eine der Erfolgsfaktoren wandlungsfähiger Systeme nicht entstehen. Dies lässt sich aber nicht von außen verorten. Menschen verändern sich nicht durch Anweisungen. Äußerer Wandel setzt immer auch den inneren Wandel voraus. Dies wiederum führt zu der Herausforderung methodisch-didaktisch neue Wege zu gehen. Was bedeutet das für das Bewusstsein von Führung und die Umsetzung in Organisationen? Welche Voraussetzungen müssen dazu vorliegen, welche Grenzen und Begrenzungen spielen hierbei eine Rolle?

Manfred Zink

ZenBuddhist im Management.

25 Jahre Erfahrung in der Begleitung der Entwicklung von Menschen in Organisationen.

Vorsitzender DGSOB e. V. Mitbegründer und Lehrer der Inneren Form®.



Veranstaltung 3.3 Vielfalt als Wert – Entwicklungsland Deutschland?

Freitag, 26.02.2010, 15.00 Uhr

Frage nicht nach Unterschieden.

Frage, was wir gemeinsam tun können + »Weiterkommen« – eine interaktive Übung zum Perspektivenwechsel: »Weg von den Defiziten, hin zu den Potenzialen«



Gülcen Yoksulabakan

Interkulturelle Beraterin und Trainerin, Schwerpunkte: Diversity Management (u.a. IKEA Deutschland), A world of difference, interkulturelle Öffnung, deutsch-türkische Beziehungen, Islam, Familie und Migration, Integrationsworkshops.



Martin Schmidt

M.A. in Ethnologie und Psychologie; Supervisor (EAS), Trainer für Gesprächsführung und interkulturelle Kommunikation; Schwerpunkte: kommunale Institutionen und Verwaltungen / Asyl, Rechtsanwälte / Therapie und Beratung, Gesundheit.



Karin Grasenick

DI Dr. techn. (Mathematik, Medizintechnik, Soziologie), Gründerin der „convelop gmbh“ (Österreich), Trainerin, Moderatorin und Beraterin für Diversity Management, Strategieentwicklung und Veränderungsprozesse, Konfliktmanagement (CPC, Conflict Partnership Catalyst).

In dem Workshop beschäftigen wir uns aus zwei Sichten mit dem „Umgang mit Vielfalt“: zum einen aus der Sicht der Ressourcenorientierung im Umgang mit Menschen mit Migrationserfahrung, zum anderen durch das Mainstreaming von „Vielfalt als Wert“.

Ziel ist es, Formen zu finden, durch die Menschen ihre Potenziale zu einem positiven Erleben von Vielfalt entdecken und als persönliche Stärke erkennen.

Mit der Übung „Weiterkommen“ laden wir Sie ein, die Bilder in Ihren Köpfen zu hinterfragen und Themen wie Chancengleichheit, Diskriminierung und die Vielfalt an Potenzialen zu diskutieren. Der Schwerpunkt liegt auf der Diversity Komponente „Migrationserfahrung“. Die Übung hat das Ziel, einen Perspektivwechsel anzuregen: „Weg von den Defiziten, hin zu den Potenzialen“, den es dann gilt, in die Realität von Unternehmen und Institutionen zu transferieren und dort weiter zu gestalten.

Im zweiten Teil werden wir Aktionen und Übungen entwickeln, wie dieser Perspektivwechsel „Hin zu den Potenzialen“ in einer breiten Öffentlichkeit genutzt werden kann. Als Anregungen stellen wir u.a. Plakat-Aktionen des Künstlers Ken Lum, Smartmobs und Flashmobs sowie Botschaften für twitter, Sticker etc. vor.

Zum Ende nutzen wir Kreativitätstechniken, um Ideen für ein konkretes „Diversity-Training im öffentlichen Raum“ zu sammeln. Die Freude am Entdecken und aufeinander Zugehen kann dann als persönliche Stärke erkannt werden. Wir freuen uns auf Ihre Neugier!

Veranstaltung 3.4 Vielfalt als Wert – Entwicklungsland Deutschland?

Freitag, 26.02.2010, 15.00 Uhr

Was passiert an der Grenze? Vielfalt als Wert – im »Entwicklungsland Deutschland« An den Grenzen – Dimension Ost West

Ohne klare Grenze wird Vielfalt nicht sichtbar, sind Kontakt und Entwicklung schwer möglich. Wie können wir also Grenzen sichtbar und produktiv machen – auch innerhalb von Organisationen und Unternehmen?

Grenzerfahrungen haben wir alle machen dürfen. Wir leben mit Grenzen und erleben ihre Öffnung auf unterschiedlichen Ebenen: persönlich, innerhalb Deutschlands, innerhalb Europas.

Wir leben in Deutschland an einer besonderen Art von Grenze. Seit dem Mauerfall ist diese Grenze unsichtbar geworden. Trotzdem prägt seit über 20 Jahren die Diskussion um „Ost“ und „West“ die Identitäten, die Lebensbedingungen und Lebensläufe von Menschen und Gruppen. Der Beitritt der DDR zum westdeutschen Bundesgebiet vor zwanzig Jahren brachte Bürgerinnen und Bürger zusammen, die mit denselben Begriffen völlig verschiedene Weltansichten verbanden; die sich historisch und politisch voneinander abgrenzten.

Gleichzeitig wird Deutschland im europäischen Kontext oft als die Drehscheibe zwischen ost- und westeuropäischer Kultur gesehen. Die Öffnung nach Osteuropa erfolgte zeitlich parallel.

In diesem Workshop wollen wir diese Grenzen auf vielfältige Weise und auf verschiedenen Ebenen miteinander lebendig erforschen:

- Was bedeutet „Ost-West“ für jede und jeden auf persönlicher Ebene?
- Welchen Einfluss hat „Ost-West“ heute auf nationaler Ebene?
- Wie stellt sich diese Konstellation aus europäischer Sicht dar?

Uns interessiert, was an dieser Grenze jeweils geschieht, welche Grenzerfahrungen Sie als Teilnehmende am Workshop gemacht haben oder aktuell machen und welche Bedingungen es für Organisationen und Unternehmen braucht, um diesen Unterschied wertvoll zu machen.

Was bringt uns im Zusammenhang mit Vielfalt an unsere Grenzen?

Moderatorin: Dr. Heike Pfitzner

Gründerin von STIC – Supporting Teams In Change, interkulturelle Unternehmensbegleitung mit Schwerpunkt Russland, Begründerin von „Kommunika – Frauennetzwerk Osteuropa“ e.V. und Mitglied von OWEN – Mobile Friedensakademie e.V.

Katrin Wolf

Trainerin für Konflikttransformation und interkulturelles Lernen, stellvertretende Geschäftsführerin der Stiftung „filia.die frauenstiftung“, Mitbegründerin von OWEN – Mobile Friedensakademie e.V. und Kommunika – Frauennetzwerk Osteuropa e.V.



Präsentation

Freitag, 26.02.2010, 20.00 Uhr

Fragestellungen für Samstag / Eintrag in die Workshop-Listen

Das Vorbereitungsteam sammelt am Freitag im Laufe des Tages aus den Themenbeiträgen und Workshops die Fragestellungen und Inhalte, die am nächsten Tag in Form von Innovations- oder Vertiefungsworkshops weiter bearbeitet werden können.

Aus dieser Vielfalt wird für Sie, im Dialog mit den Impulsgebenden des Tages, ein spannendes Themenangebot von mindestens 6 Workshops – die so genannten Innovations- und Vertiefungsworkshops – für den Samstagvormittag zusammengestellt.

Diese Auswahl wird Ihnen um 20 Uhr präsentiert und Sie entscheiden sich für den Workshop Ihrer Wahl durch das verbindliche Eintragen in eine Liste.

Dabei können Sie frei wählen – Sie können sich auch für Themen entscheiden, die Sie selbst am Freitag nicht besucht haben!

Diese Liste wird nur zwischen 20.00-21.00 Uhr für Ihren Eintrag offen sein. Anschließend wird mit den Workshop-Leiterinnen und -Leitern geklärt, in welchem Raum welcher Workshop stattfinden wird. Darüber werden Sie entsprechend am nächsten Morgen Informationen erhalten.

Einen garantierten Platz hat nur die Person, die sich auch in die Liste am Abend eingetragen hat.

Forum im Rhythmus mit Michael Spencer

Freitag, 26.02.2010, 20.30 Uhr

Michael Spencer war lange Jahre Mitglied des London Symphony Orchestras und im Anschluss daran "Head of Education" am Royal Opera House, Covent Garden. Seit einigen Jahren ist er selbstständig mit seinen beiden Unternehmen: Creative Arts Net und Sound Strategies.

Allein in den letzten Monaten hat er weltweit Workshops mit 30 bis 850 Teilnehmern durchgeführt. Für Teams und Führungskräfte, auf internationalen Konferenzen und auch für Kinder und Schulklassen.

Was Michael Spencer auszeichnet, ist seine Leidenschaft und seine sprudelnde Kreativität. Er setzt Musik als Katalysator ein, immer jedoch auf Grundlage eines durchdachten Konzeptes, das auf die jeweilige Gruppe und deren Ziele abgestimmt ist. Wir freuen uns sehr, ihn für den Freitagabend für unser Forum gewonnen zu haben. Das Motto wird sein: Zusammenkommen und in Vielfalt einen gemeinsamen Rhythmus finden, der uns weiter in den Samstag begleitet und inspiriert.



Musik-Lounge mit Frank Haber

Freitag, 26.02.2010, 22.00 Uhr

Frank ist Psychologe und Verhaltenstherapeut, hat in Deutschland und Neuseeland studiert und arbeitet seit 2002 als Psychological Counselor und Interculturalist an der internationalen Jacobs University Bremen.

Außer Freude am fachlichen Austausch wird Frank noch etwas anderes mitbringen: Zwei CD-Player und einen Koffer voller Musik. Wir konnten ihn dafür gewinnen, in seiner Funktion als passionierter DJ und „Chill-Out Experte“, unsere Begegnungen atmosphärisch zu begleiten, zu untermalen und zu inspirieren.

Wir freuen uns auf ihn und Sie!



Key-Note-Rede von Silke Helfrich

Samstag, 27.02.2010, 9.00 Uhr

Vielfalt ist keine Ressource, sondern Prinzip

Vielfalt ist nicht nur zentrales Stabilisierungsprinzip der Evolution, sondern auch entscheidend für einen gelingenden Umgang mit Gemeingütern. Doch was sind Gemeingüter (Allmende, commons) und wofür sind sie wichtig? In welcher Vielfalt begegnen wir ihnen und wo zeichnen sich Konturen einer Lebens- und Wirtschaftsweise ab, die auf dem Respekt der Gemeingüter beruht?

Die Debatte um Gemeingüter hat mit der Verleihung des Wirtschaftsnobelpreises 2009 an die Commons-Vordenkerin und Politikwissenschaftlerin Elinor Ostrom neue Impulse bekommen. Nicht nur die Wissenschaft hat das Thema neu entdeckt. Fast allen Menschen ist intuitiv klar, dass viele Dinge über jeden Preis erhaben sind. Es sind diese Dinge, die Gemeingüter, die entscheidend zu unserer Lebensqualität beitragen. Es geht in der Debatte um Gemeingüter um die Frage, in welcher Gesellschaft wir leben wollen.

Was lernen wir aus dem Wissen um Gemeingüter für die Gestaltung unserer Sozialbeziehungen inmitten der Moderne?

Wo finden sich Keimformen, in denen schon jetzt Neues entsteht, in der Vielfalt unsere Lebenswelten lebendiger macht und „Selbstentfaltung“ neu gelebt werden kann?

Mehr über Silke Helfrich und ihr Thema auf dem Blog www.commonsblog.de

Silke Helfrich

Freie Bildungsreferentin und Publizistin, studierte Philologie und Pädagogik an der Karl-Marx-Universität Leipzig. Anfang 1990 begann sie, zu Lateinamerika und Entwicklungspolitik zu arbeiten. Von 1999 bis 2007 leitete sie das Regionalbüro der Heinrich-Böll-Stiftung für Zentralamerika, Mexiko und Kuba in Mexico City.



Workshops zu den Fragestellungen des Vortages

Samstag, 27.02.2010, 10.30 Uhr

Innovations- und Vertiefungsworkshops

Sie haben sich am Abend vorher um 20 Uhr in die entsprechenden Workshop-Listen eingetragen und erhalten jetzt die Information, welcher Workshop in welchem Raum stattfindet.

Jeder Workshop beginnt mit einem Kurzvortrag, der den Einstieg auch für die Personen ermöglichen wird, die am Freitag nicht den entsprechenden inhaltlichen Beitrag besucht haben.

In den Innovationsworkshops arbeiten Sie im Rahmen eines kreativen Formats zusammen mit den Workshop-Ansprechpartnerinnen und -Ansprechpartnern an Lösungsansätzen, die Antworten auf die vorgegebene Workshop-Fragestellung liefern und auch für Ihre eigene Arbeit relevant sind.

Ziel dieser Workshops ist es, Ergebnisse zu erarbeiten, die über die Tagung hinaus für Sie und das Umfeld der Multiplikatoren (daher der Name!) Bestand haben.

In den Vertiefungsworkshops können Sie Lerninhalte vom Vortag unter Anleitung der Impulsgeber genauer unter die Praxislupe nehmen.

Ziel dieser Workshops ist der Transfer, der am Freitag vorgestellten Konzepte in die Praxis oder die praktische Vertiefung von zentralen Lerninhalten anhand von konkreten Beispielen.



A large, light blue, irregularly shaped graphic element on the left side of the page, resembling a stylized leaf or a drop. It has a soft, rounded edge and a slightly darker blue outline. The page is filled with horizontal blue lines, suggesting a writing area. A solid blue vertical bar is visible on the right edge of the page.

Nachhaltigkeit gestalten

Samstag, 27.02.2010, 15.00 Uhr

In diesem letzten inhaltlichen Programmteil führen wir die zentralen Spannungsbögen des Forums – den Inhalt und den Prozess – zusammen:

Wir erfahren und wertschätzen auf eine für Sie vielleicht ungewöhnliche Art und Weise die am Vormittag erzielten Ergebnisse: Beiträge aus den Vertiefungs- und Innovationsworkshops und den anderen am Vormittag parallel gelaufenen Veranstaltungen, die auch über das Forum Bestand haben können.

Und Markus Püttmann spiegelt uns auf seine Art unseren gemeinsamen Prozess an den Forums-Tagen:

Prozessfotografie – Mit Absicht ohne Absicht

Fotos zeigen, was die Menschen inspiriert und motiviert und was ihnen Freude macht. Und sie können auf das hinweisen, was wir normalerweise nicht so gern anschauen – weil es stört, provoziert oder politisch unkorrekt ist. Gerade hier können zusätzliche und wichtige Informationen versteckt sein. Beide Aspekte in einen Entwicklungsprozess einbeziehen zu können, ist für die Entwicklung von Gruppen außerordentlich wertvoll.

In dieser Sequenz zeigt Markus Püttmann Momentaufnahmen, die er während der Veranstaltung fotografisch eingefangen hat. Fragen leiten die Aufmerksamkeit.

Gemeinsamer Abschluss

Eine gemeinsame Abschlusszeremonie mit Bewegung, angeleitet von Marion Schmidt, rundet unser SIETAR-Forum 2010 ab.

Galadinner

Tanzevent mit Donnadanza

Samstag, 27.02.2010, 19.30 Uhr, Universitätsclub Bonn (Wegbeschreibung siehe Programm Seite 9 bzw. 13)

Interkulturelles Tanzen | Biggi Garten und Marion Schmidt

Biggi Garten und Marion Schmidt von donnadanza aus Berlin bringen seit über 20 Jahren mit Schwung und Begeisterung große und kleine Gruppen zum Tanzen.

SALSA-Tanzen ist in Berlin und vielen anderen Orten Trend. Jeder Abend bietet eine andere Salsalocation, im Sommer kann am Strand oder auf einem Schiff, das ganze Jahr über kann in diversen Salsatecas getanzt und geflirtet werden. Die Körperbewegungen der Salsa mit ihrem Ursprung in den afrikanischen Tänzen der Schwarzen der Karibik mischten sich mit der Paartanztradition Europas, die typischen Wickelfiguren der Salsa finden sich auch auf alpenländischen Volksfesten.

Donnadanza wird uns in die SALSA-RUEDA einführen, das ist SALSA für Paare im Kreis (Rueda=Rad), auf Zuruf wird gedreht, werden Richtungen oder PartnerInnen gewechselt. Der Spaß ist garantiert!

Anschließend werden Marion Schmidt und Biggi Garten Tanzmusik auflegen: von ABBA bis Walzer und DiscoRetroCharts bis heute.

www.donnadanza.de
www.musicadanza.de

Marion Schmidt

Dipl.-Päd, Rhythmiklehrerin

Brigitte Garten

Architektin

Gemeinsam haben sie in Berlin die FrauenTanzSchule DONNADANZA gegründet und bringen seit über 20 Jahren viele verschiedene Menschen an unterschiedlichsten Orten in Bewegung: mit Paartanz, Kreistanz, Salsa/Casino/Rueda und Swing. Darüberhinaus organisieren sie Events, legen als DJanes Musik auf und sind auch bei MUSICADANZA-Coaching Tanz und Musik- die Geschäftsführerinnen.



Vielfalt am Werk: Das Vorbereitungsteam

Zehn **SIETAR**-Mitglieder,

darunter zwei Männer, haben Anfang 2009 zusammengefunden, um das „SIETAR-Forum 2010 – Ressource Vielfalt? – Welten im Umbruch: Vielfalt verstehen – erhalten – gestalten“ im Auftrag des Vorstandes vorzubereiten.

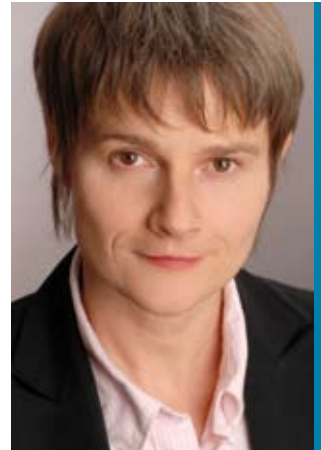
Im Team sind durch Biographien und berufliche Expertise viele Aspekte von Vielfalt vertreten: Kulturen, Alter, Berufe und berufliches Umfeld, Gender, Arbeitsweisen u.v.a.m. In der Zusammenarbeit haben die Teammitglieder die Vielfalt als Ressource in der Tat genutzt und alle Aufgaben miteinander gemeistert.

Diese lebendige Vielfalt wurde durch die technische virtuelle Team-Plattform vereint: geliebt, gehasst, viel benutzt, manchmal ignoriert, dennoch immer präsent und effizient hat die Team-Plattform die Grundlage bereit gestellt und eine professionelle virtuelle Team-Arbeit möglich gemacht. Die sehr fruchtbare Mischung von persönlichem und beruflichem Engagement, von virtuellen und leibhaftigen Treffen, von inhaltlichen und erfahrungsbezogenen Diskussionen mündet nun in das Forum und soll danach virtuell über unsere SIETAR Plattform wie auch reell z. B. in den Regionalgruppen weitergeführt werden.

Vielfalt am Werk: Das Vorbereitungsteam

Dr. Heike Pfitzner

Heike kommt aus Ostdeutschland. Sie fühlt sich seit ihrem fünfjährigen Studium in Moskau vor über 25 Jahren Russland verbunden. Mit ihrem 1997 gegründeten Unternehmen „STIC – Supporting Teams In Change“ bieten sie und ihre osteuropäischen Mitarbeiterinnen Firmen Unterstützung an – sowohl für die interkulturelle Vorbereitung von Expats und Teams als auch für die kultursensible Begleitung von Change-Prozessen. Sie kooperiert mit Moskauer Beratungsunternehmen und ist an der Führungskräfteentwicklung von russischen Firmen beteiligt.
www.stic-deru.de

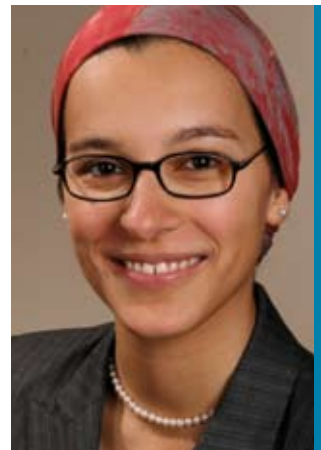


Dr. Heike Pfitzner von Sabine Wagner vorgestellt

Schon seit Heikes aktiver Mitarbeit beim Forum 2008 darf ich sie zu meinen Freundinnen zählen. Ihre Professionalität, ihr Organisationstalent, ihre Kommunikationsfähigkeit, ihre Verlässlichkeit, ihr Engagement, nicht zu vergessen ihr Humor, ihre „Vielfalt“ ist nicht nur für mich, sondern für das ganze Forumsteam „ein unverzichtbarer Wert“. Vielfalt, traue ich mich zu sagen, ist ihre Mission. Sie ist als Erste auf den Forumswagen 2010 aufgesprungen – sie war mit eine der InitiatorInnen und ohne sie wäre das Forum nicht, was es geworden ist.

Sumaiah El-Said

Sumaiah ist bi-kulturell in Ägypten aufgewachsen und lebt seit 1999 in Berlin. Nach einer Ausbildung in Ägypten hat sie BWL studiert und sich auf Personalmanagement und Organisation spezialisiert. Seit 2005 setzt sie sich mit Begeisterung mit interkulturellen Themen auseinander und zwar als Koordinatorin bei intercultures, wo sie ihre Interkulturalität und Organisationsfreude täglich im Umgang mit über 80 Experten weltweit einsetzt.
www.intercultures.de



Sumaiah El-Said von Isabelle Demangeat vorgestellt

Ihre aufmerksame und konzentrierte Art zuzuhören, sich gleichzeitig ruhig und bestimmt einzubringen, hat mich in den letzten Jahren immer wieder beeindruckt. Jetzt im Forumsteam entdecke ich neue Facetten einer richtigen Team-Spielerin: Ihre Selbstreflexion, ihren Lerneifer und ihre Fähigkeit, inhaltlich sowie für unsere Teamarbeit den Blick für das Ganze zu bewahren. Ihr Humor und ihr Charme runden ihre Professionalität ab!

Vielfalt am Werk: Das Vorbereitungsteam



Isabelle Demangeat

Isabelle hat als Studentin einen hartnäckigen Virus eingefangen: den „Virus der Gruppenbegleitung“! Seitdem ist sie als Trainerin und Beraterin unterwegs: Zunächst für Themen um Kommunikation und Führung – nicht nur speziell für Frauen – dann innerhalb von zwei Unternehmen (CH-D) und nun selbstständig seit 16 Jahren in interkulturellen und Internationalisierungsprozessen. Sie begleitet Menschen in vier Sprachen in Frankreich, Italien, Deutschland, Schweiz und Indien (chronologische Reihenfolge).

www.fitforculture.eu.



Isabelle Demangeat von Petra Sorge dos Santos vorgestellt

An Isabelle sind mir, noch bevor wir uns persönlich kennenlernten, ihre interkulturellen Weisheiten am Ende jeder Mail aufgefallen. Ihr Augenmerk auf Beziehungen und darauf, alle mit ins Boot zu nehmen, bestätigte sich in einer gemeinsamen Moderation. Es macht Spaß mit ihr über Fachliches oder Gott und die Welt zu plaudern, sie ist immer für eine neue Sichtweise gut. Last but not least ist sie jemand, die das Weltgeschehen nicht nur interessiert verfolgt, sondern sich auch engagiert, wenn Not an der Frau ist.



Claudia Heinrich

Claudia ist mit Leib und Seele Trainerin und Coach in der interkulturellen Personalentwicklung für Stiftungen, Vereine und mittelständische Unternehmen im norddeutschen Raum. Sie war in Indien und Südamerika tätig, bevor sie die Zertifizierungen für interkulturelles Training an der Universität Jena und für systemisches Coaching an der Coachingakademie Hamburg erwarb. Gemeinsam mit Kolleginnen baut sie gerade ein Beratungsangebot für Sabbatical, Job Exchange und Ruhestand auf.

www.coachingcircle-hamburg.de



Claudia Heinrich von Dr. Heike Pfitzner vorgestellt

Claudia habe ich über unsere Zusammenarbeit für das Vielfalt FORUM kennen und schätzen gelernt. Besonders mag ich ihr Feingefühl für das Zwischenmenschliche, ihre Begeisterung für das Thema und ihre Neugier auf unsere Gruppenprozesse. Claudia kann in ihrer kreativen Art viele Dinge wohl überlegt auf den Punkt bringen und ganz neue Dimensionen eröffnen. Für das FORUM hat sie sich als Lernaufgabe gestellt, mehr über das Verweben von Menschen mit Inhalten zu erfahren, damit sie in einen guten Bezug zueinander kommen.

Vielfalt am Werk: Das Vorbereitungsteam

Anne Niesen

Anne ist Gründerin von kAN Consulting, seit 1999 als Trainerin, (Team-) Coach und Organisationsentwicklerin tätig. Gemeinsam mit einer Vielfalt von Menschen in unterschiedlichen Organisationen Lösungen zu finden, die passen, ist für Anne Niesen Beruf und Leidenschaft zugleich. Die Arbeit von kAN Consulting lebt von diesem Geist, der alle Netzwerkcolleginnen verbindet. "Let cultures work for you!". Sie freut sich auf noch mehr Vielfalt und Inspirationen durch das Forum! www.kan-consulting.com



Anne Niesen vorgestellt durch Michael Eggers

Ich kenne Anne seit Beginn der Vorbereitungsphase für das SIETAR-Forum 2010. In dieser Zeit habe ich Anne als unglaublich engagierte und verlässliche Person kennengelernt. Da sie sich in so gut wie all unseren unzähligen Arbeitsbereichen mit innovativen Ideen und Vorschlägen einbringt, sehe ich sie als eine der treibenden Kräfte des Orga-Teams. Des Weiteren haben wir Anne zu unserer Klima-Expertin ernannt. Auch diese Rolle erfüllt sie mit großer Bravour und sorgt zu jeder Zeit dafür, dass die Atmosphäre im Team stimmig bleibt.

Dr. Marcus Hildebrandt

Marcus, unterstützt seit mehr als zwölf Jahren multinationale Unternehmen im Bereich „Lernen“ (Life & Career Design, High Potentials, Management Development, innovative Lernformen, etc) und „eCulture“ (virtuelle Teams, eLearning, communities, cross-cultural cooperation, etc) als Coach, Trainer und Organisationsberater im Rahmen seiner Unternehmensberatung. Daneben begleitet er in größerem Umfang Schulen in Veränderungsprozessen als Mitgründer von proSchule in Berlin. info@marcushildebrandt.de



Dr. Marcus Hildebrandt von Sumaiyah El-Said vorgestellt

Ich schätze Marcus als einen sehr engagierten Menschen und Projektleiter. Ich finde, dass Marcus unser Team mit seiner Expertise als e-culturalist und Qualitätsverantwortlicher, ebenso wie mit seinen schönen Wortkreationen und humorvollen Beiträgen sehr bereichert. Und als Systemadministrator „Scotty“ ist er in unserem Maschinenraum einfach unersetzlich!

Vielfalt am Werk: Das Vorbereitungsteam



Sabine Wagner

Sabine arbeitet aktiv im Vorstand bei SIETAR DEUTSCHLAND e.V. Sie hat über acht Jahre in UK, vier Jahre in den USA, zwei Jahre in Frankreich und ein Jahr in Indien, Thailand und Hongkong gelebt. 2001 gründete sie ihre Firma communication is life und ist seither als interkulturelle Beraterin und Trainerin unterwegs. Sie begleitet führende Unternehmen auf ihrem internationalen Weg. Sowohl kulturraumspezifische Auslandsvorbereitungstrainings zu den USA, UK und Deutschland als auch kulturraumübergreifende Sensibilisierungsseminare sind ihr Kernfeld.

www.communicationislife.de



Sabine Wagner von Anne Niesen vorgestellt

Sabine ist als Vorstandsmitglied Teil unseres Teams, um eine gute Abstimmung zu gewährleisten. Was mir an Sabine sofort aufgefallen ist, ist ihre Begeisterung, ihr Engagement und ihre hohe Kollegialität. Deshalb ist sie trotz ihres schon großen Zeiteinsatzes für SIETAR immer mit guten Ideen und Feedback dabei. Ihre Begeisterung ist einfach ansteckend. Außerdem profitieren wir sehr von ihren (Sponsoring-) Erfahrungen, schließlich hat sie das letzte Forum und auch die Granada-Konferenz schon mitorganisiert. Danke, Sabine!



Michael Eggers

Michael aus Bremen ist spezialisiert auf Trainings für den spanischen und französischen Raum. In diesen Ländern hat der studierte Betriebswirt und ausgebildete „Trainer für interkulturelle Kompetenzen“ (artop/Humboldt-Uni Berlin) bereits mehrere Jahre als Vertriebsleiter zum unternehmerischen Erfolg verschiedener Firmen beigetragen. Überdies ist Michael befugt interkulturelle Sensitivitäten nach dem IDI-Entwicklungsmodell zu messen. Neben Französisch und Spanisch spricht er auch fließend Italienisch und Englisch.

www.multicultura.eu



Michael Eggers von Uta Schulz vorgestellt

Der Sympathische, Unaufdringliche, Konstruktive. Michael fällt nicht dadurch auf, dass er immer im Mittelpunkt steht, sondern dass er zur rechten Zeit mit wohlüberlegten Beiträgen die Zusammenarbeit im Vorbereitungsteam bereichert, ausgleichend wirkt und vermittelt. Er hat erstaunlicher Weise immer den Überblick, wo was abgelegt und zu finden ist, wann was zu beachten ist und wer wann was zu tun hat – nicht immer ganz leicht in einem wirklich vielfältig zusammengesetzten und bunten Organisationsteam.

Vielfalt am Werk: Das Vorbereitungsteam

Petra Sorge dos Santos

Petra lebt und arbeitet mit Diversity seit mehr als 20 Jahren, die Home-base ist Hamburg. Projektmanagement in Brasilien, Afrika und weltweit führten sie früh zur Gründung von CLIC Crossculture Consulting. Heute coacht sie Führungskräfte immer dort, wo Person und Kultur neues Profil verlangen. Multinationale Unternehmen werden von ihr ebenso unterstützt wie regionale Organisationen – in drei Sprachen. Parallel dazu hat sie das Thema Crossculture und sich selbst in Radio und TV weiter entwickelt. www.clic-interculture.com



Petra Sorge dos Santos von Dr. Marcus Hildebrandt vorgestellt

Wenn ich an Petra denke, dann denke ich zuerst an Farben und den frischen Wind, den sie in die virtuelle Kommunikation einbringt. Ihr bunter Strauss der langjährigen Erfahrungen im Bereich Kommunikation, Internettechnologie und Lernen mit Multimedia ergänzen in idealer Weise meine eigenen Kompetenzen um die Sicht einer auch gesellschaftlich sehr engagierten Frau. Es war ihre geniale Idee, Wordpress für die Außenkommunikation zu nutzen.

Uta Schulz

Uta ist M. A. in Skandinavistik und Allgemeiner Betriebswirtschafts- sowie Industriebetriebslehre. Einjähriger Schulbesuch in Schweden und Berufserfahrung in unterschiedlichen Aufgaben und Führungspositionen in deutsch-skandinavischen Unternehmen und Organisationen. Seit 2003 arbeitet sie freiberuflich als Trainer und Coach in interkultureller Kompetenz, berät Unternehmen zur interkulturellen Ausrichtung, bereitet Expatriates auf ihre Entsendung vor, wirkt als Mediator und Teambildner. Schwerpunktland unter den skandinavischen Ländern ist Schweden. www.svetys.net



Uta Schulz von Claudia Heinrich vorgestellt

Gemeinsam mit Uta habe ich meinen ersten Arbeitsauftrag für die Forumsvorbereitung via Skype gemeistert. Ich schätze ihre präzise, fokussierte Arbeitsweise. Trotz hoher Arbeitsbelastung nimmt Uta, die Skandinavien-Expertin, einen festen Platz im Vorbereitungsteam ein. Sie schenkt uns in ihrer aktiven Rolle in der Marketinggruppe ihr gesamtes umfassendes PR Know-How.

Der Wirtschafts-Arbeitskreis (WAK)

Samstag, 27.02.2010

Leitbild und Aktivitäten

Der Wirtschafts-Arbeitskreis (WAK) von SIETARDEUTSCHLAND e.V. stellt eine Plattform für interkulturelle Themen und Fragestellungen in der Wirtschaft dar und fungiert als Austauschforum zwischen Kulturexperten und Wirtschaftsakteuren.

Die Ziele des WAK sind:

- SIETAR als kompetenten Ansprechpartner in wirtschaftsrelevanten interkulturellen Themen auf der Basis eines breiten Kulturbegriffs bekannt zu machen und zu etablieren
- Wirtschaftsakteure für Interkulturalität zu sensibilisieren, Bewusstsein zu stärken und Nutzen aufzuzeigen
- Erfahrungsaustausch der SIETAR-Mitglieder zu aktuellen wirtschaftsrelevanten Themen zu fördern
- SIETAR als Expertenpool in interkulturellen Fragestellungen zu positionieren, Synergien zu schaffen durch Kooperationen mit Wirtschaftsverbänden und anderen Fach- und Berufsverbänden.

Die Aufgabe des WAK ist es, als Trendsetter interkulturelle Themen und Fragestellungen zu identifizieren, diese gemeinsam mit der Wirtschaft zu spezifizieren und Methoden zur praktischen Umsetzung anzuregen. Durch zielgerichtete Kommunikation und Aktivitäten sollen Richtungen aufgezeigt werden, wie Interkulturalität stärker im wirtschaftlichen Kontext genutzt werden kann. Als Instrumente dienen hierfür die Repräsentanz auf Messen für international tätige Wirtschaftsakteure, das Angebot von Veranstaltungen für Vertreter von Wirtschaftsunternehmen sowie ein e-Journal, in dem wirtschaftsrelevante interkulturelle Themen veröffentlicht werden.

Für offene Diskussionen stehen die einzelnen Verantwortlichen am Samstag sowie während des gesamten Forums gerne zur Verfügung.

Andreas Hauser
Alexandra Araiza
Stephanie Mayr und Martina Müller-Krüger
Anna Corbett
Sabine Wagner und Katarzyna Brdej

Sprecher des WAK
Projektleitung e-Journal
Projektleitung Veranstaltungen
Projektleitung Messen
Vorstandsmitglieder im WAK

SIETAR DEUTSCHLAND e.V.

ist eine Plattform für den interdisziplinären und fachlichen Austausch zu interkulturellen Themen in Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft.

Sie richtet sich an Menschen, die Interesse an interkulturellen Fragen und Herausforderungen haben und in einem entsprechenden Spannungsfeld leben, forschen, trainieren, beraten oder vermittelnd in der Öffentlichkeit wirken.

SIETAR DEUTSCHLAND e.V. lebt durch das Engagement und die Vielfalt seiner Mitglieder. Dabei gibt **SIETAR DEUTSCHLAND e.V.** Impulse für das Zusammenleben und Wirken in einer kulturell heterogenen Gesellschaft.

SIETAR DEUTSCHLAND e.V. ist ein Teil des weltweit größten Netzwerkes auf dem Gebiet interkultureller Zusammenarbeit und Internationalisierung.

Weitere **SIETAR** Organisationen:

SIETAR Europa:	www.sietar-europa.org
SIETAR Bulgaria	elc@crossculture.bg
SIETAR Espana	www.sietar.es
SIETAR France:	www.sietar-france.org
SIETAR Italia	www.sietar-italia.org
SIETAR Nederlands:	www.sietar.nl
SIETAR Österreich:	www.sietar.wu-wien.ac.at
SIETAR Polska	www.sietar-polska.pl
SIETAR UK:	www.sietar.org.uk

SIETAR Arabia:	www.sietar-me.org
SIETAR BC (Canada):	www.sietar.bc.ca
SIETAR India:	www.sietarindia.org
SIETAR Indonesia	iagoes@cbn.net.id
SIETAR Japan:	www.sietar-japan.org
SIETAR USA:	www.sietarusa.org

Global SIETAR :	www.sietar.org
Young SIETAR :	www.youngsietar.org



SIETAR DEUTSCHLAND

Society for Intercultural Education
Training and Research

Weitere Informationen und Beitrittsformulare:

SIETAR DEUTSCHLAND e.V.
Postfach 31 04 16,
D-68264 Mannheim
T +49 (0) 621.717 90 02
F +49 (0) 621.717 90 04
www.sietar-deutschland.de
office@sietar-deutschland.de

Rückmeldung zum **SIETAR-Forum 2010**

Sie haben uns geholfen dieses Forum zu gestalten. Nehmen Sie Einfluss über diese Evaluation auf die Planung der nächsten Veranstaltung!

Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? Bitte kreuzen Sie immer nur ein Kästchen pro Zeile an.	Stimmt vollständig	Stimmt eher	Stimmt eher nicht	Stimmt gar nicht	Keine Angabe
1. Das Forum hat mir geholfen, mein persönliches Netzwerk zu erweitern und / oder meine schon existierenden Kontakte zu vertiefen.					
2. Ich habe einen Überblick über wichtige Themen, inhaltliche Richtungen und Zusammenhänge im Bereich „Umgang mit Vielfalt“ bekommen.					
3. Ich habe neue Anregungen für mein eigenes Praxisfeld erhalten.					
4. Ich habe im Forum neue Ideen, Konzepte oder Lösungsansätze kennen gelernt, über die ich mein Umfeld informieren werde.					
5. Ich habe es geschafft, im Rahmen des Forums Sichtbarkeit für mich und meine Themen zu erreichen.					
6. Ich empfand die Keynotes als inhaltliche und emotionale Bereicherung des Forums.					
7. Für mich waren die Workshops am Freitag teilnehmerzentriert, und ich konnte mich persönlich und mein Wissen einbringen.					
8. Ich schätze den Innovationsworkshop /Vertiefungsworkshop (nicht Zutreffendes bitte streichen) am Samstag als gewinnbringend ein.					
9. Die HelferInnen vor Ort haben gut dabei geholfen, einen reibungsfreien Ablauf der Veranstaltung zu gewährleisten.					
10. Ich empfand das kulturelle Rahmenprogramm als gute Unterstützung zur Bildung einer Forums-Gemeinschaft.					
11. Ich werde an der nächsten SIETAR DEUTSCHLAND e.V. Veranstaltung wieder teilnehmen					
Das möchte ich dem Forums-Vorbereitungsteam außerdem gerne mitteilen:					

Vielen Dank für Ihre Rückmeldung und kommen Sie wieder gut nach Hause!



Die Sponsoren des SIETAR-Forum 2010



Deutsche
Fernschule



IKUD
Seminare



compass international gmbh
relocation, training & consulting
www.compass-international.de



Fakultät für
Studium Generale und
Interdisziplinäre Studien



van den Bergh Thlagi Associates GmbH



markus wortmann
touch of art





SIETARDEUTSCHLAND

Society for Intercultural Education
Training and Research