

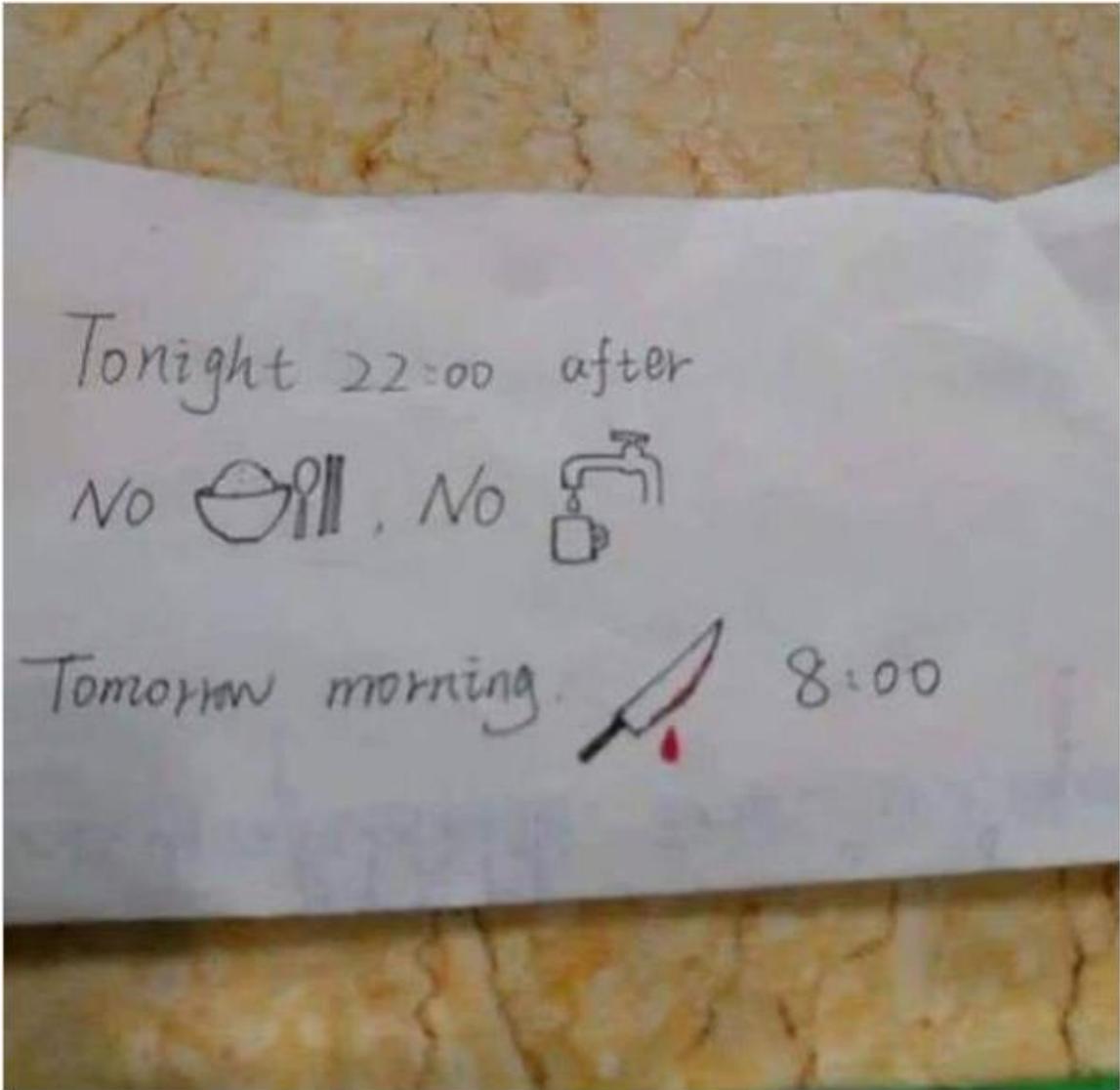
# Das Projekt „AWO – fit for culture“

## 3. Transfertagung *rückenwind+* Vom Strukturwandel zum Kulturwandel

23. Juni 2019



# Interkulturalität?



thieme\_verlag • Folgen

thieme\_verlag Wie eine chinesische Pflegende die englische Sprachbarriere überwand und einen Studenten über die Nüchternheit vor der OP informierte 😊

#Thieme #ThiemeVerlag #ThiemesIstBeiDir #Medizin #Physio #Ergo #Pfleger #Retter #Altenpflege #Medizinstudium #Krankenpflege #Krankenschwester #Medizinstudent #Rettungsdienst #Prüfung #lernen #Medizinstudentin #Medstudent #Medschool #medicalmemes

Alle 28 Kommentare ansehen

ebe.lea Ich dachte erst sie hatte kurzen Wechsel ohne Pause und hat deshalb der Stationsleitung einen liebevollen Zettel hinterlassen. 😊👩

max 2113 @freddy2003 @anni\_lein3



Gefällt 1.372 Mal

8. FEBRUAR

Melde dich an, um mit „Gefällt mir“ zu markieren oder zu kommentieren.

Quelle: Instagram thieme\_verlag, 08.02.2019

- I**      **„AWO – fit for culture“**  
**Rahmenbedingungen**  
**Ziele des Projekts**
  
- II**     **Lernen? Lernkultur?**
  
- III**    **Themen und Bedarfe**  
**Lösungsansätze**
  
- IV**    **Was bleibt?**  
**Zentrale Fragestellungen?**

# I „AWO – fit for culture“ – Rahmenbedingungen



Landesverband  
Sachsen-Anhalt e.V.

- Förderzeitraum: 01.03.2017 – 29.02.2020
- Geplante Teilnehmer\*innenanzahl : 630
- Zeitraum der Schulungen: seit 09 / 2017 – 01 / 2020
- Teilnehmer\*innendatenerfassung nach Vorgaben der ESF-Richtlinie zur Anerkennung der TN

## Übergeordnetes Ziel:

- Demografischen Wandel begegnen mit Organisations- und Personalentwicklung, Sensibilisierung für IKÖ

- Projekt richtet sich an die Gesellschaften im Verbund des AWO Landesverband Sachsen-Anhalt
- Durchführung von Schulungsmaßnahmen für Mitarbeiter\*innen:
  - Sensibilisierung für den Bereich kulturelle Prägung
  - Vermittlung interkultureller Kompetenzen
  - Umgang mit interkulturellen Herausforderungen
  - Reflexionsräume öffnen
- Begleitung von Führungskräften
  - Aufbau und Förderung einer werteorientierten Führungs- und Unternehmenskultur im Sinne der Organisationsentwicklung

# II Lernen? Lernkultur?



„Ich fühlte mich bisher schlecht vorbereitet auf das Thema... Die Seminare bieten einen ersten guten Einstieg. Sollten aber ausgebaut werden.“

„Die Zeit für Gedanken und Austausch mit Kollegen, auch aus anderen Einrichtungen, war sehr hilfreich.“

„IKÖ ist auch eine individuelle Leistung jedes Mitarbeiters.“

„Wir fühlten uns allein gelassen mit den ausländischen Kollegen.“

„Die sprachliche Verständigung ist oft schwierig.“

„Es braucht eine bessere Vorbereitung der ausländischen Kollegen.“

„Die Teilnehmer der Seminare bieten eine gute Mischung aus den Tätigkeitsfeldern.“

„Es braucht mehr interkulturelle Begegnungen, Austausch und Netzwerk. Die Trainings sind sehr hilfreich.“

„Der Erfahrungsaustausch hilft mir bei der persönlichen Einordnung von Herausforderungen und Chancen.“

„**Weitermachen!**  
Aufklärung ist wichtig.“

„Die gute Zusammenarbeit der Mitarbeiter im Seminar nehme ich mit als Schatz.“

„Es braucht viel, viel mehr Aufklärung, Unterstützung und Hilfe.“

„Bei der Zusammenstellung der Teilnehmer wäre eine Mischung mit mehr Führungskräften wichtig.“

## III Was haben wir bisher gelernt? Themen und Bedarfe



- Integration / Einarbeitung und Bindung ausländischer Fachkräfte
- Vorbereitung auf neue Kunden / Klienten mit Migrationshintergrund
- Management transkultureller Teams
- Wunsch nach Qualifizierung
- Mangelnde sprachliche Verständigung
- Missverständnissen begegnen
- Begegnung von ablehnenden Haltungen dem Thema / Menschen gegenüber

Geleiteter Prozess zur  
Einarbeitung der  
ausländischen  
Kolleg\*innen mit  
regelmäßigen  
Reflexionsrunden

Geschulte  
Mentor\*innen zur  
Begleitung  
ausländischer  
Kolleg\*innen

Integration und  
Bindung  
ausländischer  
Fachkräfte

Regelmäßiger  
Erfahrungsaustausch  
zur Thematik – nach  
Bedarf

Qualifizierung zu  
Themenbereichen von  
Interkulturalität

# Was bleibt? Zentrale Fragestellungen



## Kulturwandel? Strukturwandel? Lernkultur?

Was bedeutet das konkret?

## Digitalisierung, Innovation?

Erfahrungswerte?

## Wie begegnen wir (strukturell) den verschiedenen Ausgangsbedingungen?

z.B. Stadt – Land

## Wann ist eine Organisation lernend?

Indikatoren?



AWO Landesverband Sachsen-Anhalt e. V.  
Seepark 7  
39104 Magdeburg

Elias Steger, M.A.  
Referent Personalentwicklung  
Zertifizierter Trainer für interkulturelle Öffnung

Mail: [elias.steger@awo-sachsenanhalt.de](mailto:elias.steger@awo-sachsenanhalt.de)  
Tel.: 0391 / 999 77 712