

# Vielfalter\*

Bauhaus-Universität Weimar

Eine Verwaltung im Internationalisierungsprozess



Aus der Reihe: *Vielfalter\** - Gute Praxis der interkulturellen Öffnung in öffentlichen Verwaltungen in Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen

Die Sammlung aller *Vielfalter\** finden Sie [hier](#).



## Die Herausgeber und Förderer dieser Ausgabe

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Das Programm wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).



Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales



In Kooperation mit:



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



Bundesagentur  
für Arbeit

Das Thüringer Zentrum für Interkulturelle Öffnung bietet Beratung, Begleitung und Orientierung für Organisationen, die sich im Bereich Interkulturelle Öffnung (IKÖ) weiterentwickeln wollen. Es fördert IKÖ in Thüringen durch Gremien- und Öffentlichkeitsarbeit sowie Wissenstransfer.

## Thüringer Zentrum für Interkulturelle Öffnung

[thueringer-zentrum-ikoe.de](http://thueringer-zentrum-ikoe.de)

In Trägerschaft von:

[interculture.de](http://interculture.de)  
Jena • Berlin • Hamburg

Gefördert von:

Freistaat  
Thüringen



Ministerium  
für Migration, Justiz  
und Verbraucherschutz

Unterstützt von:

Freistaat  
Thüringen



Beauftragte für Integration,  
Migration und Flüchtlinge



## Information zur Reihe *VielFalter\**

### Was?

In der Reihe *VielFalter\** werden regelmäßig Gute-Praxis-Beispiele interkultureller Öffnungsprozesse aus verschiedenen Bereichen der öffentlichen Verwaltung herausgegeben (z.B. kommunale oder Landesverwaltungen, Arbeitsverwaltungen, Einrichtungen des öffentlichen Dienstes etc.).

### Gut zu wissen:

- Alle dargestellten Beispiele werden in den neuen Bundesländern durchgeführt.
- Die abgebildeten Einrichtungen befinden sich in unterschiedlichen Phasen ihres Veränderungsprozesses.
- Antworten auf die Frage, was genau wir unter interkulturellen Öffnungsprozessen verstehen, finden Sie [hier](#).

### Wozu die Reihe *VielFalter\**?

Für viele Menschen klingt „Interkulturelle Öffnung“ sehr abstrakt. Um den Begriff greifbar und verständlich zu machen, sind Gute-Praxis-Beispiele bestens geeignet. Sie verdeutlichen, welcher Sinn und vor allem welche Notwendigkeit in den jeweiligen Prozessen stecken. Die Beispiele sollen Anregungen geben für bestehende oder zukünftige Personal- und Organisationsentwicklungsprozesse.

### Warum Beispiele aus den neuen Bundesländern?

Wenn wir nach Praxis-Beispielen im Bereich Interkulturelle Öffnung recherchieren, finden sich zahlreiche Beispiele aus den alten Bundesländern. Da sich die migrationshistorische und strukturelle Situation dort von der in den neuen Bundesländern unterscheidet, braucht es für eine größere Resonanz und Wahrnehmung durch ostdeutsche Organisationen erfolgreiche Beispiele aus der Region.

### An wen?

Die Reihe richtet sich an Multiplikator\*innen und Führungskräfte, die interkulturelle Öffnungsprozesse in Organisationen – besonders in öffentlichen Verwaltungen der neuen Bundesländer – fördern wollen.

### Wer?

Diese Reihe ist ein Kooperationsprodukt vieler Beteiligten. Genau diese Bündelung von Ideen und Ressourcen trägt nun Früchte. Die Identifizierung der Gute-Praxis-Beispiele erfolgte im Rahmen des Teilprojektes „Transfer IKÖ“ [des IQ Landesnetzwerks Thüringen](#). Die Ausarbeitung der Beispiele, ihre Abbildung sowie Integration in die Reihe *VielFalter\** wurde durch das [Thüringer Zentrum für Interkulturelle Öffnung](#) ermöglicht. Die wissenschaftliche Begleitung zu den Gute-Praxis-Beispielen übernahm der Fachbereich [Interkulturelle Wirtschaftskommunikation der Friedrich-Schiller-Universität Jena](#). Nicht zu vergessen sind die vielen engagierten Projektpartner\*innen, die sich für Interviews, Telefonate und Webtalks zur Verfügung stellten und uns hinter die Kulissen ihrer Projekte blicken ließen und bereitwillig ihre Expertisen einbrachten.

### Wie geht es weiter?

Diese Reihe wird kontinuierlich erweitert und findet [hier](#) Veröffentlichung. Wenn Sie regelmäßig über neue *VielFalter\** informiert werden wollen, melden Sie sich [hier](#) für den Newsletter an.





# Bauhaus-Universität Weimar

**Projekt admINT:** Eine Verwaltung, die sich internationalen Herausforderungen stellt.

## Gut zu wissen:

Die Bauhaus-Universität Weimar bemüht sich, Internationalisierung nachhaltig zu gestalten und internationale Studierende ganzheitlich zu betreuen. Um dies zu gewährleisten, wurde ein umfassender Personalentwicklungsprozess der administrativen, technischen und service-orientierten Bereiche der Universität implementiert. Darin werden die unterschiedli-

chen Vorkenntnisse und Erfahrungsstufen der Mitarbeitenden berücksichtigt.

Das Projekt wird durch die Hochschulleitung unterstützt und in Kooperation mit dem Dezernat Internationale Beziehungen, dem Sprachenzentrum, dem Dezernat Personal und der Projektleitung umgesetzt. Ein Projektteam, bestehend aus Mitarbeitenden aller Abteilungen, unterstützt zusätzlich den Prozess durch Ideen, Feedback und das Wirken als Multiplikator\*innen in den jeweiligen Arbeitsbereichen.





## Was war der Auslöser für den Veränderungsprozess der Administration?



Im Gespräch mit Susanne Wille,  
Koordinatorin des admINT-Projekts der Bauhaus-Universität Weimar

"Wir haben gespürt, dass wir durch den **starken Zuwachs an internationalen Studierenden** auch verwaltungstechnisch ihren Bedürfnissen gerecht werden müssen."

"Die Betreuung aller Studierender durch die **administrativen Servicebereiche** ist essentiell für einen **reibungslosen Studienablauf**. Um alle Studierende gleichberechtigt betreuen zu können, brauchen wir eine sprachlich und interkulturell kompetente Verwaltung."

"Dies gelingt durch einen Personalentwicklungsprozess der Verwaltung, den die **Mitarbeitenden und Führungskräfte aktiv mitgestalten**."

## Was sind die Erfolgselemente des Veränderungsprozesses?



Einbezug von  
Mitarbeitenden &  
Führungskräften

### Aktive Mitgestaltung und Einbindung der Mitarbeitenden und Führungskräfte in den Prozess

- ✓ Schaffung eines Projektteams bestehend aus Sekretär\*innen, Prüfungsamtsmitarbeitenden, Dekanatsassistent\*innen
- ✓ Schaffung eines Anreizes für Mitarbeitende zur Beteiligung am Veränderungsprozess durch Erlangung des Zertifikats für Interkulturelle Kompetenz (vgl. S. 6)



Stärkung der  
Kommunikation &  
Netzwerke

### Aktivierung neuer Kommunikationswege

- ✓ Aufbau eines (internationalen) Netzwerks durch verschiedene Angebote für Mitarbeitende, u.a. durch Auslandsaufenthalte, wie bspw. Hospitationen an anderen internationalen Hochschulen und Sprachkurse
- ✓ Abteilungsübergreifende und einrichtungsübergreifende Treffen im Rahmen von Weiterbildungsmaßnahmen



Kooperationen &  
externe  
Unterstützer

### Enge Zusammenarbeit mit verschiedenen Bereichen der Universität und externen Partnern

- ✓ Kooperative Umsetzung durch das International Office, das Sprachenzentrum, das Dezernat Personal sowie Beratung durch ein Projektteam (bestehend aus Mitarbeitenden und Führungskräften aus verschiedenen Verwaltungsbereichen)
- ✓ Externe Vernetzung und intensiver Austausch mit Partnern, wie dem Studierendenwerk Thüringen, der Ausländerbehörde der Stadt Weimar und der Hochschule für Musik Franz Liszt Weimar

## Was macht das Projekt für Mitarbeitende und Führungskräfte attraktiv?



Sprachliche und interkulturelle Qualifizierung durch das „Zertifikat für interkulturelle Kompetenz“ mit den drei Bestandteilen:

**Sprachkompetenz**  
zum Beispiel durch:

Sprachkurse

Spezifische Themenmodule, z.B. Telefonieren und E-Mails schreiben in einer Fremdsprache

"Brown Bag Lunch": Gemeinsame Mittagspause auf Englisch

**Interkulturelle Kommunikation**, zum Beispiel durch:

Basisworkshops zu interkultureller Kommunikation

Teilnahme an den Veranstaltungen "Kulturen im Fokus" (Vorstellung der Heimatländer von internationalen Mitarbeitenden und/oder Studierenden durch sie selbst)

**Mobilität**  
zum Beispiel durch:

Auslandssprachkurse

"Staff Exchange Week": Austauschwoche für Mitarbeitende mit Besuch von Partnerhochschulen im Ausland

"Job Shadowing": Hospitationen im Ausland

Mitarbeitende, die Qualifizierungsangebote aller drei Themenschwerpunkte wahrnehmen, erhalten das "Zertifikat für interkulturelle Kompetenz".



*Stefanie Röhl, Sachgebietsleiterin für Informationsdienstleistungen der Universitätsbibliothek und Teilnehmerin der individuellen Hospitation in England*

Ich habe mich **neuen Herausforderungen gestellt** – z.B. eine Präsentation auf Englisch zu halten, englische Fachgespräche zu führen oder als Repräsentantin der Bauhaus-Universität Weimar wahrgenommen zu werden.

"So ein Auslandsaufenthalt gibt einem einen unglaublichen **Motivationsschub!**"

Solche Herausforderungen zu **meistern**, das ist schon ein gutes Gefühl!"

## Der einzigartige Blickwinkel der Beteiligten



Im Gespräch mit Susanne Wille,  
Koordinatorin des admINT-Projekts  
der Bauhaus-Universität Weimar

Frau Wille, was sind für Sie die **essentiellen Bestandteile** eines erfolgreichen und ganzheitlichen Veränderungsprozesses?

"Meiner Erfahrung nach benötigt es eine **Projektgruppe**, die ein umfassendes und realistisches Abbild der gesamten Belegschaft widerspiegelt.

Auch die **Umsetzung mit verschiedenen Bereichen** der Universität ist sehr wichtig – das erhöht die Akzeptanz und Wirkkraft und ist Voraussetzung für die Weiterführung des Prozesses nach Projektende."

Welche Voraussetzungen braucht ein Veränderungsprozess ihrer Meinung nach?

"Die **Organisation** muss dafür offen und die **Führungskultur** entsprechend ausgerichtet sein. Es benötigt flexible Führungs-kräfte, die ihre Mitarbeitenden für die Veränderungen und die Teilnahme an den Maßnahmen ermutigen.

Außerdem ist Zeit ein wichtiger Faktor, der mit gedacht werden muss."

Wie wird der Prozess weitergeführt?

"Die Koordination der Maßnahmen des admINT-Projektes, sowie der Erwerb des Zertifikats werden auch in Zukunft **fortlaufend** durch das Dezernat Personal **sichergestellt**."

Bauhaus-Universität Weimar  
Geschwister-Scholl-Straße 8  
99423 Weimar

Ansprechpartnerin:  
Susanne Wille

Mail: [susanne.wille@uni-weimar.de](mailto:susanne.wille@uni-weimar.de)

Website: [www.uni-weimar.de/admint](http://www.uni-weimar.de/admint)

### Förderung

- Durch den Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) STIBET II aus Mitteln des Auswärtigen Amtes in einer fünfjährigen Förderlaufzeit
- Link: [www2.daad.de/hochschulen/ausschreibungen/projekte/de/11342-foerderprogramme-finden/?s=1&projektid=57555596](http://www2.daad.de/hochschulen/ausschreibungen/projekte/de/11342-foerderprogramme-finden/?s=1&projektid=57555596)



### Literaturempfehlung

Wissenschaft Weltoffen  
2018 (S. 158),  
Herausgeber: Deutscher  
Akademischer Austausch-  
dienst

[http://www.wissenschaftweltoffen.de/publikation/wiwe\\_2018\\_verlinkt.pdf](http://www.wissenschaftweltoffen.de/publikation/wiwe_2018_verlinkt.pdf)

# Impressum



Herausgeber:  
[Thüringer Zentrum für Interkulturelle Öffnung](#)  
in Kooperation mit dem [Landesnetzwerk IQ Thüringen](#).



Redaktion:  
Nadine Keitel, Julia Brade, Inès Maingault



Wissenschaftliche Begleitung und Text:  
Helena Klöhr, Katharina Mesterom



Satz und Layout:  
Nadine Keitel



Auflage: 1/2020



Kontakt:  
Thüringer Zentrum für Interkulturelle Öffnung  
Neugasse 5, 07743 Jena

Mail: [thueringer-zentrum-ikoe@interculture.de](mailto:thueringer-zentrum-ikoe@interculture.de)  
Tel.: 03641 639 131



## Danksagung

Unser Dank gilt allen an dieser Reihe beteiligten Personen und Förderern, ohne welche die Herausgabe nicht möglich gewesen wäre. Dazu zählen die vielen interviewten Projektbeteiligten und -verantwortlichen der jeweiligen Praxis-Beispiele, die durch ihr Engagement und die Einblicke in ihre Arbeit zu dieser Reihe maßgeblich beigetragen haben. Auch der wissenschaftlichen Begleitung und Unterstützung durch den Fachbereich Interkulturelle Wirtschaftskommunikation der FSU Jena gilt unser Dank.