

Stadt und Region Biel/Bienne,
Junge, verbunden mit mehreren Kulturen
Unternehmen der Region:
Interkulturelle Kompetenz als Vorteil für alle?

Wir vermuten, dass die das Völkergemisch der Region Biel/Bienne eine erst teilweise genutzte Chance ist zur Stärkung der einzelnen Unternehmen und der ganzen Region.

Wir fragen uns, wie diese Situation noch besser genutzt werden könnte, mit speziellem Augenmerk auf die Jungen mit Migrationshintergrund.

Für viele Unternehmen von Stadt und Region ist der Umgang mit Jungen, welche mit mehreren Kulturen verbunden sind, „gelebter Alltag“; die Unternehmen verfügen über eine grosse Erfahrung im Umgang mit Secondos als Auszubildende und als Mitarbeiter.

Diese interkulturelle Kompetenz wird allerdings kaum systematisch erfasst, gelehrt oder gelernt; sie wird kaum in einer Wissens-Datenbank eines Unternehmens festgehalten; sie wird meistens auch nicht gross hinterfragt; Erfahrungen damit werden wenige ausgetauscht. Es handelt sich um *unbewusste interkulturelle Kompetenzen der Unternehmen*. Damit sind sie in hohem Mass an einzelne Unternehmen und an bestimmte Personen und personelle Konstellationen gebunden.

Meistens, wenn von „interkultureller Kompetenz“ gesprochen oder geschrieben wird, meint man damit „Wie integriere ich Personen mit einem anderen kulturellen Hintergrund in meinen Betrieb, in meine Kultur?“ oder „Wie mache ich jemanden fit für den Umgang mit Personen, die anders sind? (Z.B. im Bereich der Pflege, für den Einsatz im Ausland)“.

In unserer Definition ist interkulturelle Kompetenz mehr als nur „Integration“ und mehr als das Erlernen von Techniken im Umgang mit „Fremden“. Es geht auch um die Bereitschaft, sich auf Neues einzulassen, welches diese Personen aus ihrer Multikulturalität mitbringen. Diese Offenheit kann zu Lernprozessen der Einzelnen, der Unternehmen und der Politik führen, von welchen alle profitieren können. Andere Bräuche, andere kulturelle Elemente können innovatorisch wirken – ohne dass die eigenen Werte aufgegeben werden müssen.

Damals führte die Initiative eines Flüchtlings¹ und der weise Entschluss der Bieler Behörden, Französisch-sprechende Uhrmacher anzusiedeln, zwar durchaus auch

Viele Kulturen – mehr Ideen – eine Zukunft: Mannheimer Grundsätze zur Integration,

<https://www.mannheim.de/buerger-sein/mannheimer-grundsaeetze-zur-integration>

¹ „Gründer der Uhrenindustrie in Biel war Ernst Schüler, ein politischer Flüchtling aus Hessen“ (Anita Hugi, <http://www.anitahugi.net/archiv/artikel/11.html>)

zu Problemen, vor allem aber zu einer Unzahl von Innovationen. Dadurch wurde die Region über Jahrzehnte gestärkt². Heute und morgen können die Unternehmen in der Auseinandersetzung mit neuen, uns manchmal „fremden“ Kompetenzen ihre Fähigkeiten und Erkenntnisse verbreitern und die Unternehmenskultur zeitgerecht den neuen regionalen und globalen Gegebenheiten anpassen.

Wir vermuten, dass die hohe interkulturelle Kompetenz der Unternehmen der Region noch viel stärker eine Chance sein könnte für die einzelnen Unternehmen, für die in mehreren Kulturen verankerten (jungen) Mitarbeitenden, für die ganze Region.

Deshalb werden *im Rahmen der Etappe III des Jubiläums-Kulturparcours 2015* Secondos in, vor, nach der beruflichen Ausbildung ins Gespräch gebracht mit Betreuern der Auszubildenden, HR-Fachpersonen, Chefs und Arbeitskollegen in Unternehmen der Region.

Dabei wird es darum gehen

- herauszufinden, wie Unternehmen und wie Junge ihre Situation erleben, empfinden,
- zu beschreiben, worin genau interkulturelle Kompetenz besteht,
- mit den Gesprächspartnern zusammen zu untersuchen, wo allenfalls Probleme, vor allem aber Chancen gesehen werden – für die jungen Mitarbeitenden und für die Unternehmen,
- ausformulieren und festzuhalten, wie diese interkulturelle Kompetenz zu einer Stärke eines Unternehmens werden kann, zu einer USP³, einer Chance,
- und auszuloten, wie dies auch zur besonderen Stärke der ganzen Region werden kann.

Miteinander ins Gespräch gebracht werden

- Unternehmen, vertreten durch ihre Ausbilder, HR-Fachpersonen, UnternehmensleiterInnen, Mitarbeitende *und*
- SchülerInnen vor der Berufswahl, SchülerInnen im Jahr der Berufswahl, Auszubildende, junge Berufsleute aus andern elterlichen Kulturen.

► *Mit Ihnen möchten wir dazu ein Vorgespräch führen, welches uns weiterhilft bei der Planung und Umsetzung dieses Vorhabens.*

August 2014

² „Die Zweisprachigkeit hat Biel in den letzten Jahren zur eigentlichen Stadt der Kommunikation gemacht. Dienstleistungsanbieter aus Telekommunikation und IT haben aufgrund dieses Standortvorteils seit 1990 über 2'500 neue Arbeitsplätze in Biel geschaffen.“ (Stadtentwicklung Biel/Bienne)

³ USP: Unique Selling Proposition (Alleinstellungsmerkmal)