

Fragebogen für Organisationen zur Bewerbung um das Gütesiegel



Angaben zur Organisation:

(Name der Organisation)

(Branche)

(PLZ Ort)

(Straße, Hausnummer)

Herr ☐ Frau ☐

(Ansprechpartner/in: Vorname Nachname)

(Telefon)

(E-Mail)

	Frauen	Männer	Divers	Insg.
Anzahl der Beschäftigten				
Anzahl Menschen mit Migrationshintergrund ¹				

¹MmM = Menschen bzw. Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund – hier breit gefasst im Sinne der Internationalisierung und Interkulturalisierung als a) Menschen mit Migrationsgeschichte in der Familie, b) geflüchtete Menschen und c) internationale Fachkräfte

MODUL 1:

ÜBERGANG & ANKOMMEN in der Organisation unterstützen

WARUM?

Welche Haltung unser Handeln leitet ...

- ☐ Mit unserer offenen Haltung münden MmM¹ erfolgreich in unsere Organisation ein.
- ☐ Mit unserer kooperativen Haltung arbeiten wir eng mit unseren regionalen Partner*innen zusammen.
- ☐ Mit unserem Prozessdenken organisieren wir Personalakquise von MmM als regionalen Wertschöpfungsprozess.
- ☐ Mit unserer menschenorientierten Führung ermöglichen wir die interkulturelle Öffnung unserer Organisation.
- ☐ Anderes, nämlich _____

WAS?

Welche Themen des „Ankommens“ für uns wichtig sind

- 1 • Aufeinander aufmerksam werden
- 2 • Uns kennenlernen & einander gewinnen
- 3 • Ankommen organisieren & Unterstützung aufbauen
- 4 • Engagement und Vertrauen schaffen & halten

MIT WEM?

Mit welchen Partner*innen wir an Schnittstellen zusammenarbeiten

Wir kooperieren regelmäßig mit ...

- ☐ Arbeitsagenturen & Jobcentern, welchen? _____
- ☐ Bildungsträgern, welchen? _____
- ☐ Freiwilligenagentur und Ehrenamtsorganisationen, welchen? _____
- ☐ Freien Trägern, welchen? _____
- ☐ Kommunalen Verwaltungseinheiten, welchen? _____
- ☐ Migrant*innenorganisationen, welchen? _____
- ☐ Universitäten & Hochschulen, welchen? _____
- ☐ Unternehmen und Kammern, welchen? _____
- ☐ Privaten Arbeitsvermittlern, welchen? _____
- ☐ Schulen und Berufsschulen, welchen? _____
- ☐ Vereinen, welchen? _____
- ☐ Anderen, welchen? _____

WIE?

- 1 • Wie wir aufeinander aufmerksam werden

- ☐ Wir bilden bewusst auch MmM auf unseren Webseiten, Flyern, Broschüren ab.
- ☐ Wir nennen in Stellenausschreibungen auch MmM besonders auch Frauen (mM) als erwünschte Bewerber*innen.
- ☐ Wir laden immer MmM und hierunter besonders auch Frauen zu unseren Bewerbungsgesprächen ein.
- ☐ Wir nutzen regionale „Lots*innen“ für die Vermittlung passender MmM.
- ☐ Anderes, nämlich _____
- ☐ **Anlagen** Modul 1, Feld 1, kleine O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 1.1.K, Nr. _____

Weitere Maßnahmen – vor allem für mittelgroße und große Organisationen

- ☐ Wir schalten unsere Stellenanzeigen auch in überregionalen, mehrsprachigen und internationalen Medien.
- ☐ Wir stellen wichtige Informationen für Bewerber*innen auch mehrsprachig bereit.
- ☐ Wir nutzen das regionale Netzwerk, um gezielt auch MmM mit Aufstiegs- und Entwicklungspotenzial zu gewinnen.

¹ MmM = Menschen bzw. Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund – hier breit gefasst im Sinne der Internationalisierung und Interkulturalisierung als a) Menschen mit Migrationsgeschichte in der Familie, b) geflüchtete Menschen und c) internationale Fachkräfte

- ☐ Wir organisieren Veranstaltungen mit regionalen Arbeitsvermittlungen wie z.B. „Tage der offenen Tür“ für MmM.
- ☐ Anderes, nämlich _____
- ☐ **Anlagen** Modul 1, Feld 1, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 1.1.G, Nr. _____

2

• Wie wir uns kennenlernen & füreinander gewinnen

- ☐ Wir stellen unsere Organisation, Kernaufgaben und Arbeitszeiten auch in einfacher Sprache vor.
- ☐ Wir achten in interkulturellen & internationalen Bewerbungssituationen besonders auf gelingende Verständigung.
- ☐ Wir bieten flexible Einstiegsmöglichkeiten wie Praktika, Einstiegsqualifizierung, Werkverträge etc..
- ☐ Wir arbeiten mit regionalen Partnerorganisationen zusammen (z.B. in Rechtsfragen zu Aufenthaltsstatus etc.).
- ☐ Anderes, nämlich _____
- ☐ **Anlagen** Modul 1, Feld 2, kleine O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 1.2.K, Nr. _____

Weitere Maßnahmen – vor allem für mittelgroße und große Organisationen

- ☐ Wir beziehen auch Bewerber*innen (MmM) ohne Nachweis formaler Abschlüsse in die Personalauswahl ein.
- ☐ Wir erarbeiten gemeinsam mit den Bewerber*innen (MmM) passende Beschäftigungsmodelle.
- ☐ Wir gewinnen Bewerber*innen (MmM) durch zusätzliche Leistungen (z.B. flexible Arbeitszeit, Urlaub an Festtagen).
- ☐ Wir beziehen migrantische Mitarbeiter*innen als (Mit-)Entscheider*innen in die Einstellung von Personal ein.
- ☐ Anderes, nämlich _____
- ☐ **Anlagen** Modul 1, Feld 2, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 1.2.G, Nr. _____

3

• Wie wir "Ankommen" organisieren & Unterstützung aufbauen

- ☐ Wir unterstützen besonders MmM aktiv dabei, soziale Kontakte im Unternehmen aufzubauen.
- ☐ Wir fördern MmM bedarfsgerecht durch Qualifizierungsmaßnahmen z.B. von Jobcenters und Agenturen für Arbeit.
- ☐ Wir setzen in der Startphase erfahrene Mentor*innen besonders auch für die Orientierung von MmM ein.
- ☐ Wir unterstützen (auch mit regionalen Netzwerkpartner*innen) gerade auch bei der Wohnungssuche von MmM.
- ☐ Anderes, nämlich _____
- ☐ **Anlagen** Modul 1, Feld 3, kleine O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 1.3.K, Nr. _____

Weitere Maßnahmen – vor allem für mittelgroße und große Organisationen

- ☐ Wir stellen eine Willkommensmappe mit relevanten Informationen (ggf. auch mehrsprachig) zur Verfügung.
- ☐ Wir entwickeln passgenaue und interkulturell anschlussfähige Einarbeitungskonzepte.
- ☐ Wir rechnen die Aufgaben unserer Mentor*innen und Pat*innen für MmM als Arbeitszeit an.
- ☐ Wir unterstützen (mit regionalen Netzwerkpartner*innen) die Kommunikation von MmM mit Behörden.
- ☐ Anderes, nämlich _____
- ☐ **Anlagen** Modul 1, Feld 3, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 1.3.G, Nr. _____

4

• Wie wir Engagement und Vertrauen schaffen & halten

- ☐ Wir organisieren regelmäßig Begegnungs- und Betriebsfeiern für unsere Mitarbeiter*innen.
- ☐ Wir organisieren gemeinsame Freizeitaktivitäten für unsere Mitarbeiter*innen.
- ☐ Wir gewinnen Angehörige und Ehemalige dazu, MmM vor allem in der Startphase bei uns zu unterstützen.
- ☐ Wir nutzen Angebote wie z.B. Patenschaftsprogramme von IHK, HWK oder Freiwilligenagentur.
- ☐ Anderes, nämlich _____
- ☐ **Anlagen** Modul 1, Feld 4, kleine O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 1.4.K, Nr. _____

Weitere Maßnahmen – vor allem für mittelgroße und große Organisationen

- ☐ Wir berücksichtigen auch die Ernährungsbedürfnisse von MmM im Angebot unserer Versorgung und Kantine.
- ☐ Wir ermöglichen MmM, auch während der Arbeitszeit Angebote für Neuankömmlinge zu machen.
- ☐ Wir bilden Mitarbeiter*innen zu Integrations- bzw. Inklusionsbeauftragte*n aus.
- ☐ Wir engagieren uns finanziell, zeitlich & personell für Vertrauensaufbau z.B. in interkulturellen Wochen.
- ☐ Anderes, nämlich _____
- ☐ **Anlagen** Modul 1, Feld 4, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 1.4.G, Nr. _____

RESSOURCEN & FÄHIGKEITEN STÄRKEN UND ENTWICKELN

WARUM?

Welche Haltung unser Handeln leitet ...

- ☐ Mit unserer wertschätzenden Haltung sehen wir die Fähigkeiten und Ressourcen aller unserer Mitarbeiter*innen.
- ☐ Mit unserer uns wechselseitig fördernden und fordernden Haltung sind wir interkulturell lernende Organisation.
- ☐ Mit unserer Fähigkeiten stärkenden Haltung fördern wir Menschen optimal.
- ☐ Mit unserer Führung für Gerechtigkeit sind wir Fairness lernende Organisation.
- ☐ Anderes, nämlich _____

WAS?

Welche Themen der Ressourcenentwicklung für uns wichtig sind

- 1 • Fähigkeiten & Ressourcen erkennen
- 2 • Fähigkeiten & Ressourcen fruchtbar machen
- 3 • Kulturengerechte Bedingungen für Lernen und Entwickeln schaffen
- 4 • Kulturengerecht fördern & fordern

MIT WEM?

Mit welchen Partner*innen wir an Schnittstellen zusammenarbeiten

Wir kooperieren regelmäßig mit ...

- ☐ Arbeitsagenturen & Jobcentern, welchen? _____
- ☐ Bildungsträgern, welchen? _____
- ☐ Freiwilligenagentur und Ehrenamtsorganisationen, welchen? _____
- ☐ Freien Trägern, welchen? _____
- ☐ Kommunalen Verwaltungseinheiten, welchen? _____
- ☐ Migrant*innenorganisationen, welchen? _____
- ☐ Universitäten & Hochschulen, welchen? _____
- ☐ Unternehmen und Kammern, welchen? _____
- ☐ Privaten Arbeitsvermittlern, welchen? _____
- ☐ Schulen und Berufsschulen, welchen? _____
- ☐ Vereinen, welchen? _____
- ☐ Anderen, welchen? _____

WIE?

1 • Wie wir Fähigkeiten & Ressourcen erkennen

- ☐ Wir ermitteln Fähigkeiten regelmäßig anhand von Arbeitsbeobachtungen und Nachbesprechungen.
- ☐ Wir erkennen neben formalen Qualifikationen auch die im Laufe des Lebens angeeigneten Fähigkeiten an.
- ☐ Wir haben unsere Anforderungsprofile so ausgerichtet, dass sie keine unbeabsichtigten Barrieren für MmM¹ haben.
- ☐ Wir nutzen geeignete Methoden wie z.B. „Erfolgsgeschichten“, um Fähigkeiten kulturell passfähig zu erschließen.
- ☐ Anderes, nämlich _____
- ☐ **Anlagen** Modul 2, Feld 1, kleine O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 2.1.K, Nr. _____

Weitere Maßnahmen – vor allem für mittelgroße und große Organisationen:

- ☐ Wir ermitteln regelmäßig Fähigkeiten in Zusammenarbeit mit Vorgesetzten und Personalverantwortlichen.
- ☐ Wir nutzen systematisch interkulturell sensible Konzepte der Fähigkeitsanalyse (wie z.B. „Life-Work-Planning“).
- ☐ Wir arbeiten gezielt und programmförmig mit spezifischen ressourcenorientierten Ansätzen für MmM.

¹ MmM = Menschen mit Migrationshintergrund – hier breit gefasst im Sinne der Internationalisierung und Interkulturalisierung als
a) Menschen mit Migrationsgeschichte in der Familie, b) geflüchtete Menschen und c) internationale Fachkräfte

- ☐ Wir schaffen in unserer Organisation Strukturen für eine interkulturell ausgerichtete Personalentwicklung.
- ☐ Anderes, nämlich _____
- ☐ **Anlagen** Modul 2, Feld 1, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 2.1.G Nr. _____

2

• Wie wir Fähigkeiten & Ressourcen fruchtbar machen

- ☐ Wir setzen interkulturell fähige Mitarbeiter*innen gezielt für den Kund*innenkontakt ein.
- ☐ Wir bestärken Mitarbeiter*innen, ihre Fähigkeiten einzubringen und weiterzuentwickeln.
- ☐ Wir fördern die Teilnahme unserer Belegschaft an interkulturellen und Diversity-orientierten Trainingsmaßnahmen.
- ☐ Wir unterstützen den Spracherwerb im Betrieb systematisch (z.B. durch Lern-Tandems).
- ☐ Anderes, nämlich _____
- ☐ **Anlagen** Modul 2, Feld 2, kleine O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 2.2.K, Nr. _____

Weitere Maßnahmen – vor allem für mittelgroße und große Unternehmen:

- ☐ Wir setzen interkulturelles Wissen der Belegschaft für die Weiterentwicklung der Mitarbeiter*innen ein.
- ☐ Wir nutzen die Kenntnisse der Mitarbeiter*innen bei der Anwerbung interkultureller Fachkräfte.
- ☐ Wir beziehen kulturell unterschiedliche Lernstrategien konsequent in unsere Weiterbildungsdidaktik ein.
- ☐ Wir bieten zusammen mit dem regionalen Netzwerk passgenaue Weiterbildungsmaßnahmen für MmM an.
- ☐ Anderes, nämlich _____
- ☐ **Anlagen** Modul 2, Feld 2, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 2.2.G, Nr. _____

3

• Wie wir kulturengerechte Bedingungen für Lernen & Entwickeln schaffen

- ☐ Wir regen Mitarbeiter*innen (MmM) an, ihre Perspektiven in unserer Organisation einzubringen.
- ☐ Wir achten bei der Organisation von Fortbildungen auf kulturelle & religiöse Bedürfnisse (Zeiten, Essen etc.).
- ☐ Wir beziehen kulturelle Perspektiven von Mitarbeiter*innen systematisch in die Personalförderung ein.
- ☐ Wir nutzen Angebote (z.B. interkulturelle Trainings) aus dem regionalen Netzwerk für unsere Belegschaft.
- ☐ Anderes, nämlich _____
- ☐ **Anlagen** Modul 2, Feld 3, kleine O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 2.3.K, Nr. _____

Weitere Maßnahmen – vor allem für mittelgroße und große Organisationen:

- ☐ Wir erfassen kultur- und sprachbezogene Fähigkeitenprofile unserer Mitarbeiter*innen.
- ☐ Wir nutzen kulturell anschlussfähige Lernarrangements und -strategien für das kollegiale Lernen im Alltag.
- ☐ Wir erschließen systematisch die Fähigkeiten unserer MmM für unsere Diversity Potential Datenbank.
- ☐ Wir führen im Verbund von Großunternehmen und KMU Aufstiegsweiterbildungsprogramme für MmM durch.
- ☐ Anderes, nämlich _____
- ☐ **Anlagen** Modul 2, Feld 3, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 2.3.G, Nr. _____

4

• Wie wir kulturengerecht fordern und fördern

- ☐ Wir achten bei Teamzusammensetzungen auf kulturelle und Geschlechtervielfalt.
- ☐ Wir schaffen kulturell passende Motivationsanreize für unsere Mitarbeiter*innen (z.B. kulturelle Feiertage).
- ☐ Wir fördern Mitarbeiter*innen (MmM) für den Erwerb höherer Berufsabschlüsse.
- ☐ Wir binden regionale Partner*innen für die Zusammenarbeit in der Personalentwicklung regelhaft ein.
- ☐ Anderes, nämlich _____
- ☐ **Anlagen** Modul 2, Feld 4, kleine O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 2.4.K, Nr. _____

Weitere Maßnahmen – vor allem für mittelgroße und große Unternehmen:

- ☐ Wir nutzen die spezifischen Fähigkeiten von MmM für unsere Personalentwicklung und –planung.
- ☐ Wir bilden unsere Führungskräfte gezielt im Bereich der Führung interkultureller Teams weiter.
- ☐ Wir führen regelmäßig Maßnahmen wie interkulturelle Coachings oder „Trainings on the Job“ durch.
- ☐ Wir qualifizieren systematisch und explizit vor allem auch weibliche MmM in Führungspositionen hinein.
- ☐ Anderes, nämlich _____
- ☐ **Anlagen** Modul 2, Feld 4, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 2.4.G, Nr. _____

WARUM?

Welche Haltung unser Handeln leitet

- ☐ Mit unserer solidarischen Haltung leben wir wertschätzende Zusammenarbeit am Arbeitsplatz.
- ☐ Mit unserer unterstützenden Haltung fördern wir Zusammenhalt und den Erfolg unserer Mitarbeiter*innen.
- ☐ Mit unserer positiven Haltung sorgen wir für gelingende interkulturelle Verständigung in unserer Organisation.
- ☐ Mit unserer fairen Haltung führen wir unsere Organisation in den Erfolg.
- ☐ Anderes, nämlich _____

WAS?

Welche Themen der Zusammenarbeit für uns wichtig sind

- 1 • Solidarische Zusammenarbeit am Arbeitsplatz unterstützen
- 2 • Interkulturelle Verständigung am Arbeitsplatz selbstverständlich leben
- 3 • Für alle Beteiligten erfolgreich Konflikte bearbeiten und lösen
- 4 • Interkulturelle Zusammenarbeit am Arbeitsplatz pflegen

MIT WEM?

Mit welchen Partner*innen wir an Schnittstellen zusammenarbeiten

Wir kooperieren regelmäßig mit ...

- ☐ Arbeitsagenturen & Jobcentern, welchen? _____
- ☐ Bildungsträgern, welchen? _____
- ☐ Freiwilligenagentur und Ehrenamtsorganisationen, welchen? _____
- ☐ Freien Trägern, welchen? _____
- ☐ Kommunalen Verwaltungseinheiten, welchen? _____
- ☐ Migrant*innenorganisationen, welchen? _____
- ☐ Universitäten & Hochschulen, welchen? _____
- ☐ Unternehmen und Kammern, welchen? _____
- ☐ Privaten Arbeitsvermittlern, welchen? _____
- ☐ Schulen und Berufsschulen, welchen? _____
- ☐ Vereinen, welchen? _____
- ☐ Anderen, welchen? _____

WIE?

1 • Wie wir solidarische Zusammenarbeit am Arbeitsplatz unterstützen

- ☐ Wir stellen sicher, dass wir im Alltag fair, solidarisch und Kulturen achtend miteinander umgehen.
- ☐ Wir geben uns regelmäßig wechselseitig Feedback, wie wir noch besser zusammenarbeiten können.
- ☐ Wir ermöglichen unseren Mitarbeiter*innen auch anonymes Feedback z.B. über einen Anliegen-Briefkasten.
- ☐ Wir gestalten die Arbeit unserer Belegschaft und besonders von MmM¹ möglichst bedürfnisgerecht.
- ☐ Anderes, nämlich _____
- ☐ **Anlagen** Modul 3, Feld 1, kleine O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 3.1.K, Nr. _____

Weitere Maßnahmen – vor allem für mittelgroße und große Organisationen

- ☐ Wir sprechen in der Organisation regelmäßig darüber, was solidarische Zusammenarbeit für uns bedeutet.
- ☐ Wir stärken unsere Mitarbeiter*innen darin, den Organisationserfolg am Arbeitsplatz mitzugestalten.
- ☐ Wir leben allen unseren Mitarbeiter*innen aktiv vor, wie wir fair und solidarisch miteinander umgehen.
- ☐ Wir investieren finanzielle Ressourcen in das Anliegen einer fairen und solidarischen Zusammenarbeit.

¹ MmM = Menschen bzw. Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund – hier breit gefasst im Sinne der Internationalisierung und Interkulturalisierung als a) Menschen mit Migrationsgeschichte in der Familie, b) geflüchtete Menschen und c) internationale Fachkräfte

- ☐ Anderes, nämlich _____
- ☐ **Anlagen** Modul 3, Feld 1, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 3.1. G, Nr. _____

2

• Wie wir interkulturelle Verständigung am Arbeitsplatz selbstverständlich leben

- ☐ Wir versichern uns immer, dass (arbeitsbezogene) interkulturelle Kommunikation gelingt.
- ☐ Wir holen regelmäßig aktiv die Rückmeldung unserer Mitarbeiter*innen (MmM) zur Zusammenarbeit ein.
- ☐ Wir greifen aktiv auf Hilfen und Verbesserungsideen von HWK und IHK für interkulturelle Verständigung zurück.
- ☐ Wir setzen finanzielle Mittel für interkulturelle Fairness im Betrieb ein.
- ☐ Anderes, nämlich _____
- ☐ **Anlagen** Modul 3, Feld 2, kleine O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 3.2.K, Nr. _____

Weitere Maßnahmen – vor allem für mittelgroße und große Organisationen

- ☐ Wir motivieren aktiv alle Mitarbeiter*innen für die interkulturelle Zusammenarbeit.
- ☐ Wir fördern die gelingende Zusammenarbeit am Arbeitsplatz durch bewusstseinsbildende Maßnahmen.
- ☐ Wir begehen und feiern auch kulturelle Festtage von MmM in unserer Organisation (z.B. Newroz-Fest o.ä.).
- ☐ Wir setzen Programme zur Förderung interkultureller Gerechtigkeit und Vielfalt in unserer Organisation auf.
- ☐ Anderes, nämlich _____
- ☐ **Anlagen** Modul 3, Feld 2, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 3.2.G, Nr. _____

3

• Wie wir für alle Beteiligten erfolgreich Konflikte bearbeiten und lösen

- ☐ Wir gehen im Betrieb bei Konflikten immer kollegial und fair miteinander um.
- ☐ Wir setzen generell bei der Bearbeitung von Konflikten im Arbeitsprozess gezielt lösungsorientiert an.
- ☐ Wir bearbeiten interkulturelle Konflikte immer aus interkultureller Perspektive.
- ☐ Wir greifen in interkulturellen Konfliktfällen auf neutrale Schlichter*innen aus dem regionalen Netzwerk zurück.
- ☐ Anderes, nämlich _____
- ☐ **Anlagen** Modul 3, Feld 3, kleine O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 3.3.K, Nr. _____

Weitere Maßnahmen – vor allem für mittelgroße und große Organisationen

- ☐ Wir schulen unsere Führungskräfte und den Betriebs-/Personalrat in interkultureller Konfliktlösung.
- ☐ Wir arbeiten mit Beratungsstellen im regionalen Kooperationsnetz zusammen.
- ☐ Wir haben für Anliegen von MmM eine Ansprech- /Ombudsperson im Betrieb eingerichtet.
- ☐ Wir haben eine mit eigenem Budget ausgestattete Interessenvertretung für MmM etabliert.
- ☐ Anderes, nämlich _____
- ☐ **Anlagen** Modul 3, Feld 3, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 3.3.G, Nr. _____

4

• Wie wir interkulturelle Zusammenarbeit am Arbeitsplatz pflegen

- ☐ Wir zahlen gleichen Lohn für vergleichbare und gleichwertige Arbeit aller Mitarbeiter*innen.
- ☐ Wir ermöglichen für alle unsere Mitarbeiter*innen gleich gute und faire Arbeitsbedingungen.
- ☐ Wir berücksichtigen kulturelle und religiöse Bedürfnisse im Arbeitsalltag (z.B. Rückzugsräume, Zeitfenster).
- ☐ Wir führen im Betrieb Maßnahmen für die Unterstützung geflüchteter Menschen durch.
- ☐ Anderes, nämlich _____
- ☐ **Anlagen** Modul 3, Feld 4, kleine O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 3.4.K, Nr. _____

Weitere Maßnahmen – vor allem für mittelgroße und große Organisationen

- ☐ Wir sensibilisieren unsere Mitarbeiter*innen für schwierige Themen wie z.B. Flucht-Traumata.
- ☐ Wir richten Zeitkontingente für die Förderung der interkulturellen Zusammenarbeit ein.
- ☐ Wir unterstützen Mitarbeiter*innen (MmM) bei der Durchsetzung von Rechtsansprüchen.
- ☐ Wir setzen Programme für interkulturelle Motivation, Führung und Zusammenarbeit in der Organisation um.
- ☐ Anderes, nämlich _____
- ☐ **Anlagen** Modul 3, Feld 4, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 3.4.G, Nr. _____

MODUL 4: VIELFALT FÜR UNTERNEHMERISCHE & ORGANISATIONALE STRATEGIE FRUCHTBAR MACHEN



WARUM?

Welche Haltung unser Handeln leitet

- ☐ Mit unserer ressourcenorientierten Haltung erkennen wir das strategische Potenzial interkultureller Belegschaften.
- ☐ Mit unserer verantwortlichen Haltung sehen wir uns unserer Organisation und unserer Gesellschaft verpflichtet.
- ☐ Mit unserer zukunftsfähigen Haltung orientieren wir unsere Organisation kulturell nachhaltig.
- ☐ Mit unserer erfolgsorientierten Haltung gehen wir in Führung für Offenheit und kulturelle Inklusion.
- ☐ Anderes, nämlich _____

WAS?

Welche Themen der Strategie für uns wichtig sind

- 1 • Den Wert interkultureller Vielfalt in der Organisation fördern
- 2 • Internationalisierung für Innovationen fruchtbar machen
- 3 • Interkulturalität für Organisationsstrategien nutzen
- 4 • Interkulturelles & Internationales Innovationsmanagement aufbauen

MIT WEM?

Mit welchen Partner*innen wir an Schnittstellen zusammenarbeiten

Wir kooperieren regelmäßig mit ...

- ☐ Arbeitsagenturen & Jobcentern, welchen? _____
- ☐ Bildungsträgern, welchen? _____
- ☐ Freiwilligenagentur und Ehrenamtsorganisationen, welchen? _____
- ☐ Freien Trägern, welchen? _____
- ☐ Kommunalen Verwaltungseinheiten, welchen? _____
- ☐ Migrant*innenorganisationen, welchen? _____
- ☐ Universitäten & Hochschulen, welchen? _____
- ☐ Unternehmen und Kammern, welchen? _____
- ☐ Privaten Arbeitsvermittlern, welchen? _____
- ☐ Schulen und Berufsschulen, welchen? _____
- ☐ Vereinen, welchen? _____
- ☐ Anderen, welchen? _____

WIE?

1 • Wie wir den Wert interkultureller Vielfalt in der Organisation fördern

- ☐ Wir fragen unsere Mitarbeiter*innen regelmäßig, wie alle die gleichen Entwicklungschancen erhalten können.
- ☐ Wir binden unsere Mitarbeiter*innen (MmM) aktiv für unsere Personalakquise ein.
- ☐ Wir beziehen Mitarbeiter*innen (MmM¹) aktiv in die Planung unserer betrieblichen Entwicklung ein.
- ☐ Wir besetzen Führungspositionen geschlechter- und kulturgerecht (MmM) zu gleichen Anteilen.
- ☐ Anderes, nämlich _____
- ☐ **Anlagen** Modul 4, Feld 1, kleine O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 4.1.K, Nr. _____

Weitere Maßnahmen – vor allem für mittelgroße und große Organisationen

- ☐ Wir nehmen in unserem Leitbild oder den Unternehmenswerten Bezug auf Vielfalt und Interkultur.
- ☐ Wir unterstützen gezielt die Mitwirkung der Mitarbeiter*innen (MmM) im Betriebs-/Personalrat.
- ☐ Wir repräsentieren Mitarbeiter*innen (MmM) mit eigener Stimme in unseren Personal-/Betriebsversammlungen.
- ☐ Wir besetzen bewusst Führungspositionen in allen Geschäftsbereichen mit MmM.

¹ MmM = Menschen bzw. Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund – hier breit gefasst im Sinne der Internationalisierung und Interkulturalisierung als a) Menschen mit Migrationsgeschichte in der Familie, b) geflüchtete Menschen und c) internationale Fachkräfte

- ☐ Anderes, nämlich _____
- ☐ **Anlagen** Modul 4, Feld 1, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 4.1.G, Nr. _____

2

• Wie wir Internationalisierung für Innovationen fruchtbar machen

- ☐ Wir verbessern unsere Produkte und Dienstleistungen mit Hilfe der Ideen der Mitarbeiter*innen (MmM).
- ☐ Wir nutzen muttersprachliche Fähigkeiten der Mitarbeiter*innen (MmM) für die Kommunikation mit Kunden.
- ☐ Wir setzen interkulturell erfahrene Mitarbeiter*innen zur Erschließung neuer Kunden und Märkte ein.
- ☐ Wir stellen gezielt auch internationale Fachkräfte ein.
- ☐ Anderes, nämlich _____
- ☐ **Anlagen** Modul 4, Feld 2, kleine O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 4.2.K, Nr. _____

Weitere Maßnahmen – vor allem für mittelgroße und große Organisationen

- ☐ Wir nutzen die landesspezifische Expertise der Mitarbeiter*innen für unsere Internationalisierung.
- ☐ Wir dotieren den Einsatz von Muttersprachler*innen in Internationalisierungsprojekten angemessen.
- ☐ Wir besetzen verantwortungsvolle Positionen in Internationalisierungsprojekten mit MmM.
- ☐ Wir setzen MmM systematisch in unserem Innovations- und Qualitätsmanagement ein.
- ☐ Anderes, nämlich _____
- ☐ **Anlagen** Modul 4, Feld 2, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 4.2.G, Nr. _____

3

• Wie wir Interkulturalität für Organisationsstrategien nutzen

- ☐ Wir leben mit allen unseren MmM eine faire und beteiligende Organisationskultur.
- ☐ Wir verbessern unsere Organisationsstrukturen und –abläufe durch die Innovationsimpulse unserer MmM.
- ☐ Wir setzen MmM verantwortlich für interkulturelle Werbestrategien und Zielgruppenansprache ein.
- ☐ Wir beteiligen Mitarbeiter*innen (MmM) bei erfolgreicher Auftragsakquise auch materiell am Unternehmenserfolg.
- ☐ Anderes, nämlich _____
- ☐ **Anlagen** Modul 4, Feld 3, kleine O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 4.3.K, Nr. _____

Weitere Maßnahmen – vor allem für mittelgroße und große Organisationen

- ☐ Wir vermitteln allen Mitarbeiter*innen die Vorteile und Potenziale einer interkulturell vielfältigen Belegschaft.
- ☐ Wir entwickeln die interkulturellen Fähigkeiten aller Mitarbeiter*innen für unsere Strategieentwicklung weiter.
- ☐ Wir setzen Personalentwicklungsprogramme z.B. für Nachwuchs-Führungskräfte (MmM) auf.
- ☐ Wir verfolgen eine, alle Unternehmensbereiche betreffende Strategie der Anerkennung und Nutzung von Vielfalt.
- ☐ Anderes, nämlich _____
- ☐ **Anlagen** Modul 4, Feld 3, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 4.3.G, Nr. _____

4

• Wie wir Interkulturelles & Internationales Management aufbauen

- ☐ Wir hinterfragen regelmäßig gemeinsam mit Mitarbeiter*innen unsere Strategien, Strukturen und Prozesse.
- ☐ Wir binden besonders innovative Mitarbeiter*innen (MmM) aktiv in unsere Organisationsentwicklung ein.
- ☐ Wir legen unser Marketing / Öffentlichkeitsarbeit interkulturell sensibel und geschlechtergerecht an.
- ☐ Wir orientieren unseren Betrieb an den Ideen eines interkulturellen Diversity Managements.
- ☐ Anderes, nämlich _____
- ☐ **Anlagen** Modul 4, Feld 4, kleine O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 4.4.K, Nr. _____

Weitere Maßnahmen – vor allem für mittelgroße und große Organisationen

- ☐ Wir nutzen die Dienstleistungen von externen Professionellen für interkulturelles Management.
- ☐ Wir entwickeln die Konzeption eines interkulturell angelegten Innovationsmanagements.
- ☐ Wir wenden die Praxis des interkulturellen Managements in allen unseren Organisationsbereichen an.
- ☐ Wir kooperieren mit anderen Organisationen im Aufbau eines vernetzt angelegten interkulturellen Managements.
- ☐ Anderes, nämlich _____
- ☐ **Anlagen** Modul 4, Feld 4, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 4.4.G, Nr. _____

FREIWILLIGES GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT STÄRKEN

WARUM?

Welche Haltung unser Handeln leitet

- ☐ Mit unserer verantwortlichen Haltung setzen wir uns als Organisation auch für unsere Gesellschaft ein.
- ☐ Mit unserer engagierten Haltung fördern wir das gesellschaftliche Engagement unserer Mitarbeiter*innen.
- ☐ Mit unserer regionalen Orientierung stärken wir als Organisation eine regional vernetzte Engagementkultur.
- ☐ Mit unserer inklusiven Haltung führen wir engagiert hin zu interkultureller Inklusion in der Region.
- ☐ Anderes, nämlich _____

WAS?

Welche Themen des freiwilligen Engagements für uns wichtig sind

- 1 • Freiwilliges Engagement der Mitarbeiter*innen unserer Organisation stärken
- 2 • Engagementressourcen von Ehemaligen und Angehörigen einbinden
- 3 • Gesellschaftliches Engagement unserer Organisation ausbauen
- 4 • Mit Freiwilligenorganisationen regelmäßig zusammenarbeiten

MIT WEM?

Mit welchen Partner*innen wir an Schnittstellen zusammenarbeiten

Wir kooperieren regelmäßig mit ...

- ☐ Arbeitsagenturen & Jobcentern, welchen? _____
- ☐ Bildungsträgern, welchen? _____
- ☐ Freiwilligenagentur und Ehrenamtsorganisationen, welchen? _____
- ☐ Freien Trägern, welchen? _____
- ☐ Kommunalen Verwaltungseinheiten, welchen? _____
- ☐ Migrant*innenorganisationen, welchen? _____
- ☐ Universitäten & Hochschulen, welchen? _____
- ☐ Unternehmen und Kammern, welchen? _____
- ☐ Privaten Arbeitsvermittlern, welchen? _____
- ☐ Schulen und Berufsschulen, welchen? _____
- ☐ Vereinen, welchen? _____
- ☐ Anderen, welchen? _____

WIE?

1 • Wie wir freiwilliges Engagement in unserer Organisation stärken

- ☐ Wir motivieren alle unsere Mitarbeiter*innen, sich für interkulturelle Vielfalt zu engagieren.
- ☐ Wir beauftragen freiwillige Mitarbeiter*innen (MmM¹) in unserer Organisation als Brückenbauer*innen.
- ☐ Wir setzen eine Ansprechperson für regionales Engagement und Zusammenarbeit ein.
- ☐ Wir zeichnen das interkulturelle Engagement unserer Mitarbeiter*innen mit Zusatzleistungen aus.
- ☐ Anderes, nämlich _____
- ☐ **Anlagen** Modul 5, Feld 1, kleine O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 5.1.K, Nr. _____

Weitere Maßnahmen – vor allem für mittelgroße und große Organisationen

- ☐ Wir regeln rechtliche Aspekte des freiwilligen interkulturellen Engagements unserer Mitarbeiter*innen.
- ☐ Wir setzen in unserer Organisation die offizielle Position einer Engagementbeauftragten ein.
- ☐ Wir stellen in unserer Organisation Mittel und Ressourcen für freiwilliges interkulturelles Engagement bereit.

¹ MmM = Menschen bzw. Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund – hier breit gefasst im Sinne der Internationalisierung und Interkulturalisierung als a) Menschen mit Migrationsgeschichte in der Familie, b) geflüchtete Menschen und c) internationale Fachkräfte

☐ Wir etablieren ein eigenes, budgetgestütztes Freiwilligenprogramm mit & für MmM.

☐ Anderes, nämlich _____

☐ **Anlagen** Modul 5, Feld 1, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 5.1.G, Nr. _____

2

• Wie wir Engagementressourcen von Ehemaligen und Angehörigen nutzen

☐ Wir unterstützen den regelmäßigen Austausch zwischen MmM, Ehemaligen und Angehörigen.

☐ Wir motivieren Mitarbeiter*innen, z.B. in interkulturellen Lerntandems oder -gruppen mitzuwirken.

☐ Wir gewinnen unsere Ehemaligen für die produktive Zusammenarbeit mit MmM und ihren Familien.

☐ Wir honorieren freiwilliges Engagement gerade auch für Inklusion, Spracherwerb und Ankommens-Hilfen.

☐ Anderes, nämlich _____

☐ **Anlagen** Modul 5, Feld 2, kleine O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 5.2.K, Nr. _____

Weitere Maßnahmen – vor allem für mittelgroße und große Organisationen

☐ Wir haben eine Informations- und Ideen-Plattform für Interkulturelle Inklusion etabliert.

☐ Wir aktivieren unsere regionalen Netzwerkressourcen für die Förderung der Belange von MmM.

☐ Wir bauen personalgestützt ein interkulturelles Freiwilligenmanagement in unserer Organisation auf.

☐ Wir setzen MmM in leitende Funktionen für die Förderung des interkulturellen Engagements ein.

☐ Anderes, nämlich _____

☐ **Anlagen** Modul 5, Feld 2, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 5.2.G, Nr. _____

3

• Wie wir gesellschaftliches Engagement unserer Organisation ausbauen

☐ Wir vermitteln allen Mitarbeiter*innen, wie wichtig uns gesellschaftliche Verantwortung ist.

☐ Wir entwickeln unser eigenes gesellschaftliches Engagement in Zusammenarbeit mit regionalen Partnern.

☐ Wir engagieren uns personell, zeitlich und finanziell für interkulturelle Inklusion.

☐ Wir setzen im regionalen Netzwerk eigene Maßnahmen und Veranstaltungen für MmM auf.

☐ Anderes, nämlich _____

☐ **Anlagen** Modul 5, Feld 3, kleine O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 5.3.K, Nr. _____

Weitere Maßnahmen – vor allem für mittelgroße und große Organisationen

☐ Wir verstehen uns als freiwillig engagierte Organisation und motivieren unsere Belegschaft durch Anreize.

☐ Wir honorieren interkulturelles gesellschaftliches Engagement von Mitarbeiter*innen ideell & mittels Boni.

☐ Wir setzen organisationale Ressourcen (z.B. Fuhrpark, Personal, Räume) für interkulturelle Inklusion ein.

☐ Wir führen zusammen mit regionalen Partnern Aktionsprogramme für interkulturelle Inklusionskultur durch.

☐ Anderes, nämlich _____

☐ **Anlagen** Modul 5, Feld 3, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 5.3.G, Nr. _____

4

• Wie wir mit Freiwilligenorganisationen regelmäßig zusammenarbeiten

☐ Wir verbreiten und nutzen die Fortbildungsprogramme von Freiwilligenorganisationen.

☐ Wir engagieren uns mit Partner*innen (z.B. Vereinen) für die Förderung interkultureller Zusammenarbeit.

☐ Wir etablieren Pat*innenmodelle in der Zusammenarbeit mit regionalen Partner*innen.

☐ Wir arbeiten mit Freiwilligenorganisationen zusammen für Interkulturelle Inklusion.

☐ Anderes, nämlich _____

☐ **Anlagen** Modul 5, Feld 4, kleine O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 5.4.K, Nr. _____

Weitere Maßnahmen – vor allem für mittelgroße und große Organisationen

☐ Wir erarbeiten zusammen mit Freiwilligenorganisationen Konzepte für Interkulturelle Inklusion im Betrieb.

☐ Wir nutzen die Expertise von Freiwilligenorganisationen für den Aufbau unseres Freiwilligenmanagements.

☐ Wir entwickeln zusammen mit Migrant*innennorganisationen ein interkulturelles Freiwilligenprogramm.

☐ Wir entwickeln zusammen mit anderen Betrieben eine Regionalmarke für interkulturelle Inklusion.

☐ Anderes, nämlich _____

☐ **Anlagen** Modul 5, Feld 4, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 5.4.G, Nr. _____

MODUL 6: IN FÜHRUNG GEHEN FÜR VERNETZTE INKLUSIONSKULTUR

WARUM?

Welche Haltung unser Handeln leitet

- ☐ Mit unserer inklusiven Haltung führen wir in eine regional vernetzte Inklusionskultur.
- ☐ Mit unserer gemeinschaftlichen Haltung engagieren wir uns für interkulturellen Zusammenhalt in der Region.
- ☐ Mit unserer lernorientierten Haltung organisieren wir interkulturelle Inklusion als regionalen Prozess.
- ☐ Mit unserer leistungsorientierten Haltung gehen wir in Führung für den Erfolg interkultureller Inklusion.
- ☐ Anderes, nämlich _____

WAS?

Welche Themen beim Aufbau eines Netzwerks für uns wichtig sind

- 1 • Mit Migrant*innenorganisationen zusammenarbeiten
- 2 • Mit regionalen Trägern zusammenarbeiten
- 3 • Mit Unternehmen zusammenarbeiten
- 4 • Mit regionaler Politik und Verwaltung zusammenarbeiten

MIT WEM?

Mit welchen Partner*innen wir an Schnittstellen zusammenarbeiten

Wir kooperieren regelmäßig mit ...

- ☐ Arbeitsagenturen & Jobcentern, welchen? _____
- ☐ Bildungsträgern, welchen? _____
- ☐ Freiwilligenagentur und Ehrenamtsorganisationen, welchen? _____
- ☐ Freien Trägern, welchen? _____
- ☐ Kommunalen Verwaltungseinheiten, welchen? _____
- ☐ Migrant*innenorganisationen, welchen? _____
- ☐ Universitäten & Hochschulen, welchen? _____
- ☐ Unternehmen und Kammern, welchen? _____
- ☐ Privaten Arbeitsvermittlern, welchen? _____
- ☐ Schulen und Berufsschulen, welchen? _____
- ☐ Vereinen, welchen? _____
- ☐ Anderen, welchen? _____

WIE?

1 • Wie wir mit Migrant*innenorganisationen zusammenarbeiten

- ☐ Wir stehen mit den Migrant*innenorganisationen der Region in regelmäßigem Kontakt.
- ☐ Wir binden Migrant*innenorganisationen für die Personalakquise gerade auch migrantischer Frauen ein.
- ☐ Wir nutzen Angebote von Migrant*innenorganisationen für sprachliche Verständigung und Übersetzungen.
- ☐ Wir vernetzen uns mit Migrant*innenorganisationen, HWK, IHK für die Gewinnung von MmM¹.
- ☐ Anderes, nämlich _____
- ☐ **Anlagen** Modul 6, Feld 1, kleine O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 6.1.K, Nr. _____

Weitere Maßnahmen – vor allem für mittelgroße und große Organisationen

- ☐ Wir veröffentlichen Stellenausschreibungen auch auf Homepages von Migrant*innenorganisationen.
- ☐ Wir kooperieren mit Migrant*innenorganisationen bei der Qualifizierung (interkultureller) Pat*innen.
- ☐ Wir binden Migrant*innenorganisationen für die Durchführung interkultureller Trainings ein.
- ☐ Wir arbeiten mit Migrant*innenorganisationen zusammen, um unsere Führungskräfte fortzubilden.

^{1 1} MmM = Menschen bzw. Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund – hier breit gefasst im Sinne der Internationalisierung und Interkulturalisierung als a) Menschen mit Migrationsgeschichte in der Familie, b) geflüchtete Menschen und c) internationale Fachkräfte

☐ Anderes, nämlich _____

☐ **Anlagen** Modul 6, Feld 1, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 6.1.G, Nr. _____

2

• Wie wir mit regionalen Trägern zusammenarbeiten

☐ Wir arbeiten eng mit Schulen und beruflichen Schulen zusammen, um den Erfolg junger MmM zu stärken.

☐ Wir führen gemeinsam mit Partner*innen (z.B. HWK, IHK) Berufsfeld-Orientierungen für MmM durch.

☐ Wir arbeiten mit freien Trägern zusammen, um interkulturelle Fairness in unserer Organisation zu fördern.

☐ Wir führen mit freien Trägern inner- und überbetriebliche interkulturelle Aus- und Weiterbildungen durch.

☐ Anderes, nämlich _____

☐ **Anlagen** Modul 6, Feld 2, kleine O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 6.2.K, Nr. _____

Weitere Maßnahmen – vor allem für mittelgroße und große Organisationen

☐ Wir führen zusammen mit regionalen Trägern Schüler*innen / AZUBI-Messen für junge MmMs durch.

☐ Wir erarbeiten gemeinsam mit regionalen Trägern einen Wegweiser für interkulturelle Inklusion.

☐ Wir etablieren im regionalen Netzwerk ein interkulturelles Beratungsangebot für Führungskräfte.

☐ Wir setzen mit freien Trägern ein zukunftsorientiertes Inklusionsmanagement für junge MmM auf.

☐ Anderes, nämlich _____

☐ **Anlagen** Modul 6, Feld 2, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 6.2.G, Nr. _____

3

• Wie wir mit Unternehmen & Kammern zusammenarbeiten

☐ Wir beteiligen uns am regelmäßigen Erfahrungsaustausch mit Führungskräften anderer Unternehmen.

☐ Wir arbeiten gezielt mit Unternehmen & Kammern zusammen, um MmM AZUBIs / Fachkräfte zu gewinnen.

☐ Wir vernetzen uns mit anderen Unternehmen für überbetriebliche Fortbildungen (z.B. Spracherwerb).

☐ Wir entwickeln zusammen mit Kammern (HWK, IHK) Werbekonzepte für die Fachkräftegewinnung (MmM).

☐ Anderes, nämlich _____

☐ **Anlagen** Modul 6, Feld 3, kleine O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 6.3.K, Nr. _____

Weitere Maßnahmen – vor allem für mittelgroße und große Organisationen

☐ Wir entwickeln mit anderen Unternehmen regionale Strategien für interkulturelle Fairness im Betrieb.

☐ Wir führen zusammen mit kleineren Unternehmen inklusionsorientierte Fortbildungen durch.

☐ Wir organisieren Ideenworkshops für interkulturelle Fairness im regionalen Netzwerk.

☐ Wir entwerfen zusammen eine überbetrieblich & überfachlich angelegte Aufstiegsweiterbildung für MmM.

☐ Anderes, nämlich _____

☐ **Anlagen** Modul 6, Feld 3, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 6.3.G, Nr. _____

4

• Wie wir mit Politik & Verwaltung zusammenarbeiten

☐ Wir melden unseren Fachkräftebedarf regelmäßig an die Agentur für Arbeit und das Kreisjobcenter.

☐ Wir entwickeln gemeinsam mit Politik und Verwaltung Förderideen für Interkulturelle Fairness im Betrieb.

☐ Wir wirken aktiv mit an der regionalen Strategieentwicklung für interkulturelle Inklusion.

☐ Wir gewinnen unsere Partnerfirmen, sich ebenfalls um das Gütesiegel zu bewerben.

☐ Anderes, nämlich _____

☐ **Anlagen** Modul 6, Feld 4, kleine O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 6.4.K, Nr. _____

Weitere Maßnahmen – vor allem für mittelgroße und große Organisationen

☐ Wir arbeiten mit Politik und Verwaltung zusammen, um Auftragsvergabe an Inklusionskriterien zu knüpfen.

☐ Wir organisieren selbst interkulturelle Inklusionsstrategien im regionalen Netzwerk.

☐ Wir gewinnen unsere Vertragspartner*innen, sich ebenfalls um das Gütesiegel zu bewerben.

☐ Wir machen interkulturelle Inklusion zu einem Vergabekriterium für unsere Vertragspartner*innen.

☐ Anderes, nämlich _____

☐ **Anlagen** Modul 6, Feld 4, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 6.4.G, Nr. _____

WIE?