

Kurzdokumentation

WebLab VI am 15.11.22 „Interkulturelle Vielfalt LEBEN“ -
„Modul 3 Faire und solidarische Zusammenarbeit am Arbeitsplatz unterstützen“

Teilnehmende:

- Dr. Amend-Wegmann, Christine, Universitätsstadt Marburg, Fachbereich Zivilgesellschaft, Stadtentwicklung, Migration und Kultur (Leitung)
- Batista Guerreiro, Marco André, SWL Company GmbH, Neu-Isenburg, Projekt Manager
- Bergen, Cornelia, Arbeit und Bildung e.V.; Projekt KoVin – Kompetent Vielfalt nutzen; Projekt Prävention gegen Rechts
- Bertholdt Marie, Sparkasse Marburg-Biedenkopf, Personalmanagement
- Breuer, Manuela, Bildungswerk der hessischen Wirtschaft e. V., Koordinatorin
- Breustedt, Volker, Agentur für Arbeit Marburg, Vorsitzender der Geschäftsführung
- Diehl, Klaus Stefan, Abendschulen Marburg
- Ebel, Ulrike, Sparkasse Marburg-Biedenkopf, Gleichstellungsbeauftragte
- Fabian, Daniela, Bosshammersch-Hof, Service Firmenkunden
- Gaye, Adji, Universitätsstadt Marburg, FD 16, WIR Vielfaltszentrum, WIR-Koordinatorin
- Gorgis, Marie, IQ Landesnetzwerk Hessen, Teilprojekt KoVin – Kompetent Vielfalt nutzen, Projekt „MY TURN/EnCourage – Frauen mit Migrationserfahrung starten durch“
- Jäckle, Gerlind, Praxis GmbH, Geschäftsführerin
- Kersten, Nils-Uwe, GSK Vaccines GmbH, HR Business Partner
- Kidane, Saba, Universitätsstadt Marburg, FD 16, Antidiskriminierungsberatung
- Lange, Michael, MUSIK MEYER GmbH, Business Development Manager
- Martinson, Tina, Arbeit und Bildung e. V.; Beraterin und Trainerin für Diversity und Interkultur für Betriebe, Koordinatorin des Beratungsnetzwerk „BLEIB!dabei“ zur Integration Geflüchteter in den Arbeitsmarkt
- Schmittdiel, Florian, DRK Kreisverband Biedenkopf e.V., Personalleiter
- Storozenko, Victoria, Philipps-Universität Marburg, Institut für Erziehungswissenschaft
- Tang, Xiaotian, Integrationsbeauftragte der Universitätsstadt Marburg
- Völsch, Katharina, Philipps-Universität-Marburg, Leitung Antidiskriminierungsstelle für Studierende
- Dr. Wagner, Andrea, Universitätsstadt Marburg, Fachdienst 16, WIR Vielfaltszentrum, WIR-Koordinatorin
- Warnecke, Kerstin, Öffentlichkeitsarbeit BLEIB!dabei (Nachfolger von BLEIB in Hessen II), Mittelhessischer Bildungsverband e.V.
- Prof. Dr. Weber, Susanne, Philipps-Universität Marburg, Institut für Erziehungswissenschaft

Was waren unsere Zielsetzungen?

- Anknüpfen an den Workshop im Rotkehlchen (12.07.2022) zu „Multimedia Social Marketing“ für das Gütesiegel, Stand der Dinge
- Externer Input zu Vielfaltskompetenter Zusammenarbeit in interkulturellen Teams
- Best Practice der Gütesiegel-Organisationen, Modul 3 „Faire und solidarische Zusammenarbeit am Arbeitsplatz unterstützen“

Welche Maßnahmen wurden ergriffen?

A. Stand der Dinge „Multimedia Social Marketing“ für das Gütesiegel

A1. Vorstellung aktuellen Stand unserer Marketing Strategien durch Dr. AmendWegmann FBL 7, Universitätsstadt Marburg

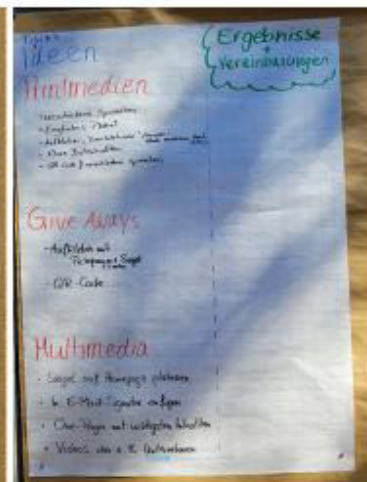
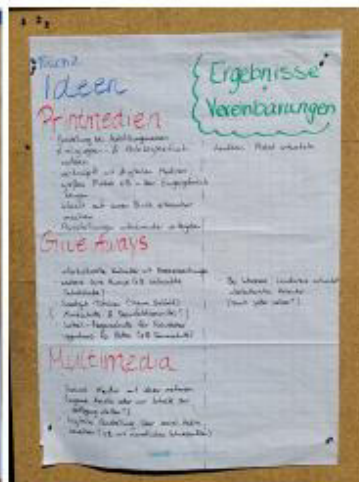
Gütesiegel Workshop in Präsenz & Draußen, Juli 2022

"Strategieentwicklung Social-Marketing - Wie können wir das Gütesiegel nach INNEN und nach AUSSEN nutzen und bekannt machen?"



Gütesiegel Workshop in Präsenz & Draußen, Juli 2022

Ideen - Printmedien, Give Aways, Multimedia



Umsetzung der Marketing Maßnahmen

Give aways

Prozesszeichnungen – Individualisierte Briefmarke

Individuelle Stückzahl , Organisationen haben ggf.
eigene Marketing Agenturen



Medioplan Gütesiegel zur Ausschreibung des Gütesiegels "Interkulturelle Vielfalt LEBEN" 2023 01.03.-31.05.2023

	Jan			Feb				Mrz				Apr				Mai				€ netto		
KW	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
Ausschreibung Gütesiegel (3 Monate)																						
PRINT																						
Einladung an Organisationen																						
Pressemeldung																						
Studier Mal Marburg																						
WERBETRÄGER																						
Plakate Trafostation (2 Wochen)																						1.700 €
Plakate in Bussen (2 * 2 Wochen)																						1.100 €
Plakate Stadtgebiet (2*2 Wochen)																						300 €
Kinowerbung																						3.500 €
Radio Unerhört Marburg																						
Veranstaltungen																						
Ansage Zukunft (Mai?)																						
NOWA Zukunftsmesse (Juni?)																						
ONLINE																						
Instagram																						
Facebook																						
Website																						

Für eine gemeinsame Kampagne gibt es nach wie vor noch keine konkrete Lösung, die Koordination bleibt im Gespräch mit den Organisationen, ein Weg wird gefunden.

A 2. Kurzvorstellung einer Erhebungsmatrix für die Webpräsentationen aller Gütesiegeltragenden Organisationen, Frau Prof. Weber,
Philipps-Universität Marburg, Institut für Erziehungswissenschaften

Die Website <https://interkulturellevielfaltleben.de/> ist nach wie vor vorhanden. Zukünftig werden auf der Internetseite basale Informationen zu den Aktivitäten ergänzt, die bereits in den Gütesiegel-Organisationen umgesetzt werden. Die Domain ist keine Werbeplattform für die Organisationen, sondern auf den Gegenstand bezogen.

Die Organisationen sind gebeten, die Erhebungsmatrix samt Informationen an das WIR Vielfaltszentrum, Mail: wir-vielfaltszentrum@marburg-stadt.de zu senden.

Deadline zur Matrix Content-Lieferung der Organisationen ist der 15.02.2023.

Tab. Erhebungsmatrix

1.)	Organisation	
2.)	Branche & Produkte	
3.)	Größe	
4.)	Anzahl MmM	
5.)	Unsere Vision für Inter- und Transkulturelle Vielfalt LEBEN	
6.)	Worauf wir stolz sind als Gütesiegeltragende Organisation	
7.)	Zu welchen „Best Practices“ wir gerne Auskunft geben und unterstützen, sie ebenfalls umzusetzen	
8.)	Wohin wir uns als gütesiegeltragende Organisation noch weiter entwickeln wollen	
9.)	Wo man sich noch weiter informieren kann	
10.)	Weiteres, was die Welt über uns wissen sollte ...	
A.)	Bildmaterial, das wir für unseren Webauftritt zur Verfügung stellen können ...	
B.)	Audios / Podcasts, die wir für unseren Webauftritt zur Verfügung stellen können ...	
C.)	Videos, die wir für unseren Webauftritt zur Verfügung stellen können ...	
D.)	Verlinkungen, Social Media	

B. Modul 3 „Faire und solidarische Zusammenarbeit am Arbeitsplatz unterstützen“

Leitfragen, die im Vorlauf an die Teilnehmenden gesendet wurden:

1. Was sind Ihre wichtigsten Anliegen zur Förderung einer fairen und solidarischen Zusammenarbeit am Arbeitsplatz?
2. Was sind Ihre Best Practices im Umgang damit?
3. Worüber möchten Sie sich gerne im Rahmen unseres Weblabs im Netzwerk austauschen

Rückmeldungen von Gütesiegeltragenden Organisationen

Unsere wichtigsten Anliegen zur Förderung fairer und solidarischer Zusammenarbeit am Arbeitsplatz	Unsere Best Practices im Umgang damit	Darüber möchten wir uns gerne im Rahmen unseres Weblabs im Netzwerk austauschen
Gleichberechtigung, Offenheit	Wir behandeln alle gleich. Wir sind ein großes Wir.	Wie andere es umsetzen und wie man mehr Firmen dazu bekommt mit zu machen.
Welche Möglichkeiten/Methoden gibt es, um eine faire und solidarische Zusammenarbeit zu fördern? Wie wichtig ist hier eine gute Kommunikation um die Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen zu binden?	- Offene Kommunikation - Klare Zielsetzung - Innovationskultur fördern - Fairer Umgang der Mitarbeiter untereinander, aber auch durch die Vorgesetzten / Geschäftsführung	Ich würde mich über einen offenen Austausch freuen, wie z.B. anderer Unternehmen die Interkulturelle Vielfalt fördern, das Problem des Fachkräftemangels angehen und eine langfristige Mitarbeiterbindung erreichen wollen
-Unterstützung und Verständnis für MmM zum Ankommen und sich Etablieren in der Berufswelt + in Deutschland -Voneinander Lernen - andere Kulturen kennen lernen und besser verstehen, von Flucht-Schicksalen „hautnah“ erfahren	-Informeller Austausch unter KollegInnen am Arbeitsplatz, in gemeinsamen Pausen, ... -Informationen über Diversity in der Belegschaft > Wertschätzung für interkulturelle Zusammenarbeit fördern – Vielfalt wird selbstverständlich -Berichte über die persönliche Geschichte einzelner MmM -Vorstellen von Kochrezepten, Berichte über das Heimatland	Ideen anderer Netzwerkunternehmen, wie interkultureller Austausch gefördert werden kann
Ideen zur Implementierung von passenden Angeboten in der Institution. Beispielhaft: Projekte / Anlaufstellen/ etc...		Es wäre interessant zu erfahren, wie Betriebe und Unternehmen, die bereits Erfahrung haben, Mitarbeiter fördern, entwickeln und in ihre Gemeinschaft integrieren.
Teamzusammenarbeit fördern, Kommunikation fördern, Integration fördern, Synergien erzeugen, innovative Ideen entwickeln, neuen Mitarbeitenden (gerade auch mit Migrationshintergrund) den Einstieg in das Unternehmen erleichtern, Vielfalt ermöglichen, Vielfalt in der Struktur unserer Ansprechpersonen für Teilnehmende (darunter viele TN mit Migrationshintergrund)	- Neben den projektbezogenen Teamsitzungen, veranstalten wir einmal im Monat eine Standort-Teamsitzung, an der alle Mitarbeitenden teilnehmen und sich neue Mitarbeitende vorstellen. Alle Teams berichten aus ihren Projekten. - Patensystem für neue Mitarbeitende - Gender- und Diversitykonzept im Unternehmen	- Best Practice Beispiele aus anderen Unternehmen - wissenschaftliche Studien/Erkenntnisse/Handreichung zu diesem Thema? Was hat sich als erfolgreich erwiesen?

Im Folgenden:

1. Input zum Thema „Vielfaltskompetente Zusammenarbeit in interkulturellen Teams – worauf kommt es an?“

Tina Martinson von Arbeit und Bildung e.V., Beraterin und Trainerin für Diversity und Interkultur für Betriebe, Koordinatorin des Beratungsnetzwerk „BLEIB!dabei“ zur Integration Geflüchteter in den Arbeitsmarkt

2. Vorstellung der Best Practices der Gütesiegeltragenden Organisationen, Modul 3, Frau Prof. Weber, Frau Martinson ergänzt / kommentiert

Themen aus dem Plenum im Austausch:

- Antidiskriminierungsstellen
- Kulturtage
- Supportstruktur, Coaching
- mM als Lotsen
- Buddies (für soziale Integration, passen mehr zum Thema Onboarding, alles, was außerhalb der Organisation stattfindet, Wohnung, Kitaplatz usw.) im Gegensatz zu Mentoring (für fachliche Unterstützung)
- Interessen verankern, z.B. im Betriebsrat
- Regelmäßiger Austausch zu Inklusion und Diversität

Vorschlag von Frau Dr. Amend-Wegmann, im nächsten Jahr ein **gemeinsames Interkulturelles Training für die Gütesiegel-Organisationen** zu organisieren, wird von den Organisationen begrüßt. Praxisbezug ist dabei erwünscht



Vielfaltskompetente Zusammenarbeit in interkulturellen Teams

Tina Martinson

6. Gütesiegel-WebLab der Stadt Marburg

15. November 2022

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ | www.netzwerk-iq.de | 2020

www.netzwerk-iq.de

Kompetent Vielfalt nutzen - KoVin

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

www.netzwerk-iq.de

Einige Themen unseres Trainingsangebots:

- Interkulturelles Onboarding (*BLEIB!dabei*)
- Grundsensibilisierung zu Interkultureller Kompetenz und Diveristy (*Verwaltungen, Ausländerbehörden, Jobcenter*)
- Vielfaltskompetente Zusammenarbeit (*REWE Group*)
- Sprachensible Zusammenarbeit (*Asklepios Klinikum*)

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ | www.netzwerk-iq.de | 2020

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ (IQ)

- Aktuell sind bundesweit ca. **400** Teilprojekte im Rahmen von IQ tätig.
- Es gibt **16** Landesnetzwerke.
- **5 Fachstellen zu den Themen:**
 - Anerkennung
 - Berufsbezogenes Deutsch
 - Migrantenökonomie
 - Einwanderung
 - Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung



Was zeichnet
vielfaltskompetente
Teams aus?



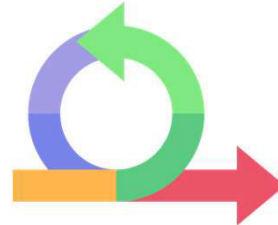
Vielfaltskompetente Teams haben idealerweise...

a) Eine kollaborative Arbeitsweise und eine agile Führung

- egalitär & gemeinsam, multiperspektiv
- Selbststeuernde Team

a) Eine gute Kommunikation: weites Feld...

- transparent, diversitätssensibel, partizipativ
- Betrieb als Sprachlernort



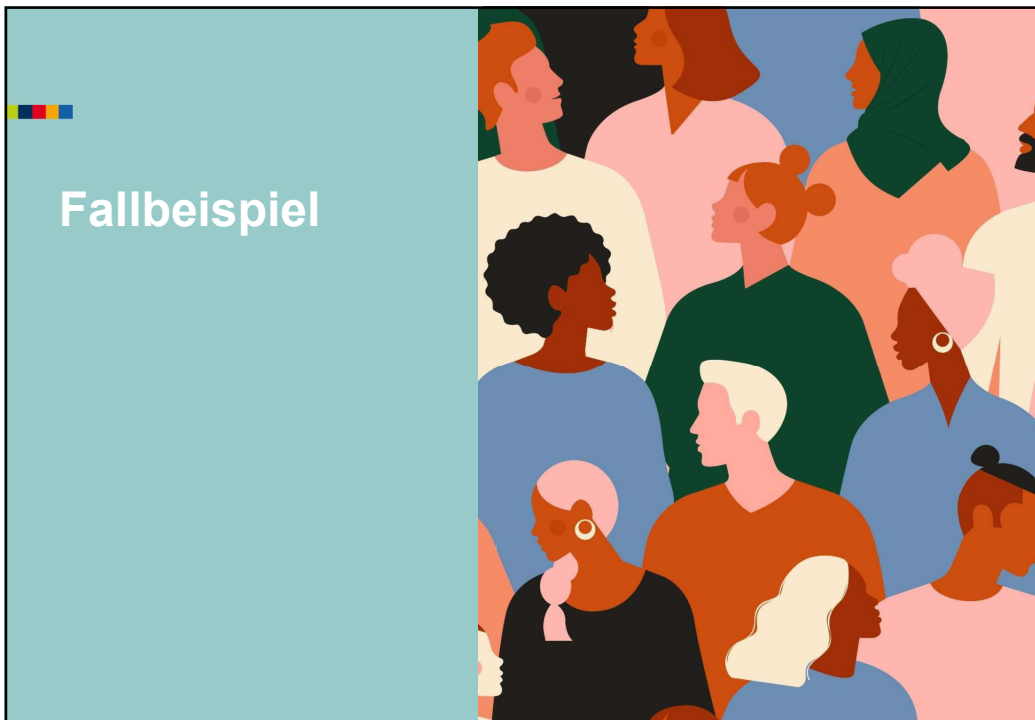
b) Ein kollegiales und wertschätzendes Arbeitsklima

- Facetten meiner Persönlichkeit: Offenheit & Akzeptanz
- Diversity-Management als Basis

Diversity Dimensionen



Quelle: „Charta der Vielfalt“



**Netzwerk**
Integration durch
Qualifizierung

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

www.netzwerk-iq.de

(1) Fall: Architekturbüro mit internationalem Image?

- Ein eigentümergeführtes Architekturbüro mit etwas mehr als 100 Mitarbeiter:innen, davon sind insgesamt **30 Mitarbeiter:innen DaZ-Lernende (DaZ =Deutsch als Zweitsprache)**. Es sind teilweise Englischkenntnisse vorhanden und die Deutschkenntnisse sind rudimentär bis akzeptabel.
- Alle haben ein Architekturstudium absolviert. Sie kommen teilweise aus der **EU, wie z.B. Spanien, Italien und England**, (auf Grund des schlechteren Arbeits- und Wirtschaftsmarktes) **und aus den Kriegsländern Syrien und der Ukraine**.
- Sie arbeiten als Planungsarchitekt:innen in 9 Projektgruppen, die für die Entwicklung und Planung akquirierter Bauvorhaben zuständig sind. Neben den Projektgruppen gibt es die Abteilung Bauleitung.

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ | www.netzwerk-iq.de | 2020

8

(2) Problemlagen

- Mit der Führungsebene fand ein Auftragsklärungsgespräch statt, dort wurden folgende Thematiken/Problematiken besprochen:
 - **Sprachbarrieren der MmM**, die sich in der internen Kommunikation und im operativen Geschäft stark bemerkbar machen
 - Neben den sprachlichen Herausforderungen gibt **Akzeptanzprobleme** der MmM **seitens der internen Bauleitung** (Abteilung), was die Fachkompetenz angeht.
 - Außerdem **fehlende Spezialisierung und Erfahrung** der neuzugewanderten MA bzw. der MA mit Fluchthintergrund. Das betrifft auch Architekt:innen mit Deutsch als Muttersprache, die nach dem Studienabschluss im Büro angefangen haben.

(3) Zielsetzung im Veränderungsprozess

Die Führungsebene möchte folgende Dinge verändern, um eine bessere Zusammenarbeit und Teamleistung zu erzielen:

- a) **Integration und Akzeptanz** der MmM und Berufseinsteiger:innen besonders innerhalb des internen Bauleitungsteam
→ internationale/Interkulturelle Unternehmenskultur etablieren
- a) **Kommunikation & Verständigung im Betrieb** verbessern
- b) **Fachliche Befähigung** der noch wenig erfahrenen Kolleg:innen für eine bessere interne Positionierung
- c) **Übergabe von Verantwortung und Entscheidungsbefugnisse** innerhalb der Projektgruppen

Förderung vielfaltskompetenter Teamarbeit –

Lösungsansätze



Analyse & Beobachtung

- Bisher „**mechanisches**“ **Onboarding**“, lebt nur im Handbuch
- Berufseinsteiger:innen sind eher **negativ konnotiert**
- Personen aus dem Ausland werden nur als Sprachanfänger:innen gesehen, nicht ihre Potenziale /Bedürfnisse
- **defizitärer Blick**: Sprachlerndende:r zu sein, heißt nicht intellektuell weniger fähig zu sein oder fachlich weniger kompetent zu sein
- Problem: fehlende Akzeptanz in Team (aufgrund von Sprache, Fremdheit, Arbeitsweise, Qualifikation, Erfahrung) **verhindert Verantwortungsübergabe und kollaborative Zusammenarbeit**
- → betrifft sowohl MA mit Flucht, intern. Fachkräfte, Berufseinsteiger:innen

Integration & Akzeptanz



Mehr Zugehörigkeit & Akzeptanz



Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

www.netzwerk-iq.de

- Wo stehen wir in Bezug auf eine internationale Unternehmenskultur? Skala von 1 bis 10 → **Schaffung einer interkulturellen Team- und Führungskultur**
- Was ist unsere Unternehmenskultur (Ist- und Soll-Zustand) mit Repräsentant:innen des ganzen Unternehmen besprechen
→ Bestandsaufnahme
- **Immer wieder Perspektivwechsel:** Wo habe ich schon einmal Ausgrenzung erlebt, wie ist das Arbeitsanweisung in einer anderen Sprache zu erhalten?

Instrumente & Strategien

- Interkulturelle Kompetenz fördern (Trainings, Workshops)
- Kulturelle Orientierung Team feststellen (Arbeitsstile)
- Für Diversity & Diskriminierungsschutz sensibilisieren
- Zufriedenheitsbefragung MA



Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ | www.netzwerk-iq.de | 2020

„4

Warum Interkulturelle Kompetenz fördern?

KOPFTUCH & ARBEIT



KEIN
PROBLEM

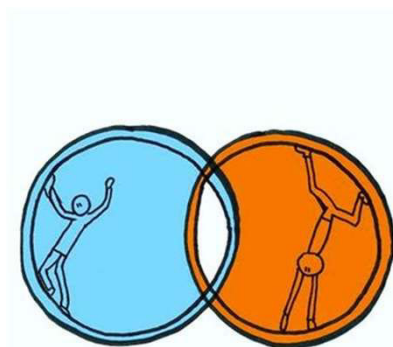


PROBLEM

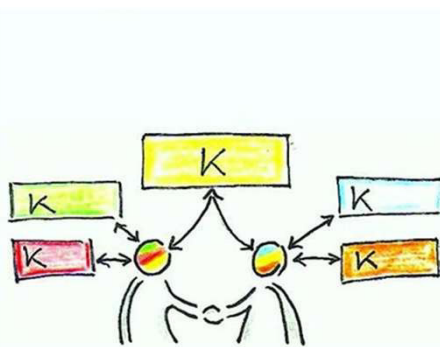
- Die **eigene kulturelle Prägung zu reflektieren**, ein Bewusstsein dafür entwickeln
- **unbewusste Vorannahmen** wahrnehmen & überprüfen
- **Zum Perspektivwechsel befähigen**
→ sensibilisiert für Heterogenität und fördert Verständnis für einander

Exkurs: Interkulturelle Kompetenz

Es begegnen sich nie Kulturen, sondern immer Menschen



Kulturen begegnen sich



Menschen begegnen sich

Kulturdimensionen – Wie arbeite ich?

Aufgabenorientierung		Beziehungsorientierung
Kollektivismus		Individualismus
Gleichberechtigung		Hierarchie
Direkte Kommunikation		Indirekte Kommunikation
Risiko		Sicherheit
Monochron		Polychron

Verständigung & Kommunikation im Betrieb



Verständigung im Betrieb

- Welche **Sprachbedarfe** sind in welchem Bereich nötig (Fragebogen)?
- **Berufsbegleitende Deutschkurs**, am besten fachspezifisch
- Dokumentenanalyse: wer kann was verstehen?
- Workshops zu **sprachsensibler Zusammenarbeit**: „Deutsch hab ich im Betrieb gelernt“ → Praxisanleitungen, Dinge zeigen, Abläufe demonstrieren

Transparente, diversitätssensibel und partizipative Kommunikation

Ziel: → Akzeptanz & Zugehörigkeit

- Ansprache MA: diversitätssensibel, wertschätzend, auf Augenhöhe?
- Meeting-Kultur: werden alle einbezogen oder redet nur die:der Chef:in?

PERSÖNLICH ■ KLAR ■ ALLTAGSBEZOGEN ■ RESPEKTVOLL				
eine entspannte Atmosphäre schaffen	die Sprache kundenadäquat gestalten	das Verständnis sichern	Visualisierungen einsetzen	Mehrsprachigkeit nutzen
Fokus auf „was“ (Inhalt) und nicht auf „wie“ (Form)	Langsam & deutlich sprechen	Gestik & Mimik einsetzen	Symbole & Bilder benutzen	Internationale Fachwörter benutzen
Interesse zeigen	kurze Sätze	Fragen zulassen	Markierungshilfen einsetzen	gemeinsame Fremdsprache nutzen
Respekt erweisen	Hochdeutsch sprechen	zu Nachfragen auffordern	Gegenstände beschriften	mehrsprachiges Informationsmaterial
Empathische Haltung einnehmen	korrekt sprechen	offene Fragen stellen		Leichtsprachiges Informationsmaterial
Anerkennung geben	Erklärungsschleifen einbauen	Gehörtes in eigenen Worten wiedergeben		Dolmetscherinnen/ Dolmetscher anbieten
	Wörter & Strukturen der Alltagssprache			

Kollaborativ arbeitende und agil-geführte Teams



Fachliche Befähigung



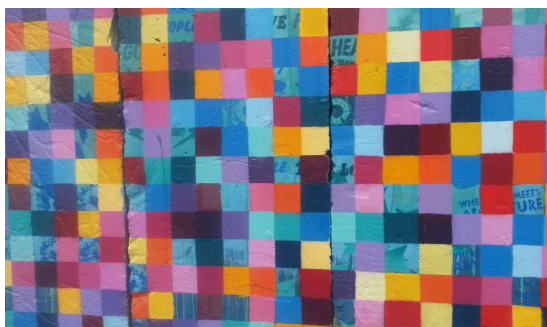
Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

www.netzwerk-iq.de

- Fachliche Befähigung der noch wenig erfahrenen Kolleg:innen für eine bessere interne Positionierung durch Weiterbildung für Spezialisierungen
- **Aktivierendes Onboarding-Programm** im Sinne einer interkulturellen U-Kultur implementieren: Durchlauf mehrerer Stationen; Kennenlernen von Ansprechpersonen; Vorbereitung/Info an Belegschaft, wenn neue MA ins Team kommen
- **Mentorenprogramme, Cross-Tandems**: was können, die einen von den anderen lernen, die neuen von den langjährigen MA, die jungen von den alten MA

Übergabe von Verantwortung

- Um agiles Führen möglich zu machen und Entscheidungsbefugnisse innerhalb der Projektgruppen belassen, braucht es erfahrene MA in Teams
- → **gemischte Teams etablieren** (altersgemischt + weitere Diversity-Dimensionen)
- **Projektleitung befähigen**: was ein Facilitator ist und dann begleiten, Feedback über Umsetzung geben
- Umstellung braucht... (Zeit, Übung/Werte/Veränderung, fachliche Voraussetzungen, Akzeptanz der Beteiligten - Führungskraft muss auf Hierarchie verzichten „wollen“)



Vielen Dank!

Kontakt:

Arbeit und Bildung e. V.
IQ Landesnetzwerk Hessen
KoVin – Kompetent Vielfalt nutzen

Tina Martinson

Krummbogen 3 – 35039 Marburg
Mobil: 0151 – 140 941 26

martinson@arbeit-und-bildung.de

iq-hessen@arbeit-und-bildung.de

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



In Kooperation mit:



Arbeit und Bildung e.V.

Gütesiegel Interkulturelle Vielfalt LEBEN

Modul 3: FAIRE UND SOLIDARISCHE ZUSAMMENARBEIT

Best Practice in den drei **Bewerberjahren 2020 - 2022**

1 Wie wir solidarische Zusammenarbeit am Arbeitsplatz unterstützen

Kleine Organisationen

(2020)	Org.	Umsetzung
1 Wie wir solidarische Zusammenarbeit am Arbeitsplatz unterstützen	Friseur Haaribo	"- Das ist für uns eine Selbstverständlichkeit und gelebter Alltag . - Dies erfolgt sowohl nebenbei im Pausengespräch als auch gezielt in Teambesprechungen . - Die Mitarbeiterinnen haben Rückzugsmöglichkeiten im Betrieb und beziehen die Mitarbeiterinnen immer in die Gestaltung der Arbeit (Urlaub – Einsatzzeiten) ein. - Die Geschäftsführung ist mit Menschen unterschiedlichster Herkunft vernetzt, engagiert z.B. als externe Handwerker ebenso welche mit als auch ohne Migrationshintergrund und verhält sich allen gegenüber auf gleiche Weise "
	ERDAR Consulting	- Faktor Mensch steht im Vordergrund
	Zahnarztpraxis Al Hamoud	- Einführung eines Ampelsystems (grün, gelb, rot) zum Aufzeigen von rassistischen oder sexistischen Diskriminierungen im Umgang mit Patient*innen (rot bedeutet hier den Rauswurf der Person)
(2021)		
1 Wie wir solidarische Zusammenarbeit am Arbeitsplatz unterstützen	Abendschulen Marburg	Studierende Teil des Rückmeldesystems ohne Lehrkräfte (aktive Studierendenvertretung) wie mit (Teilnahme an Konferenzen)
	DM	„Informationen und intensiver Austausch sind hierfür maßgebliche Pfeiler“ Dialogische Führung
(2022)		
1 Wie wir solidarische Zusammenarbeit am Arbeitsplatz unterstützen	GEDAT GmbH	Protokoll Personalgespräch Ein Briefkasten in einem geschützten Raum ermöglicht ein anonymes Feedback
	Ökokiste Boßhamersch Hof	Es werden z.B. im Ramadan mittels kürzerer Schichten / Touren spezifische Wünsche und Bedürfnisse berücksichtigt. Zudem zeigt die Unternehmensführung Einsatz zur Wohnungssuche für Mitarbeitende und Mitfinanzierung der Fahrzeuge .

Große Organisationen

(2020)	Org.	Umsetzung
1 Wie wir solidarische Zusammenarbeit am Arbeitsplatz unterstützen	CSL Behring	"- Wir können eine bessere Zukunft gestalten, weil wir unterschiedlichen Stimmen Gehör verschaffen . CSL Behring hat schon immer ein vielseitiges und integratives Arbeitsumfeld geboten, und wir entwickeln uns jeden Tag weiter. - Für eine faire und wertschätzende Zusammenarbeit wurden „ DANKE-Karten “ entwickelt, mit denen einfach Feedback und Anerkennung ausgedrückt werden können - Auf der CSL Behring Website findet man unter der Rubrik „ Karriere “ Informationen zum Thema „Diversity“ : cslbehring.de/Karriere/Vielfalt - Unsere Mitarbeiter werden regelmäßig in Schulungen für das Thema Vielfalt sensibilisiert . Grundlage für all unser Handeln ist der CSL Behring Verhaltenskodex "
	Hausengel Holding	"-regelmäßiger Austausch über eine bessere Zusammenarbeit; auch international (Skype) -Einstellung einer Developementspezialistin für die Optimierung von Prozessen "
	GSK Vaccines	"- Antidiskriminierungsbeauftragter als Ansprechpartner für alle Mitarbeitenden

1 Wie wir solidarische Zusammenarbeit am Arbeitsplatz unterstützen		- interkulturelles Job- Coaching , internationale Trainees aus dem Future Leader Program (FLP) "
	Stadtwerke	- regelmäßiges Feedback zwischen Mitarbeiter*innen und Vorgesetzten
	Sparkasse Marburg-Biedenkopf	"- Zukunftswerkstatt : Möglichkeit für alle MA Ideen, Vorstellungen und Zukunftsvisionen einzubringen - Führungsleitlinien zu Kommunikation und Konfliktmanagement - regelmäßige Einzelgespräche, Teamrunden und Leitungsrunden mit Möglichkeiten für gegenseitiges Feedback - flexible Arbeitszeiten für Vereinbarkeit mit Sprachkurs, religiöse Feiertage etc. - „ Vorstandspausch “ regelmäßige zwanglose Treffen mit einem der Vorstandsmitglieder; möglich für alle MA - Talentwerkstatt - Ideenforum "
	DRK Schwesternschaft	"- vielfältige Darstellung von z.B. kulturellen/religiösen Symbolen (Rothalbmondbewegung) - stark ausgearbeitet Leitbild und ethische Werte in dem die Gleichwertigkeit und Gleichbehandlung aller Menschen, Kulturen und Religionen betont wird - umfassende anonyme Evaluierungsmöglichkeit über das Care's cool Programm
	Agentur für Arbeit	"- BA ist Mitglied der Charta der Vielfalt " seit 3/2007 - Engagement-Index - jährliche Befragung der MA u.a. auch zum Organisationsablauf, dem Arbeitsklima und zu den eigenen Entwicklungsmöglichkeiten"
	Universitätsstadt Marburg	- Dienstvereinbarung über partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz
(2021)		
1 Wie wir solidarische Zusammenarbeit am Arbeitsplatz unterstützen	Kreisausschuss MR-Biedenkopf	* Willkommensmappe, Digital-Lots*innen , auch MmM Systematische Erfassung der Sprachkenntnisse seit 2020, s. Prozess Interne Dolmetscher_innen
	Stadt Marburg	Projektgruppe Personal MA-Befragung , soll regelmäßig stattfinden anonym
(2022)		
1 Wie wir solidarische Zusammenarbeit am Arbeitsplatz unterstützen	DRK Kreisverband Biedenkopf e.V.	Es finden Fortbildungen für die Belegschaft zum Thema Flucht-Traumata statt.
	Praxis GmbH	Ca. ¼ der Belegschaft besteht aus MmM. „Wir halten deshalb Tätigkeitsfelder bereit, die ökologisch und gesellschaftlich sinnvoll sind, Entwicklungsmöglichkeiten bieten und sich in der Organisation und den Anforderungen am ersten Arbeitsmarkt orientieren. “ https://www.praxisgmbh.de/index.php/praxis-gmbh/unsere-philosophie
	CSL Behring	Trainingsangebote zum Thema Konfliktmanagement Für CSL ist die Zusammenarbeit in globalen Teams mit verschiedenen Kulturen selbstverständlich. Um die Zusammenarbeit zu fördern, gibt es eine Vielzahl von Angeboten zum Thema Diversity, Equity & Inclusion.
	Elkamet Kunststofftechnik GmbH	Es werden MmM für den Betriebsrat aufgestellt und werden von den Mitarbeiter*innen in dieses Amt gewählt.
	Sparkasse Marburg-Biedenkopf	Eine klare Position im Leitbild sichert die faire und solidarische Zusammenarbeit – und vermittelt die Bereitschaft, diese Haltung klar umzusetzen und ihre Einhaltung sicherzustellen.

2 Wie wir interkulturelle Verständigung am Arbeitsplatz selbstverständlich leben

Kleine Organisationen

(2020)	Org.	Umsetzung
2 Wie wir interkulturelle Verständigung am Arbeitsplatz	Friseur Haaribo	- Alle im Team können Konflikte oder ähnliches entweder offen oder individuell ansprechen. Dem wird nachgegangen und seitens der Geschäftsführung Lösungen vorgeschlagen.

platz selbstverständlich leben	ERDAR Consulting	"- Feedback von der Belegschaft in monatlichen Klartext-Meetings " - zusätzlich Einzelgespräche möglich "
(2021)		
2 Wie wir interkulturelle Verständigung am Arbeitsplatz selbstverständlich leben	Abendschulen Marburg	Pädagogische Tage für Lehrkräfte, Einbezug der Arbeit der Kooperationspartner*innen
	DM	Unterstützung bei der Umsetzung eigener Ideen
(2022)		
2 Wie wir interkulturelle Verständigung am Arbeitsplatz selbstverständlich leben	Ludwig Schneider & Sohn	Im Team wird auf gelingende Zusammenarbeit geachtet: „ Wer da mal Grenzen überschreitet, wird durch seine Kollegen zurückgepiffen “.

Große Organisationen

(2020)	Org.	Umsetzung
2 Wie wir interkulturelle Verständigung am Arbeitsplatz selbstverständlich leben	CSL Behring	"- Anonymes Feedback kann über eine eingerichtete Hotline abgegeben werden - Es finden regelmäßige Feedbackgespräche zwischen Mitarbeiter und Vorgesetzten statt - Sämtliche Mitarbeiterkommunikation ist zweisprachig: deutsch und englisch "
	Hausengel Holding	-das internationale Team und die Vielfalt im Unternehmen werden als Schlüssel zum Erfolg angesehen
	Sparkasse Marburg-Biedenkopf	- Vorstand und MA bekennen sich klar zur Integration von Geflüchteten , auch ggü. unseren Kunden. Der Einsatz dieser MmM in den Filialen und Abteilungen motiviert die MA ihnen den Einstieg leichter zu machen, Sprachbarrieren zu überwinden und sich erfolgreich in unserem Beruf zu etablieren. Die MA werden zu aktiven „Kümmerern“ .
	Agentur für Arbeit	- Schulungen für Interne (besonders Führungskräfte) und Externe zum Thema " Unconscious bias " / Denkschubladen
	UKGM	- offenes Organisationsklima , kleine Teameinheiten sind gut für interkulturelle Integration geeignet
(2021)		
2 Wie wir interkulturelle Verständigung am Arbeitsplatz selbstverständlich leben	Kreisausschuss MR-Biedenkopf	*Vorwort „Willkommen in der Kreisverwaltung“ Fortbildungsprogramm
	Stadt Marburg	Workshop zum Thema Flucht und Trauma Aktionsplan Charta
(2022)		
2 Wie wir interkulturelle Verständigung am Arbeitsplatz selbstverständlich leben	JUKO Marburg e.V.	„Innerhalb der Abteilungen gibt es aus der Praxis heraus entwickelte Qualitätsstandards und Verfahrensabläufe , die den hohen Anforderungen unserer sensiblen Arbeitsfelder entsprechen. Juko arbeitet in einem multiprofessionellen Team und nutzt die Instrumente der kollegialen Fallberatung, Supervision und Teambesprechungen , um ihre Arbeit zu reflektieren und fachlich weiter zu entwickeln.“

3 Wie wir für alle Beteiligten erfolgreich Konflikte bearbeiten und lösen

Kleine Organisationen

(2020)	Org.	Umsetzung
3 Wie wir für alle Beteiligten erfolgreich Konflikte bearbeiten und lösen	ERDAR Consulting	- gutes Arbeitsklima verhindert interkulturelle Konflikte
(2021)		
3 Wie wir für alle Beteiligten erfolgreich Konflikte bearbeiten und lösen	Abendschulen Marburg	Ausgearbeitetes Konfliktmanagement , auch unter Einbezug der Sozialpädagogin, SV, VLK, und/oder Schulpsycholog*in
(2022)		
3 Wie wir für alle Beteiligten erfolgreich Konflikte bearbeiten und lösen	tripuls media innovations GmbH	https://www.tripuls.de/agency Bei Konflikten wird lösungsorientiert angesetzt.

	C+P Bildungszentrum GmbH	Geht aus dem Leitbild hervor → Das Erlernen und Erleben gesellschaftlicher und demokratischer Regeln und Umgangsformen wird durch das Unternehmen gefördert.
--	---------------------------------	---

Große Organisationen

(2020)	Org.	Umsetzung
3 Wie wir für alle Beteiligten erfolgreich Konflikte bearbeiten und lösen	GSK Vaccines	"- interne Meditation, Konfliktmanagementkurse, Teambuildings - "Diaphon" - anonyme Krisen- und Telefonberatung für alle Mitarbeiter*innen"
	Stadtwerke	"- Anlaufstelle für Opfer von Diskriminierungen im Unternehmen - Möglichkeit der Einbeziehung des Betriebsrats und der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten oder der Ombusfrau "
	Sparkasse Marburg-Biedenkopf	"- In den Führungsleitlinien ist das Konfliktmanagement erläutert und wird in den FK-Schulungen und der Begleitung der FK in den Gesprächen trainiert. - Geflüchtete : Sind aktuell alle in Ausbildung oder Einstiegsqualifizierung : Ansprechperson ist die Koordinatorin Fr. Stark oder die JAV. - MA mit Migrationshintergrund: JAV/Personalrat oder Gleichstellungsbeauftragte, wie für alle anderen MA auch."
	Universitätsstadt Marburg	"- Wir greifen im Rahmen der Fairnessberatung auf neutrale Schlichter zurück (Nachweis: Flyer) - Integrationsbeauftragter als Vermittler - betriebliche Sozialberatung (BSB) mit der Aufgabe die psychologische Gesundheit und Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten zu fördern "
	UKGM	"- Deeskalationsmanagement betreut MA bei aufkommenden Konflikten - Mitarbeiter*innenvertretung - Krankenhausseelsorge für seelischer Beistand, Rat und Unterstützung für Patient*innen und Mitarbeiter*innen"

4 Wie wir interkulturelle Zusammenarbeit am Arbeitsplatz pflegen

Kleine Organisationen

(2020)	Org.	Umsetzung
4 Wie wir interkulturelle Zusammenarbeit am Arbeitsplatz pflegen	Friseur Haaribo	"- In 2018 hatten wir einem jungen geflüchteten Mann die Gelegenheit gegeben bei uns eine Ausbildung zu absolvieren". - „Wir geben ihnen Informationen darüber, wo sie sich beraten lassen können und haben auch schon Kontakte zu Rechtsanwälten vermittelt."
	ERDAR Consulting	- Unterstützung bei Behördengängen , wenn diese benötigt wird
(2021)		
4 Wie wir interkulturelle Zusammenarbeit am Arbeitsplatz pflegen	Abendschulen Marburg	Raum der Stille für alle nutzbar; Nachhilfe speziell für geflüchtete Studierende , zusätzlich Stunden in DAZ und D-Förder ausgehend vom leider abgeschafften Aufbaukurs AH 3
(2022)		
4 Wie wir interkulturelle Zusammenarbeit am Arbeitsplatz pflegen	tripuls media innovations GmbH	Flexible Arbeitszeit, Homeoffice, Familienfreundlich, Kostenlos Obst und Getränke , Kantine, Hund im Büro , Ladestation für E-Autos , Altersvorsorge , eigener Parkplatz ; persönlichen Mentor und 1.000 € jährlichem Weiterbildungsbudget ; flache Hierarchien und Türen stehen immer offen . Viel kreative Freiheit; Work-Life-Balance https://www.tripuls.de/karriere/advanced-webdeveloppe

Große Organisationen

(2020)	Org.	Umsetzung
4 Wie wir interkulturelle Zusammenarbeit am Arbeitsplatz pflegen	Hausengel Holding	"- Internationalität im Unternehmensleitbild verankert - Empfehlungssystem für osteuropäische Betreuungskräfte - Marketingabteilung ist auch zum Teil in Polen"
	GSK Vaccines	"- Mentorenprogramm für interkulturelle Mitarbeiter*innen - Gebetsmöglichkeiten - inklusive öffentliche Statements der Geschäftsführung - Mitglied in der Charta der Vielfalt "

	Stadtwerke	"- Die Stadtwerke Marburg sind an den Tarifvertrag für Versorgungsbetriebe (TV-V) gebunden. Demnach sind die Gehaltsgruppen transparent und nachvollziehbar - Verbindung zur "" Bleib in Hessen II "" Initiative"
	Sparkasse Marburg-Biedenkopf	"- Alle Stellen werden nach TVöD-S bezahlt - Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz, Büro-Ausstattung, Stellenbeschreibungen, us.w. sind für alle MA gleich – gesetzlich und in Dienstvereinbarungen geregelt. Es gibt Beauftragte zur Überwachung, z.B. der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes . Wir haben einen Betriebsarzt als Ansprechpartner. - Freistellung und finanzielle Beteiligung an Sprachkursen . - Für geflüchtete Kunden: Beratungsmöglichkeit in Landessprache durch unsere Azubis bzw. EQ-Praktikanten - Wir unterstützen wenn möglich bei der Behördenkommunikation . Gerade habe wir einer EQ- Praktikantin, vorzeitig einen Ausbildungsplatz zugesagt , damit sie eine Wohnung mieten kann." - Auslandspraktika in der Ausbildung
	Agentur für Arbeit	
	Universitätsstadt Marburg	"- Als kommunaler Arbeitgeber sind wir tarifgebunden . - Der Ausländerbeirat bietet eine Rechtsberatung (siehe 32). - Workshop zum Thema Flucht und Trauma (für Mitarbeitende, die mit Geflüchteten arbeiten) (Nachweis: E-Mail)"
	UKGM	- Rückzugsorte und Gebetsräume für die individuellen kulturellen und religiösen Bedürfnisse
(2021)		
4 Wie wir inter-kulturelle Zusammenarbeit am Arbeitsplatz pflegen	Stadt Marburg	Fortbildungsangebot , auch für Führungskräfte Der Ausländerbeirat bietet eine Rechtsberatung und der Personalrat ist Ansprechpartner für arbeitsrechtliche Belange. Eine Stelle zur Antidiskriminierungsarbeit wurde neu geschaffen.
(2022)		
4 Wie wir inter-kulturelle Zusammenarbeit am Arbeitsplatz pflegen	GSK Vaccines GmbH	Inklusion und Diversität (I&D) • Embrace: Vielfalt von Menschen und Kulturen • Women's Leadership Initiative: Frauen in Führungspositionen • Disability Confidence Network: Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen • Spectrum: Gleichbehandlung von LGBTQ+ Menschen • Familienfreundlichkeit: • Kultur: Kultur gemeinsam entwickeln

Gütesiegel Termine in 2023

* Deadline Matrix Content-Lieferung: 15.02.2023, an wir-vielfaltszentrum@marburg-stadt.de

* Workshop in Kopräsens: 22.02.2023; 13:30 Uhr Get Together, 14:00 Uhr Start, 16:00 Uhr Ende

* Nächste Bewerbungsphase: 01.03.-31.05.2023

Umfrage-Ergebnisse WebLab VI, 15.11.2022 – Evaluation nach der Veranstaltung

Das WebLab bietet einen geeigneten Rahmen zum Austausch:
Ich stimme voll zu: 82 % Ich stimme eher zu: 18 % Ich stimme gar nicht zu: 0
Ich bin technisch gut mit dem Konferenztool WebEx zurechtgekommen:
Ich stimme voll zu: 82 % Ich stimme eher zu: 18 % Ich stimme gar nicht zu: 0
Es ist uns gut gelungen, uns auszutauschen:
Ich stimme voll zu: 55 % Ich stimme eher zu: 45 % Ich stimme gar nicht zu: 0
Für den Rahmen dieser zweistündigen Veranstaltung haben wir gute Ergebnisse erzielt:
Ich stimme voll zu: 55 % Ich stimme eher zu: 45 % Ich stimme gar nicht zu: 0
Ich konnte für meine Organisation weiterführende Potentiale zur regionalen Vernetzung erschließen:
Ich stimme voll zu: 45% Ich stimme eher zu: 55 % Ich stimme gar nicht zu: 0
Mit dem Format WebLab können wir in Zukunft im Hinblick auf Interkulturelle Vielfalt LEBEN folgendes erreichen:
• Kurzfristiger Austausch und Abstimmung über weitere Themen. Für Updates über weitere Entwicklungen, was anliegt, sehr geeignet. • Immer mal wieder eine gute Idee aus dem Netzwerk aufgreifen • Interkulturelles Training • Gute Möglichkeit für die weitere öffentliche Verbreitung und Gewinnung von Mitstreiter*innen sowie für die Weiterentwicklung von praxisorientierten Kompetenzen durch Austausch • Verstärkung des Netzwerks und Öffnung für neue Unternehmen (so wie MUSIK MEYER) und Interessenten • 1) Optimierung und Weiterentwicklung der eigenen Organisation, 2) Durch beständige Zusammenarbeit das Gütesiegel in der Region fest verankern, 3) Weitere Gütesiegelpartner zu gewinnen • Gemeinsame Ziele suchen und finden • weitere Firmen/Institutionen dazu gewinnen, die von ihren Erfahrungen / Best Practice berichten können; Firmen (kleine und mittlere) für dieses Thema sensibilisieren, die bislang in diesem Bereich noch nicht so aktiv sind • Ideen sammeln, Austausch, Best Practices dann auch anwenden
Beim nächsten WebLab möchte ich folgende Themen priorisieren:
• Interkultureller Austausch • Die Idee eines gemeinsamen interkulturellen Trainings fortführen. • Verzahnung hin zur Organisationsentwicklung • 1) Gütesiegel im Kino bewerben, 2) Herstellung/Erwerb von Flyern und Aufkleber für die Gütesiegelpartner • Best-Practice-Beispiele konkret mit Ansprechpartner • Gemeinsam mit den Arbeitenden sich untereinander austauschen, sie mit einbeziehen • Vielleicht wäre ein weiterer Beitrag eines Menschen mit Migrationshintergrund, der erfolgreich in einen Betrieb integriert wurde, spannend. • Ansonsten Content für die Homepage.

HERZLICHEN DANK für Ihre MITWIRKUNG!