

5. Treffen des Runden Tisches „Integration“ 14.08.2018, 19:00-21:00 Uhr

Kooperation und Moderation durch:

Prof. Dr. Susanne Maria Weber
Philipps-Universität Marburg
FB 21/ Institut für Erziehungswissenschaft
AG Innovation, Organisation und Netzwerke
Kontakt: susanne.maria.weber@staff.uni-marburg.de



... Wo knüpfen wir an? ZIELE und TOP's für heute

14.08.2018, 19:00-21:00 Uhr, Erwin-Piscator-Haus

- 1) Begrüßung durch Frau Dr. Amend-Wegmann
- 2) Gütesiegel Integrationsfreundliches Unternehmen
- 3) Mitentwicklung des Gütesiegels „Integrationsfreundliches Unternehmen“
- 4) Weiteres Vorgehen 2019 und Ausblick auf den Folgetermin

1. Begrüßung durch Frau Dr. Amend-Wegmann

Vorstellung des Schwerpunktthemas

Entwicklung des Gütesiegels

Integrationsfreundliches Unternehmen /

„Das Marburger
Integrationsssiege®!“



Ergebnisse Runder Tisch Integration vom 16.05.2018

Unterstützung von Migrant*innen beim Zugang in den Arbeitsmarkt:

- Vertrauenspersonen, Vermittlung, Mediation, Klärungsstellen
- Unternehmen unterstützen, kulturelle Kompetenzen zu fördern
- Belegschaft informieren und intensiv beteiligen
- Fähigkeiten fördernde Maßnahmen

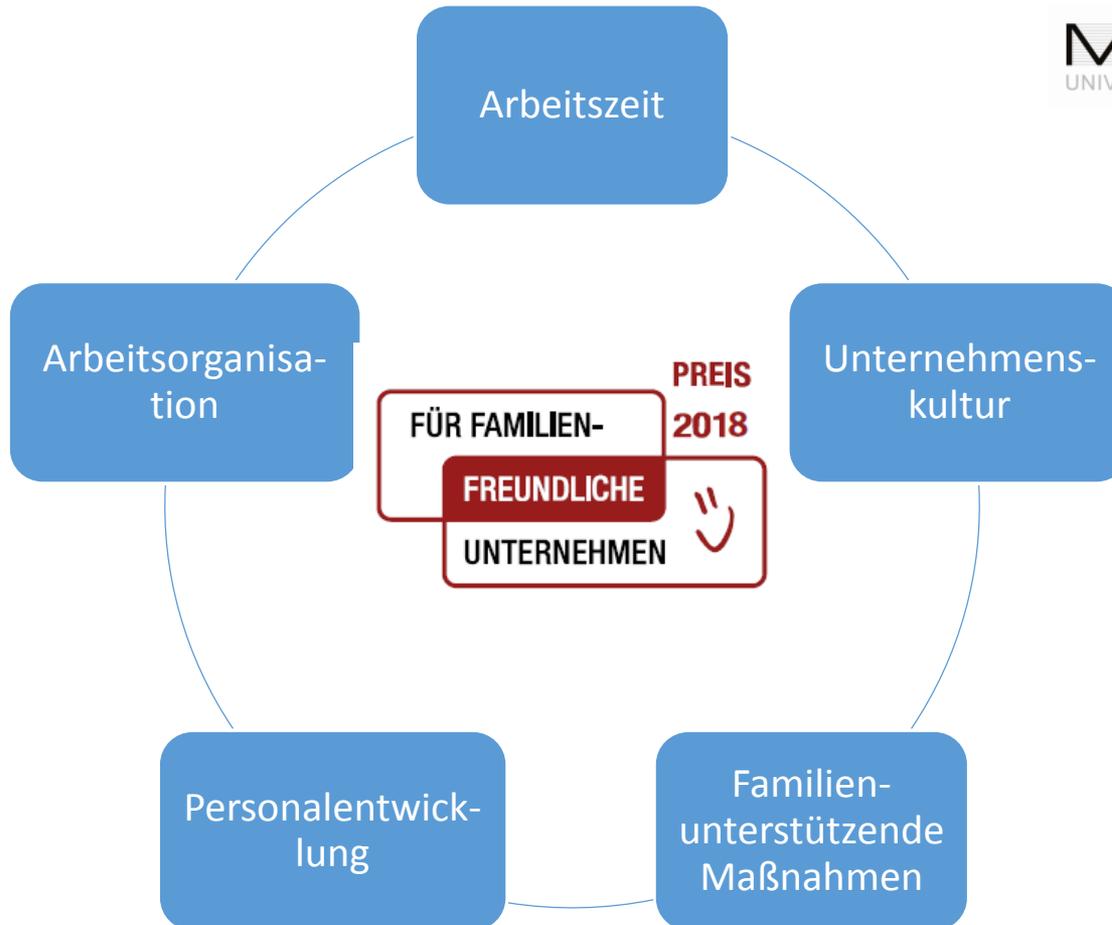
Unternehmen für die Zusammenarbeit gewinnen:

- Verfahren zur Feststellung von Fähigkeiten stärken
- Azubis durch Unternehmen begleiten; Unternehmen durch die Stadt begleiten

Freiwillige aus der Zivilgesellschaft für die Unterstützung gewinnen:

- kursförmige Angebote
- Auch Lernen am Arbeitsplatz und in der Freizeit
- Sprache lernen – auch Fachvokabular

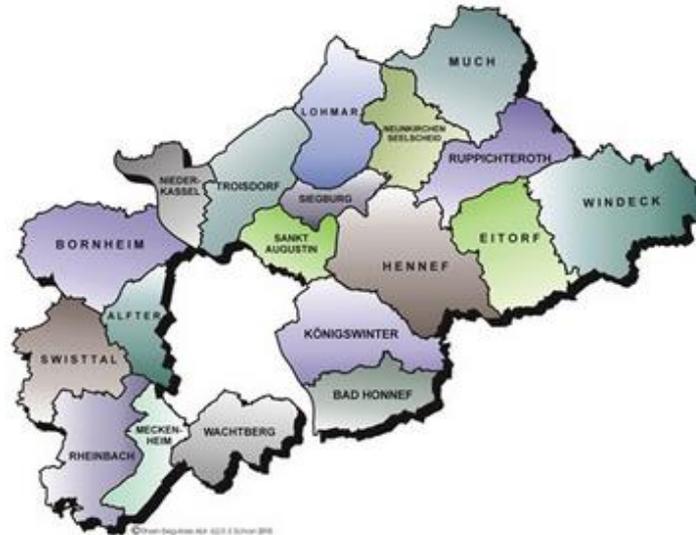
Auszeichnung „Familienfreundliches Unternehmen“ der Universitätsstadt Marburg und des Landkreises Marburg- Biedenkopf



Gütesiegel „Interkulturell orientiert“

Ein Siegel als Prozess

Dabei ist wichtig, dass mit der Siegel-Verleihung ein solcher Prozess nicht als abgeschlossen angesehen wird. Es handelt sich also nicht um eine Trophäe für vergangene Leistungen, sondern um einen Zwischenschritt. Deshalb wird in einem festgelegten Turnus von zwei Jahren überprüft, ob die siegeltragende Einrichtung weitere Schritte vorgenommen hat. Das Siegel bietet zudem die Chance, sich im Rhein-Sieg-Kreis mit unterschiedlichen Institutionen zu vernetzen und gemeinsam den Weg der interkulturellen Öffnung zu gehen.



Das Siegel wird von einer Jury verliehen, an der die drei Integrationsagenturen und das Kommunale Integrationszentrum des Rhein-Sieg-Kreises beteiligt sind. Es wird gebündelt einmal jährlich bei einer offiziellen Feierstunde an die Organisationen verliehen, die sich erfolgreich beworben haben. Nach Erhalt der Urkunde können die Organisationen das Logo **Interkulturell orientiert** u.a. für ihre Öffentlichkeitsarbeit einsetzen. Antje Dinstühler schätzt, dass das Verfahren zum Erwerb des Siegels etwa ein Jahr dauert. Nach einem Jahr wird der Zwischenstand geprüft. Nach zwei Jahren findet die erste Re-Zertifizierung statt und wird dann alle zwei Jahre wiederholt.

Gemeinsam etwas Neues möglich machen ...

„Die **Qualität der Aufmerksamkeit**, die wir in eine Situation einbringen, bedingt die **Art, wie Wirklichkeit entsteht.**“

(C. Otto Scharmer)



Leitfragen für die Entwicklung des Marburger „IntegrationsSIEGE®L“



Woran könnte man sehen, dass ...

- 1) ... ein Unternehmen / eine Organisation **gut auffindbar und „zugänglich“** ist für Menschen mit Migrations- / Fluchthintergrund (MmM)?
- 2) ... MmM **unterstützt**, im Unternehmen gut anzukommen?
- 3) ... **Ressourcen / Fähigkeiten** von MmM optimal **erschlossen** werden?
- 4) ... auch die **Ressourcen von MmM** gewürdigt werden?
- 5) ... MmM am Arbeitsplatz, im Betrieb / der Organisation **mitgestalten**, kooperieren?
- 6) ... **humorvoll, solidarisch, vertrauensvoll, achtsam und professionell** miteinander umgegangen wird?
- 7) ... WIR **DAS SIEGE®L** auf den Weg bringen?

Der Ablauf

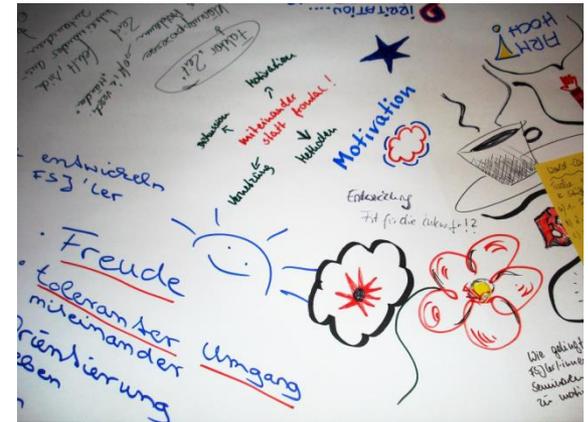
- Insgesamt **7 Stationen** (je 25 Minuten Austausch / Ideensammlung der Ergebnisse auf Karten)
- Wer möchte als **Gastgeber*in** das Thema des Stehtisches an alle „wandernden Gäste“ weitergeben?
- Alle **brainstormen** zum Frageimpuls und halten wichtige Punkte fest
- Nach jedem kurzen Brainstorming wechseln die Menschen in alle Richtungen an **andere Tische (nach Themeninteressen)**
- Der/die Gastgeber*in bleibt in der Sitzgruppe und **informiert** die neuen Mitglieder ganz kurz über die bisher besprochenen Inhalte
- Die Gastgeber*innen stellen am Ende in **1 Minute** die **Ergebnisse** im Plenum vor



<http://www.martina-ihrig.de/content/pix/worldcafe.jpg>

Die Rolle der Gastgeber*in

- Begrüßt die Teilnehmenden in jeder Runde
- Formuliert die **Leitfragen**
- **Sammelt** die Impulse der Teilnehmenden **auf Karten**
- Stellt der nächsten Brainstorming-Runde den **Stand der Ideensammlung** vor und **sammelt weiter** mit der Gruppe
- Fasst die **Ergebnisse** nach den Brainstormings für das Plenum in einer **1 Minuten - Präsentation** zusammen



Von Sebastian u - Eigenes Werk, CC BY-SA 3.0,
<https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=3490636>

1) ZUGÄNGLICHKEIT ...

Woran könnte man sehen, dass ...

... ein Unternehmen / eine Organisation **gut auffindbar und „zugänglich“** ist für Menschen mit Migrations- / Fluchthintergrund (MmM)?

- Wie könnten wichtige Informationen über das Unternehmen / die Organisation transparent fließen?
- An wen müssten diese Informationen ggf. noch stärker kommuniziert werden?
- Mit wem wäre eine engere Zusammenarbeit lohnend?
- Welche Strukturen sind hierfür im Unternehmen notwendig?
- Welche „best practices“ und „best cases“ kennen wir schon, von denen wir lernen / benchmarken können?
- Welche weiteren Fragen sind uns wichtig?

2) UNTERSTÜTZUNG im ÜBERGANG

Woran könnte man sehen, dass ...

... MmM optimal **unterstützt werden**, im Unternehmen / der Organisation gut anzukommen?

- Wie kann der Übergang für Menschen mit Migrationshintergrund (MmM) in Unternehmen / Organisationen noch besser begleitet werden?
- Wie können Menschen ohne Migrationshintergrund (MoM) hier optimal unterstützen?
- Welche Strukturen sind hierfür im Unternehmen notwendig?
- Mit wem wäre eine engere Zusammenarbeit lohnend?
- Welche „best practices“ und „best cases“ kennen wir schon, von denen wir lernen / benchmarken können?
- Welche weiteren Fragen sind uns wichtig?

3) Fähigkeiten– und Ressourcen-Erschließung

Woran könnte man sehen, dass ...

... die **Ressourcen** und Fähigkeiten von MmM in Unternehmen & Organisationen optimal **erschlossen & mit dem Bedarf „gematcht“** werden?

- Wie kann Ressourcenanalyse und Fähigkeitenerschließung von MmM leichter, passender und anschlussfähiger werden?
- Welche geeigneten Instrumente und Verfahren können hier zum Einsatz kommen?
- Welche Strukturen sind hierfür im Unternehmen notwendig?
- Mit wem wäre eine engere Zusammenarbeit lohnend?
- Welche „best practices“ und „best cases“ kennen wir schon, von denen wir lernen / benchmarken können?
- Welche weiteren Fragen sind uns wichtig?

4) Vorhandene Fähigkeiten zertifizieren und entsprechend entlohnt werden

Woran könnte man sehen, dass ...

... auch die **Ressourcen von MmM** im Unternehmen / der Organisation gewürdigt werden z.B. mit Zertifikaten und entsprechender Entlohnung?

- Wie können Fähigkeiten von MmM z.B. mittels Tätigkeitsprofilen leichter bestätigt / zertifiziert werden?
- Welche geeigneten Zugänge oder Vorgehensweisen könnten hier stärker zum Einsatz kommen?
- Welche Strukturen sind hierfür im Unternehmen notwendig?
- Mit wem wäre eine engere Zusammenarbeit lohnend?
- Welche „best practices“ und „best cases“ kennen wir schon, von denen wir lernen / benchmarken können?
- Welche weiteren Fragen sind uns wichtig?

5) Mitgestaltung der Integrationskultur

Woran könnte man sehen, dass ...

... MmM am Arbeitsplatz und im Betrieb, der Organisation **mitgestalten** und kooperieren?

- Wie können MmM ebenso wie MoM eine lebendige positive Integrationskultur mitgestalten?
- Welche Ideen und Erfahrungen gibt es, wie MmM und MoM aktiv eingebunden werden für die Mitgestaltung der Integrationskultur?
- Mit wem erscheint eine engere Zusammenarbeit lohnend?
- Welche Strukturen sind hierfür im Unternehmen notwendig?
- Welche „best practices“ und „best cases“ kennen wir schon, von denen wir lernen / benchmarken können?
- Welche weiteren Fragen sind uns wichtig?

6) Solidarisch, vertrauensvoll, achtsam und professionell ...

Woran könnte man sehen, dass ...

... solidarisch, vertrauensvoll, achtsam und professionell miteinander umgegangen wird

- Wie können die Werte der Solidarität, des Vertrauens, der Achtsamkeit und Professionalität im Unternehmens-Alltag noch stärker gelebt werden?
- Welche Ideen und Erfahrungen gibt es, wie diese Werte gestärkt werden können?
- Mit wem erscheint eine engere Zusammenarbeit lohnend?
- Welche Strukturen sind hierfür im Unternehmen notwendig?
- Welche „best practices“ und „best cases“ kennen wir schon, von denen wir lernen / benchmarken können?
- Welche weiteren Fragen sind uns wichtig?

7) Unser Integrationssiege®I wahr machen

Woran könnte man sehen, dass ...

... WIR DAS SIEGE®L auf den Weg bringen?

- Welche nächsten Schritte können wir gehen, um das Siegel auf den Weg zu bringen?
- Welche Ideen gibt es, was wir hierzu brauchen?
- Zeitrahmen - Vorschlag
- Wer sollte hier noch „ins Boot“ geholt werden?
- Wer will im Kernteam weiter mitarbeiten?
- Wie können wir sicherstellen, dass wir „best practices“ und „best cases“ einbeziehen, von denen wir lernen / benchmarken können?
- Wie soll das Integrationssiege®I heißen? Passt unser „Arbeitstitel“ ggf. schon?
- Welche weiteren Fragen sind uns wichtig?

Die Weisheit Aller nutzen ... Bitte ergänzen Sie nach den 1 Minute Präsentationen ...

- Nehmen Sie sich Stifte und gelbe Post-It's
- Notieren Sie weitere Ideen - vor allem für die Themengruppen, an denen Sie nicht mitwirken konnten -, für die Sie aber noch Impulse beisteuern möchten
- NACH den 1 Minuten Präsentationen bitten wir Sie, Ihre Anmerkungen und Ergänzungen auf die Plakate der Gruppen zu heften –
- Die „Gastgeber*innen“ helfen Ihnen, Ihre Idee auf dem Plakat zu platzieren - damit wir alle Ideen gut dokumentieren können (bitte erklären Sie Ihre Idee ausreichend)

1-Minute Kurzpräsentation der wichtigsten Ergebnisse aus den Tischgesprächen im Plenum



Marburger „IntegrationsSIEGE®L“



Woran könnten wir sehen, dass ...

- 1) ... Unternehmen / Organisationen **gut auffindbar und „zugänglich“** sind für Menschen mit Migrations- / Fluchthintergrund (MmM)?
- 2) ... MmM **unterstützt werden**, im Unternehmen gut anzukommen?
- 3) ... die **Ressourcen** und Fähigkeiten von MmM optimal **erschlossen werden können**?
- 4) ... auch die **Ressourcen von MmM** gewürdigt und bezahlt werden?
- 5) MmM am Arbeitsplatz und im Betrieb / der Organisation **mitgestalten**?
- 6) ... **wir solidarisch, vertrauensvoll, humorvoll, achtsam und professionell** das Miteinander gestalten?
- 7) ... **WIR DAS SIEGE®L auf den Weg** bringen?

Ausblick: Wie geht's weiter...

- **Wie sind die nächsten Schritte?**
 - Kernteam – wer möchte mitmachen?
 - März 2019 „Runder Tisch“
- **Weitere Themen und Anliegen für unseren Themenspeicher?**
- **Welche Anregungen / Feedback haben Sie für uns?**
- **Nächster Termin am runden Tisch?**
- Bitte Ergebnisse der Plakate sichern (kleben)



Runder Tisch Integration

Abschluss durch Frau Dr. Amend-Wegmann

Zur

Entwicklung des Gütesiegels
Integrationsfreundliches
Unternehmen

„Das Marburger
Integrationsssiege®!“



Herzlichen Dank für Ihre aktive Mitwirkung!
Kontakt: susanne.maria.weber@staff.uni-marburg.de

