

LANDKREIS



**INTERKULTURELLE
VIELFALT LEBEN**
★★★★★



MARBURG
Die Universitätsstadt

Gütesiegel „Interkulturelle Vielfalt LEBEN“ „Best Practice“ Beispiele aus Bewerbungen von Unternehmen, Freien Trägern und Verwaltungen

Modul 1: ÜBERGANG & ANKOMMEN in der Organisation unterstützen

Modul 1 - Kleine Organisationen (und große Organisationen)

- Bereich IT: Ausbildungsbegleitende Schulungen in englischer Sprache
- Bilder mit MmM* auf der Website, in Flyern, etc.
- Einstiegsmöglichkeiten, z.B. Praktika
- Fortbildungsbudgets, z.B. für Sprachkurse
- Förderung MmM* durch Sprachkurse
- gemeinsame Unternehmungen
- MmM* werden sozial unterstützt auch in persönlichen Notlagen
- Räume für Sprachkurse werden für geflüchtete Menschen zur Verfügung gestellt
- Schulungen für Mitarbeitende im Bereich Integration und Anti-Diskriminierung
- Wohnraum für MmM* wird bereitgestellt / MmM* werden bei der Wohnungssuche unterstützt
- Unterstützung bei Behördengängen, wenn diese benötigt wird
- Zusammenarbeit mit Kooperationspartner*innen, z.B. Agentur für Arbeit

Modul 1 - Eher für große Organisationen

- aktive Akquise von Personal im Ausland
- Berücksichtigung religiöser Feiertage in den Dienstplänen
- Ehemalige und Angehörige unterstützen MmM* in der Startphase
- flexible Arbeitszeiten, die der Lebenssituation angepasst sind
- flexibler Einstieg, durch niedrigschwellige Qualifikation und Anpassungslehrgänge
- Gebetsraum/Raum der Stille
- Informationen zur Bewerbung in verschiedenen Sprachen / leichter Sprache
- Integrationsbeauftragte im Unternehmen
- Integrations- und Entwicklungsgruppen für die aktive Integration von MmM*
- Speiseplan mit verschiedenen Möglichkeiten
- Stellenanzeigen auf verschiedenen Plattformen und überregional
- Willkommensmappe und Patenprogramm für neue Mitarbeitende
- Zusammenarbeit mit Agentur für Arbeit Marburg

Modul 2: RESSOURCEN & FÄHIGKEITEN STÄRKEN UND ENTWICKELN

Modul 2 - Kleine Organisationen (und große Organisationen)

- an Schulen: Dozent*innen mM werden im Bildungsbereich für MmM* eingesetzt
- Anerkennung nonformaler Qualifikationen, z.B. ehrenamtliche Tätigkeiten
- Deutschunterricht erfolgt während der Arbeitszeit // Freistellung für Deutschunterricht
- eine WhatsApp Gruppe unterstützt nicht nur schnelle Kommunikation auf dem „kurzen Dienstweg“, sondern verbindet auch sozial miteinander
- Fähigkeiten der Mitarbeitenden werden in Feedbackgesprächen oder Nachbesprechungen berücksichtigt und besprochen
- Finanzielle Unterstützung bei auswärtiger Unterbringung aufgrund von Berufsschule
- Gleichsprachige bilden einander aus / arbeiten einander ein
- Hospitation bei Mitarbeitenden durch andere Teammitglieder
- Interkulturelle Zusammensetzung der Teams
- Kostenlose Sprachkurse
- Mitarbeiter*innen können ihre Ideen und Vorschläge einbringen
- Religiöse Bedürfnisse werden berücksichtigt
- Schulungen, damit keine Barrieren für MmM* entstehen
- Sprachkenntnisse werden berücksichtigt und eingesetzt
- Unterstützung zur Erlangung höherer Schulabschlüsse

Modul 2 - Eher für große Organisationen

- Fähigkeiten von MmM* werden durch Arbeitsbeobachtung und Nachbesprechungen ermittelt.
- Fähigkeiten werden mit „Erfolgsgeschichten“ kulturell passfähig erschlossen
- interkulturelle Coachings/Trainings
- Leistungsorientierter Bonus
- mehrsprachige Onlineschulungen
- Möglichkeit des interkulturellen Standort-Austausches innerhalb des Konzerns
- multilingualer Arbeitsplatz
- Realisierung der Personalentwicklung im internationalen Traineeprogramm (interkultureller Standortaustausch des Konzerns)
- Sprachkurse und spezieller Unterricht im Rahmen des Programms für Geflüchtete werden angeboten
- Unterstützung der Teilnahme an „Assistierte Ausbildung“ (Agentur für Arbeit)
- vielseitige, individuelle Fortbildungsmöglichkeiten

Modul 3: FAIRE UND SOLIDARISCHE ZUSAMMENARBEIT AM ARBEITSPLATZ FÖRDERN

Modul 3 - Kleine Organisationen (und große Organisationen)

- Achtung zeigen vor religiösen Feiertagen
- alle im Team können Konflikte oder ähnliches entweder offen oder individuell ansprechen; dem wird nachgegangen, seitens der Geschäftsführung werden Lösungen vorgeschlagen
- Briefkasten im geschützten Raum für ein anonymes Feedback
- 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)
- Erlernen und Erleben gesellschaftlicher und demokratischer Regeln und Umgangsformen wird durch das Unternehmen gefördert
- Fairer und solidarischer Umgang miteinander und mit Kunden; Faktor Mensch steht im Vordergrund
- gegenseitiges Feedback
- Geschäftsführung ist mit Menschen unterschiedlichster Herkunft vernetzt, engagiert und verhält sich gegenüber allen Mitarbeitenden sowohl mit als auch ohne Migrationshintergrund gegenüber auf die gleiche Weise
- gleicher Lohn und gleiche Bedingungen
- im Betrieb machen Geflüchtete eine Ausbildung
- im Team wird auf gelingende Zusammenarbeit geachtet, Kollegen achten mit darauf, dass Grenzen nicht überschritten werden
- Informationen an Geflüchtete, wo sie sich beraten lassen können und Vermittlung von Kontakten zu Rechtsanwältinnen
- Mitarbeitende haben Rückzugsmöglichkeiten im Betrieb und werden immer in die Gestaltung der Arbeit (Urlaub – Einsatzzeiten) miteinbezogen
- Mitarbeitende können ihre Ideen zum Arbeitsplatz einbringen
- solidarische Zusammenarbeit als eine Selbstverständlichkeit und gelebter Alltag
- solidarische Zusammenarbeit erfolgt sowohl nebenbei im Pausengespräch als auch gezielt in Teambesprechungen
- spezifische Wünsche und Bedürfnisse z.B. im Ramadan werden mittels kürzerer Schichten / Touren berücksichtigt

Modul 3 - Eher große Organisationen

- Anlaufstelle für Opfer von Diskriminierungen im Unternehmen
- anonymes Feedback kann über eine eingerichtete Hotline abgegeben werden
- Antidiskriminierungsbeauftragte als Ansprechpartner*in für alle Mitarbeitenden
- Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz, Büro-Ausstattung, Stellenbeschreibungen, usw. sind für alle MA gleich – gesetzlich und in Dienstvereinbarungen geregelt
- auf der Website findet man unter der Rubrik „Karriere“ Informationen zum Thema „Diversity“
- "Diaphon" - anonyme Krisen- und Telefonberatung für alle Mitarbeiter*innen"
- Disability Confidence Network: Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen
- Einstellung von *Developmentspezialisten* für die Optimierung von Prozessen
- Empfehlungssystem für osteuropäische Betreuungskräfte

- Familienfreundlichkeit
- flexible Arbeitszeiten für Vereinbarkeit mit Sprachkurs, religiöse Feiertage
- Fortbildungen für die Belegschaft zum Thema Flucht-Traumata
- Freistellung und finanzielle Beteiligung an Sprachkursen
- Führungsleitlinien zu Kommunikation und Konfliktmanagement
- für eine faire und wertschätzende Zusammenarbeit wurden „DANKE-Karten“ entwickelt, mit denen einfach Feedback und Anerkennung ausgedrückt werden können
- für Kunden mM*: Beratungsmöglichkeit in Landessprache durch Azubis bzw. EQ-Praktikanten
- in den Führungsleitlinien ist das Konfliktmanagement erläutert und wird in den Führungskräftebildungen und der Begleitung der Führungskraft in den Gesprächen trainiert
- öffentliche Statements der Geschäftsführung
- innerhalb der Abteilungen gibt es aus der Praxis heraus entwickelte Qualitätsstandards und Verfahrensabläufe, die den hohen Anforderungen der sensiblen Arbeitsfelder entsprechen
- multiprofessionelles Team nutzt die Instrumente der kollegialen Fallberatung, Supervision und Teambesprechungen, um die Arbeit zu reflektieren und fachlich weiter zu entwickeln
- interkulturelles Job-Coaching, internationale Trainees aus dem *Future Leader Program* (FLP)
- interne Meditation, Konfliktmanagementkurse, Teambuildings
- klare Position im Unternehmensleitbild sichert die faire und solidarische Zusammenarbeit; vermittelt die Bereitschaft, diese Haltung klar umzusetzen und ihre Einhaltung sicherzustellen; Internationalität fest verankert
- langjährige Mitarbeitende werden zu aktiven „Kümmerern“
- Marketingabteilung zum Teil auch im Ausland
- „Mentor*innenprogramm“ für interkulturelle Mitarbeiter*innen
- Mitarbeitende werden regelmäßig in Schulungen für das Thema Vielfalt sensibilisiert, Verhaltenskodex des Unternehmens ist Grundlage für jegliches Handeln
- Einsatz für Diversität mit Unterzeichnung der Charta der Vielfalt
- Mitarbeitende mit Migrationshintergrund sind für den Betriebsrat bzw. im Personalrat aufgestellt oder Gleichstellungsbeauftragte
- regelmäßige Einzelgespräche, Teamrunden und Leitungsrunden mit Möglichkeiten für gegenseitiges Feedback
- regelmäßige Feedbackgespräche zwischen Mitarbeiter*innen und Vorgesetzten
- regelmäßiger Austausch über eine bessere Zusammenarbeit; auch international (Skype)
- regelmäßiges Feedback zwischen Mitarbeiter*innen und Vorgesetzten
- sämtliche Mitarbeiterkommunikation ist zweisprachig: deutsch und englisch
- Schulungen für Mitarbeitende zum Thema Trauma und Flucht
- Trainingsangebote zum Thema Konfliktmanagement
- Unterstützung bei der Behördenkommunikation
- Verbindung zur "Bleib in Hessen" bzw. „Bleib!dabei“ Initiative
- Vielzahl von Angeboten zum Thema Inklusion und Diversität (I&D)
- „Vorstandsplausch“ regelmäßige zwanglose Treffen mit einem der Vorstandsmitglieder; möglich für alle Mitarbeitenden

- Vorstand und Mitarbeitende bekennen sich klar zur Integration von Geflüchteten, auch gegenüber den Kunden. Der Einsatz in den Filialen und Abteilungen motiviert die Mitarbeitenden, erleichtert den Einstieg und die Überwindung von Sprachbarrieren, um sich erfolgreich im Beruf zu etablieren.
- vorzeitige Zusage eines Ausbildungsplatzes an EQ-Praktikant*innen, damit eine Wohnung gemietet werden kann
- Women's Leadership Initiative: Frauen in Führungspositionen
- Zukunftswerkstatt: Möglichkeit für alle Mitarbeitenden, ihre Ideen, Vorstellungen und Zukunftsvisionen einzubringen

Modul 4: VIELFALT FÜR UNTERNEHMERISCHE & ORGANISATIONALE STRATEGIE FRUCHTBAR MACHEN

Modul 4 - Kleine Organisationen (und große Organisationen)

- Azubis sprechen Mitazubis in ihren Ausbildungsklassen an, die von deren Ausbildungsfirmen nicht übernommen werden // Mitarbeitende werben Mitarbeitende
- Besetzung von Positionen erfolgt auf der Grundlage von Qualifikationen
- gemeinsam mit Mitarbeitenden werden regelmäßig Strategien hinterfragt
- Gemeinwohlökonomiebericht: „Wir sind ein sehr kleines Unternehmen und jedes Feedback aus den Bereichen erreicht auch die Führungskräfte regelmäßig durch kurze Gespräche oder den *Flurfunk*.“
- Gestaltung der Internetseite ist sehr vielfältig
- Ideen der Mitarbeitenden werden umgesetzt
- im Unternehmen vertretene Kulturen werden auf der Unternehmenswebseite dargestellt
- internationales Team aus verschiedenen Herkunftsländern lässt Vielfalt zur Organisationalen Strategie werden
- Leitbild für faire und beteiligende Organisationskultur
- Marketing / Öffentlichkeitsarbeit sind interkulturell sensibel und geschlechtergerecht angelegt
- MmM* werden aktiv in die Planung mit einbezogen
- muttersprachliche Fähigkeiten der Mitarbeitenden mM* werden unter anderem für die Kommunikation mit Kund*innen genutzt
- Öffentlichkeitsarbeit wird interkulturell und geschlechtergerecht gestaltet

Modul 4 - Eher große Organisationen

- an Schulen: Besuch von Infoveranstaltungen für externe Organisationen, im Beispiel besucht ein Sprachkurs die Agentur für Arbeit Marburg
- an Schulen: Einbezug der Studierenden in alle Gremien und Schulkonferenzen, Studierende werden in Konferenzen und Arbeitsgruppen mit Lehrkräften miteinbezogen
- der Wert interkultureller Vielfalt in der Organisation wird gefördert durch Projektarbeit eines Ausbildungsjahrgangs mit dem Thema Interkulturelle Kompetenz – die Projekte werden im Haus umgesetzt
- an Schulen: Kollegium besucht den Workshop „GemeinsamSchlaU“ für Lehrkräfte & Pädagog*innen. „Unser Programm wirkt Diskriminierung entgegen, fördert rassistuskritisches Engagement und inklusive Beteiligung in der Schulgemeinschaft und stärkt Vielfalt und Diversität im Schulalltag.“

- an Schulen: pädagogische Tage zu unterschiedlichen Themen (z.B. Interkulturelle Kompetenz in der Schule, Sprachsensibler Unterricht, Traumatisierung, Umgang mit diskriminierenden Äußerungen in der Schule)
- Dienstvereinbarung über das Vorschlagswesen (in der Verwaltung), wodurch sichergestellt wird, dass jede*r Mitarbeitende Vorschläge einbringen kann.
- eigenes Gender- und Diversity-Leitbild
- eine faire und beteiligende Organisationsstruktur wird mit allen Mitarbeitenden gelebt und ist Teil des Selbstverständnisses", OpenGovernment verankert in Organisationsstruktur
- Einsatz eines portablen Mini-Translators (Vasco-Translator): kann über 70 Sprachen übersetzen und auch für Kundengespräche verwendet werden
- faire und beteiligende Organisationskultur
- Führungsgrundsätze betonen Vielfalt, zudem gibt es einen eigenen Abschnitt über Feedback, „Wir ergänzen uns in unseren Fähigkeiten und neue Ideen werden aufgenommen. Veränderungen sind Chancen und stets Bestandteil unserer Arbeit.“
- Gestaltung der Website sehr vielfältig
- gezieltes Einstellen von Fachkräften aus dem Ausland
- Mitarbeitenden-Befragungen zum Thema Feedback
- muttersprachliche Fähigkeiten der Mitarbeitenden (MmM*) werden für die Kommunikation mit Klient*innen genutzt (Kommunikationskompetenz, interkulturelle Sprachfähigkeiten z.B. Arabisch, Farsi, afrikanische Sprachen)
- nichtdiskriminierende Bewerbungsgesprächsschulung
- Prämien für Mitarbeitende, wenn durch ihr Vorschlag eine Person eingestellt wird
- Prämien für Verbesserungsvorschläge
- regelmäßige Begleitung von Mitarbeitenden durch die Teamleitung, um das Weiterentwicklungspotenzial festzustellen; im Anschluss folgt ein Mitarbeiter*innengespräch, in dem der Entwicklungsplan festgelegt wird
- Schulung zum Thema Ramadan
- Training für die Führung interkultureller Teams
- über die Creativ-Ideenbox können Mitarbeitende Ideen einbringen, die Arbeitsabläufe verbessern, Ideen können bundesweit umgesetzt werden, gute Ideen werden prämiert
- Unternehmensleitlinien: „Unsere Beschäftigten leisten mit ihrer Arbeit einen entscheidenden Beitrag, damit unser Unternehmen die gesteckten Ziele erreicht. Deshalb schaffen wir Raum für Eigeninitiative, setzen in erster Linie auf vorhandene Stärken und nutzen Team-/Projektarbeit sowie Fort- und Weiterbildung, um mit motivierten und leistungsorientierten Beschäftigten den Unternehmenserfolg und die Arbeitsplätze zu sichern.“

Modul 5: FREIWILLIGES GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT STÄRKEN

Modul 5 - Kleine Organisationen (und große Organisationen)

- allen Mitarbeitenden wird vermittelt, wie wichtig gesellschaftliche Verantwortung ist
- Arbeiten mit Freiwilligenorganisationen
- freiwilliges Engagement der Belegschaft für Inklusion, Spracherwerb und Ankommens-Hilfen wird honoriert
- freiwilliges Engagement ist u.a. auch ein Kriterium für die Personalauswahl
- freiwillige Mitarbeiter*innen agieren als Brückenbauer*innen für MmM*

- für die eigenen Mitarbeitenden mM werden die Fortbildungsprogramme von Freiwilligenorganisationen verbreitet und genutzt
- Motivieren von Mitarbeitenden, in interkulturellen Gruppen mitzuwirken
- Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung
- Zeigen gesellschaftlichen Engagements und Zusammenarbeit mit regionalen Partner*innen
- Vermittlung von Wichtigkeit gesellschaftlicher Verantwortung

Modul 5 - Eher Große Organisationen

- Ansprechpartner*in für regionales Engagement und Zusammenarbeit
- eigenes, budgetgestütztes Freiwilligenprogramm mit & für MmM*
- enge fachliche und kollegiale Zusammenarbeit mit regionalen Partnern
- im regionalen Netzwerk werden eigene Maßnahmen und Veranstaltungen für MmM* (z.B. Frauenwerkstatt, Wegweiser, Voice) durchgeführt
- Informationsplattform für interkulturelle Inklusion
- Mitarbeitende engagieren sich freiwillig als „Brückenbauer*innen“
- Regionale Netzwerkressourcen für MmM* werden fruchtbar gemacht im Netzwerk „Unternehmen integrieren Flüchtlinge des DIHK“
- regionales Partner*innen Netzwerk für die Förderung von MmM*, zusammen mit Partner*innen gemeinsame Durchführung von Aktionsprogrammen

Modul 6: IN FÜHRUNG GEHEN FÜR VERNETZTE INKLUSIONSKULTUR

Modul 6 - Kleine Organisationen (und große Organisationen)

- in Kooperation mit regionalen Partner*innen wird in Aus- und Fortbildung von MmM* investiert
- Kooperation mit Freien Trägern, um interkulturelle Fairness in der Organisation zu fördern
- Kooperation mit Migrant*innenorganisationen zur Personalgewinnung
- Kooperation mit Schulen, um MmM* zu stärken
- Kooperation mit Unternehmen u. Kammern, um Azubis/Fachkräfte zu finden
- Melden des Fachkräftebedarfs an Agentur für Arbeit sowie Kreisjobcenter
- mit Partner*innen Durchführung von Berufsfeldorientierungen für MmM*
- Mitwirkung an regionalen Strategieentwicklungen für interkulturelle Inklusion
- Nutzung von Werbekonzepten der IHK und HWK, um Fachkräfte zu gewinnen
- regelmäßig in Kontakt mit Migrant*innenorganisationen; bei Bewerbungsgesprächen sind Begleiter*innen oder Helfer*innen der Organisationen für die erste Verständigung willkommen
- regelmäßiger Erfahrungsaustausch mit Führungskräften anderer Unternehmen, um die regional vernetzte Inklusionskultur für MmM* zu fördern
- Vernetzung mit anderen Unternehmen für Fortbildungen
- Zusammen mit Kammern (HWK, IHK) werden Werbekonzepte für die Fachkräftegewinnung (MmM*) entwickelt

Modul 6 - Eher Große Organisationen

- Berichterstattung in der regionalen Presse, in Social Media und einer bundesweiten Branchenzeitung über Maßnahmen und Seminare für Geflüchtete, Einstiegsqualifizierung und berufliche Entwicklung von MmM* motiviert das Engagement anderer Unternehmen

- Durchführung von Berufsfelderkundungen, Schüler*innen- und AZUBI-Messen im regionalen Netzwerk zur beruflichen Integration von MmM*
- Entwicklung von Förderideen für Interkulturelle Fairness im Betrieb gemeinsam mit der Politik und Verwaltung
- Interkulturelle Inklusion als ein Vergabekriterium für Vertragspartner*innen
- Kooperation mit Freien Trägern zur überbetriebliche Durchführung von interkulturellen Aus- und Weiterbildungen
- Kooperation mit Migrant*innenorganisationen bei der Qualifizierung von Pat*innen
- Kooperation mit Migrant*innenorganisationen für sprachliche Verständigung und Übersetzungen
- Schaffung eines zukunftsorientierten Inklusionsmanagements für junge MmM* zusammen mit Freien Trägern