

Kurzdokumentation
VIII Workshop „Interkulturelle Vielfalt LEBEN -
Überblick über Trainingsansätze Inter- und Transkulturelle Kommunikation (ITK)“,
am 13.06.23, 13:00-17:00 Uhr im Kreisjobcenter Landkreis Marburg-Biedenkopf
29 Teilnehmende

Teilnehmende:

1. Abedi, Sepideh, Philipps-Universität Marburg, Institut für Erziehungswissenschaft
2. Agricola, Patricia, Stadtwerke Marburg GmbH, Prokuristin MVG Marburg
3. Altuntepe, Arzu, Agentur für Arbeit Marburg, Arbeitsvermittlung
4. Burk, Volker, DRK Kreisverband Biedenkopf e.V., Pflegedienstleiter
5. Busuito, Vincenzo, Dorfner GmbH & Co. KG, Dorfner Gruppe
6. Dersch, Christine, Stadtwerke Marburg GmbH, Rechtsanwältin, Juristische Dienste
7. Ebel, Ulrike, Sparkasse Marburg-Biedenkopf, Gleichstellungsbeauftragte
8. Flohrschütz, Maria, JUKO Marburg e.V., Geschäftsführerin
9. Fritsch, Andrea, Universitätsstadt Marburg, FD 16 - Referat für Gleichberechtigung, Vielfalt und Antidiskriminierung, WIR-Vielfaltszentrum, Teamleitung
10. Gaye, Adji, Universitätsstadt Marburg, FD 16 - Referat für Gleichberechtigung, Vielfalt und Antidiskriminierung, WIR-Vielfaltszentrum
11. Gersdorf, Michael, Robert Peil GmbH & Co. KG
12. Guerreiro, Marco, Ausländerbeirat Universitätsstadt Marburg
13. Kersten, Nils-Uwe, GSK Vaccines GmbH, HR Business Partner, Human Resources, Marburg
14. Korodowou, Sherif, impuls - Institut für konstruktive Konfliktbearbeitung
15. Krebs, Lisa, Altenhilfe St. Elisabeth gGmbH, Verwaltung, Auszubildende
16. Laktineh, Jehan, Ausländerbeirat der Universitätsstadt Marburg, Kerner Netzwerk, Orientalische Christen Marburg e. V.
17. Linzmayer Carmen, Altenhilfe St. Elisabeth gGmbH, Sekretariat / Verwaltung
18. Rettler, Christoph, Praxis GmbH, Gemeinnützige Beschäftigungs- und Bildungsgesellschaft; Abteilung Beratung und Qualifizierung geflüchteter Menschen
19. Römer, Claudia, Dorfner GmbH & Co. KG, Dorfner Gruppe, Koordination Vertriebsinnendienst I Nord
20. Schmidt-Hofmann, Beate, INTEGRAL gGmbH, Projektleiterin Ausbildungsforum Pflege
21. Sichtig, Marcus, DRK-Schwesternschaft Marburg e.V., Schulleiter Krankenpflegehilfe
22. Tang, Xiaotian, Landkreis Marburg-Biedenkopf Fachbereich Integration und Arbeit, WIR-Koordinatorin
23. Trümper, Julius, Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V., Region Mittelhessen, Pädagogischer Mitarbeiter
24. Trusheim, Carmen, UKGM Standort Marburg, Integration internationale Mitarbeiter und Projektmanagement
25. Wagner, Andrea, Universitätsstadt Marburg, FD 52 – Migration und Flüchtlingshilfe, FD Leitung
26. Wagner, Dr., Andrea, Universitätsstadt Marburg, FD 16 - Referat für Gleichberechtigung, Vielfalt und Antidiskriminierung, WIR-Vielfaltszentrum
27. Weber, Prof. Susanne, Philipps-Universität Marburg, Institut für Erziehungswissenschaft
28. Weinreich, Cornelia, Landkreis Marburg-Biedenkopf, Fachbereich Integration und Arbeit, Projektkoordinatorin - Integration, Vielfalt & Teilhabe, Büro für Integration
29. Zachow, Marian, Erster Kreisbeigeordneter, Landkreis Marburg-Biedenkopf

Begrüßung: Marian Zachow, Erster Kreisbeigeordneter, Landkreis Marburg-Biedenkopf, Andrea Fritzsich, Universitätsstadt Marburg, FD 16 - Referat für Gleichberechtigung, Vielfalt und Antidiskriminierung, WIR-Vielfaltszentrum, Teamleitung

Moderation: Prof. Dr. Susanne Weber, Philipps-Universität Marburg, Institut für Erziehungswissenschaft; Kurze Vorstellung & Erklärung des geplanten Ablaufs

Kennenlernrunde aller Teilnehmenden mit einer kurzen Schilderung der konkreten Bedarfssituationen für Inter- und Transkulturelle Kommunikation (ITK)

ITK Training: Sherif Korodowou, „Impuls“, Institut für Konstruktive Konfliktbearbeitung

Was waren unsere Zielsetzungen?

Der Workshop greift die Anregung der Gütesiegel tragenden Organisationen auf, zukünftig ein gemeinsames Training zur Interkulturellen Kompetenz anzubieten. Die Trainings dauern in der Regel ein bis zwei Tage. Der vierstündige Workshop zielte darauf ab, ein Grundverständnis für die verschiedenen Ansätze für ein Training zu vermitteln. Dieses Verständnis ist erforderlich, um zu entscheiden, welches Training die Unternehmen, Freien Träger und Verwaltungen brauchen.

- Anknüpfen an WebLab VII (22.02.23)
- Inputs und Praktische Übungen zu verschiedenen Trainingsansätzen der Inter- und Transkulturelle Kommunikation (ITK)
- Austausch zu verschiedenen Trainingsansätzen der Inter- und Transkulturellen Kommunikation (ITK)

Welche Maßnahmen wurden ergriffen?

- Zunächst stellten Frau Prof. Dr. Susanne Weber und Herr Sherif Korodowou Fallbeispiele zu vier verschiedenen Ansätzen vor (Assimilation, Contrast Culture, Anti Bias und Transkulturelle Trainings).
- Zu jedem Fallbeispiel fand nachfolgend ein Austausch in Gruppen statt (jeweils gemischte Trios aus Pflegebereich, technischer Bereich, Verwaltung). Dazu wurden den Gruppen Leitfragen vorgegeben. Die Ergebnisse wurden jeweils kurz im Plenum ausgetauscht.
- Zu jedem Fallbeispiel stellte Sherif Korodowou in kurzen Inputs die Theorie, das Ziel und die Methoden zu den jeweiligen Ansätzen vor, sowie einen möglichen Umgang mit der jeweiligen Situation. Ergänzend stellte er vor, wie in den eigentlichen ITK-Trainings (mit mehr zur Verfügung stehenden Zeit) konkret weitergearbeitet wird.

A. Fallbeispiel zu „Assimilation als Erwartung unserer Organisationen ...“ (Prof. Dr. Susanne Weber)

Aufgabe für die Workshop-Teilnehmenden: Stellen Sie sich die Begrüßungssituation eines Bewerbers / einer Bewerberin in Ihrer Organisation vor. Vereinbaren Sie, wer Bewerber*in ist und wer Organisationsvertreter*in. Bitte begrüßen Sie sich, wie es in Ihrer Organisation üblich ist und sprechen Sie kurz miteinander, so wie üblicherweise eine solche Situation in Ihrer Organisation abläuft.

Ergebnisse zum Austausch in Gruppen (jeweils gemischte Trios)

Leitfragen & Antworten

1) Welche Erfahrungen haben Sie in dieser kurzen Simulation gemacht?

- Schockmomente (positiv) -> sehr direkter, offener Zugang =meist ungewohnt
- Bewerber*in bleibt in Erinnerung
- Begrüßung war für uns selbstverständlich mit Handschütteln
- Wir haben Blickkontakt gesucht und ca. eine Armlänge Abstand gehalten
- Wie viel Nähe/Abstand ist gut?
- Als Bewerber*in: Wen muss ich zuerst begrüßen?
- Wie geht es nach der ersten Begrüßung weiter? Wie ist der Raum gestaltet?
- Wie redet man das Gegenüber an?
- Handschlag?
- Distanz
- Größe des Beobachtungsteams
- Raumsituation
- Normale Situation
- Offener, freundlicher Umgang
- Unterschiedliche Begrüßungs“formen“, klassische Begrüßung
- Wichtig ist ein herzliches Willkommen und das Vorstellen der Anwesenden.
Bewerbende nicht allein lassen.

2) Welche Erwartungen an die „Angleichung“ des Verhaltens stellt Ihre Organisation unwillkürlich an internationale Bewerber*innen?

- Keine Erwartungen an Angleichung ->im Gegenteil
- Vielfalt setzt neue Impulse ->
- Bereit, neues auszuprobieren
- „Arbeitsregeln“ einhalten
- Kleidungsregeln (explizit/implizit) einhalten
- Anpassung an die „Gewohnheiten“, auch wenn diese nirgends formuliert sind
- Interesse zeigen
- Wissen über den Bewerbungsprozess
- Unsicherheiten nicht zeigen
- Pünktlichkeit
- Gepflegte Kleidung
- Gespräch in deutscher Sprache ->Sprachhürde
- Gute Vorbereitung
- Mit den traditionellen Erwartungen brechen
- Nach Potenzialen und Fähigkeit schauen
- Anpassung an die neue Situation
- Kompetenzen, um mit neuen Situationen umzugehen
- Keine andere Erwartung, als an nationale Bewerber*innen
- gleiche Erwartungshaltung
- Wir erwarten: 1.: Vorabbeschäftigung des Bewerbenden mit dem Unternehmen,
2.: Bewerbende sollten sich mit den Begrüßungssituationen in Deutschland beschäftigt haben

3) An welchen Stellen müssten wir die Erwartungen der Organisation an eine Angleichung des Verhaltens ggf. klarer / anders vermitteln, damit sich Missverständnisse ggf. vermeiden lassen?



- Ablauf des Bewerbungsprozesses transparent machen bzw. Erwartungen des Unternehmens
- Raum für Bewerber lassen, sich selbst zu identifizieren (z.B. Geschlecht)
- Nach Bewerbungserfahrungen fragen, um Unterschiede erklären zu können
- Verunsicherung entgegenwirken
- In der Einarbeitung auch Gepflogenheiten erklären
- Alle Beteiligten des Onboarding-Prozesses
- die Entscheidenden
- Geschäftsleitung
- Ankommen ermöglichen/gestalten
- Anweisungen (einfache Sprache – Sprache)
- Neue Faktoren/Aspekte berücksichtigen (Grundwissen, Schulsystem...)
- Offen gelassen, da kaum zu beantworten
- Keine Unterschiede zwischen Geschlechtern ->dies zu erläutern -> Verfahrensweise
- Abläufe der Vorstellungsgespräche und des Ankommens ggf. in einfacher Sprache
- Konversation in der speziellen Situation des Bewerbungsgesprächs auf das jeweilige Sprachlevel abstimmen, u.U. Gespräch auf Englisch oder Französisch

Kurzinput von Sherif Korodowou zu ITK siehe Anhang

B. Fallbeispiel für Contrast Culture - – Arbeiten mit „Kritischen Fallsituationen“ (Sherif Korodowou)

Sie als Personalleiterin einer etablierten Marburger Bank möchten sich vergewissern, wer in das Traineeprogramm für die „High Potentials“ aufgenommen werden soll. Sie verfolgen zwar durchaus eine Diversity-Strategie und möchten auch internationale Kund*innen gut erreichen.

Bei einem jungen Mann mit internationalem Hintergrund aus der arabischen Welt sind Sie allerdings noch unentschieden. Der junge Mann wirkt zwar durchaus intelligent und leistungsbereit, scheint aber von den Umgangsformen her noch nicht ausreichend geschult zu sein. Grundsätzlich ließe sich das ja durch eine entsprechende Nachschulung beheben.

Allerdings hat er sich kürzlich geweigert, Ihnen die Hand zu geben. Zwar wissen Sie, dass er als gläubiger Muslim einer Frau nicht die Hand geben soll. Sie grübeln jedoch noch darüber nach, ob ein solches Verhalten von den heimischen Kundinnen überhaupt akzeptiert würde oder ob man das Hand geben auch gegenüber weiblichen Kunden im Unternehmen zur klaren Vorgabe machen müsste. Schließlich leben wir hier ja in Deutschland ...

Schwerer wiegt für Sie allerdings, dass Sie sich bereits mehrfach durch ihn bedrängt gefühlt haben mit seinem immer wieder sehr deutlich formulierten Wunsch, in das Traineeprogramm aufgenommen zu werden. Er hat bereits einmal heftig gestikulierend laut auf sie eingeredet. Sie haben zwar deutlich gemacht, dass Sie sich die Entscheidung über seine Aufnahme in das Traineeprogramm noch vorbehalten, haben jedoch den Eindruck, dass er Sie als weibliche Führungskraft nicht in ausreichendem Maße respektiert. Er scheint auch Ihre männlichen Kollegen (die er aus dem Fußballverein am Ort bereits kennt) für sein Anliegen funktionalisieren zu wollen ... aber so läuft das nicht – das Heft lassen Sie sich so nicht aus der Hand nehmen ... Ihre Leitungsrolle muss hier schon klar akzeptiert werden – da beißt die Maus keinen Faden ab ...

Ergebnisse zum Austausch in Gruppen (jeweils gemischte Trios)

Leitfragen & Antworten

1) Wie sieht der junge Mann die Situation?

- Das können wir nicht wissen.
- Trainee ist mir super wichtig ->argumentiere mit allen Mitteln, kämpfen für den Platz, nutze alle Kontakte / Habe schon schlechte Erfahrungen mit Vorurteilen gemacht / Ist meine letzte Chance – wichtig für Aufenthaltsrecht für mich und Familie
- Missverständnisse (fühlt sich missverstanden <->/Leistungen/formelle Ausbildung)
- Aufnahmeverfahren/Einstellungs- (Nachweise/Qualifikation).
- Für ihn ist es „normal“, nicht die Hand einer Frau zu geben
- Er will überzeugen
- Wahrnehmung der kulturellen Unterschiede, Provokation? Durch ... der Hand
- Vermutlich sieht er die Situation als respektvoll gegenüber der Frau an.

2) Versuchen Sie einmal, die Geschichte aus der Perspektive des jungen Mannes zu erzählen ...

- „Ich bin qualifiziert und gebe mir viel Mühe, wieso werde ich hingehalten?“
Vermutlich fühlt er sich unfair behandelt. Vielleicht weiß er nicht, wie der Ablauf ist, um ins Traineeprogramm zu kommen. Er hat ein klares Ziel und weiß, was er will. Vermutlich möchte er seinem Wunsch Nachdruck verleihen und zeigen, dass er es wirklich möchte und motiviert ist. Vielleicht möchte er sich von den männlichen Kollegen vergewissern lassen, ob er wirklich geeignet ist.

3) Woran werden hier kulturell unterschiedliche Erwartungen und Bedürfnisse deutlich?

- -> Vorurteil: Muslime respektieren Frauen nicht
- Kultur/Religion
- Gegenseitige Erwartungen klären/Unternehmenskultur verändern
- ->Personalleiterin: Hand geben
- ->Bewerber: erwartet Akzeptanz
- Frauenbild im religiösen und kulturellen Hintergrund
- Hierarchieverständnis in unterschiedlichen Kulturen

Kurzinput von Sherif Korodowou zu ITK siehe Anhang

C. Fallbeispiel für Konfliktsituation zu Anti-Bias – Arbeiten mit „kritischen Fallsituationen“ (Sherif Korodowou)

Sie arbeiten seit 17 Jahren bei einem IT Unternehmen. Im Zuge der Unternehmensexpansion sind zahlreiche neue Kolleg*innen eingestellt und die bisherigen Abteilungen re-organisiert und neu zusammengestellt worden. Was Sie als Schwarzen Deutschen IT-Experten dabei erheblich nervt – zahlreiche neue Kolleg*innen der weissen deutschen Belegschaft fragen Sie immer wieder, woher Sie denn kämen und ob Sie planen, irgendwann auch wieder „nach Hause“ zu gehen. Oft werden Sie auch in englischer Sprache adressiert, obwohl Deutsch Ihre Muttersprache ist. Andere begrüßen Sie mit -witzig gemeinten – Begrüßungen wie „Na, Schwarzer Mann, wie geht´s?“ Dieses ständige Fragen und Bezeichnen ist nicht nur klischeehaft und nervig. Diese wiederkehrende Erfahrung steht für Sie noch für viel mehr und erleben Sie als belastend ... Ausserdem empfinden Sie es als ausgesprochen frustrierend, dass Sie zwar viele Kolleg*innen ausgebildet haben, die dann in Führungspositionen aufgestiegen sind. Diese sind „an Ihnen „vorbeigezogen“ während Sie noch heute auf die Anerkennung Ihrer Leistungen im Unternehmen warten ...

Ergebnisse zum Austausch in Gruppen (jeweils gemischte Trios)

Leitfragen & Antworten

- 1) Was drückt sich aus in der Art und Weise, wie der Schwarze Deutsche Kollege adressiert wird?
 - Vorurteil, Geringschätzung, Distanzlosigkeit, unreflektiert, unsensibel, Alltagsrassismus, diskriminierend
 - Kann bewusst oder unbewusst diskriminierend sein oder es ist einfach die „Dummheit“ der neuen Kolleg*innen.
- 2) Welche Gefühle und Gedanken löst das in ihm aus?
 - Genervt, klischeehaft, belastend, abwertend, Frustration, Enttäuschung, beleidigend, ein Gefühl der Verachtung könnte sich dadurch einstellen
 - Ggf. der Gedanke einer Kündigung könnte sich einschleichen, durch die fehlende Anerkennung
 - Verletzend, enttäuschend, diskriminierend, rassistisch
- 3) Was würde er sich wünschen?
 - Anerkennung, Respekt, reflektierte und vorurteilsfreie Kolleg*innen, Wertschätzung
 - Das Versagen des Unternehmens, wenn kein wertschätzender Alltag gegeben ist
 - Dass die Wahrnehmung von Unterschiedlichkeiten positiv verändert wird
- 4) Wie könnte die Organisation darin unterstützen, dass bestehende und neue Mitarbeiter*innen nicht immer wieder solche Erfahrungen machen müssen?
 - Regelmäßige Vorstellungen, die betroffene Person stärken indem die eigene Kompetenz präsentiert wird, die Hierarchie und seine Rolle darin definieren und ihn somit stärken ->so werden Zweifel und Infragestellungen vermieden
 - Aufklärung
 - Diversity-Regelungen (als Firmenleitregeln festlegen)
 - Evaluieren, Diversität im Unternehmen fördern

Kurzinput von Sherif Korodowou zu ITK siehe Anhang

D. Beispiel für Transkulturelle Trainings (TK), Sherif Korodowou

Übung: „Welcome Diversity“

Alle Teilnehmenden stehen im Kreis. Sherif Korodowou stellt verschiedene Fragen, z.B. Wer kommt aus Hessen? Wer ist in Marburg geboren? Wer spricht mehr als mind. vier Sprachen?

Personen, die eine Frage positiv beantworten können, gehen in die Mitte des Kreises. Alle klatschen.

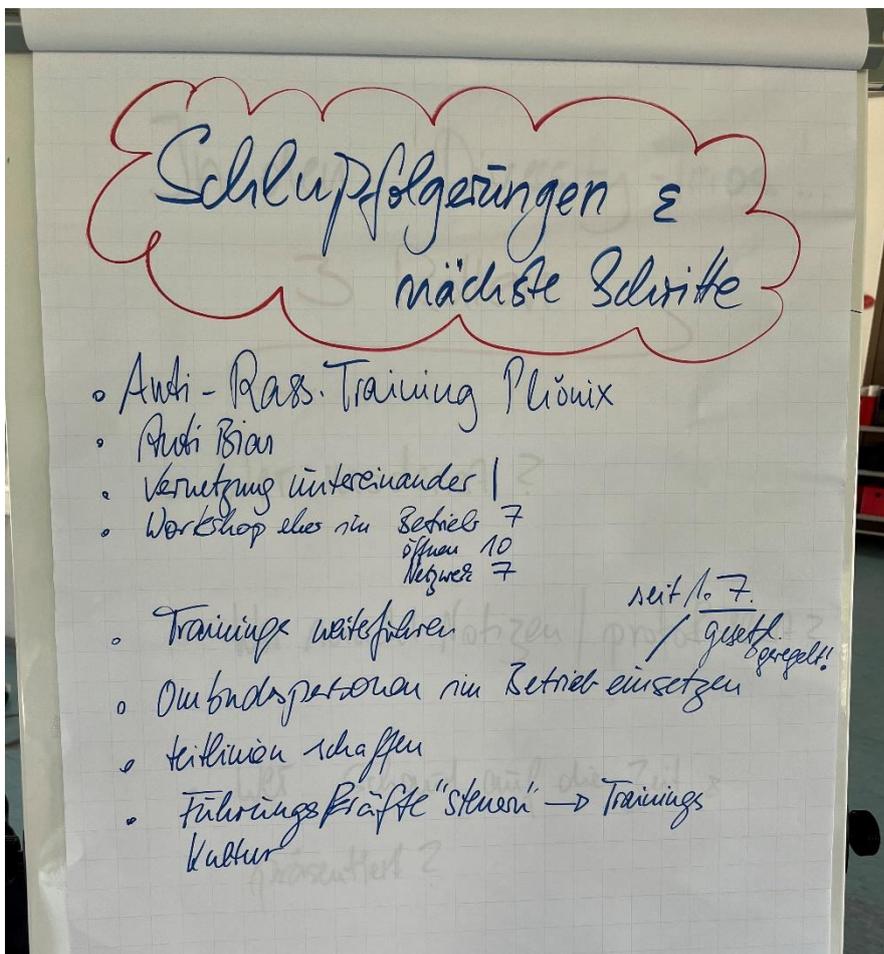
Kurzinput von Sherif Korodowou zu TK siehe Anhang

E. Leitfragen zu Schlussfolgerungen, nächste Schritte &

Ergebnisse zum Austausch in Gruppen (jeweils gemischte Trios):

- 1) Mit welchen Ansätzen und Zugängen möchten wir uns weiter beschäftigen?
 - Antirassismus-Training, Phönix e.V., Reflexion

- Identifikation mit Konfliktsituationen (Anti-Bias)
 - Kontrasten (Herkunft etc.)
 - Sensibilisierung, Anti-Bias
- 2) Mit welchen Bedarfen in / von unseren Organisationen wollen wir noch besser umgehen können?
- Diversität (verschiedene Sprachen in Flyern)
 - Raum schaffen für Religion (z.B. Gebetsraum)
 - Akzeptieren, dass es mehrere Kulturen/Religionen gibt. Ist die Religionsfreiheit im Betrieb gegeben?
 - Sprachkurse/Vorbereitung auf Ausbildung...
 - Rassismus/Diskriminierung
- 3) Welche Arbeitsformen könnten uns / unseren Organisationen besonders weiterhelfen?
- - Kulturtag, um andere Kulturen kennenzulernen
 - - Netzwerkarbeit/Kooperation zwischen Trägern
 - - Leitlinien -> Vorbildfunktion des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin
 - - Transparenz schaffen, Schulungen zu Rassismus
 - - Fortbildungen (transkulturell)
 - - Klare Positionierung/Verständnis von Diversity im Betrieb
 - - Ombudspersonen/**feste Ansprechpartner*innen**
 - Wir freuen uns auf weiteres Netzwerken, aber keine Notwendigkeit von tiefgreifenden Workshops



Abschluss, Dank und nächste Termine, Dr. Andrea Wagner

- Bewerbungsphase 2023 ist am 15.06.2023 abgeschlossen
- Nächste Termine:
 - Gütesiegel-Workshop: Di., den 14.11.2023 von 14:00 bis 16:30 Uhr, 13:30 Uhr Get Together
 - Vierte Preisverleihung und Auszeichnung der Bewerber*innen: Mi., den 18.10.2023, 18:00 Uhr Get Together, Offizieller Start 19:00, bis 21:00 Uhr
Alle Gütesiegel tragenden Organisationen sind eingeladen
 - Jährliche Ausschreibung des Gütesiegels, 01.03.2024 bis 31.05.2024



Teilnehmende am Gütesiegel-Workshop, 13.06.2023

Kurze Auswertung des IKVL Workshops „Überblick über Trainingsansätze Inter- und Transkulturelle Kommunikation (ITK)“

1. Was habe ich mir erhofft von dieser Veranstaltung?

- Mehr dazu lernen
- Andere Sichten kennenlernen
- Wie man was besser machen kann
- Neue Erfahrungen sammeln
- Informationen (5 Nennungen)
- Vernetzung/ Netzwerken (3 Nennungen)
- Austausch (6 Nennungen)
- Anregungen zum Thema interkulturelle Vielfalt
- Anwendbare Ansätze zur Förderung der ITK
- Verschiedene Ansätze für Trainings kennenlernen
- Neue Gütesiegel-Organisationen kennenlernen
- Neue Ansätze kennenzulernen (2 Nennungen)
- Möglichkeiten entdecken, mit Konfliktsituationen umzugehen
- Networking
- Vertiefung des Themas
- Erneute Sensibilisierung
- Aktive Gestaltung mit viel „Input“!
- Impulse für Trainings
- Da ich zum ersten Mal teilgenommen habe, hatte ich keine Erwartungen und war gespannt, was mich erwartet.
- Realitätsnahe Case-Studies
- in erster Linie „offen“, ohne Erwartungen in den Kurs gegangen

2. Was hat mich heute besonders interessiert?

- Anti-Bias (7 Nennungen)
- Arbeiten mit kritischen Situationen
- die von den Veranstalter*innen präsentierten drei Ansätze
- Beispiele, Erfahrungen und Organisationen
- Diversity-Konzept
- Unterschiedliche Ansätze
- Kulturelle Konfliktsituationen und Herangehensweise für Lösungen
- die verschiedenen Sichtweisen auf interkulturelle Trainings
- das Ausarbeiten von Konfliktsituationen und die verschiedenen Perspektiven daraus
- Kommunikation
- Methode, um das Thema interessant zu gestalten
- Welche Methoden/Formate sind erfolgreich?
- das Thema Rassismus war sehr interessant, aber auch die Zusammenstellungen der Themen waren super.
- Transkulturalität
- Wie schnell im Alltag Rassismus stattfindet!
- die Übungen

3. Was nehme ich mit aus unseren Thementischen?

- andere Ansichten/Meinungen/Lösungen
- interessante Gespräche

- neue Ansätze (2 Nennungen)
- Kontakte (2 Nennungen)
- einen guten Austausch (3 Nennungen)
- viel! Verschiedene Situationen
- gute Kommunikation
- nette Leute – neue Erfahrungen
- sehr gute Informationen
- Viel Offenheit für eigenes Reflektieren
- neue Herangehensweise an bestimmte Situationen
- verschiedene Blickwinkel auf ein Thema
- verschiedene Berufsgruppen =verschiedene Probleme
- Anregungen für interne Trainings
- die Blickwinkel verschiedener Organisationen
- unterschiedliche Lösungsansätze, aber dasselbe Ziel
- im Alltag dies anzuwenden
- die vielen Perspektiven

4. Wo werden wir in unserer Organisation weiter ansetzen, um die Trainingsansätze Inter- und Transkulturelle Kommunikation (ITK) erfolgreich zu nutzen?

- mehr Zeit einplanen
- mehr Transparenz
- interkulturelles Training
- die gezeigten Ansätze in die Arbeit mit Teilnehmenden aufzunehmen
- Teamsitzungen, Supervision, Coaching, Projektarbeit
- mal sehen
- Erweiterung interkulturelle Öffnung
- Schulungsbedarfe implementieren
- im Netzwerk
- interne Besprechung, ob man Workshops anbieten kann
- unsere Fortbildungsangebote beleuchten, ob wir noch andere Ansätze einbeziehen sollten
- zunächst in der Organisation selbst, dann mit Netzwerk-Partnern
- Teamcoaching
- aufmerksam zuhören und versuchen, die unterschiedlichen Kulturen unter einen Hut zu bringen
- Vertiefung des Ansatzes der „Contrast Culture“, dabei die Teilnehmer mehr mit einbinden
- Idee: Workshops mit diverser Besetzung ->voneinander lernen – kultureller Austausch
- Aufklärung und ins Gespräch kommen mit den Mitarbeitern
- keinen Einfluss!

5. Welche Vereinbarungen treffen wir mit anderen Gütesiegel-Organisationen?

- noch engeren Austausch pflegen
- wieder helfen für Austausch
- regelmäßige Treffen und Austausch
- Angebot gemeinsamer Workshops im eigenen Betrieb
- vermehrter Austausch und einfach mal was anschauen
- gerne Vertiefung des heutigen Themas in Folgetreffen Netzwerke
- Weiterführung der Workshops
- bisher noch keine!



- weiter an der Vernetzung dranbleiben!

6. Was wünsche ich mir für die nächste Gütesiegel-Veranstaltung?

- dass mehr Zeit eingeplant wird und verschiedene Themen vertieft bzw. angesprochen werden
- Kulturen besser verstehen
- Anti-Rassismus-Training Phönix
- nichts Konkretes, weiterhin guten Austausch und interessante Inputs
- Infos über betriebliche Ombudspersonen, Workshop in Betrieben (geöffnet)
- konkrete Beispiele aus dem Alltag
- Erfahrungsaustausch (2 Nennungen)
- Lösungen
- mehr konkrete Anwendungshilfe für die ITK
- Ergebnis offen
- mehr Beispiele
- so wie heute!
- wieder so interessante Themen und einen regen Austausch
- Vorstellung des ab 01.07.2023 geltenden Gesetzes zum Antidiskriminierungsbeauftragten
- Integration einer „Beschwerdestelle“ im Unternehmen hinsichtlich „Alltagsrassismus“
- gerne Vertiefung des heutigen Themas
- mehr Austausch/Rotationen, die Gruppen waren statisch, das war etwas schade
- dass es genauso interessant ist

HERZLICHEN DANK für Ihre MITWIRKUNG!