

Protokoll Runder Tisch Integration 14.08.2018, 19-21 Uhr Integration und Arbeitsmarkt

Erarbeitung eines „Gütesiegels integrationsfreundliche Unternehmen und Verwaltungen“

Tagesordnung:

1. Einleitung
2. Vorstellung der Inhalte der Thementische
3. Arbeit an den Thementischen und Vorstellung der Ergebnisse
4. Feedback
5. Ausblick

Protokoll: Maximilian Dörr & Nicole Obijon

Praktikant/Praktikantin Gleichberechtigungsreferat

Top 1.) Einleitung

- Prof. Dr. Susanne Maria Weber leitet die Veranstaltung zusammen mit Dr. Christine Amend-Wegmann ein. Sie erläutern kurz die Arbeitsschwerpunkte und Ergebnisse des letzten Runden Tisches Integration (RTI). Ausgehend vom thematischen Focus „Integration in den Arbeitsmarkt“ werden bereits vorhandene Gütesiegel und Projekte vorgestellt, die sich mit Familienfreundlichkeit und Interkulturalität beschäftigen, so das Marburger Gütesiegel „Familienfreundliches Unternehmen“ und das Siegel „Interkulturell orientiert“ des Rhein-Sieg-Kreises. Genaueres hierzu kann der beigefügten Präsentation entnommen werden. Anschließend beginnt der interaktive Teil des Abends, der im World-Café Format und in zwei interaktiven Arbeitsphasen an vorbereiteten Thementischen stattfindet. Die thematische Einteilung leitet sich aus vorläufigen Dimensionen für das Gütesiegel ab. Diese wiederum wurden aus einer im Jahr 2017 vorangegangenen qualitativen und partizipativen Bedürfnisbefragung geflüchteter Menschen gewonnen. Durchgeführt wurde die Marburger Bedürfnisbefragung in entsprechenden Workshops durch die Arbeitsgruppe „Innovation – Organisation – Netzwerke“ von Prof. Dr. Weber, Philipps-Universität Marburg.

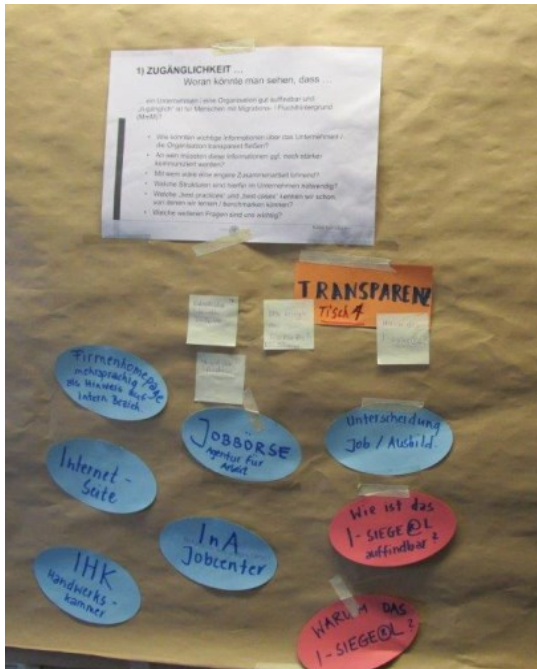
Top 2.) World-Café Phase I an Thementischen

- Die in der Befragung identifizierten Ergebnisse, die auch im Rahmen des „Runden Tisches Integration“ im Mai 2018 vorgestellt wurden, mündeten in die Feststellung von sieben Themengebieten, die als Grundlage für die Thementische dienen. In Brainstormings konnten weitere Ideen für die Entwicklung des IntegrationsSIEGELS entstehen. Bevor die Arbeit an den Thementischen begonnen wurde, wurden in einem offenen Verfahren weitere Themen gesammelt, die aus Sicht der Teilnehmenden des „Runden Tisches“ ergänzt werden sollten. Es wurden drei weitere Thementische ergänzt:
 - o Einrichtung von Clearingstellen/Antidiskriminierungsstellen

- Die Bedeutung des freiwilligen Engagements für ein Integrationsiegel
- Die Perspektive der Unternehmen
-

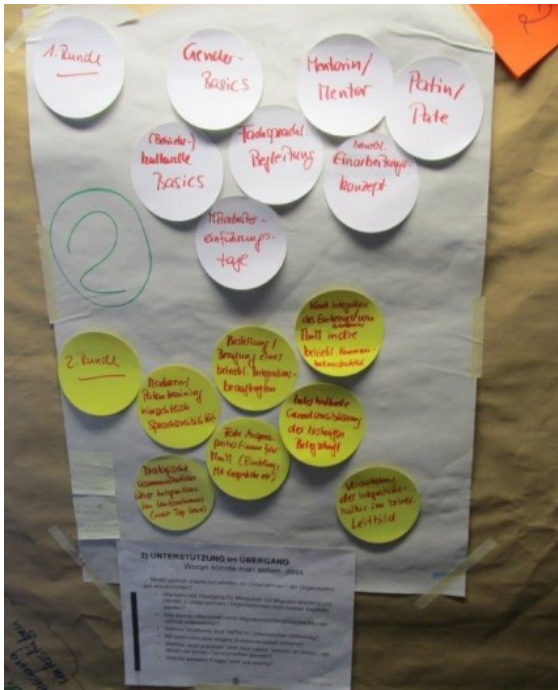
Insgesamt wurde an 10 Stationen gearbeitet. Teilnehmende hatten die Möglichkeit sich einen Thementisch auszusuchen und 25 Minuten an diesem zu arbeiten, nach diesen 25 Minuten bestand die Möglichkeit an einen anderen Thementisch zu wechseln. Nach jeweils 25 Minuten blieb eine Person als „Gastgeber*In“ zurück, um „wandernde Gäste“ über die bisherigen Themen zu informieren. Abschließend wurden die Ergebnisse der einzelnen Tische in je einer Minute kurz dem Publikum präsentiert.

Top 3.) Arbeit an den Thementischen und Vorstellung der Ergebnisse



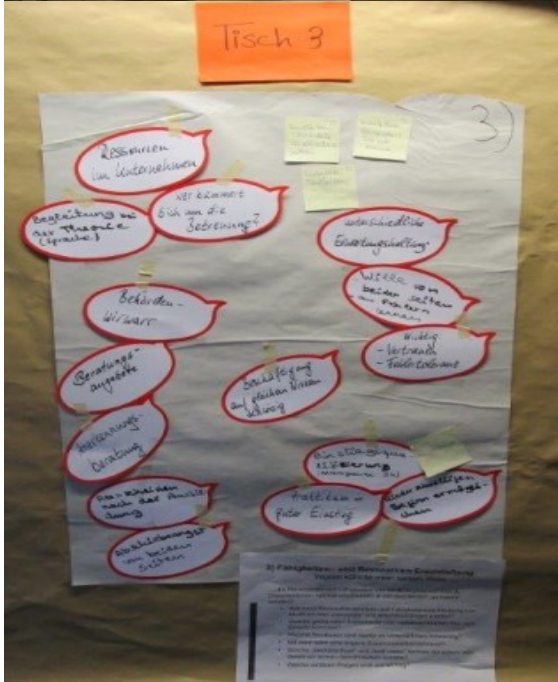
Thementisch 1: Woran könnte man sehen, dass ein Unternehmen/ eine Organisation gut auffindbar und zugänglich ist für MmM und Menschen mit Fluchthintergrund?

- Transparenz auf Homepages im Internet erhöhen (Beispiel: Informationen über Ausbildung und Stellen klar sichtbar machen)
- Internetseiten schaffen, auf denen sich Menschen mit Migrationshintergrund (MmM) vorstellen können
- Übersichtliche Gestaltung der Homepages
- Homepages mehrsprachig zur Verfügung stellen
- Gegebenenfalls siegeltragende Unternehmen und Unternehmen, die sich für MmM engagieren, auf Homepage veröffentlichen
- Niedrigschwelliger Informationszugang
- Zusammenarbeit mit vermittelnden Stellen



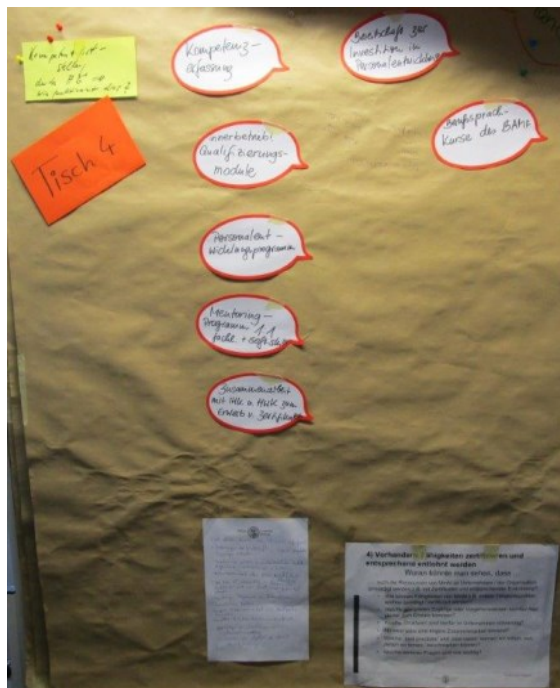
Thementisch 2: Woran könnte man erkennen, dass ein Unternehmen/ eine Organisation MmM unterstützt, im Unternehmen gut anzukommen?

- Unterstützung bei Erwerb von Sprachkompetenzen anbieten, auch für fachsprachliche Kenntnisse
- Paten-/Patinnensystem, auch für Sprachsensibilität
- Einarbeitungsphase/Einarbeitungskonzept entwickeln
- Betriebskulturelle Basics vermitteln
- „Ankommenstag“ in Unternehmenskultur verankern
- Unterstützung des Ankommens als Alltagspraxis
- Integrationsbeauftragte festlegen, Integration als gelebte Praxis
- Interkulturelle Perspektivwechsel ermöglichen ohne zu werten
- Bei Spannungen aus religiösen Hintergründen Zusammenarbeit mit Personen religiöser Einrichtungen in Marburg
- Kommunikation verstärken, Einbezug von MmM in die Kommunikation, keine Top-Down Kommunikation



Thementisch 3: Woran könnte man erkennen, dass Ressourcen/ Fähigkeiten von MmM optimal erschlossen werden?

- Zuständige für Begleitung von MmM festlegen
- Erwartungen der Unternehmen offenlegen
- „Behördenwirrwarr“ begegnen
- Beratungsangebote/-möglichkeiten offenlegen
- Frage klären, wie potentieller Abschiebung begegnet werden kann
- Wille aus Fehlern zu lernen, auch Fehlertoleranz
- Wille zur Integration bei allen beteiligten Akteuren und Akteurinnen
- Anpassung des Niveaus an die Anforderungen des jeweiligen Beschäftigten
- Netzwerke zur Unterstützung herstellen
- Maßnahmen zu Einstiegsqualifizierungen anbieten
- Praktika anbieten
- Einstieg in Unternehmen „niedrigschwellig“ gestalten
- Innerbetriebliche Sprachförderung
- Festlegen einer Betreuungsperson



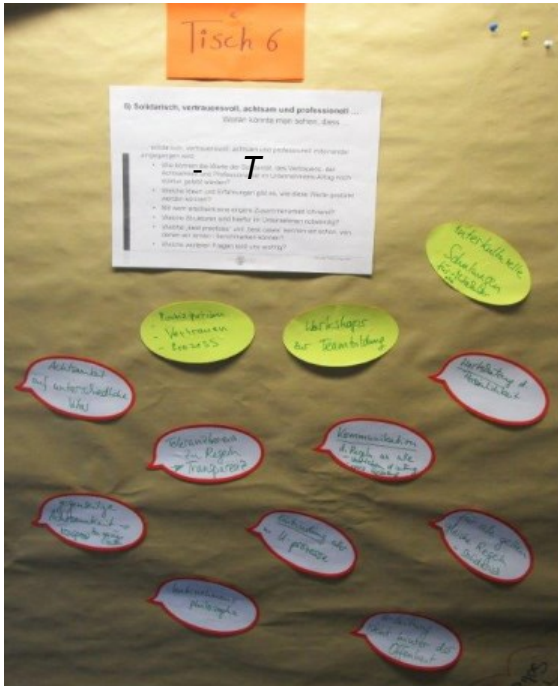
Thementisch 4: Woran könnte man erkennen, dass auch die Ressourcen von MmM gewürdigt werden?

- Hierzu nicht nur Bereitschaft der MmM notwendig
- Investition in die Ausbildung von MmM
- Erfassung von Kompetenzen nicht nur nach klassischen Schemata
- Innerbetriebliche Zertifizierungsmodelle Entwickeln (Fachliche + Softskills)
- Talentmanagement
- Ansprechperson in Unternehmen, wie ein deutsches Unternehmen funktioniert
- Mentoringprogramme
- Stärkere Zusammenarbeit mit IHK
- Migration nicht zum Nulltarif (ohne Ausgaben) möglich
- Personalentwicklungsprogramme
- Zusammenarbeit mit IHK und HWK zum Erwerb von Zertifikaten
- Was fehlt in bestimmten Funktionen/was muss gefördert werden



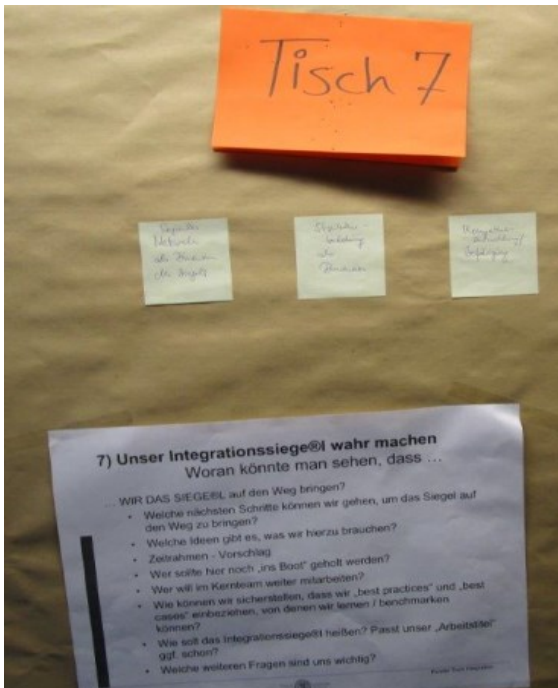
Thementisch 5: Woran könnte man erkennen, dass MmM am Arbeitsplatz, im Betrieb / der Organisation mitgestalten/ kooperieren?

- Patenschaften
- Mitgliedschaft von MmM in vorhandenen Organen
- Raum bieten für außerbetriebliche Treffen
- Gezielte Überwindung von Sprachbarrieren
- Bildung von Netzwerken mit anderen Unternehmen/ Verwaltungen etc.
- Innerbetriebliche Integrationsbeauftragte
- Arbeitsgruppen
- Interkulturell gestaltete Betriebsfeiern
- Betriebsrat, auch Teilnahme von MmM an diesem
- Personalrat
- MmM nehmen Einfluss auf Angebot der Kantine
- Führungsebene hat ein Augenmerk auf MmM
- Angebote von MmM für MmM in Muttersprache
- Zeitkontingent für vertrauensbildende Gespräche
- Gleichartige Unternehmen finden sich zu gemeinsamen Sprachkursen zusammen



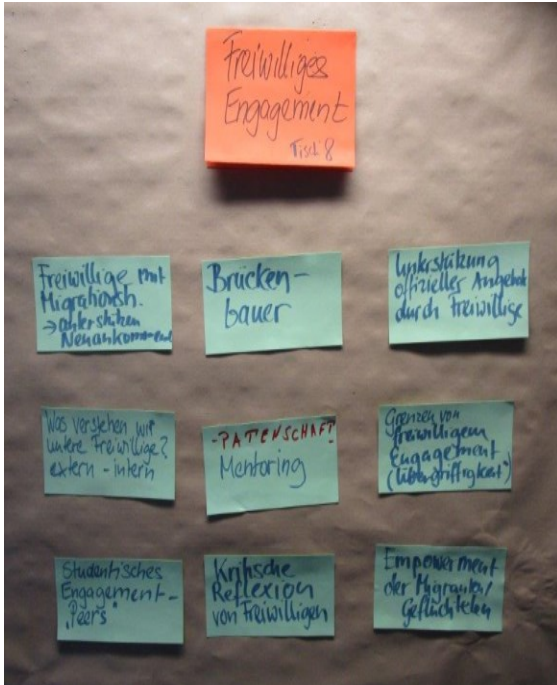
Thementisch 6: Woran könnte man sehen, dass humorvoll, solidarisch, vertrauensvoll, achtsam und professionell miteinander umgegangen wird?

- Solidarität
- Gleiche Regeln für alle in bestimmten Toleranzbereichen
- Transparenz bei Änderungen, auch gegenseitige Achtsamkeit dieser Transparenz
- Klare Antwort auf die Frage, was wollen wir von ihnen und was das für uns bedeutet
- Umsetzung festgelegter Ziele im Zweifel auch fordern
- Gerechter Umgang mit Vitas/Hintergründen einzelner Personen
- Persönlichkeiten schätzen
- Unternehmensleitung muss hinter Grundsätzen stehen
- Gewährleistung der Teilhabe an Entscheidungen, soweit dies möglich ist
- Vertrauen
- Workshops zur Teambildung, auch interkulturelle Schulungen



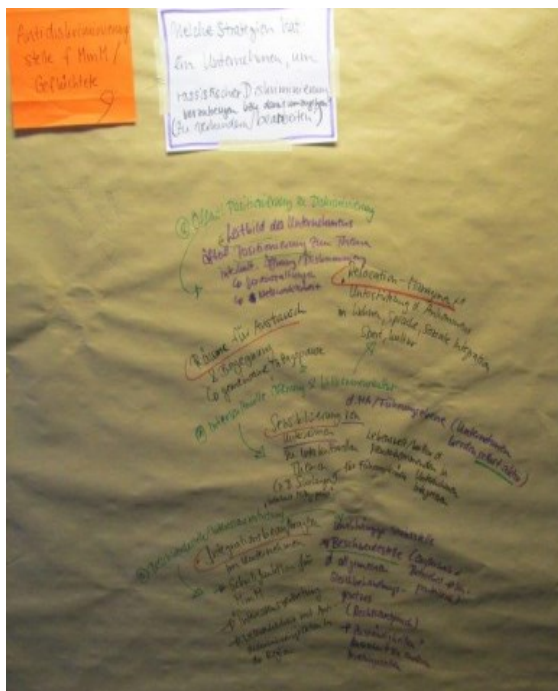
Thementisch 7: Woran könnte man erkennen, dass wir das Siegel auf den Weg bringen?

- Regionales Netzwerk aufbauen
- Partner/ Partnerin in Region suchen
- Bedeutung des Siegels klar festlegen
- Sensibilisierung für die Inhalte des Siegels
- Siegel soll als Orientierung für weitere Maßnahmen dienen
- Soll dazu anregen, sich mit der Thematik zu befassen
- Kompetenzentwicklung/Befähigung
- Strukturbildung ist erforderlich



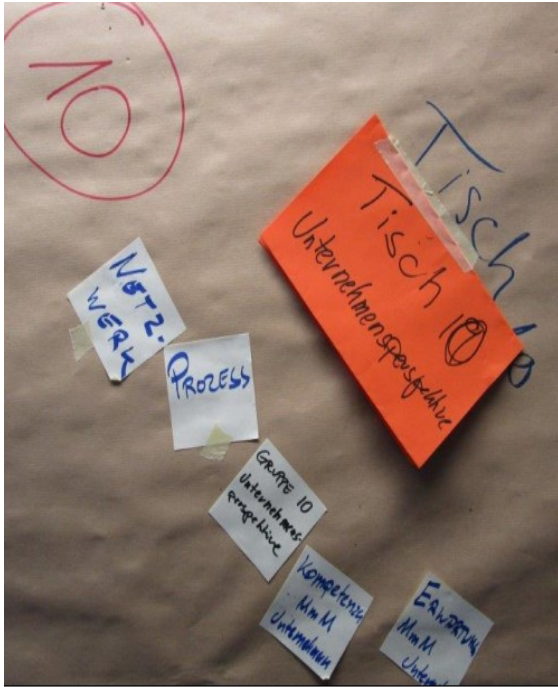
Thementisch 8: Freiwilliges Engagement der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen

- Kritisch hinterfragen, warum ich mich als MoM freiwillig engagieren möchte
- Auch Frage danach, ob ich das tue, was der MmM möchte
- Auch Freiwillige mit Migrationshintergrund, Brückenbauer
- Verständnis von Freiwilligen (extern-intern)
- Grenzen von freiwilligem Engagement klären
- MmM keine Entscheidungen abnehmen
- MmM fördern, andere MmM zu fördern
- Brücken bauen
- Partnerschaften/Mentoring
- Studentisches Engagement
- Reflexion von Freiwilligen einholen
- Empowerment der MmM



Thementisch 9: Clearingstellen/Antidiskriminierungsstellen

- Strategien zur Prävention in Unternehmen entwickeln
- Sensibilisierung der Unternehmensführung fördern
- Unternehmen werden selbstständig aktiv
- Räume für Begegnungen schaffen
- Öffentlich gegen Diskriminierung positionieren, Veranstaltungen/Netzwerkarbeit
- Interessenvertretung für MmM einrichten
- Unterstützung bei der Durchsetzung von Rechtsansprüchen
- Antidiskriminierung in Leitbild festlegen, Netzwerkarbeit mit Antidiskriminierungsstellen
- Ansprechpartner/Ansprechpartnerinnen im Falle von Diskriminierung festlegen
- „Relocation-Management“, Unterstützung des Ankommens, in Wohnen, Sprache, soziale Integration, Sport, Kultur
- Unabhängige Stabstelle/Beschwerdestelle (außerhalb des Betriebes), hierbei auch Querschnitt zu anderen Beratungsstellen



Thementisch 10: Perspektive der Unternehmen:

- Diskrepanz zwischen Erwartungen der Unternehmen und MmM
- Grenzen der Unternehmen
- Unternehmen denken in Prozessen, daher Denken in Prozessen bei Unterstützungsangeboten notwendig (Beispiel: Klare Ansprechpartner/Ansprechpartnerinnen, Klärung der nächsten Schritte, rechtliches Vorgehen)
- Rahmen zur Orientierung geben
- Bildung von Netzwerken verstärken

Top 4.) Feedback

- Nach der Arbeit an den Thementischen hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit ein kurzes Feedback zur Veranstaltung zu geben, sowohl verbal, als auch per Feedbackbogen. Der rege Austausch aller Teilnehmenden wurde positiv bewertet und es wurde darauf hingewiesen, dass bei der nächsten Veranstaltung mehr Input erfolgen kann. Für den nächsten Termin sollen Themen und Methoden bereits in der Einladung genauer erläutert werden.

Top 5.) Ausblick

- Mit Aussicht auf den nächsten RTI hat Prof. Dr. Susanne Maria Weber die Teilnehmenden darauf hingewiesen, dass die Möglichkeit besteht, sich als Mitglied des Kernteams des RTI einzutragen. Sollten sie dieser Aufforderung noch im Nachgang nachkommen wollen, wenden Sie sich bitte an Dr. Christine Amend-Wegmann, Fachbereichsleitung 7 –Zivilgesellschaft, Stadtentwicklung, Migration und Kultur- unter folgender E-Mailadresse: **Christine.Amend-Wegmann@marburg-stadt.de**. Weiterhin wurde auf das Ausfüllen des Feedbackbogens hingewiesen. Der nächste Runde Tisch Integration wird voraussichtlich im März/April 2019 zusammenkommen.

Anlagen:

- Informationsschreiben
- Präsentation RTI (im Anhang mit den Leitfragen im Detail)