



**Bewerbungsbogen Gütesiegel
Interkulturelle Vielfalt LEBEN
MITTLERE & GROSSE Organisationen (> 50 Mitarbeitende)**

Angaben zur Organisation:

(Name der Organisation)

(Branche)

(PLZ, Ort)

(Straße, Hausnummer)

(Ansprechpartner/in: Vorname Nachname)

(Telefon)

(E-mail)

	Frauen	Männer	Divers	Insg.
Anzahl der Beschäftigten	_____	_____	_____	_____
Anzahl Menschen mit Migrationsgeschichte¹	_____	_____	_____	_____
davon Geflüchtete	_____	_____	_____	_____
davon Internationale Fachkräfte	_____	_____	_____	_____

¹ MmM = Menschen bzw. Mitarbeiter*innen mit Migrationsgeschichte – hier breit gefasst im Sinne der Internationalisierung und Interkulturalisierung als Menschen mit a) Deutschsprachiger Zuwanderungsgeschichte in der Familie, b) für den Arbeitsmarkt angeworbene Fachkräfte und c) erzwungene Fluchtbedingte Migration

MODUL 1

Mittlere & Große Organisationen

ÜBERGANG & ANKOMMEN in der Organisation unterstützen

Welche Themen des „Ankommens“ für uns wichtig sind

- 1 Aufeinander aufmerksam werden
- 2 Uns kennenlernen & einander gewinnen
- 3 Ankommen organisieren & Unterstützung aufbauen
- 4 Engagement und Vertrauen schaffen & halten

1 Wie wir aufeinander aufmerksam werden

Wir bilden bewusst MmM auf unseren Webseiten, Flyern, Broschüren ab.

Wir schalten unsere Stellenanzeigen auch in überregionalen, mehrsprachigen und internationalen Medien.

Wir nennen in unseren Stellenausschreibungen MmM (und explizit auch Frauen) als erwünschte Bewerber*innen.

Wir stellen wichtige Informationen für Bewerber*innen auch mehrsprachig bereit.

Wir laden immer MmM und hierunter besonders auch Frauen zu unseren Bewerbungsgesprächen ein.

Wir nutzen unsere Netzwerke, um gezielt auch MmM mit Aufstiegs- und Entwicklungspotenzial zu gewinnen.

Wir nutzen regionale „Lots*innen“ für die Vermittlung passender MmM.

Wir organisieren Veranstaltungen mit Arbeitsvermittlungen wie „Tage der offenen Tür“ für MmM.

Anderes, nämlich _____

Anlagen Modul 1, Feld 1, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 1.1.G, Nr. _____

2 Wie wir uns kennenlernen & füreinander gewinnen

Wir stellen unsere Organisation, Kernaufgaben und Arbeitszeiten auch in einfacher Sprache vor.

Wir beziehen auch Bewerber*innen (MmM) ohne Nachweis formaler Abschlüsse in die Personalauswahl ein.

Wir achten in Bewerbungssituationen auf eine interkulturell gelingende Verständigung.

Wir erarbeiten gemeinsam mit den Bewerber*innen (MmM) passende Beschäftigungsmodelle.

Wir bieten flexible Einstiegsmöglichkeiten wie Praktika, Einstiegsqualifizierung, Werkverträge etc.

Wir gewinnen Bewerber*innen (MmM) durch zusätzliche Leistungen (z.B. flexible Arbeitszeit, Urlaub an Festtagen).

Wir arbeiten mit Partnerorganisationen zusammen (z.B. in Rechtsfragen zu Aufenthaltsstatus etc.).
Wir beziehen migrantische Mitarbeiter*innen als (Mit-)Entscheider*innen in die Einstellung von Personal ein.

Anderes, nämlich _____

Anlagen Modul 1, Feld 2, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 1.2.G, Nr. _____

3 Wie wir „Ankommen“ organisieren & Unterstützung aufbauen

Wir unterstützen besonders MmM aktiv dabei, soziale Kontakte im Unternehmen aufzubauen.
Wir stellen eine Willkommensmappe mit relevanten Informationen (ggf. auch mehrsprachig) zur Verfügung.

Wir fördern MmM bedarfsgerecht durch Qualifizierungsmaßnahmen z.B. von Jobcentern und Agenturen für Arbeit.

Wir entwickeln passgenaue und interkulturell anschlussfähige Einarbeitungskonzepte.

Wir setzen in der Startphase erfahrene Mentor*innen besonders auch für die Orientierung von MmM ein.
Wir rechnen definierte Aufgaben von Mentor*innen und Pat*innen für MmM als Arbeitszeit an.

Wir unterstützen auch bei der Wohnungssuche von MmM.

Wir unterstützen die Kommunikation von MmM mit Behörden.

Anderes, nämlich _____

Anlagen Modul 1, Feld 3, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 1.3.G, Nr. _____

4 Wie wir „Ankommen“ organisieren & Unterstützung aufbauen

Wir organisieren regelmäßig Begegnungs- und Betriebsfeiern für unsere Mitarbeiter*innen.
Wir berücksichtigen auch die Ernährungsbedürfnisse von MmM im Angebot unserer Versorgung und Kantine.

Wir organisieren gemeinsame Freizeitaktivitäten für unsere Mitarbeiter*innen.

Wir ermöglichen MmM, auch während der Arbeitszeit selbstgewählte Angebote für Neuankömmlinge zu machen.

Wir gewinnen unsere Ehemaligen dazu, MmM vor allem in der Startphase bei uns im Betrieb zu unterstützen.
Wir bilden Mitarbeiter*innen zu Integrations- bzw. Inklusionsbeauftragte*n aus.

Wir nutzen Angebote wie z.B. Patenschaftsprogramme von IHK oder HWK.

Wir engagieren uns finanziell, zeitlich & personell für Vertrauensaufbau z.B. in interkulturellen Wochen.

Anderes, nämlich _____

Anlagen Modul 1, Feld 3, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 1.4.G, Nr. _____

MODUL 2

Mittlere & Große Organisationen

RESSOURCEN & FÄHIGKEITEN stärken und entwickeln

Welche Themen der Ressourcenentwicklung für uns wichtig sind

- 1 Fähigkeiten & Ressourcen erkennen
- 2 Fähigkeiten & Ressourcen fruchtbar machen
- 3 Kulturgerechte Bedingungen für Lernen & Entwickeln schaffen
- 4 Kulturgerecht fördern & fordern

1 Wie wir Fähigkeiten & Ressourcen erkennen

Wir setzen Arbeitsbeobachtungen für die Einschätzung der Fähigkeiten unserer MmM ein.
Wir ermitteln regelmäßig Fähigkeiten in Zusammenarbeit mit Vorgesetzten und Personalverantwortlichen.

Wir erkennen neben formalen Qualifikationen auch die im Laufe des Lebens angeeigneten Fähigkeiten an.
Wir nutzen interkulturell sensible Konzepte der Fähigkeitsanalyse (wie z.B. Life-Work-Planning).

Wir haben unsere Anforderungsprofile so ausgerichtet, dass sie Barrierearm sind.
Wir arbeiten gezielt und in eigenen Programmen mit ressourcenorientierten Ansätzen für MmM.

Wir nutzen Methoden wie z.B. Erfolgsgeschichten, um Fähigkeiten kulturell passfähig zu erschließen.
Wir schaffen Strukturen für eine interkulturell ausgerichtete Personalentwicklung.

Anderes, nämlich _____

Anlagen Modul 2, Feld 1, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 2.1.G, Nr. _____

2 Wie wir Fähigkeiten & Ressourcen fruchtbar machen

Wir setzen interkulturell befähigte Mitarbeiter*innen gezielt für den Kund*innenkontakt ein.
Wir setzen das interkulturelle Wissen unserer Belegschaft für das Training der Mitarbeiter*innen (MmM) ein.

Wir bestärken Mitarbeiter*innen, ihre Fähigkeiten einzubringen und weiterzuentwickeln.
Wir nutzen die Kenntnisse der Mitarbeiter*innen bei der Anwerbung interkultureller Fachkräfte.

Wir fördern die Teilnahme unserer Belegschaft an interkulturellen Trainings.
Wir beziehen kulturell unterschiedliche Lernstrategien konsequent in unsere Weiterbildungsdidaktik ein.

Wir unterstützen den Spracherwerb im Betrieb systematisch (z.B. durch Lern-Tandems).

Modul 2: RESSOURCEN & FÄHIGKEITEN

Wir bieten zusammen mit professionellen Anbieter*innen passgenaue Weiterbildungsmaßnahmen für MmM an.

Anderes, nämlich _____

Anlagen Modul 2, Feld 2, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 2.2.G, Nr. _____

3 Wie wir kulturgerechte Bedingungen für Lernen & Entwickeln schaffen

Wir regen unsere Mitarbeiter*innen (MmM) an, sich aktiv mit Anliegen und Ideen einzubringen.

Wir erstellen kultur- und sprachbezogene Fähigkeitsprofile unserer Mitarbeiter*innen.

Wir achten bei der Organisation von Fortbildungen auf interkulturelle Passung.

Wir schaffen gezielt Austausch-Möglichkeiten für das interkulturelle Lernen im Alltag.

Wir wissen um die Bedeutung interkultureller Motivation, Konfliktbearbeitung und Führung für den Arbeitsalltag.

Wir erschließen systematisch die Fähigkeiten unserer MmM z.B. für Diversity Potential Datenbanken.

Wir führen interkulturelle Trainings für unsere Belegschaft durch.

Wir führen im Verbund von Großunternehmen und KMU Aufstiegsweiterbildungsprogramme für MmM durch.

Anderes, nämlich _____

Anlagen Modul 2, Feld 3, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 2.3.G, Nr. _____

4 Wie wir kulturgerecht fordern und fördern

Wir achten bei der Zusammensetzung von Teams auf kulturelle und Geschlechtervielfalt.

Wir nutzen die spezifischen Fähigkeiten von MmM für unsere Personalplanung.

Wir schaffen kulturell abgestimmte Motivationsanreize für unsere Mitarbeiter*innen (z.B. kulturelle Feiertage).

Wir bilden unsere Führungskräfte gezielt im Bereich der Führung interkultureller Teams weiter.

Wir bilden Mitarbeiter*innen (MmM) für den Erwerb höherer Berufsabschlüsse fort.

Wir führen regelmäßig Maßnahmen wie z.B. interkulturelle Coachings durch.

Wir erarbeiten zusammen mit Partner*innen Personalentwicklungskonzepte für MmM.

Wir qualifizieren vor allem auch weibliche MmM in Führungspositionen hinein.

Anderes, nämlich _____

Anlagen Modul 2, Feld 4, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 2.4.G, Nr. _____

MODUL 3

Mittlere & Große Organisationen

FAIRE UND SOLIDARISCHE ZUSAMMENARBEIT

Welche Themen der Zusammenarbeit für uns wichtig sind

- 1 Solidarische Zusammenarbeit am Arbeitsplatz unterstützen
- 2 Interkulturelle Verständigung am Arbeitsplatz selbstverständlich leben
- 3 Für alle Beteiligten erfolgreich Konflikte bearbeiten und lösen
- 4 Interkulturelle Zusammenarbeit am Arbeitsplatz pflegen

1 Wie wir Solidarische Zusammenarbeit am Arbeitsplatz unterstützen

Wir stellen sicher, dass wir im Alltag fair, solidarisch und Kulturen achtend miteinander umgehen.
Wir sprechen in unserer Organisation regelmäßig darüber, was solidarische Zusammenarbeit für uns bedeutet.

Wir geben uns regelmäßig wechselseitig Feedback, wie wir noch besser zusammenarbeiten können.
Wir stärken unsere Mitarbeiter*innen darin, den Organisationserfolg am Arbeitsplatz mitzugestalten.

Wir ermöglichen unseren Mitarbeiter*innen auch anonymes Feedback z.B. über einen Anliegen-Briefkasten.
Wir leben allen unseren Mitarbeiter*innen aktiv vor, wie wir fair und solidarisch miteinander umgehen.

Wir stellen sicher, dass unsere MmM auch von Kund*innen immer korrekt und fair behandelt werden.
Wir investieren Zeitressourcen für die faire und solidarische Zusammenarbeit unserer Belegschaft

Anderes, nämlich _____

Anlagen Modul 3, Feld 1, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 3.1.G, Nr. _____

2 Wie wir Interkulturelle Verständigung am Arbeitsplatz selbstverständlich leben

Wir achten im Alltag darauf, dass die Zusammenarbeit in unserer Organisation gelingt.
Wir motivieren alle Mitarbeiter*innen aktiv, solidarisch für die MmM Kolleg*innen einzutreten.

Wir fragen aktiv bei unseren MmM nach, ob die interkulturelle Zusammenarbeit im Betrieb wirklich gelingt.
Wir informieren gezielt unsere Belegschaft u.a. zum wichtigen Beitrag von MmM für unsere Organisation.

Wir greifen aktiv Vorschläge aus der Belegschaft zur Förderung inter-/transkultureller Verständigung auf.
Wir feiern auch kulturelle Festtage von MmM in unserer Organisation (z.B. Newroz-Fest, Zuckerfest o.ä.).

Wir setzen finanzielle Mittel für inter-/transkulturelle Fairness im Betrieb ein.
Wir setzen eigene Programme zur Förderung interkultureller Gerechtigkeit in unserer Organisation auf.

Anderes, nämlich _____

Anlagen Modul 3, Feld 2, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 3.2.G, Nr. _____

3 Wie wir für alle Beteiligten erfolgreich Konflikte bearbeiten und lösen

Wir gehen im Betrieb bei Konflikten immer kollegial und fair miteinander um.

Wir schulen den Betriebs-/Personalrat in inter-/transkultureller Konfliktlösung.

Wir gehen bei der Bearbeitung von Konflikten immer lösungsorientiert vor.

Wir nutzen bei Bedarf auch Konfliktmediation.

Wir bearbeiten interkulturelle Konflikte immer aus interkultureller Perspektive.

Wir haben für Anliegen von MmM eine Ansprech- /Ombudsperson im Betrieb eingerichtet.

Wir greifen in interkulturellen Konfliktfällen auf neutrale Schlichter*innen zurück.

Wir haben eine mit eigenem Budget ausgestattete Interessenvertretung für MmM etabliert.

Anderes, nämlich _____

Anlagen Modul 3, Feld 3, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 3.3.G, Nr. _____

4 Wie wir Interkulturelle Zusammenarbeit am Arbeitsplatz pflegen

Wir zahlen gleichen Lohn für vergleichbare und gleichwertige Arbeit aller Mitarbeiter*innen.

Wir sensibilisieren unsere Mitarbeiter*innen für schwierige Themen wie z.B. Flucht-Traumata.

Wir ermöglichen für alle unsere Mitarbeiter*innen gleich gute und faire Arbeitsbedingungen.

Wir klären über immer noch bestehende strukturelle Diskriminierungen von MmM am Arbeitsmarkt auf.

Wir stellen MmM mit Sprachbarrieren technische Hilfsmittel (z.B. Handy-Übersetzungsprogramme) bereit.

Wir unterstützen Mitarbeiter*innen (MmM) bei der Durchsetzung von Rechtsansprüchen.

Wir fördern eine gesellschaftliche Willkommenskultur geflüchteter Menschen durch Maßnahmen.

Wir machen die Diskriminierungserfahrungen Betroffener MmM durch Erfahrungsberichte, Rollen- oder Planspiele für unsere Belegschaft erfahrbar.

Anderes, nämlich _____

Anlagen Modul 3, Feld 4, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 3.4.G, Nr. _____

MODUL 4

Mittlere & Große Organisationen

VIELFALT für unternehmerische & organisationale Strategie fruchtbar machen

Welche Themen der Strategie für uns wichtig sind

- 1 Den Wert interkultureller Vielfalt in der Organisation fördern
- 2 Internationalisierung für Innovationen fruchtbar machen
- 3 Interkulturalität für Organisationsstrategien nutzen
- 4 Interkulturelles & Internationales Innovationsmanagement aufbauen

1 Wie wir den Wert interkultureller Vielfalt in der Organisation fördern

Wir sind der Charta der Vielfalt beigetreten.

Wir nehmen in unserem Leitbild oder den Unternehmenswerten Bezug auf Vielfalt und Interkultur.

Wir binden unsere Mitarbeiter*innen (MmM) aktiv ein, um neues Personal zu gewinnen.

Wir akquirieren gezielt internationales Personal.

Wir beziehen MmM Mitarbeiter*innen aktiv in die Weiterentwicklung unseres Betriebes ein.

Wir unterstützen gezielt die Mitwirkung der Mitarbeiter*innen (MmM) im Betriebs-/Personalrat.

Wir besetzen bewusst Führungspositionen mit MmM.

Wir besetzen Führungspositionen geschlechter- und kulturgerecht (MmM) zu gleichen Anteilen.

Anderes, nämlich _____

Anlagen Modul 4, Feld 1, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 4.1.G, Nr. _____

2 Wie wir Internationalisierung für Innovationen fruchtbar machen

Wir verbessern unsere Produkte und Dienstleistungen mit den Ideen der MmM.

Wir nutzen die landesspezifische Expertise der Mitarbeiter*innen für unsere Internationalisierung.

Wir nutzen muttersprachliche Fähigkeiten der MmM für die Kommunikation mit Kunden.

Wir bezahlen den Einsatz von Muttersprachler*innen in Internationalisierungsprojekten angemessen.

Wir setzen interkulturell erfahrene Mitarbeiter*innen zur Erschließung neuer Kunden und Märkte ein.

Wir besetzen verantwortungsvolle Positionen in Internationalisierungsprojekten mit MmM.

Wir stellen gezielt auch internationale Fachkräfte ein.

Wir setzen MmM systematisch in unserem Innovations- und Qualitätsmanagement ein.

Anderes, nämlich _____

Anlagen Modul 4, Feld 2, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 4.2.G, Nr. _____

3 Wie wir Interkulturalität für Organisationsstrategien nutzen

Wir vermitteln allen Mitarbeiter*innen die Vorteile und Potenziale einer interkulturell vielfältigen Belegschaft.
Wir entwickeln die interkulturellen Fähigkeiten aller Mitarbeiter*innen für unsere Strategieentwicklung weiter.

Wir setzen MmM verantwortlich für interkulturelle Werbestrategien und Ansprache unserer Kunden ein.
Wir setzen Personalentwicklungsmaßnahmen z.B. für MmM Nachwuchs-Führungskräfte auf.

Wir beteiligen MmM bei erfolgreicher Auftragsakquise auch finanziell am Unternehmenserfolg.
Wir verfolgen eine - alle Unternehmensbereiche betreffende - Strategie der Anerkennung und Nutzung von Vielfalt.

Wir beziehen nach innen und aussen konsequent Position gegen jede Form von Ausgrenzung und Rassismus und zeigen so immer sehr klar unsere demokratische Haltung.

Wir schreiben Inklusion und Fairness als Grundprinzip in unserem Organisationsleitbild fest und fordern dies im Alltag von allen Mitarbeiter*innen ein.

Anderes, nämlich _____

Anlagen Modul 4, Feld 3, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 4.3.G, Nr. _____

4 Wie wir Interkulturelles & Internationales Management aufbauen

Wir bezahlen unsere MmM genauso wie andere Kolleg*innen, die die gleiche Qualifikation mitbringen.
Wir repräsentieren Mitarbeiter*innen (MmM) mit eigener Stimme in unseren Personal-/ Betriebsversammlungen.

Wir hinterfragen gemeinsam mit Mitarbeiter*innen unsere Strategien, Strukturen und Prozesse.
Wir binden besonders innovative MmM aktiv in unsere Organisationsentwicklung ein.

Wir lassen uns beraten, um mit interkulturellem Marketing neue Zielgruppen und Märkte zu erschließen.
Wir legen unser Marketing und Öffentlichkeitsarbeit interkulturell und geschlechtergerecht an.

Wir lassen unsere MmM Mitarbeiter*innen gezielt auch einmal in anderen Organisationen hospitieren.
Wir arbeiten mit interkulturellem Management in all unseren Organisationsbereichen.

Anderes, nämlich _____

Anlagen Modul 4, Feld 4, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 4.4.G, Nr. _____

MODUL 5

Mittlere & Große Organisationen

FREIWILLIGES GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT stärken

Welche Themen der Ressourcenentwicklung für uns wichtig sind

- 1 Freiwilliges Engagement der Mitarbeiter*innen in unserer Organisation stärken
- 2 Ressourcen ehemaliger Mitarbeiter*innen und Angehöriger einbinden
- 3 Gesellschaftliches Engagement unserer Organisation ausbauen
- 4 Mit Freiwilligenorganisationen regelmäßig zusammenarbeiten

1 Wie wir freiwilliges Engagement in der Organisation stärken

Wir motivieren unsere Mitarbeiter*innen, sich für interkulturelle Vielfalt zu engagieren.

Wir regeln rechtliche – z.B. auch versicherungstechnische – Fragen des freiwilligen interkulturellen Engagements unserer Mitarbeiter*innen.

Wir beauftragen freiwillige MmM in unserer Organisation als Brückenbauer*innen.

Wir setzen in unserer Organisation offiziell eine/n Engagementbeauftragte/n ein.

Wir belohnen das interkulturelle Engagement unserer Mitarbeiter*innen mit geldwerten Vorteilen.

Wir setzen finanzielle Mittel ein für freiwilliges interkulturelles Engagement.

Wir tun uns mit anderen Firmen zusammen, um mit & für MmM etwas zu bewegen.

Wir haben ein eigenes, finanziertes Freiwilligenprogramm mit & für MmM aufgesetzt.

Anderes, nämlich _____

Anlagen Modul 5, Feld 1, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 5.1.G, Nr. _____

2 Wie wir Ressourcen von Ehemaligen und Angehörigen nutzen

Wir fördern z.B. durch Feste und Begegnungstage das Kennenlernen von MmM, Ehemaligen und Angehörigen.

Wir haben eine Informations- und Ideen-Plattform für Interkulturelle Inklusion etabliert.

Wir motivieren Mitarbeiter*innen, z.B. bei interkulturellen Lerntandems oder -gruppen mitzumachen.

Wir aktivieren unsere Firmen-Netzwerke für die Anliegen von MmM.

Wir arbeiten zusammen mit MmM und ihren Familien daran, anderen Menschen in Not zu helfen.

Wir bauen in unserer Organisation mit Personal ein interkulturelles Freiwilligenmanagement auf.

Wir arbeiten als Firma auch mal „pro bono“ – also umsonst & für das Gute, wenn Menschen in Not sind.

MmM werden bei uns in leitenden Funktionen sichtbar, z.B. wenn wir Spendenaktionen organisieren.

Anderes, nämlich _____

Anlagen Modul 5, Feld 2, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 5.2.G, Nr. _____

3 Wie wir gesellschaftliches Engagement unserer Organisation ausbauen

Wir achten schon bei der Personalauswahl darauf, dass unsere Mitarbeiter*innen sich für Andere einsetzen.
Wir zeigen unser gesellschaftliches Engagement durch regelmäßige und jährlich wechselnde Aktionen.

Wir tun Gutes und reden auch darüber – so dass auch Alle davon erfahren.

Wir verbinden gesellschaftliches Engagement intelligent mit unseren eigenen Produkten und Leistungen.

Wir stellen MmMs ein, auch wenn sie nicht sofort voll einsetzbar sind oder ggf. mehr Zeit brauchen.

Wir stellen z.B. Fuhrpark, Personal oder Räume kostenfrei zur Verfügung, um MmMs in Not zu unterstützen.

Wir gleichen bei der Bezahlung unserer Mitarbeiter*innen (MmM) höhere Kosten wie Inflation etc. aus.

Wir entwickeln ein System geldwerter Vorteile, um unsere Mitarbeiter*innen finanziell zu stärken.

Anderes, nämlich _____

Anlagen Modul 5, Feld 3, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 5.3.G, Nr. _____

4 Wie wir mit Freiwilligenorganisationen regelhaft zusammenarbeiten

Wir verbreiten und nutzen die Fortbildungsprogramme von Freiwilligenorganisationen.

- ☐ Wir erarbeiten zusammen mit Freiwilligenorganisationen Konzepte für Interkulturelle Inklusion im Betrieb.

Wir engagieren uns mit Partner*innen (z.B. Vereinen) für die Förderung interkultureller Zusammenarbeit.

Wir nutzen die Expertise von Freiwilligenorganisationen für den Aufbau unseres Freiwilligenmanagements.

Wir etablieren Pat*innenmodelle in der Zusammenarbeit mit regionalen Partner*innen.

Wir entwickeln zusammen mit Migrant*innennorganisationen ein interkulturelles Freiwilligenprogramm.

Wir arbeiten mit Freiwilligenorganisationen zusammen für Interkulturelle Inklusion.

Wir entwickeln zusammen mit anderen Betrieben eine Regionalmarke für interkulturelle Inklusion.

Anderes, nämlich _____

Anlagen Modul 5, Feld 4, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 5.4.G, Nr. _____

MODUL 6

Mittlere & Große Organisationen

in Führung gehen für **VERNETZTE INKLUSIONSKULTUR**

Welche Themen beim Aufbau eines Netzwerks für uns wichtig sind

- 1 Mit Migrant*innenorganisationen zusammenarbeiten
- 2 Mit regionalen Trägern zusammenarbeiten
- 3 Mit Unternehmen zusammenarbeiten
- 4 Mit regionaler Politik und Verwaltung zusammenarbeiten

1 Wie wir mit Migrant*innenorganisationen zusammenarbeiten

Wir stehen mit den Migrant*innenorganisationen der Region in regelmäßigem Kontakt.

Wir veröffentlichen Stellenausschreibungen auch auf Homepages von Migrant*innenorganisationen.

Wir binden Migrant*innenorganisationen für die Personalakquise gerade auch migrantischer Frauen ein

Wir kooperieren mit Migrant*innenorganisationen bei der Qualifizierung (interkultureller) Pat*innen.

Wir nutzen Angebote von Migrant*innennorganisationen für sprachliche Verständigung und Übersetzungen.

Wir binden Migrant*innennorganisationen für die Durchführung interkultureller Trainings ein.

Wir vernetzen uns mit Migrant*innenorganisationen, HWK, IHK für die Gewinnung von MmM.

Wir arbeiten mit Migrant*innenorganisationen zusammen, um unsere Führungskräfte fortzubilden.

Anderes, nämlich _____

Anlagen Modul 6, Feld 1, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 6.1.G, Nr. _____

2 Wie wir mit regionalen Trägern zusammenarbeiten

Wir arbeiten eng mit Schulen und beruflichen Schulen zusammen, um den Erfolg junger MmM zu stärken.

Wir führen zusammen mit regionalen Trägern Schüler*innen / AZUBI-Messen für junge MmMs durch.

Wir führen gemeinsam mit Partner*innen (z.B. HWK, IHK) Berufsfeld-Orientierungen für MmM durch.

Wir erarbeiten gemeinsam mit regionalen Trägern einen Wegweiser für interkulturelle Inklusion.

Wir arbeiten mit freien Trägern zusammen, um interkulturelle Fairness in unserer Organisation zu fördern.

Wir etablieren im regionalen Netzwerk ein interkulturelles Beratungsangebot für Führungskräfte.

Wir führen mit freien Trägern inner- und überbetriebliche interkulturelle Aus- und Weiterbildungen durch.

Wir setzen mit freien Trägern ein zukunftsorientiertes Inklusionsmanagement für junge MmM auf.

Anderes, nämlich _____

Anlagen Modul 6, Feld 2, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 6.2.G, Nr. _____

3 Wie wir mit Unternehmen & Kammern zusammenarbeiten

Wir beteiligen uns am regelmäßigen Erfahrungsaustausch mit Führungskräften anderer Unternehmen.
Wir entwickeln mit anderen Unternehmen regionale Strategien für interkulturelle Fairness im Betrieb.

Wir arbeiten gezielt mit Unternehmen & Kammern zusammen, um MmM AZUBIs / Fachkräfte zu gewinnen.
Wir führen zusammen mit kleineren Unternehmen inklusionsorientierte Fortbildungen durch.

Wir vernetzen uns mit anderen Unternehmen für überbetriebliche Fortbildungen (z.B. Spracherwerb).
Wir organisieren Ideenworkshops für interkulturelle Fairness im regionalen Netzwerk.

Wir entwickeln zusammen mit Kammern (HWK, IHK) Werbekonzepte für die Fachkräftegewinnung (MmM).
Wir entwerfen zusammen eine überbetrieblich & überfachlich angelegte Aufstiegsweiterbildung für MmM.

Anderes, nämlich _____

Anlagen Modul 6, Feld 3, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 6.3.G, Nr. _____

4 Wie wir mit Politik & Verwaltung zusammenarbeiten

Wir melden unseren Fachkräftebedarf regelmäßig an die Agentur für Arbeit und das Kreisjobcenter.
Wir arbeiten mit Politik und Verwaltung zusammen, um Auftragsvergabe an Inklusionskriterien zu knüpfen.

Wir entwickeln gemeinsam mit Politik und Verwaltung Förderideen für Interkulturelle Fairness im Betrieb.
Wir organisieren selbst interkulturelle Inklusionsstrategien im regionalen Netzwerk.

Wir wirken aktiv mit an der regionalen Strategieentwicklung für interkulturelle Inklusion.
Wir gewinnen unsere Vertragspartner*innen, sich ebenfalls um das Gütesiegels zu bewerben.

Wir gewinnen unsere Partnerfirmen, sich ebenfalls um das Gütesiegel zu bewerben.
Wir machen selbst bereits interkulturelle Inklusion zu einem Vergabekriterium für unsere Vertragspartner*innen.

Anderes, nämlich _____

Anlagen Modul 6, Feld 4, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 6.4.G, Nr. _____