

Fragebogen für Organisationen zur Bewerbung um das Gütesiegel



Angaben zur Organisation:

(Name der Organisation)

(Branche)

(PLZ Ort)

(Straße, Hausnummer)

Herr Frau

(Ansprechpartner/in: Vorname Nachname)

(Telefon)

(E-Mail)

	Frauen	Männer	Divers	Insg.
Anzahl der Beschäftigten				
Anzahl Menschen mit Migrationshintergrund¹				

¹MmM = Menschen bzw. Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund – hier breit gefasst im Sinne der Internationalisierung und Interkulturalisierung als a) Menschen mit Migrationsgeschichte in der Familie, b) geflüchtete Menschen und c) internationale Fachkräfte

MODUL 1:

ÜBERGANG & ANKOMMEN in der Organisation unterstützen

WARUM?

Welche Haltung unser Handeln leitet ...

- Mit unserer offenen Haltung münden MmM¹ erfolgreich in unsere Organisation ein.
- Mit unserer kooperativen Haltung arbeiten wir eng mit unseren regionalen Partner*innen zusammen.
- Mit unserem Prozessdenken organisieren wir Personalakquise von MmM als regionalen Wertschöpfungsprozess.
- Mit unserer menschenorientierten Führung ermöglichen wir die interkulturelle Öffnung unserer Organisation.
- Anderes, nämlich _____

WAS?

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

MIT WEM?

Mit welchen Partner*innen wir an Schnittstellen zusammenarbeiten

Wir kooperieren regelmäßig mit ...

- Arbeitsagenturen & Jobcentern, welchen? _____
- Bildungsträgern, welchen? _____
- Freiwilligenagentur und Ehrenamtsorganisationen, welchen? _____
- Freien Trägern, welchen? _____
- Kommunalen Verwaltungseinheiten, welchen? _____
- Migrant*innenorganisationen, welchen? _____
- Universitäten & Hochschulen, welchen? _____
- Unternehmen und Kammern, welchen? _____
- Privaten Arbeitsvermittlern, welchen? _____
- Schulen und Berufsschulen, welchen? _____
- Vereinen, welchen? _____
- Anderen, welchen? _____

WIE?

1 • Wie wir aufeinander aufmerksam werden

- Wir bilden bewusst auch MmM auf unseren Webseiten, Flyern, Broschüren ab.
- Wir nennen in Stellenausschreibungen auch MmM besonders auch Frauen (mM) als erwünschte Bewerber*innen.
- Wir laden immer MmM und hierunter besonders auch Frauen zu unseren Bewerbungsgesprächen ein.
- Wir nutzen regionale „Lots*innen“ für die Vermittlung passender MmM.
- Anderes, nämlich _____
- Anlagen** Modul 1, Feld 1, kleine O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 1.1.K, Nr. _____

Weitere Maßnahmen – vor allem für mittelgroße und große Organisationen

- Wir schalten unsere Stellenanzeigen auch in überregionalen, mehrsprachigen und internationalen Medien.
- Wir stellen wichtige Informationen für Bewerber*innen auch mehrsprachig bereit.
- Wir nutzen das regionale Netzwerk, um gezielt auch MmM mit Aufstiegs- und Entwicklungspotenzial zu gewinnen.

¹ MmM = Menschen bzw. Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund – hier breit gefasst im Sinne der Internationalisierung und Interkulturalisierung als a) Menschen mit Migrationsgeschichte in der Familie, b) geflüchtete Menschen und c) internationale Fachkräfte

- Wir organisieren Veranstaltungen mit regionalen Arbeitsvermittlungen wie z.B. „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 achten in interkulturellen & internationalen Bewerbungssituationen besonders auf gelingende Verständigung.
- Wir bieten flexible Einstiegsmöglichkeiten wie Praktika, Einstiegsqualifizierung, Werkverträge etc..
- Wir arbeiten mit regionalen Partnerorganisationen zusammen (z.B. in Rechtsfragen zu Aufenthaltsstatus etc.).
- Anderes, nämlich _____
- Anlagen** Modul 1, Feld 2, kleine O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 1.2.K, Nr. _____

Weitere Maßnahmen – vor allem für mittelgroße und große Organisationen

- Wir beziehen auch Bewerber*innen (MmM) ohne Nachweis formaler Abschlüsse in die Personalauswahl ein.
- Wir erarbeiten gemeinsam mit den Bewerber*innen (MmM) passende Beschäftigungsmodelle.
- Wir gewinnen Bewerber*innen (MmM) durch zusätzliche Leistungen (z.B. flexible Arbeitszeit, Urlaub an Festtagen).
- 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 fördern MmM bedarfsgerecht durch Qualifizierungsmaßnahmen z.B. von Jobcenters und Agenturen für Arbeit.
- Wir setzen in der Startphase erfahrene Mentor*innen besonders auch für die Orientierung von MmM ein.
- Wir unterstützen (auch mit regionalen Netzwerkpartner*innen) gerade auch bei der Wohnungssuche von MmM.
- Anderes, nämlich _____
- Anlagen** Modul 1, Feld 3, kleine O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 1.3.K, Nr. _____

Weitere Maßnahmen – vor allem für mittelgroße und große Organisationen

- Wir stellen eine Willkommensmappe mit relevanten Informationen (ggf. auch mehrsprachig) zur Verfügung.
- Wir entwickeln passgenaue und interkulturell anschlussfähige Einarbeitungskonzepte.
- Wir rechnen die Aufgaben unserer Mentor*innen und Pat*innen für MmM als Arbeitszeit an.
- Wir unterstützen (mit regionalen Netzwerkpartner*innen) 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 Engagement und Vertrauen schaffen & halten

- Wir organisieren regelmäßig Begegnungs- und Betriebsfeiern für unsere Mitarbeiter*innen.
- Wir organisieren gemeinsame Freizeitaktivitäten für unsere Mitarbeiter*innen.
- Wir gewinnen Angehörige und Ehemalige dazu, MmM vor allem in der Startphase bei uns zu unterstützen.
- Wir nutzen Angebote wie z.B. Patenschaftsprogramme von IHK, HWK oder Freiwilligenagentur.
- Anderes, nämlich _____
- Anlagen** Modul 1, Feld 4, kleine O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 1.4.K, Nr. _____

Weitere Maßnahmen – vor allem für mittelgroße und große Organisationen

- Wir berücksichtigen auch die Ernährungsbedürfnisse von MmM im Angebot unserer Versorgung und Kantine.
- Wir ermöglichen MmM, auch während der Arbeitszeit Angebote für Neuankömmlinge zu machen.
- Wir bilden Mitarbeiter*innen zu Integrations- bzw. Inklusionsbeauftragte*n aus.
- Wir engagieren uns finanziell, zeitlich & personell für Vertrauensaufbau z.B. in interkulturellen Wochen.
- Anderes**, nämlich _____
- Anlagen** Modul 1, Feld 4, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 1.4.G, Nr. _____

MODUL 2:

RESSOURCEN & FÄHIGKEITEN STÄRKEN UND ENTWICKELN

WARUM?

Welche Haltung unser Handeln leitet ...

- Mit unserer wertschätzenden Haltung sehen wir die Fähigkeiten und Ressourcen aller unserer Mitarbeiter*innen.
- Mit unserer uns wechselseitig fördernden und fordernden Haltung sind wir interkulturell lernende Organisation.
- Mit unserer Fähigkeiten stärkenden Haltung fördern wir Menschen optimal.
- Mit unserer Führung für Gerechtigkeit sind wir Fairness lernende Organisation.
- Anderes, nämlich _____

WAS?

Welche Themen der Ressourcenentwicklung für uns wichtig sind

- 1 • Fähigkeiten & Ressourcen erkennen
- 2 • Fähigkeiten & Ressourcen fruchtbar machen
- 3 • Kulturengerechte Bedingungen für Lernen und Entwickeln schaffen
- 4 • Kulturengerecht fördern & fordern

MIT WEM?

Mit welchen Partner*innen wir an Schnittstellen zusammenarbeiten

Wir kooperieren regelmäßig mit ...

- Arbeitsagenturen & Jobcentern, welchen? _____
- Bildungsträgern, welchen? _____
- Freiwilligenagentur und Ehrenamtsorganisationen, welchen? _____
- Freien Trägern, welchen? _____
- Kommunalen Verwaltungseinheiten, welchen? _____
- Migrant*innenorganisationen, welchen? _____
- Universitäten & Hochschulen, welchen? _____
- Unternehmen und Kammern, welchen? _____
- Privaten Arbeitsvermittlern, welchen? _____
- Schulen und Berufsschulen, welchen? _____
- Vereinen, welchen? _____
- Anderen, welchen? _____

WIE?

1 • Wie wir Fähigkeiten & Ressourcen erkennen

- Wir ermitteln Fähigkeiten regelmäßig anhand von Arbeitsbeobachtungen und Nachbesprechungen.
- Wir erkennen neben formalen Qualifikationen auch die im Laufe des Lebens angeeigneten Fähigkeiten an.
- Wir haben unsere Anforderungsprofile so ausgerichtet, dass sie keine unbeabsichtigten Barrieren für MmM¹ haben.
- Wir nutzen geeignete Methoden wie z.B. „Erfolgsgeschichten“, um Fähigkeiten kulturell passfähig zu erschließen.
- Anderes, nämlich _____
- Anlagen** Modul 2, Feld 1, kleine O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 2.1.K, Nr. _____

Weitere Maßnahmen – vor allem für mittelgroße und große Organisationen:

- Wir ermitteln regelmäßig Fähigkeiten in Zusammenarbeit mit Vorgesetzten und Personalverantwortlichen.
- Wir nutzen systematisch interkulturell sensible Konzepte der Fähigkeitsanalyse (wie z.B. „Life-Work-Planning“).
- Wir arbeiten gezielt und programmförmig mit spezifischen ressourcenorientierten Ansätzen für MmM.

¹ MmM = Menschen mit Migrationshintergrund – hier breit gefasst im Sinne der Internationalisierung und Interkulturalisierung als
a) Menschen mit Migrationsgeschichte in der Familie, b) geflüchtete Menschen und c) internationale Fachkräfte

Wir schaffen in unserer Organisation 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 fähige Mitarbeiter*innen gezielt für den Kund*innenkontakt ein.

Wir bestärken Mitarbeiter*innen, ihre Fähigkeiten einzubringen und weiterzuentwickeln.

Wir fördern die Teilnahme unserer Belegschaft an interkulturellen und Diversity-orientierten Trainingsmaßnahmen.

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

Anderes, nämlich _____

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

Weitere Maßnahmen – vor allem für mittelgroße und große Unternehmen:

Wir setzen interkulturelles Wissen der Belegschaft für die Weiterentwicklung der Mitarbeiter*innen ein.

Wir nutzen die Kenntnisse der Mitarbeiter*innen bei der Anwerbung interkultureller Fachkräfte.

Wir beziehen kulturell unterschiedliche Lernstrategien konsequent in unsere Weiterbildungsdidaktik ein.

Wir bieten zusammen mit dem regionalen Netzwerk 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 kulturengerechte Bedingungen für Lernen & Entwickeln schaffen

Wir regen Mitarbeiter*innen (MmM) an, ihre Perspektiven in unserer Organisation einzubringen.

Wir achten bei der Organisation von Fortbildungen auf kulturelle & religiöse Bedürfnisse (Zeiten, Essen etc.).

Wir beziehen kulturelle Perspektiven von Mitarbeiter*innen systematisch in die Personalförderung ein.

Wir nutzen Angebote (z.B. interkulturelle Trainings) aus dem regionalen Netzwerk für unsere Belegschaft.

Anderes, nämlich _____

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

Weitere Maßnahmen – vor allem für mittelgroße und große Organisationen:

Wir erfassen kultur- und sprachbezogene Fähigkeitenprofile unserer Mitarbeiter*innen.

Wir nutzen kulturell anschlussfähige Lernarrangements und -strategien für das kollegiale Lernen im Alltag.

Wir erschließen systematisch die Fähigkeiten unserer MmM für unsere Diversity Potential Datenbank.

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 kulturengerecht fordern und fördern

Wir achten bei Teamzusammensetzungen auf kulturelle und Geschlechtervielfalt.

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

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

Wir binden regionale Partner*innen für die Zusammenarbeit in der Personalentwicklung regelhaft ein.

Anderes, nämlich _____

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

Weitere Maßnahmen – vor allem für mittelgroße und große Unternehmen:

Wir nutzen die spezifischen Fähigkeiten von MmM für unsere Personalentwicklung und –planung.

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

Wir führen regelmäßig Maßnahmen wie interkulturelle Coachings oder „Trainings on the Job“ durch.

Wir qualifizieren systematisch und explizit 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. _____

WARUM?

Welche Haltung unser Handeln leitet

- Mit unserer solidarischen Haltung leben wir wertschätzende Zusammenarbeit am Arbeitsplatz.
- Mit unserer unterstützenden Haltung fördern wir Zusammenhalt und den Erfolg unserer Mitarbeiter*innen.
- Mit unserer positiven Haltung sorgen wir für gelingende interkulturelle Verständigung in unserer Organisation.
- Mit unserer fairen Haltung führen wir unsere Organisation in den Erfolg.
- Anderes, nämlich _____

WAS?

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

MIT WEM?

Mit welchen Partner*innen wir an Schnittstellen zusammenarbeiten

Wir kooperieren regelmäßig mit ...

- Arbeitsagenturen & Jobcentern, welchen? _____
- Bildungsträgern, welchen? _____
- Freiwilligenagentur und Ehrenamtsorganisationen, welchen? _____
- Freien Trägern, welchen? _____
- Kommunalen Verwaltungseinheiten, welchen? _____
- Migrant*innenorganisationen, welchen? _____
- Universitäten & Hochschulen, welchen? _____
- Unternehmen und Kammern, welchen? _____
- Privaten Arbeitsvermittlern, welchen? _____
- Schulen und Berufsschulen, welchen? _____
- Vereinen, welchen? _____
- Anderen, welchen? _____

WIE?

- 1** • **Wie wir solidarische Zusammenarbeit am Arbeitsplatz unterstützen**

- Wir stellen sicher, dass wir im Alltag fair, solidarisch und Kulturen achtend miteinander umgehen.
- Wir geben uns regelmäßig wechselseitig Feedback, wie wir noch besser zusammenarbeiten können.
- Wir ermöglichen unseren Mitarbeiter*innen auch anonymes Feedback z.B. über einen Anliegen-Briefkasten.
- Wir gestalten die Arbeit unserer Belegschaft und besonders von MmM¹ möglichst bedürfnisgerecht.
- Anderes, nämlich _____
- Anlagen** Modul 3, Feld 1, kleine O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 3.1.K, Nr. _____

Weitere Maßnahmen – vor allem für mittelgroße und große Organisationen

- Wir sprechen in der Organisation regelmäßig darüber, was solidarische Zusammenarbeit für uns bedeutet.
- Wir stärken unsere Mitarbeiter*innen darin, den Organisationserfolg am Arbeitsplatz mitzugestalten.
- Wir leben allen unseren Mitarbeiter*innen aktiv vor, wie wir fair und solidarisch miteinander umgehen.
- Wir investieren finanzielle Ressourcen in das Anliegen einer fairen und solidarischen Zusammenarbeit.

¹ MmM = Menschen bzw. Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund – hier breit gefasst im Sinne der Internationalisierung und Interkulturalisierung als a) Menschen mit Migrationsgeschichte in der Familie, b) geflüchtete Menschen und c) internationale Fachkräfte

- 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 versichern uns immer, dass (arbeitsbezogene) interkulturelle Kommunikation gelingt.
- Wir holen regelmäßig aktiv die Rückmeldung unserer Mitarbeiter*innen (MmM) zur Zusammenarbeit ein.
- Wir greifen aktiv auf Hilfen und Verbesserungsideen von HWK und IHK für interkulturelle Verständigung zurück.
- Wir setzen finanzielle Mittel für interkulturelle Fairness im Betrieb ein.
- Anderes, nämlich _____
- Anlagen** Modul 3, Feld 2, kleine O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 3.2.K, Nr. _____

Weitere Maßnahmen – vor allem für mittelgroße und große Organisationen

- Wir motivieren aktiv alle Mitarbeiter*innen für die interkulturelle Zusammenarbeit.
- Wir fördern die gelingende Zusammenarbeit am Arbeitsplatz durch bewusstseinsbildende Maßnahmen.
- Wir begehen und feiern auch kulturelle Festtage von MmM in unserer Organisation (z.B. Newroz-Fest o.ä.).
- Wir setzen Programme zur Förderung interkultureller Gerechtigkeit und Vielfalt 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 setzen generell bei der Bearbeitung von Konflikten im Arbeitsprozess gezielt lösungsorientiert an.
- Wir bearbeiten interkulturelle Konflikte immer aus interkultureller Perspektive.
- Wir greifen in interkulturellen Konfliktfällen auf neutrale Schlichter*innen aus dem regionalen Netzwerk zurück.
- Anderes, nämlich _____
- Anlagen** Modul 3, Feld 3, kleine O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 3.3.K, Nr. _____

Weitere Maßnahmen – vor allem für mittelgroße und große Organisationen

- Wir schulen unsere Führungskräfte und den Betriebs-/Personalrat in interkultureller Konfliktlösung.
- Wir arbeiten mit Beratungsstellen im regionalen Kooperationsnetz zusammen.
- Wir haben für Anliegen von MmM eine Ansprech- /Ombudsperson im Betrieb eingerichtet.
- 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 ermöglichen für alle unsere Mitarbeiter*innen gleich gute und faire Arbeitsbedingungen.
- Wir berücksichtigen kulturelle und religiöse Bedürfnisse im Arbeitsalltag (z.B. Rückzugsräume, Zeitfenster).
- Wir führen im Betrieb Maßnahmen für die Unterstützung geflüchteter Menschen durch.
- Anderes, nämlich _____
- Anlagen** Modul 3, Feld 4, kleine O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 3.4.K, Nr. _____

Weitere Maßnahmen – vor allem für mittelgroße und große Organisationen

- Wir sensibilisieren unsere Mitarbeiter*innen für schwierige Themen wie z.B. Flucht-Traumata.
- Wir richten Zeitkontingente für die Förderung der interkulturellen Zusammenarbeit ein.
- Wir unterstützen Mitarbeiter*innen (MmM) bei der Durchsetzung von Rechtsansprüchen.
- Wir setzen Programme für interkulturelle Motivation, Führung und Zusammenarbeit in der Organisation um.
- Anderes, nämlich _____
- Anlagen** Modul 3, Feld 4, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 3.4.G, Nr. _____

MODUL 4: VIELFALT FÜR UNTERNEHMERISCHE & ORGANISATIONALE STRATEGIE FRUCHTBAR MACHEN



WARUM?

Welche Haltung unser Handeln leitet

- Mit unserer ressourcenorientierten Haltung erkennen wir das strategische Potenzial interkultureller Belegschaften.
- Mit unserer verantwortlichen Haltung sehen wir uns unserer Organisation und unserer Gesellschaft verpflichtet.
- Mit unserer zukunftsfähigen Haltung orientieren wir unsere Organisation kulturell nachhaltig.
- Mit unserer erfolgsorientierten Haltung gehen wir in Führung für Offenheit und kulturelle Inklusion.
- Anderes, nämlich _____

WAS?

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

MIT WEM?

Mit welchen Partner*innen wir an Schnittstellen zusammenarbeiten

Wir kooperieren regelmäßig mit ...

- Arbeitsagenturen & Jobcentern, welchen? _____
- Bildungsträgern, welchen? _____
- Freiwilligenagentur und Ehrenamtsorganisationen, welchen? _____
- Freien Trägern, welchen? _____
- Kommunalen Verwaltungseinheiten, welchen? _____
- Migrant*innenorganisationen, welchen? _____
- Universitäten & Hochschulen, welchen? _____
- Unternehmen und Kammern, welchen? _____
- Privaten Arbeitsvermittlern, welchen? _____
- Schulen und Berufsschulen, welchen? _____
- Vereinen, welchen? _____
- Anderen, welchen? _____

WIE?

1 • Wie wir den Wert interkultureller Vielfalt in der Organisation fördern

- Wir fragen unsere Mitarbeiter*innen regelmäßig, wie alle die gleichen Entwicklungschancen erhalten können.
- Wir binden unsere Mitarbeiter*innen (MmM) aktiv für unsere Personalakquise ein.
- Wir beziehen Mitarbeiter*innen (MmM¹) aktiv in die Planung unserer betrieblichen Entwicklung ein.
- Wir besetzen Führungspositionen geschlechter- und kulturgerecht (MmM) zu gleichen Anteilen.
- Anderes, nämlich _____
- Anlagen** Modul 4, Feld 1, kleine O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 4.1.K, Nr. _____

Weitere Maßnahmen – vor allem für mittelgroße und große Organisationen

- Wir nehmen in unserem Leitbild oder den Unternehmenswerten Bezug auf Vielfalt und Interkultur.
- Wir unterstützen gezielt die Mitwirkung der Mitarbeiter*innen (MmM) im Betriebs-/Personalrat.
- Wir repräsentieren Mitarbeiter*innen (MmM) mit eigener Stimme in unseren Personal-/Betriebsversammlungen.
- Wir besetzen bewusst Führungspositionen in allen Geschäftsbereichen mit MmM.

¹ MmM = Menschen bzw. Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund – hier breit gefasst im Sinne der Internationalisierung und Interkulturalisierung als a) Menschen mit Migrationsgeschichte in der Familie, b) geflüchtete Menschen und c) internationale Fachkräfte

- 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 Hilfe der Ideen der Mitarbeiter*innen (MmM).
- Wir nutzen muttersprachliche Fähigkeiten der Mitarbeiter*innen (MmM) für die Kommunikation mit Kunden.
- Wir setzen interkulturell erfahrene Mitarbeiter*innen zur Erschließung neuer Kunden und Märkte ein.
- Wir stellen gezielt auch internationale Fachkräfte ein.
- Anderes, nämlich _____
- Anlagen** Modul 4, Feld 2, kleine O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 4.2.K, Nr. _____

Weitere Maßnahmen – vor allem für mittelgroße und große Organisationen

- Wir nutzen die landesspezifische Expertise der Mitarbeiter*innen für unsere Internationalisierung.
- Wir dotieren den Einsatz von Muttersprachler*innen in Internationalisierungsprojekten angemessen.
- Wir besetzen verantwortungsvolle Positionen in Internationalisierungsprojekten mit MmM.
- 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 leben mit allen unseren MmM eine faire und beteiligende Organisationskultur.
- Wir verbessern unsere Organisationsstrukturen und –abläufe durch die Innovationsimpulse unserer MmM.
- Wir setzen MmM verantwortlich für interkulturelle Werbestrategien und Zielgruppenansprache ein.
- Wir beteiligen Mitarbeiter*innen (MmM) bei erfolgreicher Auftragsakquise auch materiell am Unternehmenserfolg.
- Anderes, nämlich _____
- Anlagen** Modul 4, Feld 3, kleine O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 4.3.K, Nr. _____

Weitere Maßnahmen – vor allem für mittelgroße und große Organisationen

- 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 Personalentwicklungsprogramme z.B. für Nachwuchs-Führungskräfte (MmM) auf.
- Wir verfolgen eine, alle Unternehmensbereiche betreffende Strategie der Anerkennung und Nutzung von Vielfalt.
- 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 hinterfragen regelmäßig gemeinsam mit Mitarbeiter*innen unsere Strategien, Strukturen und Prozesse.
- Wir binden besonders innovative Mitarbeiter*innen (MmM) aktiv in unsere Organisationsentwicklung ein.
- Wir legen unser Marketing / Öffentlichkeitsarbeit interkulturell sensibel und geschlechtergerecht an.
- Wir orientieren unseren Betrieb an den Ideen eines interkulturellen Diversity Managements.
- Anderes, nämlich _____
- Anlagen** Modul 4, Feld 4, kleine O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 4.4.K, Nr. _____

Weitere Maßnahmen – vor allem für mittelgroße und große Organisationen

- Wir nutzen die Dienstleistungen von externen Professionellen für interkulturelles Management.
- Wir entwickeln die Konzeption eines interkulturell angelegten Innovationsmanagements.
- Wir wenden die Praxis des interkulturellen Managements in allen unseren Organisationsbereichen an.
- Wir kooperieren mit anderen Organisationen im Aufbau eines vernetzt angelegten interkulturellen Managements.
- Anderes, nämlich _____
- Anlagen** Modul 4, Feld 4, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 4.4.G, Nr. _____

FREIWILLIGES GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT STÄRKEN

WARUM?

Welche Haltung unser Handeln leitet

- Mit unserer verantwortlichen Haltung setzen wir uns als Organisation auch für unsere Gesellschaft ein.
- Mit unserer engagierten Haltung fördern wir das gesellschaftliche Engagement unserer Mitarbeiter*innen.
- Mit unserer regionalen Orientierung stärken wir als Organisation eine regional vernetzte Engagementkultur.
- Mit unserer inklusiven Haltung führen wir engagiert hin zu interkultureller Inklusion in der Region.
- Anderes, nämlich _____

WAS?

Welche Themen des freiwilligen Engagements für uns wichtig sind

- 1 • Freiwilliges Engagement der Mitarbeiter*innen unserer Organisation stärken
- 2 • Engagementressourcen von Ehemaligen und Angehörigen einbinden
- 3 • Gesellschaftliches Engagement unserer Organisation ausbauen
- 4 • Mit Freiwilligenorganisationen regelmäßig zusammenarbeiten

MIT WEM?

Mit welchen Partner*innen wir an Schnittstellen zusammenarbeiten

Wir kooperieren regelmäßig mit ...

- Arbeitsagenturen & Jobcentern, welchen? _____
- Bildungsträgern, welchen? _____
- Freiwilligenagentur und Ehrenamtsorganisationen, welchen? _____
- Freien Trägern, welchen? _____
- Kommunalen Verwaltungseinheiten, welchen? _____
- Migrant*innenorganisationen, welchen? _____
- Universitäten & Hochschulen, welchen? _____
- Unternehmen und Kammern, welchen? _____
- Privaten Arbeitsvermittlern, welchen? _____
- Schulen und Berufsschulen, welchen? _____
- Vereinen, welchen? _____
- Anderen, welchen? _____

WIE?

1 • Wie wir freiwilliges Engagement in unserer Organisation stärken

- Wir motivieren alle unsere Mitarbeiter*innen, sich für interkulturelle Vielfalt zu engagieren.
- Wir beauftragen freiwillige Mitarbeiter*innen (MmM¹) in unserer Organisation als Brückenbauer*innen.
- Wir setzen eine Ansprechperson für regionales Engagement und Zusammenarbeit ein.
- Wir zeichnen das interkulturelle Engagement unserer Mitarbeiter*innen mit Zusatzleistungen aus.
- Anderes, nämlich _____
- Anlagen** Modul 5, Feld 1, kleine O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 5.1.K, Nr. _____

Weitere Maßnahmen – vor allem für mittelgroße und große Organisationen

- Wir regeln rechtliche Aspekte des freiwilligen interkulturellen Engagements unserer Mitarbeiter*innen.
- Wir setzen in unserer Organisation die offizielle Position einer Engagementbeauftragten ein.
- Wir stellen in unserer Organisation Mittel und Ressourcen für freiwilliges interkulturelles Engagement bereit.

¹ MmM = Menschen bzw. Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund – hier breit gefasst im Sinne der Internationalisierung und Interkulturalisierung als a) Menschen mit Migrationsgeschichte in der Familie, b) geflüchtete Menschen und c) internationale Fachkräfte

- Wir etablieren ein eigenes, budgetgestütztes Freiwilligenprogramm mit & für MmM.
- Anderes, nämlich _____
- Anlagen** Modul 5, Feld 1, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 5.1.G, Nr. _____

2

• Wie wir Engagementressourcen von Ehemaligen und Angehörigen nutzen

- Wir unterstützen den regelmäßigen Austausch zwischen MmM, Ehemaligen und Angehörigen.
- Wir motivieren Mitarbeiter*innen, z.B. in interkulturellen Lerntandems oder -gruppen mitzuwirken.
- Wir gewinnen unsere Ehemaligen für die produktive Zusammenarbeit mit MmM und ihren Familien.
- Wir honorieren freiwilliges Engagement gerade auch für Inklusion, Spracherwerb und Ankommens-Hilfen.
- Anderes, nämlich _____
- Anlagen** Modul 5, Feld 2, kleine O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 5.2.K, Nr. _____

Weitere Maßnahmen – vor allem für mittelgroße und große Organisationen

- Wir haben eine Informations- und Ideen-Plattform für Interkulturelle Inklusion etabliert.
- Wir aktivieren unsere regionalen Netzwerkressourcen für die Förderung der Belange von MmM.
- Wir bauen personalgestützt ein interkulturelles Freiwilligenmanagement in unserer Organisation auf.
- Wir setzen MmM in leitende Funktionen für die Förderung des interkulturellen Engagements ein.
- 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 vermitteln allen Mitarbeiter*innen, wie wichtig uns gesellschaftliche Verantwortung ist.
- Wir entwickeln unser eigenes gesellschaftliches Engagement in Zusammenarbeit mit regionalen Partnern.
- Wir engagieren uns personell, zeitlich und finanziell für interkulturelle Inklusion.
- Wir setzen im regionalen Netzwerk eigene Maßnahmen und Veranstaltungen für MmM auf.
- Anderes, nämlich _____
- Anlagen** Modul 5, Feld 3, kleine O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 5.3.K, Nr. _____

Weitere Maßnahmen – vor allem für mittelgroße und große Organisationen

- Wir verstehen uns als freiwillig engagierte Organisation und motivieren unsere Belegschaft durch Anreize.
- Wir honorieren interkulturelles gesellschaftliches Engagement von Mitarbeiter*innen ideell & mittels Boni.
- Wir setzen organisationale Ressourcen (z.B. Fuhrpark, Personal, Räume) für interkulturelle Inklusion ein.
- Wir führen zusammen mit regionalen Partnern Aktionsprogramme für interkulturelle Inklusionskultur durch.
- Anderes, nämlich _____
- Anlagen** Modul 5, Feld 3, große O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 5.3.G, Nr. _____

4

• Wie wir mit Freiwilligenorganisationen regelmäßig zusammenarbeiten

- Wir verbreiten und nutzen die Fortbildungsprogramme von Freiwilligenorganisationen.
- Wir engagieren uns mit Partner*innen (z.B. Vereinen) für die Förderung interkultureller Zusammenarbeit.
- Wir etablieren Pat*innenmodelle in der Zusammenarbeit mit regionalen Partner*innen.
- Wir arbeiten mit Freiwilligenorganisationen zusammen für Interkulturelle Inklusion.
- Anderes, nämlich _____
- Anlagen** Modul 5, Feld 4, kleine O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 5.4.K, Nr. _____

Weitere Maßnahmen – vor allem für mittelgroße und große Organisationen

- Wir erarbeiten zusammen mit Freiwilligenorganisationen Konzepte für Interkulturelle Inklusion im Betrieb.
- Wir nutzen die Expertise von Freiwilligenorganisationen für den Aufbau unseres Freiwilligenmanagements.
- Wir entwickeln zusammen mit Migrant*innennorganisationen ein interkulturelles Freiwilligenprogramm.
- 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: IN FÜHRUNG GEHEN FÜR VERNETZTE INKLUSIONSKULTUR

WARUM?

Welche Haltung unser Handeln leitet

- Mit unserer inklusiven Haltung führen wir in eine regional vernetzte Inklusionskultur.
- Mit unserer gemeinschaftlichen Haltung engagieren wir uns für interkulturellen Zusammenhalt in der Region.
- Mit unserer lernorientierten Haltung organisieren wir interkulturelle Inklusion als regionalen Prozess.
- Mit unserer leistungsorientierten Haltung gehen wir in Führung für den Erfolg interkultureller Inklusion.
- Anderes, nämlich _____

WAS?

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

MIT WEM?

Mit welchen Partner*innen wir an Schnittstellen zusammenarbeiten

Wir kooperieren regelmäßig mit ...

- Arbeitsagenturen & Jobcentern, welchen? _____
- Bildungsträgern, welchen? _____
- Freiwilligenagentur und Ehrenamtsorganisationen, welchen? _____
- Freien Trägern, welchen? _____
- Kommunalen Verwaltungseinheiten, welchen? _____
- Migrant*innenorganisationen, welchen? _____
- Universitäten & Hochschulen, welchen? _____
- Unternehmen und Kammern, welchen? _____
- Privaten Arbeitsvermittlern, welchen? _____
- Schulen und Berufsschulen, welchen? _____
- Vereinen, welchen? _____
- Anderen, welchen? _____

WIE?

1 • Wie wir mit Migrant*innenorganisationen zusammenarbeiten

- Wir stehen mit den Migrant*innenorganisationen der Region in regelmäßigem Kontakt.
- Wir binden Migrant*innenorganisationen für die Personalakquise gerade auch migrantischer Frauen ein.
- Wir nutzen Angebote von Migrant*innenorganisationen für sprachliche Verständigung und Übersetzungen.
- Wir vernetzen uns mit Migrant*innenorganisationen, HWK, IHK für die Gewinnung von MmM¹.
- Anderes, nämlich _____
- Anlagen** Modul 6, Feld 1, kleine O. [Bitte fortl. nummerieren]: Anl. 6.1.K, Nr. _____

Weitere Maßnahmen – vor allem für mittelgroße und große Organisationen

- Wir veröffentlichen Stellenausschreibungen auch auf Homepages von Migrant*innenorganisationen.
- Wir kooperieren mit Migrant*innenorganisationen bei der Qualifizierung (interkultureller) Pat*innen.
- Wir binden Migrant*innenorganisationen für die Durchführung interkultureller Trainings ein.
- Wir arbeiten mit Migrant*innenorganisationen zusammen, um unsere Führungskräfte fortzubilden.

¹ MmM = Menschen bzw. Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund – hier breit gefasst im Sinne der Internationalisierung und Interkulturalisierung als a) Menschen mit Migrationsgeschichte in der Familie, b) geflüchtete Menschen und c) internationale Fachkräfte

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

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

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

Anderes, nämlich _____

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

Weitere Maßnahmen – vor allem für mittelgroße und große Organisationen

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

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

Wir etablieren im regionalen Netzwerk ein interkulturelles Beratungsangebot für Führungskräfte.

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 arbeiten gezielt mit Unternehmen & Kammern zusammen, um MmM AZUBIs / Fachkräfte zu gewinnen.

Wir vernetzen uns mit anderen Unternehmen für überbetriebliche Fortbildungen (z.B. Spracherwerb).

Wir entwickeln zusammen mit Kammern (HWK, IHK) Werbekonzepte für die Fachkräftegewinnung (MmM).

Anderes, nämlich _____

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

Weitere Maßnahmen – vor allem für mittelgroße und große Organisationen

Wir entwickeln mit anderen Unternehmen regionale Strategien für interkulturelle Fairness im Betrieb.

Wir führen zusammen mit kleineren Unternehmen inklusionsorientierte Fortbildungen durch.

Wir organisieren Ideenworkshops für interkulturelle Fairness im regionalen Netzwerk.

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 entwickeln gemeinsam mit Politik und Verwaltung Förderideen für Interkulturelle Fairness im Betrieb.

Wir wirken aktiv mit an der regionalen Strategieentwicklung für interkulturelle Inklusion.

Wir gewinnen unsere Partnerfirmen, sich ebenfalls um das Gütesiegel zu bewerben.

Anderes, nämlich _____

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

Weitere Maßnahmen – vor allem für mittelgroße und große Organisationen

Wir arbeiten mit Politik und Verwaltung zusammen, um Auftragsvergabe an Inklusionskriterien zu knüpfen.

Wir organisieren selbst interkulturelle Inklusionsstrategien im regionalen Netzwerk.

Wir gewinnen unsere Vertragspartner*innen, sich ebenfalls um das Gütesiegels zu bewerben.

Wir machen 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. _____

WIE?