

EIN LEITFADEN FÜR INKLUSIVE COWORKING-SPACES

Richtlinien zur Schaffung und Stärkung von
„Inklusiven Coworking-Spaces“ (ICS)



Co-funded by
the European Union

**RESOURCES ON THE MOVE
(RES-MOVE)**

März 2025

RES-MOVE PROJEKTKONSORTIUM

Academy of Entrepreneurship - AKEP (EL)

Centro Studi di Politica Internazionale - CeSPI (IT)

Refugees Welcome Italia - RWI (IT)

Glocal Factory (IT)

SYNTHESIS Center for Research and Education (CY)

Fundación MUSOL (ES)

BEST Institut für berufsbezogene Weiterbildung und
Personaltraining (AT)

Migrafrica (DE)

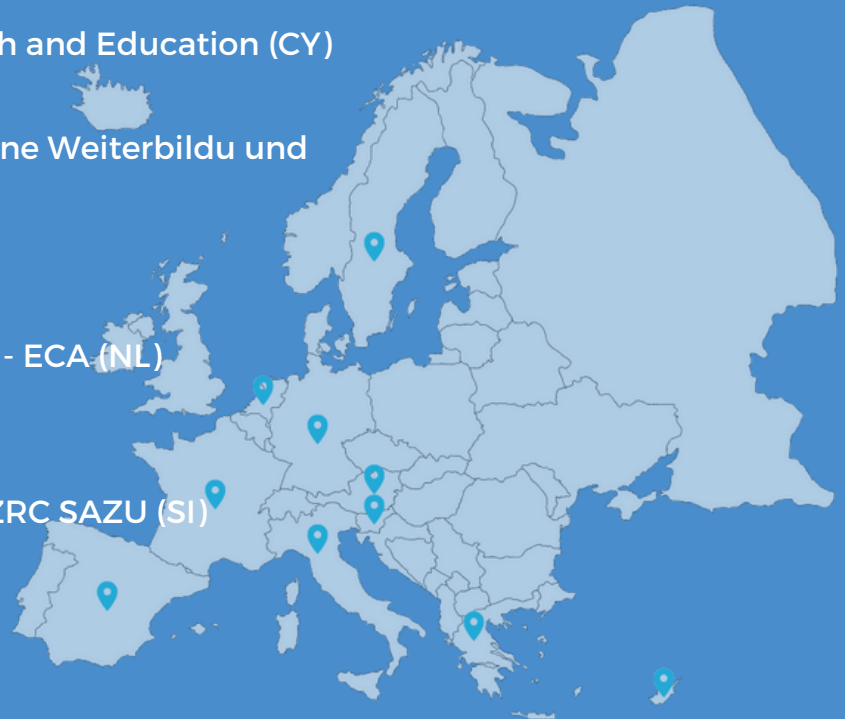
Stichting Netwerkpro (NL)

European Coworkin Assembly - ECA (NL)

PLACE Network (FR)

Malmö Ideella (SE)

Slovenian Migration Institute ZRC SAZU (SI)



Alle Materialien sind auf der Projektwebseite verfügbar:

www.resmove.eu

Diese Publikation wird im Rahmen des Projekts Resources on the Move – RES-MOVE veröffentlicht. Das Projekt wird vom Europäischen Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds (AMIF) mitfinanziert. Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Publikation bedeutet nicht, dass sie deren Inhalte befürwortet. Die Inhalte spiegeln ausschließlich die Ansichten der Autoren wider, und die Kommission kann nicht für die Nutzung der hierin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.



Co-funded by
the European Union

Project Number: 101140906 – RES-MOVE – AMIF-2023-TF2-AG-CALL

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort

4

TEIL 1: Einführung in die Inklusion

5

Was ist Inklusion?

5

Was ist ein „inklusive kollaborativer und Coworking-Space“?

6

TEIL 2: Richtlinien zur Schaffung oder Verbesserung inklusiver Coworking-Spaces

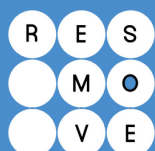
7

TEIL 3: Wie kann RES-MOVE helfen?

15

Wie kann man als CWCS an RES-MOVE teilnehmen?

16



VORWORT

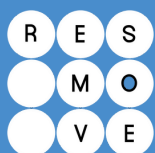
Das RES-MOVE-Projekt zielt darauf ab, das Potenzial von Coworking- und Kollaborationsräumen als Zentren für die Integration von Migrantengemeinschaften zu erschließen. Gefördert durch den Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds (AMIF) der EU, widmet sich diese Initiative dem wachsenden Phänomen kollaborativer Räume – Coworking-Hubs, FabLabs, Maker Spaces und ähnliche Umgebungen –, die zunehmend als innovative Plattformen zur Förderung der sozialen und wirtschaftlichen Integration anerkannt werden. Das Projekt umfasst 13 Organisationen und Institutionen aus 10 EU-Ländern.

Die Integration von Migrantinnen ist eine komplexe Herausforderung. Sie stehen oft vor erheblichen Hürden, darunter Sprachbarrieren, kulturelle Unterschiede und eingeschränkter Zugang zu beruflichen Netzwerken, die ihre Eingliederung in die lokalen Wirtschaften und Gemeinschaften erschweren können. Kollaborative Räume bieten jedoch eine einzigartige Möglichkeit, diese Hindernisse zu überwinden. Sie eröffnen zugängliche Wege zur Arbeitsmarktintegration, insbesondere für Zielgruppen wie Freiberuflerinnen, Migrantinnen mit handwerklichen Fähigkeiten, Start-up-Gründerinnen sowie Wissensarbeiterinnen, darunter Forschende, Lehrkräfte und Kulturvermittlerinnen. Diese Umgebungen sind nicht nur Ausdruck sozialer Verantwortung, sondern auch ein Mittel, um die vielfältigen Talente und Perspektiven von Migrant*innen für europäische Gesellschaften nutzbar zu machen.

Diese Leitlinien basieren auf umfassender Forschung, die im Rahmen des RES-MOVE-Projekts durchgeführt wurde. Das Potenzial dieser Räume als Instrument zur Unterstützung von Migrantinnen und marginalisierten Gruppen, darunter Frauen und LGBTQ+-Gemeinschaften, wurde zunächst in einer Desk-Study mit dem Titel „Kollaborative und Coworking-Räume: Eine Perspektive auf Inklusivität“ untersucht. Die anschließende Feldforschung, die in 11 Regionen Europas durchgeführt wurde, lieferte wertvolle Erkenntnisse aus Interviews mit Migrantinnen und Vertreter*innen von Coworking-Spaces. Ziel war es, Wahrnehmungen zur Inklusivität zu verstehen, Herausforderungen zu identifizieren und Möglichkeiten zur Zusammenarbeit zwischen diesen Gemeinschaften und kollaborativen sowie Coworking-Räumen (CWCS) aufzudecken.

Die Ergebnisse dieser Forschung bilden die Grundlage für die Leitlinien, die sich an Akteurinnen in ganz Europa richten – von lokalen Behörden und politischen Entscheidungsträgerinnen bis hin zu Betreiber*innen von Coworking-Spaces und zivilgesellschaftlichen Organisationen. Ziel ist es, umsetzbare Strategien bereitzustellen, die Inklusivität fördern, gerechte Chancen schaffen und innovative Wege zur sozialen und wirtschaftlichen Integration ermöglichen.

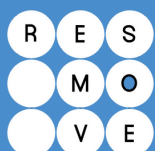
Zusammenarbeit kennt keine Grenzen.



TEIL 1: WAS IST INKLUSION?

Inklusion bedeutet in der Praxis, Barrieren abzubauen, die eine Teilnahme verhindern, Ungleichheiten zu beseitigen und aktiv Möglichkeiten für unterrepräsentierte Gruppen zu schaffen. Dabei geht es darum, die einzigartigen Beiträge jedes Einzelnen anzuerkennen und sicherzustellen, dass sich alle gehört, gesehen und respektiert fühlen. Besonders Migrantinnen stehen vor zusätzlichen Herausforderungen bei der Integration in den Arbeitsmarkt und sind oft überqualifiziert für die Stellen, die sie erhalten. Inklusion ist mehr als nur ein Schlagwort – sie ist ein strategischer Vorteil, der Innovation fördert, Entscheidungsfindungen verbessert und Wachstum vorantreibt.

PRAKTISCHE INKLUSION BEDEUTET MESSBARE ERGEBNISSE



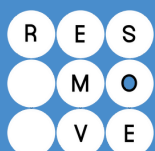
Was ist ein „inklusive kollaborativer und Coworking-Space“?

Im Laufe der Jahre hat die Coworking-Bewegung ihr ursprüngliches Ziel, flexible Büro-Sharing-Optionen bereitzustellen, weit übertroffen. Mit dem Aufkommen von Hackerspaces, Makerspaces und FabLabs hat sich das Konzept gemeinschaftlich genutzter Räume für Zusammenarbeit und Wissensaustausch weiterentwickelt. Dies führte dazu, dass neben dem klassischen Begriff „Coworking“ zunehmend auch „kollaborativ“ verwendet wird. Durch neue Formen der Kooperation und der gemeinsamen Nutzung von Räumen haben sich Coworking- und Kollaborationsräume (CWCS) zu dynamischen Zentren für Gemeinschaft und Innovation entwickelt.

CWCS basieren auf der Idee des gemeinsamen Arbeitens und der kollektiven Nutzung von Räumen und sind ein herausragendes Beispiel für gelebten Gemeinschaftssinn. Für einige Betreiber*innen ist es nicht nur ein Nebeneffekt, sondern eine zentrale Mission, die Grenzen ihrer Gemeinschaft zu erweitern und soziale Innovation zu fördern. In solchen Fällen sprechen wir von inklusiven CWCS – Arbeitsräumen, die Vielfalt, Zugänglichkeit und Zugehörigkeit aktiv fördern. Diese Räume schaffen Chancengleichheit durch inklusives Design, respektvolle Zusammenarbeit und Antidiskriminierungsrichtlinien. Sie bieten unterstützende Umgebungen für vielfältige Bevölkerungsgruppen, einschließlich marginalisierter Gemeinschaften.

CWCS-Vokabular:

- **Traditionelle Coworking-Spaces** – Geteilte Büros mit Schreibtischen, Besprechungsräumen und Veranstaltungsflächen, die manchmal Teil globaler Netzwerke sind.
- **Makerspaces & FabLabs** – Kreative Zentren in Schulen, Bibliotheken oder privaten Räumen, die Werkzeuge für Workshops und praktische Projekte bereitstellen.
- **Soziale Innovations- und Gemeinschaftsräume** – Räume, die oft mit Cafés und Begegnungszonen ausgestattet sind und bestimmte soziale Gruppen wie Migrant*innen, LGBTQ+-Gemeinschaften oder ethnische Minderheiten unterstützen.



LEITLINIEN ZUR VERBESSERUNG ODER SCHAFFUNG INKLUSIVER COWORKING- SPACES



1.) Inklusive Führung schaffen

Ein Gefühl der Inklusion beginnt bereits mit der ersten Interaktion zwischen potenziellen Nutzerinnen und den Mitarbeiterinnen, Freiwilligen oder Mitgliedern eines CWCS. Um Ihr CWCS als einen einladenden Ort für alle - unabhängig von ihrer Herkunft - zu etablieren, ist es entscheidend, dass diejenigen, die die Organisation repräsentieren, die Bedeutung von kultureller Sensibilität und gelebter Vielfalt verstehen.

Ein zentraler Aspekt der Förderung von Inklusivität ist es, auf Bezeichnungen wie „Flüchtling“ oder „Migrant*in“ zu verzichten und stattdessen neue potenzielle Mitglieder als Gleichgestellte zu erkennen, ihre individuellen Erfahrungen und Perspektiven wertzuschätzen. Diese Haltung kann durch Schulungen, Workshops und offene Dialoge gefördert werden, die den Austausch von Erfahrungen und gegenseitiges Verständnis ermöglichen.

2.) Sichere und inklusive Räume schaffen

Ein wirklich inklusiver CWCS sollte die vielfältigen Bedürfnisse seiner Mitglieder anerkennen und berücksichtigen. Um eine einladende und familienfreundliche Umgebung zu schaffen, kann die Einrichtung kinderfreundlicher Bereiche wie Spielplätze sowie die Bereitstellung von Kinderbetreuung während Workshops eine sinnvolle Maßnahme sein. Besonders die Bedürfnisse von migrantischen Frauen verdienen besondere Aufmerksamkeit, da sie in der EU die größten Hürden beim Zugang zum Arbeitsmarkt im Vergleich zu anderen Migrant*innengruppen haben.

Obwohl Zusammenarbeit und Teamwork grundlegende Prinzipien von CWCS sind, ist es ebenso wichtig, ruhige Bereiche für konzentriertes Arbeiten bereitzustellen.

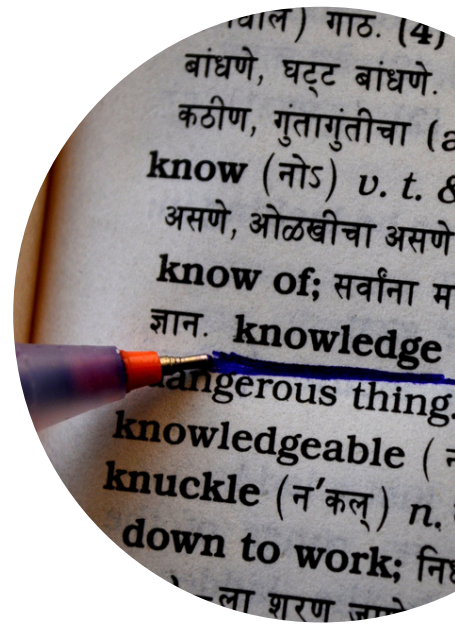
Bei der Förderung von Inklusion ist es entscheidend, Ihr Engagement sichtbar zu machen. Inklusive Schilder und Aufkleber – wie „Athens for All“ – können eine klare Botschaft von Offenheit und Zugehörigkeit vermitteln.



3.) Anerkennung von Fähigkeiten, Wissen, Qualifikationen und Ideen fördern

Viele Migrant*innen arbeiten in unterschätzten oder unterbewerteten Positionen. Um eine inklusive Gesellschaft zu fördern, ist es essenziell, ein Bewertungssystem zu etablieren, das sowohl formale als auch informelle Fähigkeiten anerkennt. Die Orientierung in Bewertungs- und Einstellungsprozessen kann aufgrund von Sprachbarrieren herausfordernd sein. Die Bereitstellung mehrsprachiger Ressourcen kann dazu beitragen, diese Prozesse verständlicher zu machen.

Inklusion ist kein einmaliger Prozess. Statt isolierter und sporadischer Initiativen sollten CWCS auf kontinuierliches Engagement setzen. Workshops, berufliche Weiterbildungsangebote und Mentoring-Programme können Migrant*innen dabei unterstützen, ihre Fähigkeiten an die aktuellen Marktanforderungen anzupassen. CWCS können sogar informelle Zertifikate oder – wenn möglich – formale Abschlüsse für die Teilnahme an ihren Workshops und Programmen ausstellen, um eine wertvolle Anerkennung von Kompetenzen zu ermöglichen. Echte Inklusion geht über einmalige Bewertungen hinaus. Die Anerkennung von Fähigkeiten entwickelt sich über die Zeit durch die Teilnahme an lokalen Initiativen, ehrenamtlichem Engagement und beruflichen Netzwerken. Migrant*innen dazu zu ermutigen, ihr Fachwissen aktiv einzubringen, stärkt sowohl ihre berufliche Position als auch die Gemeinschaft als Ganzes.



4.) Inklusive Mentoring- Programme entwickeln

Inklusive Mentoring-Programme spielen eine entscheidende Rolle bei der Stärkung von Migrant*innen. Ein umfassendes Programm kann verschiedene Bedürfnisse abdecken, indem es unterschiedliche Formen von Sprachtrainings, beruflicher Weiterbildung und praxisorientierten Maker-Workshops anbietet. So wird sichergestellt, dass die Teilnehmenden sowohl praktische als auch technische Fähigkeiten erwerben.

Zentrale Bestandteile eines inklusiven Mentoring-Programms sind:

- **Einführungsworkshops zur Arbeitsmarktintegration:** Themen wie Sprachförderung, Lebenslauf-Erstellung, Interviewtechniken und Arbeitsrecht helfen Migrant*innen, sich im Arbeitsmarkt besser zurechtzufinden.
- **Peer-to-Peer-Mentoring & Buddy-Systeme:** Diese Programme bieten kompetenzbasierte Unterstützung und ganzheitliche Betreuung, insbesondere für Migrantinnen, die Beruf und Familie in Einklang bringen müssen.
- **Berufliche Integration:** Über oberflächliche Unterstützung hinaus sollten Branchenexpert*innen eingebunden werden, die technisches Fachwissen vermitteln, berufliche Orientierung bieten und Zugang zu Netzwerken ermöglichen.



5.) Dialog mit relevanten Stakeholdern schaffen

Um inklusive Praktiken zu verbessern, ist es entscheidend, Stakeholder-Gruppen zu gründen oder sich bestehenden Netzwerken anzuschließen, die eine Vielzahl von Akteur*innen zusammenbringen. Diese Netzwerke spielen eine zentrale Rolle bei der Förderung von Zusammenarbeit, dem Austausch von Wissen und der Schaffung von Möglichkeiten für Einzelpersonen – insbesondere im Kontext von Migration.

Starke Partnerschaften zwischen NGOs, staatlichen und lokalen Behörden, Einzelpersonen und potenziellen Arbeitgeber*innen sind der Schlüssel zum Aufbau effektiver Unterstützungssysteme. Durch gemeinsame Arbeit können diese Stakeholder Richtlinien und Initiativen entwickeln, die soziale und wirtschaftliche Integration fördern.

Auch politische Interessenvertretung sollte Priorität haben. Es gilt, lokale Behörden dazu zu ermutigen, Integrationspolitiken umzusetzen und zu unterstützen, die eine inklusivere Gesellschaft schaffen. Öffentliche Veranstaltungen und offene Diskussionen sind essenziell, um Bewusstsein zu schaffen und den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken. Die Schaffung von Dialog- und Begegnungsräumen ermöglicht ein besseres gegenseitiges Verständnis und eine stärkere Beteiligung, was letztendlich inklusive Gemeinschaften festigt.



6.) Strategische Schulungen für migrantische Coworker entwickeln

Entwickeln Sie strategische Schulungsprogramme für migrantische Coworker, damit sie nicht nur als Nutzerinnen, sondern als Mitgestalterinnen der Coworking-Gemeinschaft aktiv eingebunden werden. Die Schulungen sollten Migrant*innen mit den notwendigen Fähigkeiten, dem Wissen und den Möglichkeiten ausstatten, um sich vollständig zu beteiligen und Inklusion sowie Zusammenarbeit innerhalb des CWCS zu fördern.

Ein inklusives CWCS aufzubauen bedeutet auch, Migrant*innen als gleichberechtigte Mitglieder in die Organisation und Vorbereitung von Aktivitäten innerhalb des Raums einzubeziehen. Durch Schulungen in organisatorischen und leitenden Aufgaben für Menschen mit Migrationshintergrund kann das gesamte Potenzial und die Wirkung Ihres CWCS in der lokalen Gemeinschaft gestärkt werden.



7.) Chancengleichheit schaffen

Um Inklusion zu fördern, ist es essenziell, Chancengleichheit für alle Mitglieder innerhalb der Coworking-Gemeinschaft zu gewährleisten. Dies kann erreicht werden, indem ein gerechter Zugang zu Arbeitsräumen, Networking-Veranstaltungen, Schulungen und Pitching-Möglichkeiten sichergestellt wird.

Einführungsveranstaltungen und Community-Events spielen eine zentrale Rolle dabei, neue Mitglieder willkommen zu heißen, ihre aktive Teilnahme zu fördern und Verbindungen innerhalb der Gemeinschaft zu stärken. Flexible Preismodelle und ein Gutscheinsystem können dazu beitragen, Coworking-Spaces für unterschiedliche Zielgruppen zugänglicher zu machen – insbesondere für Migrant*innen und Menschen mit begrenzten finanziellen Mitteln. Darüber hinaus kann die Sicherstellung von Projektförderungen Initiativen unterstützen, die Zusammenarbeit, Kompetenzentwicklung und langfristige Nachhaltigkeit innerhalb der Gemeinschaft fördern.



8.) Vielfältige Einstellungspraktiken fördern



Fördern Sie vielfältige Einstellungspraktiken, indem Sie mit Stakeholder-Gruppen aus dem öffentlichen und privaten Sektor zusammenarbeiten. Die aktive Einstellung von Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund stärkt die Repräsentation, fördert Inklusion und bereichert die Vielfalt am Arbeitsplatz. Wenn Sie Migrantinnen in Ihre CWCS-Trainings und Netzwerke einbinden, sollten Sie über einmalige Interaktionen hinausgehen. Die Förderung langfristiger Beschäftigungsmöglichkeiten für Migrantinnen innerhalb Ihres CWCS oder in den Netzwerken Ihrer Stakeholder gewährleistet eine nachhaltige Beteiligung und Integration in die lokale Gemeinschaft.

WIE KANN RES-MOVE HELFFEN?

Das RES-MOVE-Projekt setzt sich für die Förderung der Integration von Migrant*innen und die Stärkung der Zusammenarbeit zwischen Stakeholdern durch gezielte Initiativen ein:

- Bereitstellung von theoretischer und praktischer Forschung zu inklusiven CWCS und Sicherstellung des öffentlichen Zugangs zu diesen Erkenntnissen.
- Aufbau stärkerer lokaler Netzwerke, indem Stakeholder miteinander verknüpft und Kooperationen gefördert werden.
- Schulungen für CWCS-Manager in den Bereichen Diversität, interkulturelle Kommunikation und gerechte Gemeinschaftsbeteiligung.
- Ausbau inklusiver Dienstleistungen, darunter Mentoring-Programme, Sprachförderung, berufliche Weiterbildung und kulturelle Orientierung.
- Investitionen in Schulungen für CWCS-Mitarbeitende mit Fokus auf Diversität, Inklusion, Anti-Rassismus, interkulturelle Kommunikation und Konfliktlösung.
- Verbesserung der Infrastruktur und Ressourcen, um bestehende Aktivitäten auszubauen und weiterzuentwickeln.
- Förderung nachhaltiger politischer Finanzierungsmodelle, um Integrationsmaßnahmen für Migrant*innen langfristig zu unterstützen.
- Nutzung digitaler Lösungen, um ein Netzwerk inklusiver CWCS – sogenannte „Inclusive Coworking Spaces“ (ICS) – zu schaffen.

Wie kann man sich als CWCS der RES-MOVE-Initiative anschließen?

Coworking-Spaces, die ihre inklusiven Praktiken verbessern möchten, können sich an den Aktivitäten von RES-MOVE beteiligen und mit lokalen Partnerorganisationen zusammenarbeiten.

Wenn Sie ein Coworking-Space betreiben, laden wir Sie ein, sich für unseren Aufruf zur Unterstützung lokaler Pilotinitiativen zur Integration von Migrant*innen in diesen Umgebungen zu bewerben. Die Teilnahme an einer Pilotinitiative erfordert die Unterzeichnung der Entwicklungsvereinbarung, die Zugang zu fortlaufender Unterstützung bei der Verbesserung inklusiver Praktiken während der Pilotphase und darüber hinaus gewährt. Durch die Umsetzung Ihrer Pilotprojekte kann Ihr Coworking-Space zu einem Modell für Good Practices und soziale Innovation werden.

Im Rahmen der Projektaktivitäten wird RES-MOVE außerdem ein transnationales Netzwerk inklusiver Coworking-Spaces schaffen. Dadurch erhalten Coworking-Manager*innen, NGOs und lokale Institutionen die Möglichkeit, internationale Kooperationen aufzubauen.

RES-MOVE unterstützt inklusive Coworking-Spaces, indem es wesentliche Ressourcen, Schulungen und politische Förderung bereitstellt. Durch den Beitritt zur Initiative kann Ihr Coworking-Space Teil eines wertvollen Netzwerks werden, maßgeschneiderte Unterstützung erhalten und aktiv zu einer umfassenderen Bewegung für Inklusion beitragen. Gemeinsam können wir ein stärker vernetztes und gerechteres Coworking-Ökosystem in ganz Europa aufbauen.

Frühere Veröffentlichungen der RES-MOVE-Partnerschaft sind auf der offiziellen RES-MOVE-Website öffentlich zugänglich.

Deskresearch-Bericht.

Kollaborative Räume: Eine Perspektive auf Inklusivität.

Feldforschungsbericht.

Abschlussbericht zu den Ergebnissen der Feldforschungsumfrage.

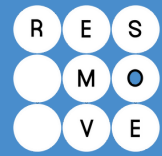


Co-funded by
the European Union

RESOURCES
ON THE MOVE
(RES-MOVE)
März 2025



EIN LEITFADEN FÜR INKLUSIVE COWORKING- SPACES



Richtlinien zur Schaffung und Stärkung
„Inklusiver Coworking-Spaces“ (ICS)

<https://www.resmove.eu>

resmove@akep.eu

