

Vielfalt als Potenzial

Strategien und Instrumente zur interkulturellen Öffnung in Unternehmen

30.8.2010, IHK Kiel, "Wir fördern Vielfalt!"

Dr. Rita Panesar, BQM

Das Projekt wird aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) im Ziel "Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung", Förderperiode 2007 - 2013, und von der Freien und Hansestadt Hamburg finanziert.



Europäische Union
Europäischer Sozialfonds ESF

Damit ist Hamburg beschäftigt!

Inhalt



- BQM und ihre Arbeitsfelder
- Bedarfslage
- Dienstleistungen für Unternehmen
- Beispiele: Passgenaue Vermittlung, interkulturelle Einstellungsverfahren, Fortbildungen

Über die BQM

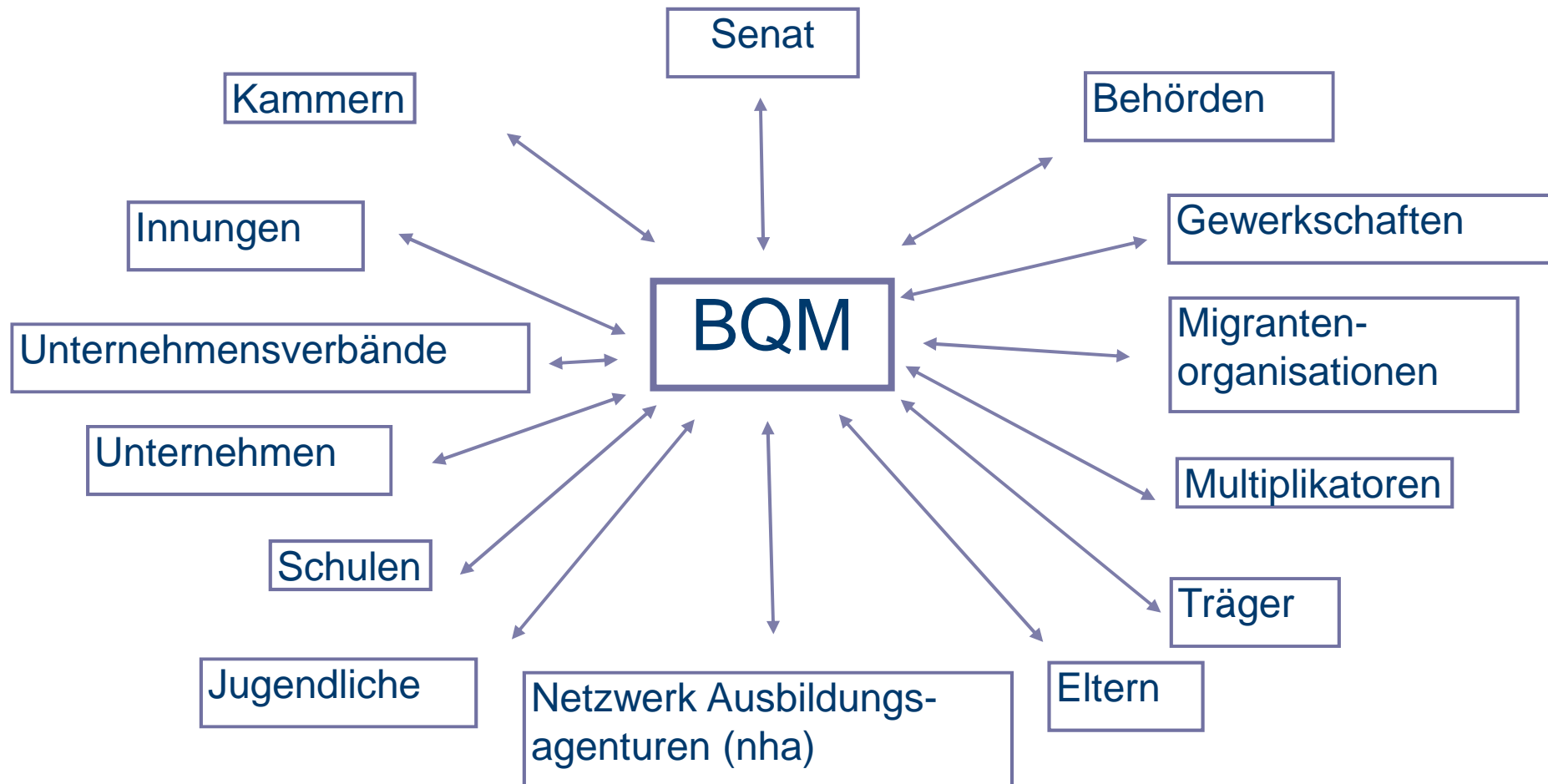
- Die BQM ist im September 2002 auf **Initiative** des Ersten Bürgermeisters der Freien und Hansestadt Hamburg Ole von Beust in einer Gesprächsrunde mit Vertretern von Unternehmen, Kammern, der Senatskanzlei, Behörden und Gewerkschaften entstanden.
 - **Ziel** der BQM ist es, die Ausbildungssituation und beruflichen Chancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Hamburg zu verbessern.
 - **Träger** der BQM ist die KWB Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e. V.
 - Das Projekt wird aus **Mitteln** des Europäischen Sozialfonds sowie der Freien und Hansestadt Hamburg finanziert.
-



BQM -Arbeitsfelder

- ✓ **Unternehmen**
Erhöhung der Bereitschaft von Unternehmen, Jugendliche mit Migrationshintergrund auszubilden.
- ✓ **Jugendliche mit Migrationshintergrund und ihre Eltern**
Beratung und Information für Jugendliche mit Migrationshintergrund und deren Eltern beim Übergang von der Schule in den Beruf.
- ✓ **Lehrkräfte und Multiplikatoren/-innen**
Unterstützung von Lehrkräften und Multiplikator/-innen in der Berufsorientierung und Berufsvorbereitung.
- ✓ **Vernetzung**
Schaffung eines Netzwerkes aller ausbildungsrelevanten Akteure.
- ✓ **Konzeptentwicklung und Optimierung bestehender Angebote**

BQM-Netzwerk



Hintergrund 1



- **Demographischer Wandel**
- **Fachkräftemangel**
- **Jugendliche mit Migrationshintergrund in Ausbildung unterrepräsentiert**
- **Verhalten der Unternehmen:**
 - Der Migrationshintergrund beeinflusst unabhängig vom Schulabschluss die Erfolgsaussichten von Bewerbern negativ (BiBB, BWP 3/2006).
 - Bei Migranten deutlich bessere Schulleistungen erforderlich für die Erreichung einer Berufsausbildung (KMK/BMBF Bildungsbericht 2006).
 - Unternehmen verfügen in vielen Fällen nicht über kulturneutral angelegte Einstellungsverfahren.

Hintergrund 2



- **Situation / Verhalten der Jugendlichen**
 - Jugendliche bringen überwiegend schlechtere Abschlüsse
 - kennen oft nur wenige Berufsbilder
 - haben häufig keine konkreten Vorstellungen von den Erwartungen der Unternehmen
 - wissen meistens nicht um ihre eigenen Stärken und Kompetenzen und heben sie nicht in ihren Bewerbungen hervor.

Hintergrund 3



Beispiel: Selbstbild junger Menschen türkischer Herkunft

- „Wenn ich einem Deutschen sage, ich bin Deutsche, dann lachen die mich aus.“
- „Ein Grund, warum wir uns trotz deutscher Staatsbürgerschaft türkisch fühlen, ist auch, dass wir von der Außenwelt so wahrgenommen werden: Ich sehe so aus, ich habe keinen deutschen Namen.“
- „Ich bin für immer und ewig Ausländer, ich werde hier auch nicht als Deutsche angesehen.“

Hintergrund 4



Qualitative Studien zeigen, dass auch Jugendliche der 2. Generation oft durch Diskriminierungserfahrungen geprägt werden. Folgende Lösungsstrategien werden entwickelt:

- Anpassung und Unterwerfung
- Individueller Heroismus
- Verinnerlichung und Rebellion
- Analyse und Widerstand. (Quelle: Nora Räthzel, 2007)

Hintergrund 5



- **Situation / Verhalten der Eltern:**

Eltern wünschen sich gute Bildungs- und Aufstiegschancen für ihre Kinder, kennen den Stellenwert der dualen Ausbildung in Deutschland nicht ausreichend, können ihre Kinder in der Berufsorientierung oft nicht zielgerichtet unterstützen.

- **Situation der Schulen:**

Schule hat bisher häufig nicht geschafft, die Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund ausreichend zu fördern, ihre interkulturelle Potenziale zu entdecken und sie gezielt hervor zu heben. Es gibt subtile oder offene Diskriminierungen.

Dienstleistungen für Unternehmen

- ✓ Vorauswahl und passgenaue Vermittlung von Auszubildenden und Praktikanten/-innen
 - ✓ Interkulturelle Einstellungsverfahren
 - ✓ Fortbildungen und Beratung für Ausbilder/-innen, Personalverantwortliche und andere Mitarbeiter/-innen
 - ✓ Beratung zu betrieblicher Elternarbeit
 - ✓ Beratung zu Partnerschaften zwischen Schulen und Unternehmen
 - ✓ Beratung zur Unternehmenskommunikation und Unterstützung der migrationssensiblen Öffentlichkeitsarbeit
 - ✓ Vernetzung engagierter Unternehmen
-

Preisverleihung “Vielfalt in Ausbildung”



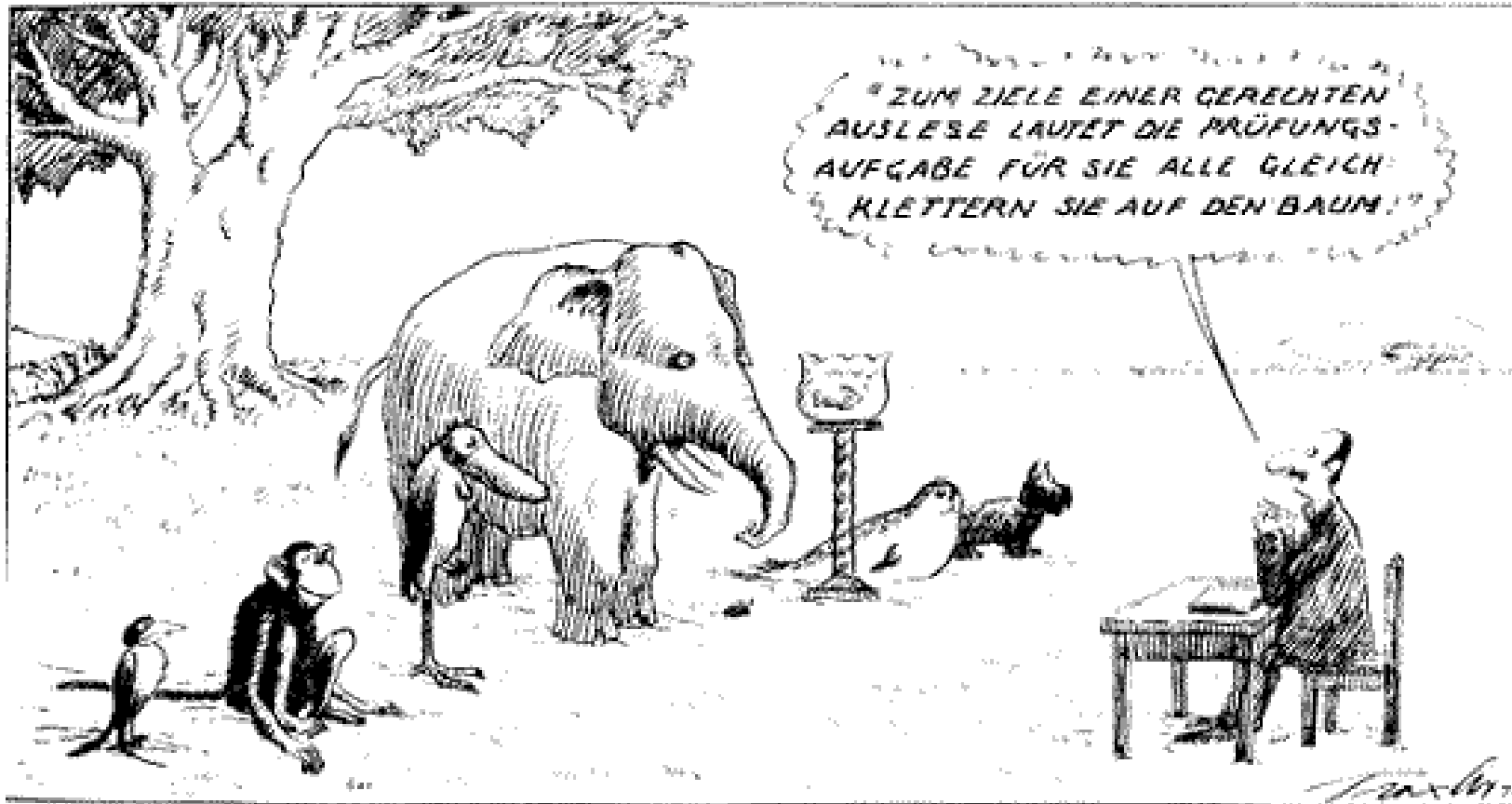
Passgenaue Vermittlung



Kooperation mit der Ausbildungsagentur „Hanseaten bilden aus“

- Jugendliche mit Migrationshintergrund werden gecoacht, für Bewerbungen fit gemacht, auf Vorstellungsgespräche vorbereitet
- Prinzipien: Individuelle Ansprache, Empowerment, Potenzialansatz
- Passgenaue Vermittlung auf akquirierte oder andere Ausbildungsplätze

Individuelle Kompetenzen



Herkömmliche Einstellungsverfahren



"You are exactly the right man for us!"

Sie sind genau der richtige Mann für uns!



Interkulturelle Einstellungsverfahren

- Interkulturelle Einstellungsverfahren testen die Fähigkeiten von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund gleichermaßen.
 - Sie machen auf interkulturelle Fähigkeiten von Bewerbern aufmerksam (z.B. Sprachkenntnisse oder kulturelles Wissen).
 - Sie vermeiden (ungewollte) Benachteiligungen (z. B. kulturell geprägte Rechentechniken).
-



- **Azubi-Auswahl mit Zukunft I**
Interkulturelles Einstellungsverfahren für **gewerblich-technische Berufe** (Metall-, Elektro-, KfZ-Bereich)
 - **Azubi-Auswahl mit Zukunft II**
Interkulturelles Einstellungsverfahren für den **Einzelhandel**
 - **Azubi-Auswahl mit Zukunft III**
Interkulturelles Einstellungsverfahren für **Bürokaufleute und Kaufleute für Bürokommunikation**
 - **Azubi-Auswahl mit Zukunft IV**
Interkulturelles Einstellungsverfahren für **Groß und Außenhandel / Spedition / Logistik**
 - **Azubi-Auswahl mit Zukunft V**
Interkulturelles Einstellungsverfahren für **IT-Berufe**
-



Interkulturelle Einstellungsverfahren Ergebnisse

- Alle Module werden Unternehmen unter www.bqm-hamburg.de passwortgeschützt zur Verfügung gestellt.
 - 115 Unternehmen haben bis jetzt die drei verschiedenen Einstellungsverfahren heruntergeladen.
 - Ausbilder und Personalverantwortliche werden flankierend durch Seminare geschult.
-



Fortbildungen

Trainer/-innen

- vermitteln Kompetenzen in der Moderation und Leitung interkultureller bzw. vielfältig zusammengesetzter Teams
- beschreiben, wie das Potenzial Jugendlicher (mit Migrationshintergrund) zu entfalten und zu nutzen ist
- informieren über interkulturelle Einstellungsverfahren
- erarbeiten und vermitteln Formate zur betrieblichen Elternarbeit
- trainieren interkulturelle Kompetenzen



Interkulturelle Kompetenz I

- Bereitschaft und Fähigkeit, sich in das Denken und Fühlen anderer Menschen hineinzusetzen (Empathie)
- Fähigkeit, einen Sachverhalt aus mehreren Perspektiven betrachten zu können, sowohl aus Sicht der Mehrheit als auch aus Sicht einer Minderheit (Multiperspektivität)
- Wertschätzung von Vielfalt
- Frustrationstoleranz



Interkulturelle Kompetenz 2

- Bereitschaft, sich mit der eigenen Sichtweise kritisch auseinander zu setzen (Selbstreflexivität)
- Mut, Unsicherheiten auszuhalten (Ambiguitätstoleranz)
- Fähigkeit, sich der Situation und Umgebung anzupassen (Flexibilität)
- Offenheit für neue Erkenntnisse und Sichtweisen (Openmindedness)
- Konfliktbearbeitungs-Kompetenz



Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!

Dr. Rita Panesar,
panesar@kwb.de

Haus der Wirtschaft
Kapstadtring 10
22297 Hamburg

Tel.: 637855–36
Fax: 637855– 99

www.kwb.de
www.bqm-hamburg.de