

BQM.newsletter

Beratung Qualifizierung Migration

Nr. 28 / August 2011

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

der drohende Fachkräftemangel ist in aller Munde. Auch in Hamburg bangen Firmen um kompetenten Nachwuchs. Wir aber fragen uns: Sieht Hamburg den Wald vor lauter Bäumen nicht? In unserer Stadt leben unzählige motivierte und qualifizierte Jugendliche, die für eine Ausbildung bereitstehen - darunter auch viele mit Migrationshintergrund.

Laut Statistischem Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein haben 45,6 Prozent aller Hamburger unter 18 Jahren einen Migrationshintergrund (*Informationsblatt „Statistik informiert...SPEZIAL“, Nr.VIII/2011*). Dass sie an unsichtbaren Hürden, gesellschaftlichen Vorbehalten oder fehlender Unterstützung scheitern, kann sich Hamburg nicht leisten.

Hamburgs Wirtschaftssenator Frank Horch beanstandete deshalb im Rahmen der Fachtagung „Vielfalt in Ausbildung und Arbeit 2011“, dass Jugendliche mit Migrationsgeschichte es auf dem Ausbildungsmarkt deutlich schwerer haben, eine angemessene Lehrstelle zu finden, als ihre Altersgenossen, deren Eltern in Deutschland sozialisiert sind.

Es bleibt also viel zu tun! In diesem Sinne bieten wir auch in der zweiten Jahreshälfte wieder viele Workshops für Lehrkräfte, Eltern, Unternehmens-, Träger- und Verwaltungsvertreter an. Das Fortbildungsprogramm der BQM finden Sie auf: www.bqm-hamburg.de.

Nun aber viel Spaß beim Lesen!
Ihr BQM-Team



Preisverleihung „Vielfalt in Ausbildung 2011“ Hamburger Unternehmen setzen auf Vielfalt

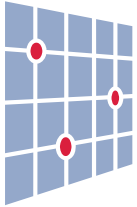
Für ihren engagierten Beitrag zur Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund wurden drei Hamburger Unternehmen von Wirtschaftsminister Frank Horch und UVNord-Präsident Uli Wachholtz mit dem Preis „Vielfalt in Ausbildung 2011“ ausgezeichnet.

Der von der BQM und der UVNord ausgelobte Preis „Vielfalt in Ausbildung 2011“ geht in diesem Jahr an das Drogeriemarktunternehmen Iwan Budnikowsky GmbH & Co. KG, die Schacht & Westerich Papierhaus GmbH sowie die Anwaltskanzlei Bürogemeinschaft Schulterblatt 124.

Alle drei Preisträger setzen sich laut Jury in ihrem Arbeitsumfeld auf ganz besondere Art und Weise für die Integration und die Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund ein. Durch interkulturelle Einstellungsverfahren, spezielle Fördermaßnahmen oder aktive Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Vielfalt am Arbeitsplatz, tragen sie dazu bei, dass auch Jugendliche ohne deutsche Wurzeln in ihren Unternehmen und in der Gesellschaft eine gleichberechtigte Chance erhalten.

Verbunden mit dem Dank an alle Bewerber um den Preis, die ihr großes Engagement eindrucksvoll dokumentiert haben, hob Uli Wachholtz die drei Sieger besonders hervor: „Ihr vorbildliches Engagement gibt wichtige Impulse für eine verbesserte berufliche Integration der Jugendlichen mit Migrationshintergrund und soll zum Nachahmen anregen.“ Zusammen mit Wirtschaftsminister Horch überreichte er den Unternehmenssiegern vor einem großen Publikum im Hamburger Rathaus die Urkunden und die Schecks über jeweils 1.000 Euro.

Lesen Sie mehr zur Fachtagung im Vorfeld der Preisverleihung „Vielfalt in Ausbildung 2011“ auf S. 2/5.



Fachtagung „Vielfalt in Ausbildung und Arbeit“ Fachkräfte mit Migrationshintergrund

Um Integration voranzutreiben, bedarf es fachlicher Expertise, persönlichen Engagements und zuverlässiger Netzwerke. Daher ging der Preisverleihung am 21. Juni die ganztägige Fachtagung „Vielfalt in Ausbildung und Arbeit“ voraus.

In den prunkvollen Räumen des Hamburger Rathauses fanden sich rund 300 Fachleute und Interessierte aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft zusammen, um über Trends, Möglichkeiten und Ansätze der Förderung Jugendlicher mit Migrationshintergrund in Ausbildung und Arbeit zu sprechen.

Eingeleitet wurde die Tagung durch eine Videobotschaft der Vizepräsidentin der Europäischen Kommission, Viviane Reding. Sie richtete lobende aber auch mahnende Worte an das Publikum: „Das Projekt BQM Beratung Qualifizierung Migration ist ein hervorragendes praktisches Beispiel dafür, wie Integration erfolgreich gefördert und integratives Wachstum Realität werden kann. Denn leider schöpfen wir das enorme zur Verfügung stehende Potenzial immer noch nicht vollständig aus. Insbesondere dann, wenn Menschen einen anderen ethnischen Hintergrund oder eine andere sexuelle Ausrichtung vorweisen.“



Welche Hürden einer gleichwertigen Behandlung verschiedener Menschen entgegenstehen und wie diese abzubauen sind, wurde auch in der anschließenden Podiumsdiskussion thematisiert. Zu der Frage „Diversity Management – Strategie der Zukunft?“ sprachen die Schriftstellerin Hatice Akyün, Prof. Dr. Klaus J. Bade, Vorsitzender des Sachverständigenrates deutscher Stiftungen für Integration und Migration, Airbus Operations Ausbildungsleiter Jan Balcke, Prof. Dr. Ursula Boos-Nünning von der Universität Duisburg-Essen und Richert Deiss von der Generaldirektion Kultur und Bildung der Europäischen Kommission. Letzterer betonte die Bedeutung der vorschulischen Bildung, mit der in vielen Teilen Europas positive Erfahrungen gemacht worden seien. Indem

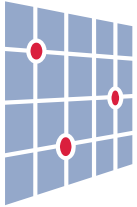
Kinder mit Migrationshintergrund schon in der Vorschule die Landessprache übten, hätten sich ihre Chancen auf dem weiteren Bildungsweg deutlich verbessert.

In den anschließenden acht Fachforen tauschten sich Experten/-innen und Publikum in kleineren Gruppen über verschiedene Aspekte der beruflichen Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund aus. Dabei gehörten differenzsensible Bildung wie auch neue Rekrutierungsstrategien für Unternehmen zu den Tagungsschwerpunkten. Besonders gut besucht war das Fachforum mit dem Titel „Von der Ausländerpädagogik zum Diversity Management? Konzepte differenzsensibler Bildung“ mit Prof. Dr. Mechthild Gomolla von der Helmut-Schmidt-Universität und Thomas Schröder-Kamprad von der Behörde für Schule und Berufsbildung. Nachdem Professorin Gomolla Erscheinungsformen und Ursachen von Diskriminierung im Handlungsfeld Schule umrissen hatte, beleuchtete sie potenzielle Chancen, aber auch Fallstricke von modernen Handlungskonzepten wie „Interkulturelle Öffnung“ und „Diversity Management“.



Hansjörg Lüttke, Geschäftsführender Vorstand der KWB e.V., zeigte sich zufrieden mit der Fachtagung: „Das Thema Diversity Management ist heute aktueller denn je. Nicht nur in Hamburg suchen die Firmen verstärkt nach qualifiziertem Nachwuchs. Unternehmen müssen sich kulturell öffnen, um ihre Stellen besetzen zu können“, so Lüttke. „Viele Mitarbeiter mit Migrationshintergrund bringen zudem besondere Qualifikationen mit. Sie sind häufig multilingual aufgewachsen und bekommen einfacher Zugang zu einer Kundengruppe mit Migrationshintergrund.“

Weitere Informationen und Fotos von der Fachtagung und Preisverleihung „Vielfalt in Ausbildung und Arbeit“ finden Sie auf: www.bqm-hamburg.de



Wettbewerbsvorteil Diversity Management Drei gute Gründe



Jan Balcke, Ausbildungsleiter der Airbus Operations GmbH, fasst zusammen, warum Diversity Management einem Unternehmen wirtschaftliche Vorteile bietet und angesichts eines drohenden Fachkräftemangels in Deutschland zum entscheidenden Wettbewerbsvorteil werden kann:

1. Bessere Gesamtleistung: Respekt für individuelle Unterschiede, die gleichberechtigte Einbeziehung aller Personen bzw. Gruppen in das Unternehmen und die Nutzung des gesamten Potenzials der Mitarbeiter bieten ökonomische Vorteile für das Unternehmen. Vielfalt und Individualität stellen eine wertvolle Ressource dar, die entsprechend gefördert werden sollte. Durch die Bandbreite der verschiedenen Talente werden Kreativität und Innovationskraft gesteigert. Auf diese Weise entsteht eine produktive Arbeitsatmosphäre im Unternehmen.

2. Bessere Einzel- und Gruppenleistung: Eine aufgeschlossene und einbeziehende Unternehmenskultur, die unterschiedliche Denkweisen und Kulturen sowie individuelle Bedürfnisse und Kompetenzen respektiert, trägt erwiesenermaßen zur Verbesserung der Gruppenleistungen bei.

Die Arbeitnehmer sind motivierter, bringen sich stärker ein, sind leistungsfähiger, weisen eine höhere Arbeitszufriedenheit auf und bleiben dem Unternehmen länger erhalten. Gelebte Vielfalt steigert die Arbeitgeberattraktivität und verbessert damit den Zugang des Unternehmens zum weltweiten Arbeitsmarkt.

3. Steigerung des Marktanteils: Durch die Abbildung der Heterogenität unserer Kundenstruktur, hilft Diversity Management dabei, ein besseres Verständnis für die Wünsche unserer Kunden zu entwickeln.

Jetzt kostenlos anfordern! Neue interkulturelle Einstellungsverfahren

Die BQM bietet ab sofort weitere kostenlose interkulturelle Einstellungsverfahren der **Reihe „Azubi-Auswahl mit Zukunft“** an. Nachdem die Einstellungstests für die Bereiche gewerblich-technische Berufe, Einzelhandel, Bürokaufleute und Kaufleute für Bürokommunikation erfolgreich von Hamburger Unternehmen eingesetzt werden, hat die BQM nun auch Einstellungsverfahren für die Branchen Groß- und Außenhandel, Spedition und Logistik sowie IT-Berufe veröffentlicht.

Die BQM-Einstellungsverfahren ermöglichen eine umfassendere und gerechtere Erfassung der Kompetenzen von Bewerberinnen und Bewerbern. Bei Sprachkenntnissen werden beispielsweise nicht nur schulisch, sondern auch familiär erworbene Sprachen einbezogen. Wissensfragen zur Geografie berücksichtigen auch Regionen außerhalb Europas. Dadurch wird sichergestellt, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund nicht aufgrund unsichtbarer Hürden „durch das Netz“ fallen.

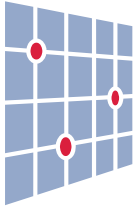
Das Einstellungsverfahren für die Branchen Groß- und Außenhandel, Spedition und Logistik setzt sich aus Einzel- und Gruppenübungen zusammen und besteht aus den fünf Modulen: Geografie und Teamfähigkeit, Planen und Präsentieren einer Werbeaktion, Speditionswesen, Mathematik sowie Sprachkenntnisse. Alle Module der Einstellungsverfahren können einzeln angewandt oder individuell kombiniert werden. Gern beraten wir Sie dabei!

Die fünf Einstellungsverfahren können kostenlos auf der Webseite der BQM (www.bqm-hamburg.de) heruntergeladen werden. Melden Sie sich einfach bei uns und lassen Sie sich das Kennwort für den Download geben.

Kontakt:

Monika Ehmke Tel: 040 334241-333, E-Mail: ehmke@kwb.de





Good Practice: Schacht & Westerich Papierhaus GmbH Kulturelle Vielfalt bei Mitarbeitern sowie Kunden

Seit vielen Jahren bildet das Hamburger Traditionsunternehmen Schacht & Westerich in den kaufmännischen Berufen Einzelhandel- und Bürokauffrau/-kaufmann aus. In beiden Berufen sind Auszubildende mit Migrationshintergrund vertreten. Svenja Dietrich ist Personalreferentin und Mitglied der Geschäftsleitung bei Schacht & Westerich. Sie erklärt: „Aktuell haben drei unserer sechs Auszubildenden einen Migrationshintergrund. Mit ihren familiären Wurzeln in Kasachstan, Venezuela und der Türkei tragen sie zur kulturellen Vielfalt bei Schacht & Westerich bei.“

Mehrsprachigkeit ist von Vorteil

Außerdem steigere die Mehrsprachigkeit einiger Auszubildender den Kundenservice, da sich die kulturelle Vielfalt schließlich auch in der Kundschaft widerspiegeln. „Potenziale zu erkennen, für das Unternehmen zu gewinnen und Talente zu entwickeln – ob mit oder ohne Migrationshintergrund – ist aus meiner Sicht die Herausforderung in der Personalpolitik“, betont Svenja Dietrich. „Auszubildende mit Migrationshintergrund bringen oft eine hohe

Anstrengungsbereitschaft, Flexibilität und Hilfsbereitschaft mit. Gern unterstützen wir sie dann auch zum Beispiel in behördlichen Angelegenheiten“, berichtet die Personalreferentin.

Ausbildungsberufe

Bürokauffrau/-kaufmann

(Ausbildungsbeginn: August 2012)

Einzelhandelskauffrau/-kaufmann

(Ausbildungsbeginn: August 2013)

Bewerbungsfrist

Bewerbungen circa ein Jahr vor Ausbildungsbeginn

Schacht & Westerich Papierhaus GmbH

Personalabteilung

Frau Dietrich

Hufnerstrasse 2 - 4

22083 Hamburg

Tel. 040 888804-15, Fax 040 888804-44

E-Mail: bewerbung@schacht-westerich.de

Tugçe Cambaz (22), Abitur

Ziel: Ausbildung im IT-Bereich

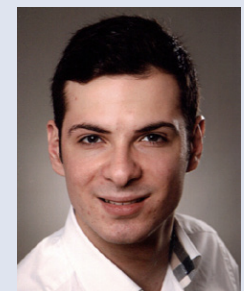
„Da ich mich gerne mit dem Computer beschäftige und in meinem privaten Umfeld die Ansprechpartnerin für Computerprobleme und Installationsfragen bin, möchte ich mein Hobby zum Beruf machen und strebe eine Ausbildung im IT-Bereich an. Durch mein angefangenes Studium der Rechtswissenschaften bin ich es gewohnt, mich schnell in neue Aufgabengebiete einzuarbeiten und in der Lage, Inhalte praktisch umzusetzen. Zudem bin ich zuverlässig, hilfsbereit, arbeite gerne mit meinen Händen und zeige dabei Fingerschick.“



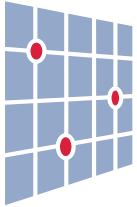
Athanasios Soveros (21), Realschulabschluss

Ziel: Ausbildung zum Kaufmann für Versicherungen und Finanzen oder Immobilienkaufmann

„Während meiner Ausbildung zur Fachkraft im Gastgewerbe habe ich meine Vorliebe zur Mathematik und Wirtschaft entdeckt. Ich möchte diese zu meinem Beruf machen und strebe daher eine Ausbildung zum Kaufmann für Versicherungen und Finanzen an. Zu meinen Stärken zähle ich den freundlichen Umgang mit Kunden und mein schnelles Auffassungsvermögen. Meine Teamfähigkeit wird von meinen Kollegen und Freunden sehr geschätzt. Sie beschreiben mich als eine ehrliche, kritikfähige und hilfsbereite Person. In meiner Freizeit spiele ich gerne Schach und Fußball.“



Haben Sie einen entsprechenden Ausbildungsplatz zu vergeben und hat einer der Kandidaten Ihr Interesse geweckt? Wir vermitteln gerne den Kontakt. Melden Sie sich bei Kerstin Fulge, Beraterin bei „Hanseaten bilden aus“, Tel.: 040 334241-315, E-Mail: fulge@kwb.de



BQM.newsletter

Beratung Qualifizierung Migration

Nr. 28 / August 2011

Anmelden / Abmelden

Wenn Ihnen dieser Newsletter gefällt, empfehlen Sie ihn Ihren Freunden und Kollegen weiter!

Um in den Verteiler aufgenommen zu werden, schreiben Sie eine **E-Mail mit der Betreffzeile: „Newsletter“** an: ehmke@kwb.de

Wenn Sie den Newsletter nicht mehr erhalten wollen, schreiben Sie bitte eine **E-Mail mit der Betreffzeile „Kein Newsletter“** an: ehmke@kwb.de

Herausgeber

KWB e. V. / BQM

Haus der Wirtschaft

Kapstadtring 10

22297 Hamburg

Tel. 040 334241-0

Fax 040 334241-299

Geschäftsführender Vorstand:

Hansjörg Lüttke, luettke@kwb.de

Redaktion:

Janna Trauernicht, trauernicht@kwb.de

Schlussredaktion & Lektorat:

Monika Ehmke, ehmke@kwb.de

Gestaltung & Produktion:

KWB e. V.

Fotos:

Jörg Müller Fotografie; Airbus Operations GmbH

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!

