

# BQM.newsletter

## Beratung Qualifizierung Migration

Nr. 30 / März 2012

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

der im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung erstellte „Chancenspiegel 2012“ belegt es erneut: Zugangschancen zu Bildung sind in Deutschland stark von der sozialen Herkunft abhängig. Beispielsweise haben Kinder aus unteren sozialen Schichten in allen Bundesländern deutlich geringere Chancen, nach der Grundschule ein Gymnasium zu besuchen, als Kinder von Akademikern. Auch wenn die Studie Hamburg im Bereich „soziale Durchlässigkeit der Schulsysteme“ immerhin zu den vier besseren Bundesländern zählt, müssen verbleibende Hürden weiter abgebaut werden.

So sollte die umfassende interkulturelle Öffnung von Schulen weiter vorangetrieben werden. Die entsprechende Qualifizierung des Personals und der Aufbau fördernder Strukturen weisen hier einen guten Weg. In diesem Sinne hat die BQM zusammen mit dem Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung (LI) ein Konzept zur Schulung von „Interkulturellen Koordinatoren/-innen“ erarbeitet. Lesen Sie im Newsletter mehr über die Ziele der Initiative und die Informationsveranstaltung am 15. Mai 2012.

Die Vorstellung des Best-Practice-Unternehmens nimmt in dieser Ausgabe ausnahmsweise eine ganze Seite ein. Die vorgesehene Zeichenzahl reichte für so viel Engagement und Herzblut, mit dem die Leiterin des Impfzentrums Altona, Şahika Akalın, die Mitarbeiterinnen ihrer Praxis auswählt und fördert, einfach nicht aus.

Diese und viele weitere spannende Themen erwarten Sie in der 30. Ausgabe des BQM-Newsletters!

Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen

Ihr BQM-Team

## Gemeinsame Schulung durch LI und BQM Premiere: Qualifizierung zur/zum interkulturellen Koordinator/-in

*Interkulturelle Öffnung von Schulen verbessert die Atmosphäre und steigert die Schulleistungen – das haben verschiedene Studien belegt. Das LI und die BQM planen für das Schuljahr 2012/2013 erstmals eine bundesweit einzigartige Qualifizierung zum/zur interkulturellen Koordinator/-in.*



Regine Hartung

„Ziel der Schulung ist es, Lehrkräfte zu qualifizieren, die interkulturelle Expertise in Entwicklungsprozesse ihrer Schule einfließen lassen“, erklärt Regine Hartung, Leiterin der Beratungsstelle Interkulturelle Erziehung am Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung (LI). Gemeinsam mit Dr. Rita Panesar von der BQM hat sie das Konzept zur Qualifizierung von interkulturellen Koordinatoren/-innen erarbeitet.

Aufgabe der interkulturellen Koordinatoren/-innen ist die Verankerung interkultureller Qualitätsmerkmale in den drei Handlungsfeldern von Schulentwicklung: Unterrichtsentwicklung, Organisationsentwicklung und Personalentwicklung. „Nach der Qualifizierung sollen die Lehrkräfte beispielsweise auch in der Lage sein, interkulturell sensible Berufsberatung an ihrer Schule zu initiieren und dabei die besonderen Potenziale der Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den Blick zu nehmen“, konkretisiert Dr. Rita Panesar das Konzept.

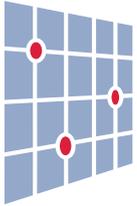


Dr. Rita Panesar

Gefördert wird die Qualifizierung von der Hamburger Behörde für Schule und Berufsbildung und der ZEIT-Stiftung Ebelin und Gerd Bucerius. Bis zum 8. Juni 2012 können sich Hamburger Lehrkräfte beim LI um die zunächst 20 Plätze bewerben.

Für alle interessierten Schulleitungen und Lehrkräfte ist am 15. Mai 2012 eine Informationsveranstaltung zu der Qualifizierung in den Räumen der ZEIT-Stiftung Ebelin und Gerd Bucerius geplant.

Mehr Informationen hierzu und zur Qualifizierung erhalten Sie bei der **Beratungsstelle Interkulturelle Erziehung**,  
Tel.: 428842-581/-583, E-Mail: [interkultur@li-hamburg.de](mailto:interkultur@li-hamburg.de).



## Vorbildliches Lehrereengagement „Jetzt kann ich sogar Freunde zur Einbürgerung beraten!“

*In Hamburger Klassen steht erstmals die Unterrichtseinheit Einbürgerung auf dem Stundenplan. An der Gretel-Bergmann-Schule kam der Stoff bei Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund gut an.*



Schüler/-innen der Gretel-Bergmann-Schule

Lehrer der Stadtteilschule in Neuallermöhe, die Idee der Schulbehörde erreichte, Einbürgerung als Unterrichtseinheit zu behandeln, war er gleich begeistert. „Das Thema passte sehr gut in den Zusammenhang, da ich mit meiner 11. Klasse gerade Sozialisation und Identitätsfindung besprochen hatte“, erinnert er sich.

Tom Greiff war überzeugt, dass sich die Klasse schnell auf die Materie einlassen würde. Und so kam es dann auch. „Die Jugendlichen fanden das Thema sehr interessant, vor allem, weil der Bezug zu ihrer eigenen Lebenswelt so eindeutig und aktuell ist. Sei es als direkt Betroffener, als Familienmitglied, Freund oder Klassenkamerad.“ Egal ob mit Migrationshintergrund oder ohne – die Jugendlichen diskutierten mit viel Begeisterung und Engagement.

Die Option, sich zwischen dem 18. und 23. Lebensjahr über seinen Pass entscheiden zu können, wurde grundsätzlich positiv bewertet. Es gab aber auch kritische Meinungen. „Meine Schülerinnen und Schüler haben sehr schnell herausgefunden, dass das Optionsmodell doch eher ein Optionszwang ist, wenn man sich entscheiden müsse“, berichtet Greiff.

Gelohnt habe sich die Unterrichtseinheit in jedem Fall, findet Greiff. Das sieht auch die 17-jährige Julia aus Russland so: „Ich habe vorher gar nicht so viel über das Thema gewusst. Jetzt kann ich sogar Freunde beraten, die sich demnächst entscheiden müssen.“ Und auch Melike mit türkischen Wurzeln ist zufrieden: „Ich weiß jetzt, welche große Entscheidung mir bevorsteht. Es ist gut, dass ich jetzt schon so viel über das Optionsmodell erfahren habe.“

Bisher wurde das Thema Einbürgerung eher auf dem Schulhof der Gretel-Bergmann-Schule besprochen. Der Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund liegt dort bei weit über 50 Prozent. Als Tom Greiff,

## BQM-Angebote für Unternehmen Und was können wir für Sie tun?

*Die BQM ist seit nunmehr zehn Jahren ein starker Partner für Unternehmen, wenn es um Gewinnung von kompetenten Auszubildenden und interkulturelle Öffnung geht. Im letzten Jahr fragten Unternehmen besonders entsprechende Fortbildungen nach. Die BQM hat reagiert und entwickelt maßgeschneiderte Konzepte entsprechend spezifischer Bedarfe von Unternehmen.*

Cultural Diversity Management ist in der Personalentwicklung zum Schlagwort geworden. Die BQM begleitet Unternehmen bei entsprechenden Veränderungsprozessen und berät zu interkulturellem Personalmanagement. Hülya Eralp ist bei der BQM für die Unternehmensberatung zuständig. Durch ihren Einsatz kooperiert die BQM inzwischen mit über 200 Unternehmen.



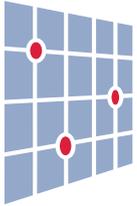
Hülya Eralp

„Besonders unsere passgenaue Vermittlung von Auszubildenden und die interkulturellen Einstellungsverfahren werden von Unternehmen häufig in Anspruch genommen“, erklärt Hülya Eralp die BQM-Angebote. Zudem wird die Kundengruppe mit Migrationshintergrund für Unternehmen immer interessanter. „Kein Unternehmen kann es sich leisten, diese große Zielgruppe außer Acht zu lassen“, bestätigt Eralp. „Für ihre Gewinnung und Bindung sind Fachkräfte mit interkulturellen Kompetenzen unersetzlich.“

BQM-Referentin Dr. Rita Panesar sieht darin einen der Gründe, weshalb die Nachfrage an Fortbildungen zu interkulturellen Themen im letzten Jahr deutlich gestiegen ist. Sie gestaltet BQM-Fortbildungen entsprechend konkreter Anfragen von Unternehmen. „Im Fokus steht die Führung internationaler Teams ebenso wie Rekrutierungsstrategien für Ausbilderinnen und Ausbilder. Konflikte mit Azubis, Fremdheitsgefühle, Arbeitsethos, Vorurteile – in den Trainings wechsele ich mit Personalern die Perspektive. Sie verlassen die Fortbildung mit konkretem Handwerkszeug.“

Und was können wir für Sie tun?

Interessierte Unternehmensvertreter/-innen können sich unverbindlich bei der BQM informieren und beraten lassen!



## Best Practice: Impfzentrum Altona

### „Türkische Frauen werden in Deutschland häufig unterschätzt.“

Şahika Akalın ist Fachärztin für Allgemeinmedizin und leitet das Impfzentrum Altona. Dass ihre acht Angestellten alle weiblich sind und einen Migrationshintergrund haben, habe sich eher zufällig ergeben, erklärt Akalın. „Grundsätzlich bin ich aber auch überzeugt, dass ein breites Spektrum von kulturellen Unterschieden zu einer bunten, ideenreichen Atmosphäre beiträgt. Wir arbeiten zusammen, erfahren viel übereinander und lernen voneinander.“



Şahika Akalın

Diese interkulturelle Offenheit legt Şahika Akalın auch bei ihrer Azubi-Auswahl an den Tag. Alle drei Jahre bildet sie zwei Medizinische Fachangestellte im Impfzentrum Altona aus. Nach dem Vorstellungsgespräch lernt sie die Bewerberinnen und

Bewerber durch Probetage besser kennen. „Türkische Frauen werden in Deutschland häufig unterschätzt. Viele Mädchen werden Zuhause nicht ausreichend gefördert, bringen aber viel Potenzial mit. Es gibt eingeschüchterte Mädchen, die am Anfang wenig an sich glauben, sich im Laufe der Zeit aber sehr gut entwickeln.“

Diese Erfahrung hat die Fachärztin auch privat gemacht. Neben ihren drei Söhnen hat sie zwei türkische Mädchen adoptiert. „Die beiden waren am Anfang still und schüchtern. In der Schule waren sie eher schwach. Durch Förderung, Zutrauen und Aufmerksamkeit sind sie jetzt erfolgreiche Schülerinnen am Gymnasium“, berichtet sie voller Stolz über ihre Kinder.

Şahika Akalın bildet auch Jugendliche mit schwachem oder sogar ohne Hauptschulabschluss aus. „Ich möchte jungen Menschen, besonders den benachteiligten Jugendlichen, eine Chance geben, sich beruflich zu qualifizieren.“ Wichtig sei ihr, dass sie motiviert und lernfähig sind und Potenziale mitbringen. Aus dem Schulzeugnis sei dies schwer zu schließen. „Ich weiß, dass Migrantenkinder, besonders türkische, in der Schule häufig Vorurteilen ausgesetzt sind. Auch ich habe damals eine Sonderschulempfehlung bekommen, weil ich nicht so gut deutsch gesprochen habe.“

Durch den Migrationshintergrund bringen die Mitarbeiterinnen auch interkulturelle Kompetenz mit. „Meine Angestellten können meist mehrere Sprachen sprechen und sich in beiden Kulturen gut bewegen. Im Gesundheitsbereich ist es wichtig, dass die Patientinnen und Patienten sich verstanden fühlen. Am besten geht das in der Muttersprache.“ Daher hat die Fachärztin sogar extra eine Mitarbeiterin eingestellt, die Formulare mit Patientinnen ausfüllt, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind.



Şahika Akalın mit ihren Angestellten

Die interkulturelle Praxis von Şahika Akalın findet großen Anklang. Ihr Patientenstamm besteht etwa zu 50 Prozent aus Migranten/-innen. „Es hat sich herumgesprochen, dass die Patientinnen und Patienten hier freundlich, menschlich und fachlich sehr gut behandelt werden.“ Vorbehalte beispielsweise gegen das Kopftuch ihrer Arzthelferin könnten schnell abgebaut werden. „Spätestens, wenn sie unsere Praxis und meine Mitarbeiterin kennengelernt haben, überwinden sie ihre Vorurteile!“

#### **Ausbildungsberufe:**

**Medizinische/-r Fachangestellte/-r**

**Ausbildungsbeginn: 1. August 2012**

#### **Bewerbungsfrist:**

**1. Juli 2012**

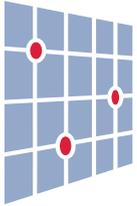
#### **Kontakt:**

**Impfzentrum Altona,  
Große Bergstraße 231,  
22767 Hamburg,**

**Tel.: 040 18011565,**

**E-Mail: [info@impfzentrumaltona.de](mailto:info@impfzentrumaltona.de)**

Engagieren Sie sich auch für Jugendliche mit Migrationshintergrund? Gerne stellen wir Ihr Unternehmen vor.



**Hatice-Gübra Asan (20)**, Abitur

Ziel: Ausbildung im kaufmännischen-organisatorischen Bereich

„Mein Ziel ist es, eine Ausbildung im kaufmännischen Bereich zu beginnen, weil ich mich gerne mit Zahlen und Daten beschäftige. Durch ein Praktikum habe ich bereits erste Erfahrungen gesammelt. In meinem Nebenjob als Verkäuferin habe ich gelernt, auf Kunden zuzugehen und sie zu beraten. In meiner Nebentätigkeit habe ich gezeigt, dass ich zuverlässig bin und sorgfältig arbeite. Ich bin eine aufgeschlossene und kommunikative Person. Durch meinen interkulturellen Hintergrund und den Schulunterricht bringe ich vielfältige Sprachkenntnisse mit.“



**Mert Özdemir (18)**, Realschulabschluss

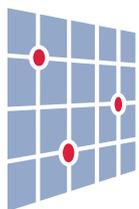
Ziel: Ausbildung als Kfz-Mechatroniker oder Elektroniker

„Der elektronische Bereich begeistert mich. In unserem Ferienhaus in der Türkei durfte ich den Elektronikern dabei helfen, die Leitungen zu verlegen. An unserem Auto habe ich einen elektronischen Fensterheber repariert, in dem ich die Kabel neu zusammengesteckt habe. Zu meinen Stärken gehören Zuverlässigkeit, Belastbarkeit und Teamfähigkeit, die ich in meinem Fußballteam des Horner TV unter Beweis stelle. Als Schulsprecher und als Kapitän meiner Mannschaft zeige ich Hilfsbereitschaft und Verantwortungsbewusstsein.“

Haben Sie einen entsprechenden Ausbildungsplatz zu vergeben?  
Und hat die Kandidatin oder der Kandidat Ihr Interesse geweckt?

Wir vermitteln gerne den Kontakt.

Melden Sie sich bei **Kerstin Fulge** telefonisch unter **040 334241-315** oder per E-Mail unter [fulge@kwb.de](mailto:fulge@kwb.de).



# BQM.newsletter

## Beratung Qualifizierung Migration

Nr. 30 / März 2012

### BQM Service

## Termine April bis November 2012

Alle aufgeführten BQM-Fortbildungen sind ab sofort kostenfrei buchbar.

Frau **Monika Ehmke** nimmt Ihre **verbindliche Anmeldung** unter Nennung von Namen, Institution, Anschrift, Telefonnummer, E-Mail-Adresse und Ihrer Wunschveranstaltung gerne per **Fax 040 334241-299** oder per **E-Mail ehmke@kwb.de** entgegen.

Das BQM-Fortbildungsprogramm finden Sie auch auf unserer Homepage [www.bqm-hamburg.de](http://www.bqm-hamburg.de).

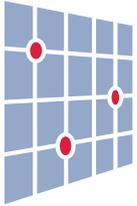
Neben den öffentlichen Fortbildungen bieten wir auch individuell zugeschnittene Seminare an. In der ersten Jahreshälfte 2012 wurden von Unternehmen, Trägern und öffentlicher Verwaltung bereits zahlreiche Veranstaltungen bei der BQM gebucht. Sprechen auch Sie uns bei Interesse gerne an.

Das BQM-Team steht Ihnen für Rückfragen unter der Rufnummer 040 334241-333 gern zur Verfügung.

Datum	Uhrzeit	Veranstaltungsart	Zielgruppe
13. April, 20. April, 27. April, 4. Mai, 11. Mai und 18. Mai 2012*	09:30–13:00	BQM-Moderatorenschulung (9. Staffel)	Eltern
25. April 2012	09:30–16:00	Azubi-Auswahl mit Zukunft: Interkulturelle Einstellungsverfahren für verschiedene Berufszweige	Personal- und Ausbildungsverantwortliche in Unternehmen
22. Mai 2012	16:30–19:00	Neue Wege der Rekrutierung	Personal- und Ausbildungsverantwortliche in Unternehmen
11. Juni 2012	09:30–16:30	Interkulturelle Kommunikation und Konfliktmanagement	Personal- und Ausbildungsverantwortliche in Unternehmen
22. August, 29. August und 5. September 2012*	14:00–18:00	Gewaltfreie Kommunikation in der Arbeit mit Jugendlichen	Lehrkräfte, Pädagogen/-innen und Multiplikatoren/-innen
31. Oktober und 7. November 2012*	14:00–18:00	Interkulturelle Kompetenz als Chance (Teil I+2)	Lehrkräfte

\* Teilnahme an allen angegebenen Terminen ist erforderlich.

Alle Seminare finden in den Räumen der KWB e. V. statt:  
KWB e. V.  
Haus der Wirtschaft  
2. Stock  
Kapstadtring 10  
22297 Hamburg



# BQM.newsletter

Beratung Qualifizierung Migration

Nr. 30 / März 2012

## Anmeldung des BQM-Newsletters

Wenn Ihnen der BQM-Newsletter gefällt, empfehlen Sie ihn Ihren Freunden und Kollegen/-innen weiter! Um in den Verteiler aufgenommen zu werden, schreiben Sie einfach eine E-Mail mit der **Betreffzeile: „Newsletter“** an [ehmke@kwb.de](mailto:ehmke@kwb.de).

## Abmeldung des BQM-Newsletters

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

### **Redaktion:**

Janna Trauernicht, [trauernicht@kwb.de](mailto:trauernicht@kwb.de)

### **Schlussredaktion & Lektorat:**

Monika Ehmke, [ehmke@kwb.de](mailto:ehmke@kwb.de)

### **Gestaltung & Produktion:**

KWB e. V.

### **Fotos:**

Thomas Greiff, KWB e. V.



Europäische Union  
Europäischer Sozialfonds ESF

Damit ist Hamburg beschäftigt!



Hamburg

Das Projekt wird aus dem Europäischen Sozialfonds ESF und von der Freien und Hansestadt Hamburg finanziert.