

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

mit dem aktuellen BQM-Newsletter neigt sich 2012 langsam dem Ende zu. Wir sind gespannt, was das Neue Jahr alles mit sich bringt, und haben bereits gute Ideen und Wünsche für 2013. Eine kurze Umfrage im BQM-Team ergab:

Monika Ehmke und Kerstin Fulge haben die Vision, dass die gewachsene Chancenungleichheit in der Gesellschaft schwindet. Elisabeth Wazinski und Janna Trauernicht wünschen sich, dass Jugendliche mit Migrationsgeschichte ihre Kompetenzen in Deutschland vollständig entfalten können. Rita Panesar appelliert: **Bewusstsein! Achtsamkeit! Verantwortung!** Und Hülya Eralp setzt noch einen drauf: keine Kriege, Naturkatastrophen, Armut und Diskriminierungen, sondern friedliches Zusammenleben, Naturschutz, gerechte Verteilung der Ressourcen und Chancen in der Welt!

Die Jugendlichen, die BQM während des KAUSA Jugendforums (siehe BQM Newsletter Nr. 31 und 32) betreut hat, waren mit ihren Wünschen an Unternehmen sehr viel konkreter. Sie forderten auf der KAUSA Ausbildungskonferenz beispielsweise „Mehr Menschen mit Migrationshintergrund auf allen Hierarchieebenen in Unternehmen“ und „Ausbildungsplätze auch mit jungen Flüchtlingen besetzen“.

Ob nun Weltfrieden oder optimierte Einstellungsverfahren – auch im Jahr 2013 kann jede/-r im ganz Großen oder im Kleinen für ein besseres Zusammenleben und eine Willkommenskultur in unserer Gesellschaft beitragen. Wir freuen uns darauf!

Zunächst wünschen wir Ihnen viel Spaß beim Lesen des neuen BQM-Newsletters!

Ihr BQM-Team

Aufforderung zur Schatzsuche BQM berät niedersächsische Integrationspolitik

Jugendliche, Berater/-innen und Unternehmensvertreter/-innen müssen sich auf Schatzsuche begeben, wenn Auszubildende und Ausbildungsplätze erfolgreich zusammenfinden sollen.



Im Rahmen der Sitzungsreihe „Integration konkret“ beriet BQM-Referentin Elisabeth Wazinski hochkarätige Vertreter/-innen dreier niedersächsischer Ministerien zu Maßnahmen und Methoden, wie die Potenziale Jugendlicher mit Migrationshintergrund besser offengelegt und gefördert werden können. Wazinski forderte Jugendliche, Berater/-innen und Unternehmer/-innen zur Schatzsuche auf:

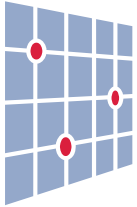
Schätze heben... als Haltung bei den Jugendlichen

„Aufgrund Frustrations- und auch Diskriminierungserfahrungen schätzen Jugendliche mit Migrationshintergrund ihre Stärken und Schwächen oftmals falsch ein“, so Wazinski. „Bilingualität und interkulturelles Einfühlungsvermögen zum Beispiel führen die wenigsten von ihnen bei einer Bewerbung auf.“ Jugendliche sollten ihren Migrationshintergrund nicht als Defizit, sondern als „Plus“ sehen, das sie selbstbewusst in Bewerbungsunterlagen und Bewerbungsgesprächen einbringen.

Schätze heben... als Haltung bei den Beratern/-innen

Berater/-innen am Übergang von der Schule in den Beruf spielen laut Wazinski eine Schlüsselrolle im Bewerbungsprozess eines Jugendlichen. „Sie sollten zur Schatzsuche anleiten,“ erklärt Elisabeth Wazinski und postuliert eine interkulturell sensible Beratung. Dafür sei eine Auseinandersetzung mit den vielfältigen Kontexten und Lebenszusammenhängen, aus denen Jugendliche kommen sowie den unterschiedlichen Kommunikationsgewohnheiten in Kulturen nötig.

Fortsetzung auf Seite 2



Fortsetzung von Seite 1 BQM berät niedersächsische Integrationspolitik

„Würden die Potenziale des Jugendlichen herausgearbeitet, müssen diese sinnvoll auf die Erwartungen und gegebenenfalls Diversity Management Strategie der Unternehmen zugespielt werden“, so Wazinski.

„Schätze heben“... als Haltung bei den Unternehmen



BQM-Referentin Elisabeth Wazinski

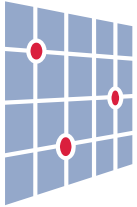
Ausbildungsmarketing kann für Jugendliche mit Migrationshintergrund ungewollt abschreckend wirken, wenn sie sich darin nicht wiederfinden können. Dagegen können Unternehmen große Wirkung erzielen, wenn sie eine gelebte Willkommenskultur bei der Azubi-Akquise aktiv nach außen kommunizieren. Ein Model mit Migrationshintergrund, ein fremdsprachlicher Slogan oder der Hinweis auf die Wertschätzung von interkulturellen Kompetenzen sind einfache Mittel, um den Bewerberpool um Talente mit Migrationshintergrund zu erweitern.

Die Expertise des „Schätzehebens“, die Elisabeth Wazinski und ihre Kollegin Kerstin Fulge im Rahmen ihrer jahrelangen Praxiserfahrung in der interkulturell sensiblen Beratung von Jugendlichen erlangt haben, überführen sie zurzeit in einen Beratungsleitfaden und eine Anleitung zur Erstellung einer Kompetenzbilanz. „Die Erfahrungswerte und Tipps fassen wir in einem sehr praxisorientierten Leitfaden zusammen, der für alle Beraterinnen und Berater am Übergang von der Schule in den Beruf anwendbar sein soll“, beschreibt Fulge das Konzept. Der Leitfaden wird Anfang kommenden Jahres veröffentlicht und ist bei der BQM erhältlich. Zusätzlich werden Schulungen zu interkulturell sensibler Beratung angeboten.

Drei wichtige Voraussetzungen Qualitätsentwicklung durch inter- kulturelle Öffnung

In vielen Unternehmen oder Institutionen ist die Notwendigkeit einer interkulturellen Öffnung erkannt und der Veränderungsprozess angegangen worden. Die erste Euphorie kann jedoch in Enttäuschung und Sackgassen münden, wenn im Vorfeld nicht zentrale Voraussetzungen geklärt wurden.

1. Verbindliche Unterstützung der Führung
Interkulturelle Öffnung ist eine strategische Entscheidung der Unternehmensspitze. Sie muss als „Top Down“-Entscheidung, also von oben nach unten, beschlossen und umgesetzt werden. Nur durch eine begeisterte und entschlossene Haltung der Führungskräfte erhält das Ziel den richtigen Nachdruck. Zudem müssen Zeit und Ressourcen für den Veränderungsprozess zur Verfügung gestellt werden, etwa für eine Steuerungsgruppe, die sich aus verschiedenen Hierarchiestufen und Unternehmensbereichen zusammensetzt.
2. Partizipation
Die Umsetzung und Ausgestaltung der interkulturellen Öffnung muss wiederum „Bottom up“, von unten nach oben, geschehen. Nur wenn die neuen Ziele von allen Mitarbeitern/-innen getragen werden, ist eine erfolgreiche Umsetzung möglich. Erfahrungswerte zeigen, dass ein Großteil des Veränderungsmanagements aus der konstruktiven Bearbeitung von personellem oder institutionellem Widerstand besteht. Dessen Wurzeln liegen häufig im emotionalen Bereich: Ein Aufbrechen der alten Strukturen kann zu Angst, Überlastung und Überforderung führen.
3. Anlage als langfristiger Lernprozess
Interkulturelle Öffnung ist ein langfristiger Lernprozess. Es geht um die „inneren Werte“ einer Organisation. Wenn deutlich wird, dass die Organisation bereits wertvolle Erfahrungen und Ansatzpunkte bereithält, um sich interkulturell zu öffnen, sind Mitarbeiter/-innen erfahrungsgemäß motivierter, ihr Organisationshandeln kritisch zu überprüfen und neue Formen der Zusammenarbeit auszuprobieren. Um sie während des langen Prozesses bei der Stange zu halten, sind kurzfristige Erfolge und ein wertschätzendes Umfeld förderlich.



Perspektivwechsel im Bewerbungsprozess Ausbildungskonferenz des KAUSA Jugendforums

Im Ballsaal des FC St. Pauli fand am 2. November 2012 erstmals die KAUSA Ausbildungskonferenz mit rund 250 Gästen statt. Maßgeblich gestaltet wurde sie von den 16- bis 24-jährigen Botschaftern/-innen des KAUSA Jugendforums. Talent, Können und Engagement der Jugendlichen mit Migrationshintergrund wurden den anwesenden Vertretern/-innen aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft dabei eindrucksvoll sichtbar.

BQM begleitete die erste KAUSA Ausbildungskonferenz in Hamburg als Regionalpartner in der Vorbereitung und Umsetzung. Das Besondere der Konferenz: Die Jugendlichen mit Migrationshintergrund standen bei der Veranstaltung als Akteure und als potenzielle Fachkräfte im Mittelpunkt. Sie schilderten ihre Erfahrungen im Bewerbungsprozess und formulierten Optimierungswünsche an die Unternehmen.



Forderungen der KAUSA Jugendlichen am Unternehmen

Die 16-jährige Laura Tojtschitsch mit peruanischen Eltern wünschte sich beispielsweise, Talente nicht nur über die Noten zu messen, der 18-jährige Eugen Tolstych forderte „Keine Ausgrenzung wegen Religion – Chancengleichheit für alle!“ und Milad Forouhar setzte sich dafür ein, dass Ausbildungsplätze auch mit jungen Flüchtlingen besetzt werden.

Neben den 25 KAUSA Botschaftern/-innen, die im September die Workshops besucht hatten, waren über 150 Schüler/-innen mit und ohne Migrationsgeschichte in den Ballsaal des FC St. Pauli gekommen, um sich mit den Ausbildern/-innen, Politikern/-innen, Lehrern/-innen und weiteren interessierten Hamburgern/-innen über das Thema Ausbildung auszutauschen.

Beim Unternehmenscasting wurde der Perspektivwechsel noch einmal unterstrichen, denn zur Abwechslung mussten die Personaler/-innen erklären, warum man ausgerechnet in ihrem Unternehmen eine Ausbildung machen sollte. Das Publikum

wählte anschließend per SMS-Voting die beste Präsentation aus. Als klarer Sieger ging der Gabelstapler-Hersteller Still hervor, welcher von Ausbildungsleiter Jörg Milla vertreten wurde. Auf der am 23. November 2012 folgenden KAUSA Abschlusskonferenz in Berlin, an der die Teilnehmer/-innen aller vier KAUSA Veranstaltungsstandorte zusammenkamen, konnte sich der Hamburger Betrieb sogar gegen die bundesweite Konkurrenz durchsetzen und wurde zum „KAUSA Unternehmen 2012“ gekürt.



Jörg Milla, Ausbildungsleiter Still GmbH

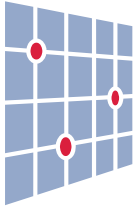
Jürgen Gallenstein, Abteilungsleiter in der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration Hamburg, unterstützte das Format der KAUSA Ausbildungskonferenz: „Wir haben erkannt, wie wichtig es ist, Jugendliche mit Migrationshintergrund und regionale Unternehmen gezielt zusammenzubringen. Hier begegnen sich die Unternehmensvertreter und die Jugendlichen auf Augenhöhe. Das schafft Vertrauen und eine gute Basis für eine mögliche zukünftige Zusammenarbeit.“



KAUSA-Teilnehmer Milad Forouhar bei einem Konferenzbeitrag

In diesem Sinne wurden noch den ganzen Tag fleißig Visitenkarten der Ausbilder/-innen und sogenannte „Profilcards“ der Jugendlichen mit deren Ausbildungswünschen, Stärken und Kontaktdaten ausgetauscht.

Das BQM-Team resümiert: Die jugendlichen Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind heute entschieden in ihrem Selbstbewusstsein gestärkt worden und gehen nun sehr viel zuversichtlicher an den Bewerbungsprozess heran. Das alleine ist schon ein toller Erfolg!



Best Practice: Michael Weidmann. Redaktion – Verlag – Werbeberatung „Mitarbeiter mit Migrationshintergrund tragen oft in besonderer Weise zu einem offenen Betriebsklima bei.“



Michael Weidmann

Der Verlag Michael Weidmann ist seit 20 Jahren ein Allrounder in Sachen Werbung. Zu seinen Kunden zählen überwiegend mittelständische Unternehmen, die sich von der Corporate Identity bis zur Werbeplanung beraten lassen. In dem sechsköpfigen Team sind stets Mitarbeiter/-innen und Auszubildende mit Migrationshintergrund herzlich willkommen. „Sie tragen oft in besonderer Weise zu einem

offenen Betriebsklima bei, das von Verständnis geprägt ist“, erklärt Inhaber Michael Weidmann.

„Ich erlebe häufig, dass Bewerber mit Migrationshintergrund mit Hemmungen in die Ausbildung starten“, führt Weidmann aus. „Dies liegt in den seltensten Fällen an tatsächlichen Schwächen wie der Sprachkompetenz. Häufiger fehlte bisher einfach die individuelle Förderung bereits während der Schulzeit. Viele Bewerber machen dies durch besondere Motivation wett, die oft über die der deutschen Bewerber hinaus geht.“

Auch außerhalb seines Unternehmens setzt sich Weidmann für ein interkulturell offenes Hamburg ein. Als Präses des Zentralausschusses Hamburgischer Bürgervereine war er im Jahr 2002 Mitbegründer des Hamburger Integrationsbeirates. „Wenn ich zeige, dass ich Interkulturalität will, mache ich auch Anderen Mut“, begründet er sein Engagement.

Regelmäßig bildet der Verlag Weidmann zu kaufmännischen Berufen aus. „Wir freuen uns auf viele Bewerberinnen und

Bewerber für 2013. Menschen mit Migrationshintergrund haben dabei stets dieselben Chancen“, lädt er alle Interessierten ein. Unerlässlich seien gute PC- und solide Schulkenntnisse in Deutsch und Mathematik. Abitur ist keine Zugangsvoraussetzung, erklärt Weidmann. „Oftmals sind Bewerberinnen und Bewerber mit Abschlüssen an einer Handelsschule oder Höheren Handelsschule sogar besser auf den kaufmännischen Beruf vorbereitet.“

Ausbildungsberufe:

Kauffrau/Kaufmann für Marketingkommunikation

Ausbildungsbeginn:

1. Februar 2013 sowie

1. August 2013

Bewerbungen:

ab sofort

Kontakt:

Michael Weidmann

Redaktion - Verlag - Werbeberatung

Fuhlsbüttler Str. 687

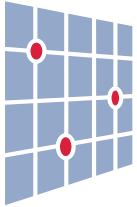
22337 Hamburg

Tel. +49 40502445

Fax +49 40 595418

E-Mail: verlag_weidmann@t-online.de

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



Javad Jafari (18), voraussichtlicher Abschluss: Realschulabschluss 2013
Ziel: Ausbildung zum Kaufmann im Groß- und Außenhandel, Industriekaufmann

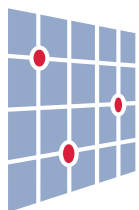
„Schon immer hatte ich großes Interesse am Bereich Wirtschaft und viel Spaß an der Kundenberatung. Durch meine Arbeit in der Firma meines Vaters im Iran habe ich bereits gute Grundkenntnisse in wirtschaftlichen Prozessen. Ich beherrsche die afghanische und iranische Sprache perfekt, die englische Sprache in schulischen Grundkenntnissen. Ich bin kontaktfreudig und teamfähig, habe ein freundliches Wesen und bin belastbar.“



Astrid Schimke (19), voraussichtlicher Abschluss: Abitur 2013
Ziel: Kauffrau für Marketingkommunikation, Medienkauffrau für Digital und Print

„Ich möchte gerne die fachübergreifenden Zusammenhänge in Ihrem Betrieb sowie die Funktionsweisen von Medienmärkten kennenlernen, um diese analysieren und bewerten zu können. In meinem Praktikum beim NDR im Jahr 2009 habe ich schon erste Erfahrungen im Hörfunkbereich gesammelt. Ich bin selbstbewusst und kann sowohl selbstständig als auch im Team arbeiten. Neben meiner Muttersprache Twi bringe ich gute Englisch- und Spanisch-Kenntnisse mit.“

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 33 42 41-315 oder per E-Mail unter fulge@kwb.de.



BQM.newsletter

Beratung Qualifizierung Migration

Nr. 32 / Dezember 2012

BQM Service

Termine Januar bis März 2013

Die drei aufgeführten BQM-Fortbildungen sind ab sofort kostenfrei buchbar. Monika Ehmke nimmt Ihre verbindliche Anmeldung unter Nennung von Namen, Institution, Anschrift, Telefonnummer, E-Mail-Adresse und Ihrer Wunschveranstaltung gerne per Fax 040 33 42 41-299 oder per E-Mail ehmke@kwb.de entgegen. Das BQM-Fortbildungsprogramm finden Sie auch auf unserer Homepage www.bqm-hamburg.de.

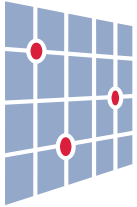
Datum	Uhrzeit	Veranstaltungsart	Zielgruppe	Veranstaltungsort
6. Februar und 13. Februar 2013*	14:00–18:00	Interkulturelle Kompetenz als Chance - Potenziale von Jugendlichen mit Migrationshintergrund	Lehrkräfte, Pädagogen/-innen, Multiplikatoren/-innen	KWB e.V. im 2. Stock Kapstadtring 10, 22297 Hamburg
26. März und 11. April 2013**	16:00–19:00	Austauschtreffen für interkulturell Beauftragte. Thema: Gute Praxis an Hamburger Schulen	Interkulturell Beauftragte an Hamburger Schulen.	LI Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung Felix-Dahn-Straße 3 20357 Hamburg
27. März 2013	14:00–17:00	Handbuch Betriebliche Elternarbeit	Personal- und Ausbildungs- verantwortliche in Unternehmen	KWB e.V. im 2. Stock Kapstadtring 10, 22297 Hamburg

* Teilnahme an allen angegebenen Terminen ist erforderlich.

** Anmeldungen für diese Veranstaltung bitte über <https://tis.li-hamburg.de/>. 26. März – Seminar Nr. 1314K0301, 11. April 2013 – Seminar Nr. 1314K0302

BQM wird von Unternehmen, Trägern, Schulen und öffentlichen Einrichtungen für Inhouse Seminare oder Beratung zur interkulturellen Öffnung gebucht. Vereinbaren auch Sie mit unserer Ansprechpartnerin Dr. Rita Panesar unter 040 33 42 41-336 (panesar@kwb.de) eine konkret auf Ihre Bedarfe zugeschnittene Fortbildung!

Mögliche Formate	Zielgruppen
Azubi-Auswahl mit Zukunft – Interkulturelle Einstellungsverfahren für verschiedene Berufszweige – Kostenloser Download für Unternehmen	Personalverantwortliche in Unternehmen
Fremd, ungewohnt und irgendwie anders... Umgang mit Unterschieden in kulturell gemischten Teams	Mitarbeiter/-innen aus Unternehmen, Kammern, Schulen, öffentlichen Einrichtungen und Trägern
Interkulturelle Kommunikation und Konfliktmanagement	Mitarbeiter/-innen aus Unternehmen, Kammern, Schulen, öffentlichen Einrichtungen und Trägern
Eltern aktiv für die berufliche Zukunft ihrer Kinder – Formate der Elternkooperation in Betrieben und Schulen	Mitarbeiter/-innen aus Unternehmen, Kammern, Schulen, öffentlichen Einrichtungen und Trägern
Vorurteilsbewusste Erziehung und Bildung – Der Anti Bias Ansatz	Lehrkräfte und Multiplikatoren/-innen
Gemeinsam auf Schatzsuche – Stärkung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund am Übergang Schule – Beruf	Lehrkräfte, Berater/-innen in Schulen, Arbeitsverwaltung und bei Trägern
Jugendliche mit schwierigen Startchancen – Coaching für Berater/-innen	Lehrkräfte, Berater/-innen in Schulen, Arbeitsverwaltung und bei Trägern



BQM.newsletter

Beratung Qualifizierung Migration

Nr. 32 / Dezember 2012

Anmelden/Abmelden

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.

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:

Fotolia, KWB e. V./Jörg Müller Fotografie, JOBSTARTER KAUSA, Michael Weidmann



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.