

bkp Team GbR

„Man muss das Thema Vielfalt nicht als leidiges Zusatzthema an die Unternehmen bringen, Ökonomie und Vielfalt sind keine Gegensätze, sondern seit jeher untrennbar miteinander verbunden. (...) Integration und Diversity on the Job!“

1. Arbeitgebermarke - Das Unternehmen als Marke neu verstehen lernen: Vielfaltsbezogene Stärken und Ressourcen von Unternehmen als Arbeitgeber werden herausgearbeitet und betont. Dadurch wird eine Bindung des Arbeitgebers zu seinen Mitarbeiter_innen hergestellt und gefestigt. Dafür wird insbesondere aus Perspektive aller Mitarbeiter_innen erörtert, welche Stärken das Unternehmen zu bieten hat. Mitarbeiter_innen fungieren dabei als „Markenbotschafter“ nach innen und außen. Dies schafft Transparenz und erhöht die Mitarbeiterbindung!
2. Potenzial AC's: In den Potenzial-Assessment-Centern stehen die Herausarbeitung und Reflektion von arbeitsmarktrelevanten Stärken arbeitsuchender Menschen im Vordergrund. Das Assessment-Center wird neu gedacht: Hier steht es als Instrument für Arbeitssuchende statt für Arbeitgeber.
3. WS-Reihe: In Kooperation mit dem Lehrstuhl für Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung werden Trainingsmaßnahmen zur transkulturellen Kompetenz erarbeitet und durchgeführt.

Herausforderungen

Menschen mit Migrationshintergrund treffen häufig immer noch auf größere Einstiegs- und Aufstiegsbarrieren des deutschen Arbeitsmarktes als Menschen ohne Migrationshintergrund. Unsicherheiten und Vorurteile auf Seiten der Personen selbst, wie auch auf Seiten potenzieller Arbeitgeber erschweren oft eine wirkliche Integration in den Arbeitsmarkt.

Fünf verschiedene Projektpartner starten dezentral mit diversen Expertisen aus Wissenschaft, Wirtschaft, Verwaltung und Vereinen, um diese Verschiedenheit zu verknüpfen und Neues anzustoßen: Bewährte Methoden werden in neuen Kontexten gedacht und ermöglichen so einen Perspektivwechsel!

Unsere Ziele

- Verbesserung der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in die Arbeitswelt
- Abbau von Vorurteilen und Barrieren sowie Aktivierung von Ressourcen und Vernetzung
- Unterstützung von Organisationen (Betrieben und Verwaltungen) sowie Einzelpersonen, um in parallel angesetzten Entwicklungsprogrammen individuelle und organisationale (transkulturelle) Kompetenzen zu stärken
- Förderung der Dialogfähigkeit, um gegenseitige Öffnungsprozesse und Vernetzungen anzustoßen
- Ermöglichung neuer und ungewöhnlicher Begegnungen

Ansprechpartner

Verbundprojekt „TransVer-Offensive“



Koordination

Ruhr-Universität Bochum
Lehrstuhl für Arbeitsorganisation und -gestaltung
Prof. Dr. Heiner Minssen

Universitätsstraße 150
NB 1/30
44801 Bochum

Telefon: +49 234 32-27730
Telefax: +49 234 32-14118

www.aog.rub.de
www.transveroffensive.de

Projektzeitraum
01.01.2012 bis 31.12.2014

Das Projekt „TransVer-Offensive“ wird im Rahmen des Bundesprogramms „XENOS - Integration und Vielfalt“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Transkulturell

[trɑnskʉltu:rɛl] von [Transkulturalität, die; -en]

Transkulturell als gegenseitige Beeinflussung von Altem, Neuem und Gegensätzlichem mit unterschiedlichen kulturellen Aspekten innerhalb von Individuen und Organisationen

Vernetzung

[fɛʁ'nɛtsʉn] die; -en,

Vernetzung auf neuen Wegen, über tatsächliche und ungewöhnliche Begegnungen

Offensive

[ɔfɛnzivə] die; -en,

Offensive bekannter Methoden in neuen Zusammenhängen

Ruhr-Universität - Prof. Dr. Minssen

„Mit dem Projekt TransVer-Offensive wird durch vielfältige Aktivitäten der Teilprojekte und Kooperationspartner ein Netzwerk geknüpft, welches transkulturelle Begegnungen in der Arbeitswelt erleichtert.“

1. Projektkoordination: Das zentrale Ziel des Lehrstuhls für Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung am Institut für Arbeitswissenschaft der Ruhr-Universität Bochum ist die Zusammenführung der Projektvielfalt und die Führung eines „roten Fadens“ im Projektverbund. Dadurch wurde ein Netzwerk für transkulturelle Begegnungen in der Arbeitswelt geschaffen.
2. Ressourcen- und Barrierenanalyse transkultureller Interaktionssituationen in der Arbeitswelt: Neben personellen und sozialen Ressourcen und Barrieren, wie bspw. Sprache, Vorurteile, ausgrenzender oder einbeziehender Humor etc. greifen auch diverse kulturelle und strukturelle Mechanismen: Hier sind Führungsstile, die Vermittlung eines Leitbildes nach innen und außen sowie die Bereitschaft, transkulturelle Kompetenzen im Arbeitsumfeld aktiv zu nutzen, zentrale Ansatzpunkte in diesen Interaktionssituationen.
3. Partizipative Workshopreihe (mit bkp Team GbR): Mit Mitarbeiter_innen verschiedener Dienstgruppen einer Stadtverwaltung wurde die Thematik Vielfalt in der Arbeitswelt als Workshopreihe konzipiert und durchgeführt. Durch eine hochgradig partizipative und hierarchieübergreifende Herangehensweise und das Arbeiten an konkreten, transkulturell beeinflussten Interaktionssituationen konnten sowohl eine Stärkung individueller Handlungsfähigkeiten sowie eine nachhaltige Verankerung der Workshopziele in die Organisation herbeigeführt werden.

Ab Herbst 2014 wird auf Basis der Evaluation der Workshopreihe ein Curriculum als Downloadversion auf der Projektwebsite bereitgestellt.

RevierRessourcen

„Migrantinnen empowern und beruflich nach vorne bringen! – Durch neue Wege der Informationsvermittlung und Qualifizierung.“

Frauen mit Migrationshintergrund stehen beim Ein- und Aufstieg in den deutschen Arbeitsmarkt vor besonderen Hürden und treffen teilweise auf doppelte Diskriminierung (z.B. aufgrund von Geschlechtsstereotypen, familiären Verpflichtungen etc.). Hier setzt RevierRessourcen an:

1. Einzel-Coaching: Durch individuelles Intensiv-Coaching werden Frauen bei der Entwicklung ihrer beruflichen Karriere unterstützt. Sie bekommen bei RevierRessourcen in Kooperation mit bkp die Möglichkeit, an Potenzial-Assessment-Centern teilzunehmen und damit eine Herausarbeitung und Verdeutlichung eigener, persönlicher Potenziale zu gewinnen.
2. Qualifizierungsangebot für Frauen mit Migrationshintergrund: In der Seminarreihe „Führen/Leiten/Moderieren“ lernen die Teilnehmerinnen, ihre transkulturellen und fachlichen Kompetenzen als Fach- und Führungskraft nutzbringend in Organisationen einzusetzen.
3. Schulung und Begleitung von Bildungsmoderatorinnen für die Durchführung von Bildungspartys: Bei den Bildungspartys werden Informationen zu den Themen Kindergarten/Schule/Beruf und den dazugehörigen Übergängen vermittelt. Eine Vernetzung zwischen den Eltern sowie eine Verbesserung der Chancen im deutschen Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt sind weitere wichtige Aspekte bei dieser innovativen Form des Netzwerkmarketings.

Diese Veranstaltungen finden mit großem Erfolg bereits in Gelsenkirchen statt, können bei Bedarf und Interesse auch auf andere Ruhrgebietsstädte ausgeweitet werden.

Synko e.V.

„Erfolge von Migrantinnen und Migranten sichtbar machen, um sie als Vorbilder fungieren zu lassen.“

Die wachsenden Potenziale der sogenannten Migrantenökonomie in Deutschland sollen für die Schaffung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen sowie für die soziale und wirtschaftliche Integration besser genutzt werden. Synko steht dafür als Bindeglied zwischen Wirtschaft und Gesellschaft und hat zum Ziel, mit Hilfe der Migrantenökonomie den Schritt junger Menschen in den Arbeitsmarkt zu unterstützen.

1. Exkursionen und Praktika für Jugendliche mit Migrationshintergrund: Für junge Menschen, die auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz sind, werden Exkursionen und Praktika als Maßnahmen der Berufsorientierung angeboten und durchgeführt. Dies dient des Weiteren dazu, Arbeitgeber für Jugendliche mit Migrationshintergrund zu öffnen, Ausbildungsplätze zu vermitteln und „Begegnungen herzustellen“. Darüber hinaus ist eine Existenzgründerberatung eine weitere Unterstützungsmaßnahme für interessierte Menschen mit Migrationshintergrund.
2. Verleihung des „Unternehmerawards“: Ein starker Fokus liegt auf der Sichtbarmachung der Erfolge von Migranten, um sie als Vorbilder fungieren zu lassen: Einmal jährlich wird ein Mensch mit Migrationshintergrund ausgezeichnet für seine Leistung, in Deutschland ein erfolgreiches Unternehmen aufgebaut zu haben.
3. Verleihung der „Erfolgsgeschichte des Monats“: Monatlich wird ein Award für Menschen mit Migrationshintergrund (Berufstätige, Sportler_innen, Politiker_innen, Künstler_innen) verliehen, die auf dem deutschen Arbeitsmarkt/in der deutschen Gesellschaft erfolgreich sind und so als Vorbilder dienen.

futureorg Institut

„Der Weg von der Interkultur über Multikultur zur Transkultur gelingt durch Begegnung, Dialog und eine gemeinsame Vorstellung von der Zukunft.“

Das futureorg Institut zielt darauf ab, ein Bewusstsein für eine diversitäre Gesellschaft zu schaffen und fördert eine aktive Auseinandersetzung mit ihr durch Begegnung und Vernetzung der verschiedenen Vertreter_innen einer diversitären Stadtgesellschaft. So werden Dialog- und Gestaltungsbereitschaft aktiviert und gefördert, indem die Beteiligten sich Gedanken über zukünftige Herausforderungen machen. Das geschieht in drei Schritten:

1. Zukunftreports: Zum Thema „diversitäre Gesellschaft“ werden im Projektverlauf Trendletter und Trendbooklets veröffentlicht, die sich mit der zukünftigen Gesellschaft auseinandersetzen. Um dauerhaft eine größere Gruppe zu erreichen, wurde zudem ein Online-Nachrichtenportal veröffentlicht, in dem verschiedene soziale Innovationen vorgestellt werden.
2. Begegnungsräume: In Form von Begegnungsräumen werden Begegnung und Vernetzung der verschiedenen Vertreter_innen einer diversitären Stadtgesellschaft ermöglicht. Ziel ist es, durch diese teils ungewöhnlichen Begegnungen unterschiedlicher Menschen Vorurteile abzubauen. Auch soll die Dialog- und Gestaltungsbereitschaft innerhalb der Stadtgesellschaft vorangetrieben werden. Begegnungsräume, die als Future World Cafés konzeptioniert sind, dienen dazu, aus einem regen Erfahrungsaustausch der Teilnehmerinnen und Teilnehmer Szenarien zu entwerfen, wie eine diversitäre und diversitätskompetente Gesellschaft im Jahre 2027 aussehen könnte. Im Zuge des Projekts konnten Kooperationspartner gewonnen werden, die an der Fortsetzung und Weiterentwicklung der Begegnungsräume mitarbeiten werden.
3. 3D-Animation: Die Arbeitsergebnisse werden in einer 3D-Animation „zum Leben erweckt“ und dadurch „erlebbar“ gemacht.