

ICH WILL

## „Wir wollen an die Spitze!“

Professionelle Selbstorganisation von hochqualifizierten Migrantinnen

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

**inter**disziplinär forschen  
**inter**kulturell denken  
**inter**national kooperieren

## Gliederung

# Agenda

- Status Quo von MSO zur Berufs- und Karriereförderung
- Migrantenspezifischer Unterstützungsbedarf hochqualifizierter Migrantinnen
- Derzeitige Hürden und Defizite
- Potenziale der MSO
- Organisationsentwicklung in England und Frankreich
- Ansatzpunkte zur Professionalisierung von MSO



## Status Quo

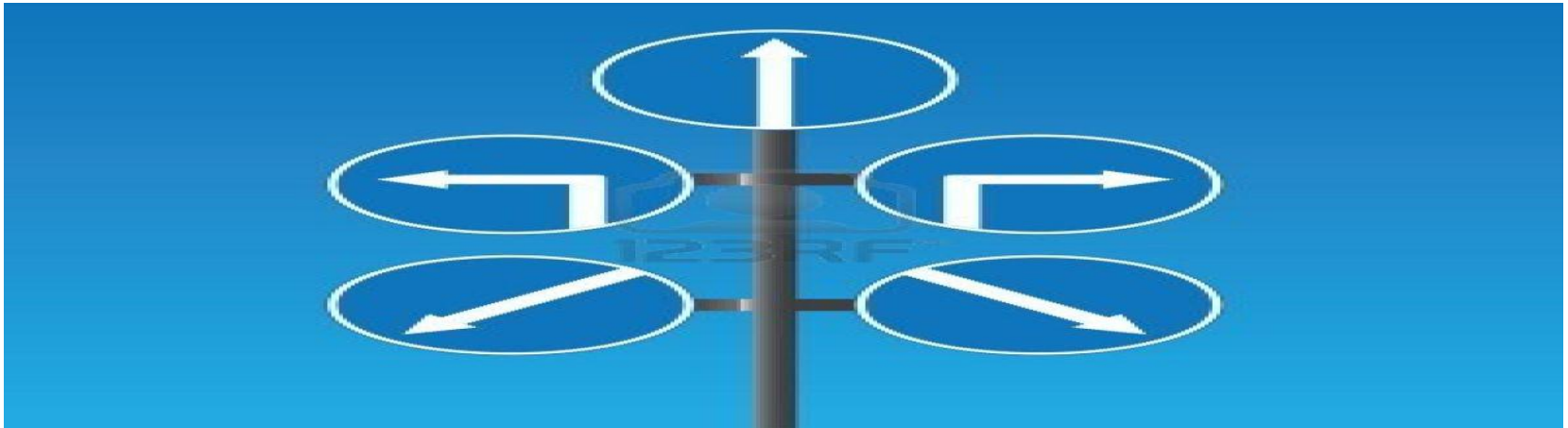
# Die Vereinslandschaft in Deutschland



- Rund 20.000 MSO in Deutschland
- Junge Organisationsform mit vielfältigen Organisationszielen
- Tendenz zu bundesweit agierenden Dachorganisationen
- Differenzierte Selbstorganisationsformen mit dem Fokus Karriereförderung mit Migranten-, Frauen- und MINT-Spezifika
- Organisationsgrad: 10-30 Prozent MINT-Frauen

## Migrantenspezifischer Bedarf im Karriereprozess - Hochschule

# Erfolgsfaktor Information und Orientierung



- Überwindung von Systemfremdheit an Hochschulen
- Communitybildung an der Hochschule reproduziert vielfach die Systemfremdheit
- Formalisierter Übergang Hochschule - Beruf

## Migrantenspezifischer Bedarf im Karriereprozess - Arbeitskultur

# Erfolgsfaktor Information und Orientierung



- Kenntnis und Verstehen der deutschen Arbeitskultur, Arbeitstechniken und Werte
- Informationsunsicherheit
- Fehlende karrierebezogene Netzwerke
- Orientierung bindet über Jahre Ressourcen

## Stärken der MSO in Deutschland

# Worin liegen Stärken und Potenziale?

## Ihr seid eine von uns – wir von euch

- Informelle, persönliche Kompetenzen und Kommunikationsstrukturen
- Flache Hierarchien
- Programmatische Offenheit
- Brückenfunktion und Kontakte zu Unternehmen der Heimat
- Vernetzungs- und Bündnismöglichkeiten
- Migrantenspezifisches Expertenwissen



**Hürden**

# Die MSO und ihre Defizite

- Personalisiertes Wissen
- Mitgliederaktivierung
- Ehrenamtlich
- Wahrnehmungsunterschiede zwischen Vorstand und den MINT-Frauen

Organisations-  
struktur und  
-kultur

Angebots-  
struktur

- Punktuell
- ad-hoc
- Vorwiegend niedrigschwellig
- eher fortbildungs- als praxis- & umsetzungsorientiert

Finanzen  
Personal  
Zeit

Öffentlich-  
keitsarbeit

Vernetzung

- Externe Kommunikation
- Sichtbarkeit der Erfolge
- Sichtbarkeit von Vorbildern

- Arbeitsmarkt
- Unternehmen
- Heimatunternehmen
- Institutionen

England und Frankreich

# Finanzierungsmodelle

- Akquise von Fördermitteln über Forschungsaktivitäten
- Beratungs- & Schulungsservice zu Gender- und Diversity
- Vertrieb von Produkten
- Enge Vernetzung und Kooperationen mit Unternehmen



England und Frankreich

# Pull-Faktor Öffentlichkeitsarbeit

- Internationale Öffentlichkeitsarbeit
- Gezielter Aufbau von Kontakten zu Wirtschaftspartnern
- Sichtbarmachung von Erfolgen und erfolgreichen Vorbildern
- Entwicklung von Programmen zur beruflichen Strategiebildung



England und Frankreich

## Angebots- und Organisationsstruktur

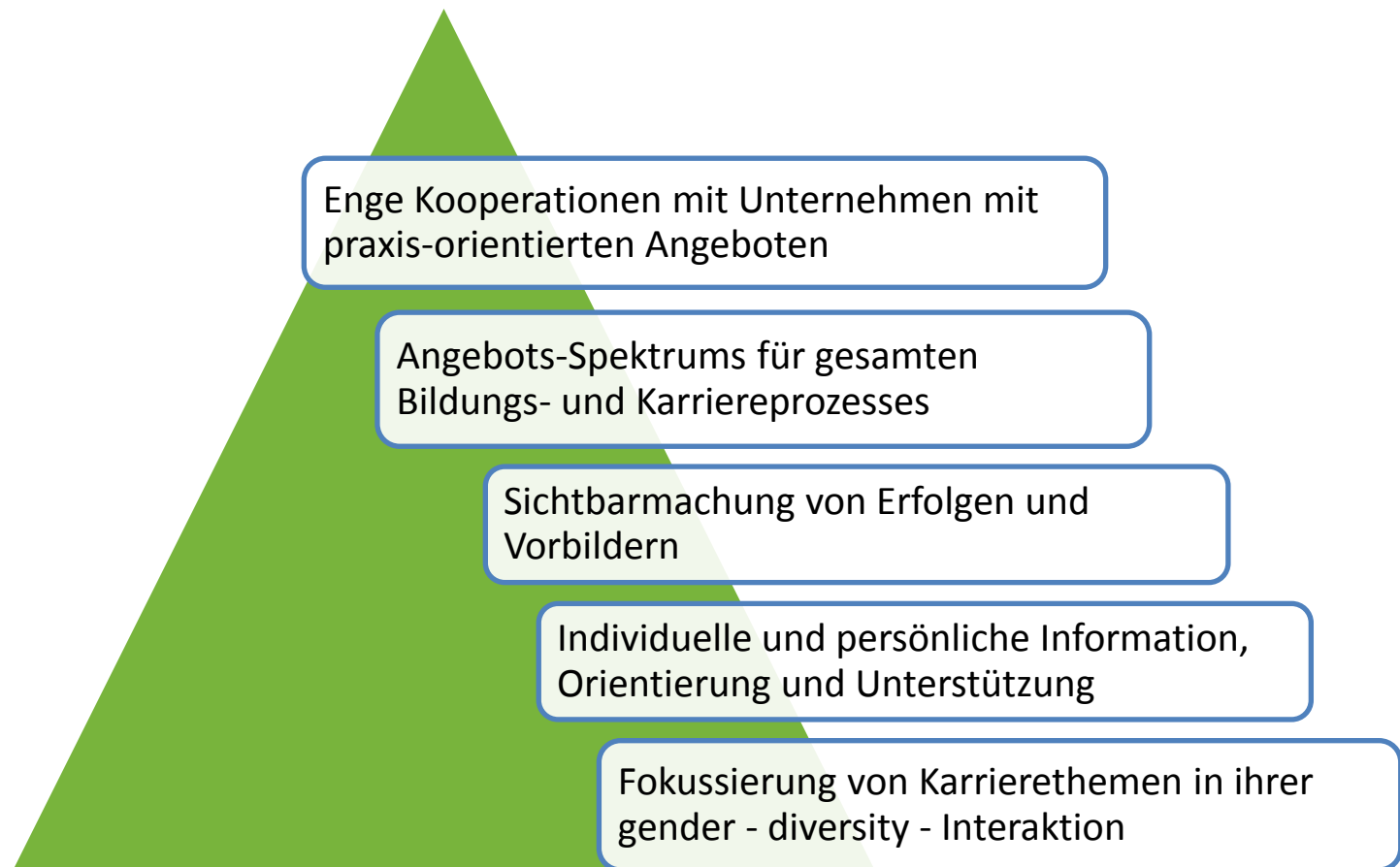
### **Mentoring-Programme**

- Engagement-Förderung
- Mitglieder-Aktivierung
- Steigerung der Dynamik und Innovationsfreude
- Karriereförderung individuell, persönlich und systematisch
- Starke Praxisorientierung



Ansatzpunkte zur Professionalisierung von MSO

# Angebotsstruktur



Ansatzpunkte zur Professionalisierung von MSO

# Umsetzung

Wie können MSO sich professionalisieren?



## Impulsgespräch

# Gemeinsam Impulse setzen

## Für Spitzenkarrieren

- Plattform mit hochqualifizierten Migrantinnen, ihren Organisationen, Unternehmensverbänden und Politikern
- Impulse aufgreifen, Kontakte herstellen, gemeinsame Interessen herausarbeiten und den Grundstein für künftige gemeinsame Aktivitäten legen
- Welchen Weg müssen Sie als Migrantenselbstorganisationen gehen, um die Verbindung zwischen dem Arbeitsmarkt und dem hochqualifizierten Nachwuchs, insbesondere aus dem MINT-Bereich, herstellen?



## Diskussions-Impuls

# Drei Wege zur Professionalisierung

## Wie geht es weiter?

1. Die Selbstorganisationen in der Karriereförderung entwickeln sich auf den eingeschlagenen Pfaden weiter.
2. Mehrere gut aufgestellte Selbstorganisationen schließen sich mit dem Fokus MINT – Karriereförderung zusammen.
3. Neugründung einer durchschlagkräftigen Selbstorganisation zur gezielten Förderung von MINT-Frauen mit Migrationshintergrund.