



Innovationsspiel *- Dokumentation -*

RWE Power AG Köln
Gesamtschule Alsdorf

Eschweiler-Weisweiler, 26. bis 31. Oktober 2015

Rahmendaten

Datum, Ort und Thema

- Montag, den 26. Oktober 2015 bis Donnerstag, den 29. Oktober 2015, in den Räumen des RWE Ausbildungszentrums Weisweiler, Dürwißer Straße 40, 52249 Eschweiler-Weisweiler und am Freitag, dem 30. Oktober 2015 im Energeticon Alsdorf
- Region: Nordrhein-Westfalen
- Themenkreis: Zukunft der Arbeitswelt
- Thema: „Vielfalt im Unternehmen gestalten und als Chance nutzen.“

Teilnehmer

- 28 Schülerinnen und Schüler der 10. bis 12. Jahrgangsstufe der Gustav-Heinemann-Gesamtschule Alsdorf
- Unternehmensmentor: Herr Ralf Conzen
- Betreuende Lehrkräfte: Frau Julia Brügge-Feldhacke, Herr Ralf Bauckhage, Herr Bernd Sadler
- Moderator: Michael Braun

VORWEG GEHEN



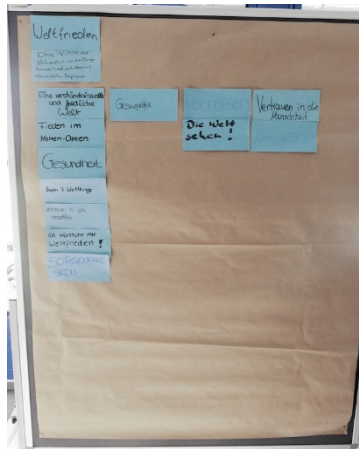
Tag 1: Vorstellung des Patenunternehmens

Vorstellung des Gastgebers: Was macht RWE?

- Branche
- Aufgaben
- Produkte und Dienstleistungen

Der Einstieg: Es geht um Deine Zukunft!

- Meine Wünsche für das Jahr 2035
- Mein Alltag im Jahr 2035



Wie sieht die Zukunft aus? Die „Megatrends“

- Individualisierung und Selbstverantwortung
- Demografischer Wandel
- Vernetzte Welt
- Migration
- Lebenslanges Lernen

Was bedeuten diese Entwicklungen für RWE?

Tag 2: Branchentrends



Analyse von Branchentrends, zum Beispiel:

- Interkulturelle Kompetenz
- Ausbildungsmarketing
- Vielfalt managen heißt Vielfalt gestalten und nutzen

Zukunftswerkstatt – Kritikphase

- Was stört mich (als potenzieller Mitarbeitender) an der aktuellen Situation?
- Was würde ich gerne ändern?

Kreativität ohne Grenzen

- Die Jugendlichen entwickeln erste zukunftsweisende Ideen für Berufsbilder, Produkte und Dienstleistungen von morgen

Gute Ideen gut kommunizieren!

- Die Schülerinnen und Schüler lernen und erproben Präsentations-, Moderations- und Kommunikationstechniken

Tipps aus der Expertentrüffkiste

- Die Jugendlichen erhalten erste Rückmeldungen zu ihren Ideen



Tag 3: Der Unternehmenstag

Die Welt von RWE

Die Jugendlichen erfahren anhand verschiedener Stationen Interessantes über das Unternehmen und erhalten Input zum Thema sowie zur Berufsorientierung:

- **Vorstellung von RWE:** Die Schülerinnen und Schüler erfahren in einem Vortrag, was bei RWE gemacht wird und erleben in einer Exkursion den Tagebau hautnah
- Nach einer Einführung in die Funktionsweisen eines Kohlekraftwerks gibt es einen Rundgang durch das Kraftwerk
- **Berufsbilder:** Die Jugendlichen erhalten wichtige Informationen über die Ausbildungsmöglichkeiten bei RWE
- **Bewerbungstraining:** Die Jugendlichen erfahren Tipps aus der Praxis zum Bewerbungsverfahren



Tag 4: Das Planspiel



Das Kräfte-"Spiel" des Marktes – Planspiel

- Die Tochterunternehmen entwickeln neue Ideen für mehr Vielfalt in Unternehmen und Gesellschaft.
- Im Rahmen eines Rollenspiels erleben die Jugendlichen, wer heute neben Unternehmen das Geschehen am Markt bestimmt: Presse, Verbraucherschutzorganisation und Trendforschungsinstitut.



Präsentation der Berufsbilder, Produkte und Dienstleistungen auf der „Zukunftsmesse“ im Jahr 2035

- Die Jugendlichen präsentieren ihre Ergebnisse vor einer gespielten Geschäftsführung und setzen sich kritisch mit den Ergebnissen auseinander.

Tag 5: Praxis-Check – Die Ergebnispräsentation



Die Jugendlichen präsentieren sich und ihre innovativen Ideen

- vor Mitarbeitern von RWE
- vor der Schulleitung und Lehrkräften
- vor geladenen Gästen und Presse

Die Unternehmensvertretenden geben Rückmeldung

- Diskussion der präsentierten Ergebnisse

Wie war's?

- Feedback der Jugendlichen zum Innovationsspiel

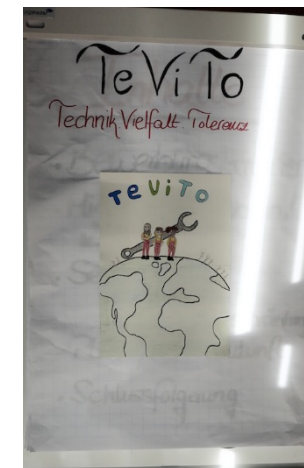


Die Ergebnisse – Innovation I

Unternehmen: Te Vi To Technik Vielfalt Toleranz

Ziel von TeViTo ist es mehr Interkulturalität in Unternehmen zu erreichen und mehr Frauen in technische Berufe zu bringen. Außerdem sollen Arbeitsplätze unabhängig von Alter, Geschlecht, Religion, sexueller Orientierung oder kulturellem Hintergrund besetzt werden. Dafür hat das Unternehmen bestimmte Maßnahmen entwickelt:

- Ein Bewerbender muss z. B. Toleranz gegenüber allen Menschen mitbringen.
- Er braucht ausreichend deutsche Sprachkenntnisse.
- Die unterschiedlichen Sprachen der Mitarbeitenden sollen positiv im Unternehmen genutzt werden.
- Es muss eine respektvolle Atmosphäre herrschen und alle Mitarbeiter müssen sich im Unternehmen wohl fühlen, deshalb werden regelmäßig außerbetriebliche Veranstaltungen stattfinden.
- Außerdem muss das ganze Unternehmen barrierefrei sein.



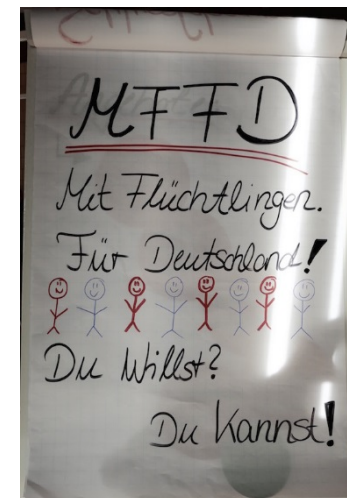
Die Ergebnisse – Innovation II

Unternehmen: MFFD Mit Flüchtlingen für Deutschland

Unter dem Motto: „Du willst, du kannst!“ hat das Unternehmen MFFD ein Konzept entwickelt, wie Flüchtlinge schnell in Unternehmen integriert werden können.

- Am Anfang steht ein ausführliches Beratungsgespräch, in dem die Qualifikationen sowie die Stärken und Schwächen festgestellt werden.
 - Anschließend wird ein Berufswahltest durchgeführt, um den richtigen Beruf bzw. die richtige Ausbildung zu finden.
 - Dann gibt es Unterrichtseinheiten, um die Sprache zu lernen und Qualifikationslücken zu schließen.
- Während einer Orientierungswoche in einem Unternehmen wird herausgefunden, ob auch auf der soziokulturellen Ebene alles passt.
- Am Ende steht dann noch ein Einstellungstext und ein persönliches Gespräch.

Mit diesem Verfahren soll vermieden werden, dass eine oder beide Seiten frustriert sind, weil sie sich etwas anders vorgestellt haben. Es hilft aber vor allem Flüchtlingen einen guten Start in eine neue Gesellschaft zu haben.

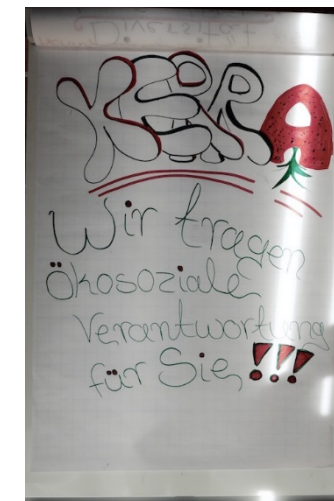


Die Ergebnisse – Innovation III

Unternehmen: KERRA

KERRA hat ein Konzept für den modernen Supermarkt erfunden. KERRA steht für **K**ultur, erleichterter **E**inkauf, **R**espekt, **R**echtssicherheit und angenehme **A**tmosphäre. KERRA hat in seinem Konzept fünf zentrale Bereiche identifiziert, die den innovativen Supermarkt ausmachen:

- Familienfreundlichkeit: Gute Work-Life-Balance, Familienfeste, Kitas, freie Pauseneinteilung, Unterstützung bei Schwangerschaft
 - Gleichstellung: Gleichberechtigung für alle, gleiche Bezahlung für alle, respektvoller Umgang und Toleranz
 - Menschen mit Unterstützungsbedarf: Barrierefreiheit, Wertschätzung, Schwerbehinderten-Beauftragte
 - Ökologie: Fairtrade-Produkte, gute und verständliche Produktkennzeichnungen, keine Tierversuche, Ökostrom, nur Stoff- und Papiertüten
 - Sexuelle Vielfalt im Unternehmen ohne Diskriminierung: Unisextoiletten, Unisexkleidung
- Eine Umsetzung all dieser Punkte schafft einen Supermarkt, in dem Vielfalt in allen Bereichen gelebt und gefördert wird.



Die Ergebnisse – Gruppe Faktor ABC

Gruppe Faktor ABC

Das weltweit agierende Beratungsunternehmen **Faktor ABC** entwickelt Webkonzepte und arbeitet mit Mundpropaganda, Videos, Logos, Slogans und hält gute Kontakte zur Presse sowie anderen Medien.

Für die Unternehmen der „Zukunftsmesse“ hat **Zeit für Zukunft** Logos und Slogans entwickelt und sie hinsichtlich der Namensfindung für die Produkte beraten.



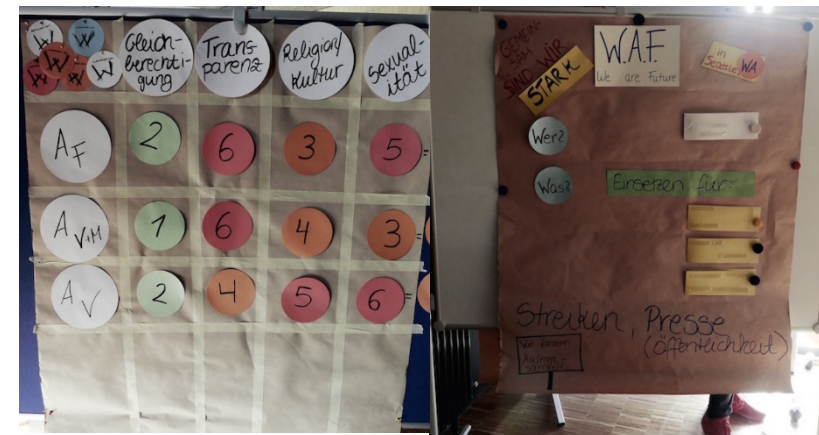
FAKTOR ABC® Wie werden wir uns 2035 verhalten?		
Standort: Mitarbeiter:		
Berlin	153	Wie vielen Unternehmen haben wir geholfen? → mehr als 1250 Unternehmen → je nach Standort
HongKong	93	
Sydney	76	
Karlsruhe	16	Wie vielen Unternehmen helfen wir bis 2035? → unser Ziel: 12500-30000 → je nach Ausdehnung des Standortes
Washington DC	80	
Manhattan Glasgow	57	
Insgesamt:	475	

Die Ergebnisse – Gruppe Bürgeralarm

W.A.F We Are Future

Die Organisation W.A.F., We Are Future, hat immer ein kritisches Auge, wenn es um Fragen der Vielfalt, Integration und Gleichbehandlung geht. Wenn ein Unternehmen gegen diese Ziele wiederholt und hartnäckig verstößt, motiviert W.A.F. zum Streik und informiert die Presse über die Verstöße.

W.A.F. hat die auf der Zukunftsmesse vertretenen Unternehmen und Ideen unter die Lupe genommen und nach Kriterien wie z. B. Transparenz und Gleichberechtigung bewertet.



Pressebericht der Gruppe Klar.text

Dope Kooperation: RWE und Erasmus-Comenius-Projekt

Vor ca. 1,5 Jahren begann man in der Gustav-Heinemann-Gesamtschule das Projekt „Erasmus-Comenius“, mit dem Ziel einen Austausch zwischen Lehrern und Schülern des jeweiligen Landes (Dänemark, Italien, Türkei, Deutschland) vorzubereiten. Hierzu gründete sich durch ein Bewerbungsverfahren die Schülergruppe „Erasmus-Comenius“.

Da das Projekt auch inhaltlich mit Partnern aus der Region geführt werden sollte, kam man zu dem Partner RWE. Die Geschichte Alsdorfs und damit das kulturelle Erbe der Region als Kohleabbaugebiet wird dadurch integriert.

In der vergangenen Woche haben wir, die Erasmus-Comenius-Gruppe, gemeinsam mit dem Konzern RWE das 5-tägige Planspiel „Jugend denkt Zukunft“ / „Jugend denkt Vielfalt“ durchgeführt.

Worum geht es bei „Jugend denkt Zukunft“? Die Schüler sollen eine Zukunftsvision entwickeln, wie ein Unternehmen zum Beispiel im Jahr 2035 aussehen könnte. Die Frage ist, wie ein Unternehmen geführt werden sollte, um der Wirtschaft, dem Arbeitsmarkt und der Gesellschaft gerecht zu werden, die durch aktuelle Mega-Trends beeinflusst werden.





GHG



Die Presseresonanz

1 Presseartikel

- » <http://www.aachener-zeitung.de/lokales/nordkreis/jugend-denkt-zukunft-vielfalt-als-chance-1.1219668>