

Dokumentation

ROUNDTABLE

1. Personaldienstleister als Partner der Arbeitsmarktintegration und Fachkräftegewinnung!?

Leitung/ Verantwortliche/r:

Kay Tröger, EXIS Europa e.V., Zwickau

Allen 14 Anwesenden wurde vorgeschlagen, an der Roundtable-Diskussion als Diskutanten teilzunehmen.

Vorstellungsrunde und Statements

In der Vorstellungsrunde wurde von den Anwesenden mehrheitlich deutlich gemacht, dass Interesse am Thema besteht, aber hohe Unwissenheit da ist und sie folgende Fragen in dem Zusammenhang beschäftigt:

- Wie ist es möglich Fachkräfte in KMU zu integrieren?
- Wie, in welchen Bereichen und bis zu welchem Schritt können Bildungsdienstleister mit Personaldienstleistern zusammenarbeiten?
- Wie kann man als Akteur der Arbeitsmarktintegration noch stärker auf Unternehmen zugehen? Wie kann man Interesse bei Unternehmen für Themen wie Anerkennung und Qualifizierung wecken? Welche Möglichkeiten der Ansprache gibt es?
- Anwerbestrategien in der Altenpflege – welche Rolle können Personaldienstleister spielen?
- Inwieweit kann ein Personaldienstleister in das Netzwerk bzw. die Aktivitäten zur Arbeitsmarktintegration von ALGII-Beziehern (z.B. Qualifizierung, Weiterbildung usw.) direkt eingebunden werden? Wer kann dafür eintreten und wen und wie kann man dafür werben?

Einstieg

Themenstehung: Das IQ Netzwerk Sachsen hat in 2013 bewusst einen Personaldienstleister als operativen Partner aufgenommen. Hintergrund waren dabei folgende Aspekte:

- Großer Anteil der Stellenbesetzung erfolgt außerhalb der Strukturen der BA – ein wichtiger zu erreichender Markt für unsere Zielstellungen,
- Personaldienstleister sind dabei der Player, der wesentlichen Einfluss auf die Sensibilisierung der Kundenunternehmen nehmen kann – ein Multiplikationseffekt für Themen wie Willkommenskultur, Deckung Fachkräftebedarf, Gewinnung von Azubis usw.
- Aktivitäten der Personaldienstleister zur Anwerbung und Vermittlung von Migrantinnen und Migranten mit den Themenbereichen der eigenen Arbeit in Verbindung bringen (Anerkennung = Nachhaltigkeit, Anpassungsqualifizierung = Weiterentwicklung, Willkommenskultur = Trägerfunktion in PDL - Interkulturelle Öffnung)
- ABER: viele Kolleginnen und Kollegen sowie Netzwerkpartner sahen diesen Ansatz sehr skeptisch. Argumente waren: „Dumpinglöhne, Mensch als Ware, alles Schwarze Schafe, keine

Qualitätsstandards, hier geht's doch nur um Profit etc....." (erinnern wir uns nur an die „Ankunft“ von hunderten Spaniern in Erfurt)

Deshalb: Thema heute hier... und ich behaupte.... Zukunftsthema!

Zusammenfassend wurden folgende Leitfragen vorgestellt und erläutert:

A) Welche Vorteile können Personaldienstleister als Schnittstelle zwischen Migrantinnen und Migranten sowie Unternehmen bringen? Wo gibt's Nachteile?

PDL ist wesentlicher Partner ergänzend zur BA, der

- gegenüber der Wirtschaft für Migrantinnen und Migranten sensibilisieren kann,
- der durch vorhandenes Wissen Zurückhaltungen und „Angst vor Aufwand“ minimieren kann,
- der ein wertvoller Rückkopplungspartner für Bedarfe und Erwartungen der KMU sein kann.

B) Welche Vorbehalte bestehen bei den Kundenunternehmen von Personaldienstleistern gegenüber der Beschäftigung von Migrantinnen und Migranten?

- Vorbehalte sind (das zeigen eigene Erfahrungen von PDL) eher in der eigenen Belegschaft der PDL und weniger bei den Kundenunternehmen zu finden! Ansatz: Schulung und Beratungsofferten aus Projekten heraus.
- KMU haben jedoch oft Scheu vor „Mehraufwand“, ABER dieser wird in Zukunft bei allen Anstrengungen zur Sicherung und zur Gewinnung der Fach- und Arbeitskräfte vorhanden sein. Es gibt weniger Berührungspunkte bei endkundenfernen Arbeitsplätzen.
- SPRACHE SPRACHE SPRACHE – diese Anforderung ist berechtigt, aber auch Englisch ins KMU!

C) Was kann ein PDL tun, um Migrantinnen und Migranten überhaupt (ostspezifisch) bzw. erfolgreicher in Kundenunternehmen zum Einsatz zu bringen?

Zielgruppe als gewünscht im Unternehmen darstellen, Belegschaft mitnehmen, Wissen aufbauen, Unterstützungsangebote in die Arbeit einbeziehen, Umgang mit Zielgruppe als normal gegenüber den KMU darstellen, langfristige Akquisestrategien entwickeln.

Zentrale Ergebnisse des Roundtables

Ein Erfahrungsträger im Bereich der Personaldienstleistung nutzte die Gelegenheit über seine Erfahrungen zu berichten, dazu gab es zahlreiche Rückfragen, die die Roundtable-Diskussion insgesamt prägte und damit über die Rolle der Personaldienstleister insgesamt informierte:

Personaldienstleister als ein Beispielakteur

Ausgangslage: Kundenunternehmen haben zunehmend die Arbeitskräfte des PDL übernommen. Es galt nach Alternativen als PDL suchen: Aufbau von Niederlassungen in verschiedenen Ländern. Voraussetzung der NL-Leiter: persönliche Einarbeitung durch Geschäftsleitung, Studium und Arbeiten in Deutschland (mind. 10 Jahre), um Mentalität vermitteln zu können. Außerdem erfolgt im Unternehmen die Trennung von Rekrutierung und Vermittlung, d.h. diese Aufgaben werden von verschiedenen Personen übernommen.

- Migrantinnen und Migranten: Mut in fremdes Land zu gehen, je mehr Service diese erfahren umso besser ist deren die Integration, z.B. Einsatzbegleitschein mit Beschreibung zu Unternehmen, zu Übernachtung, zu Kontaktdaten, zu Treffpunkt, zu Vergütung ... also: alles was dazugehört.

- Kundenunternehmen: Sensibilisierung und Information ist wichtig, z.B. Info darüber, dass ungarische Arbeitnehmer 4 Wochen durcharbeiten, um dann 10 Tage heimfahren zu können, Arbeitsfreiheit ist wichtig, d.h. 35 Stunden sind nicht angestrebt, sondern Arbeitnehmer wollen mehr arbeiten, um früher/länger heimfahren zu können, Bindung nach Hause ist da, z.B. Billigfluglinien!

Rückfragen an den Personaldienstleister, die für die Diskutanten von grundsätzlichem Interesse waren

- Umsiedlung? 10% der im Ausland gewonnenen Arbeitnehmer siedeln nach Deutschland um.
- Teilweise ist weiterer Kümmerer-Aufwand nötig, z.B. bei hoher Miete in westdeutschen Ballungsräumen (Kaution finanzieren, als Bürge auftreten).
- Ungarische Arbeitnehmer haben derzeit die größte Tendenz nach Deutschland zu ziehen.
- Die Kundenunternehmen des PDL sind meist KMU (größter Kunde mit 2.800 Mitarbeitern).
- Wie sieht es aus mit Integration bei Wechsel von Unternehmen zu Unternehmen? Gibt es Vorbehalte bei Kunden fachlicher Art? Sind diese grundsätzlich größer je ländlicher das Unternehmen angesiedelt ist? Wie erfolgt Test der Mitarbeiter/innen?
- Rekruteur vor Ort prüft Fachlichkeit und Motivation direkt vor Ort
- Zusammenarbeit mit Bildungsträger in Deutschland: Fachtests über 2 Tage, Information durch Ausbildungsleiter über Einsatzfähigkeit/Vermittlungsfähigkeit
- Erster Tag im Unternehmen gilt als Testtag, d.h. wenn Kundenunternehmen nicht zufrieden ist, muss der Mitarbeiter nicht weiter im Kundenunternehmen beschäftigt werden.
- Welche Hilfen und Unterstützung wurden bisher in Anspruch genommen? Gemeinsame Entwicklung mit Verbund von Malerfirmen, dort gemeinsamer Test und Erfahrungswerte gesammelt.
- Anerkennungsgesetz des Bundes, SächsBQFG – spielt das eine Rolle? Nach einem Gespräch in 2011 mit der Handwerkskammer vor Ort schienen die Verfahren zur Anerkennung zu kompliziert. Man hat sich mit Kunden zusammengesetzt und gemeinsam entscheiden, wenn die Zertifikate aus Sicht des PDL in Ordnung sind, dann reicht das auch den Unternehmen!
- Besteht da nicht die Gefahr zu unterqualifizierter Beschäftigung? Nein, wenn keine Anerkennung nötig ist und Bedarf der Unternehmen da ist, ist schnelles Agieren wichtig. Die potentiellen Arbeitnehmer wollen arbeiten und würden sich bei Verzögerung an andere PDL wenden. ABER: wenn Anerkennung sein muss, dann muss das erst geklärt werden!
- Was passiert, wenn Unternehmen Gefallen an Mitarbeiter finden? Ca. 5 % verlassen nach einem Jahr (Ablöse) den PDL in Richtung Kundenunternehmen.
- Welche Unterschiede gibt es bei der Einstellungsentscheidung deutscher und ausländischer Arbeitnehmer?
- Deutsche AN: erst Sympathie, dann fachliche Kenntnisse,
- Ausländische AN: erst Sprache, dann fachliche Qualifikation: das gilt bei Einzeleinstellung; Bei Einstellung eines Teams reicht es oft, dass die deutsche Sprache nur von einer Person beherrscht wird, dann steht die fachliche Qualifikation im Vordergrund.

- Was passiert im Fall von Arbeitslosigkeit und Rente? Das ist alles so wie im deutschen Sozialversicherungssystem, da ja Arbeitsverträge in Deutschland.
- Werden auch Migrantinnen und Migranten aus JC/AA rekrutiert? nein, eher aus dem Ausland.
- Wie lange sind die Arbeitnehmer im Unternehmen beschäftigt? Seit 2007 PDL, einige MA sind seit Beginn beschäftigt, seit 2011 werden ausländ. MA eingestellt: MA aus Ungarn, Polen sind durchgängig da, Rumän. MA „klinken“ sich gern auch mal 6 Monate aus. Es gibt ein unternehmensinternes Programm: Mitarbeiter werben Mitarbeiter – auch im Ausland...
- Wie sieht es mit MobiPro aus? Das Programm wird in Sachsen genutzt, aber ist noch nicht überall bekannt, der PDL nutzt es noch nicht.
- Müssen die Arbeitnehmer die deutsche Sprache selbst lernen? Voraussetzung für Beschäftigung sind auch die Deutschkenntnisse, diese werden vor Einstellung geprüft. Arbeitnehmer, die Deutsch sprechen, verdienen mehr, da sie dann eine Führungs-/Anleiterrolle im Unternehmen übernehmen können.
 - Bsp.: Mitarbeiter nutzte erfolgreich Online-Lernprogramm, um deutsch zu lernen.
 - Bsp.: Fachvokabular bei Elektriker, Maler sind je 200 Wörter, das ist erlernbar.

Anmerkungen weiterer Diskutanten

In Pflegeberufen ist das Beherrschen der deutschen Sprache wichtiger. Hier wird von den Arbeitnehmern eine schriftliche Dokumentation gefordert. Es dürfen keine Fehler in der Betreuung passieren, sonst ist Leib und Leben in Gefahr, ergo: je nach Beruf und Einsatzbereich besteht ein anderer Anspruch an die Kenntnisse der deutschen Sprache.

Beispiel für Integration im Unternehmen in der Pflege: Details der Arbeit müssen noch vermittelt werden, und zwar in enger Zusammenarbeit mit Betrieben und im Austausch mit Betrieben; Ärzte sind Deutsch-Neulinge, sie müssen zwar die Sprache für die Anerkennung des Abschlusses lernen, doch besteht dort das Problem der Kommunikation am Arbeitsplatz. Hier ist es notwendig, gegenseitiges Verständnis zu fördern, als Personaldienstleister kann man dafür sensibilisieren.

Abschließende Fragen an Personaldienstleister

Was machen Sie in Zukunft anders oder mehr?

- Agieren nach dem Motto: Lebenslanges Lernen, man lernt nie aus.
- Dienstleistungen für Kundenunternehmen und ausländische Arbeitskräfte (aus den Erfahrungen und Erkenntnissen) gezielt anbieten.

Welche Informationen geben Sie an Kundenunternehmen weiter?

- Man sollte frühzeitig die Herausforderungen rund um Diversity, Vielfalt, internationale Teams annehmen.
- Man sollte die gebotenen Unterstützungsmöglichkeiten, wie z.B. MobiPro, nutzen.

IQ-KONGRESS 2014

4./5. Februar 2014, bcc berlin 