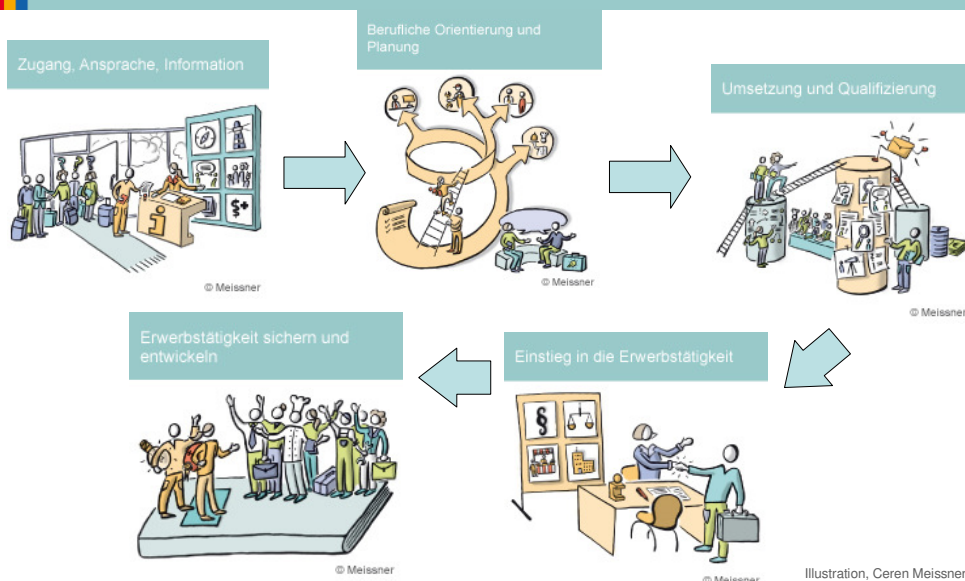


## Erfahrungen beim Herantreten an kleine und mittlere Unternehmen (KMUs) in Sachsen, um Migrantinnen und Migranten in Arbeit zu bringen

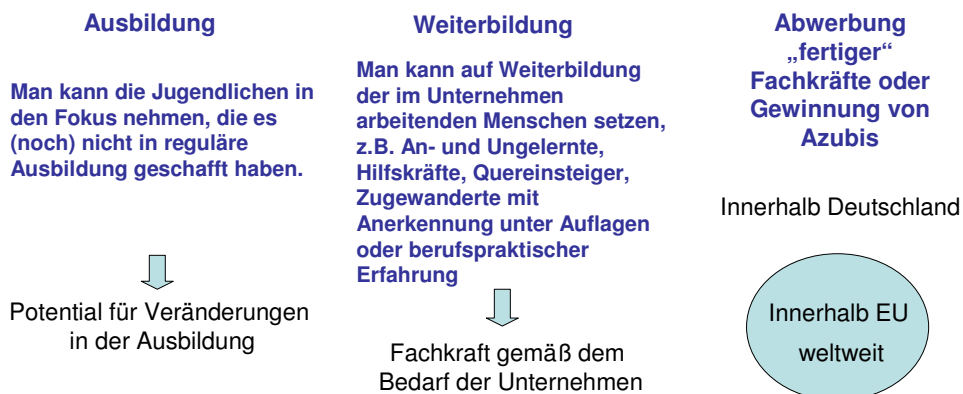
Sandra Scheibe, IQ Netzwerk Sachsen, EXIS Europa e.V.  
Tel: 03 75 / 390 93 65, E-Mail: scheibe@exis.de

Berlin, 05.02.2014

### Prozess der beruflichen Integration



### Fach- und Arbeitskräftebedarf sichern durch...



### Phasen der Prozesskette (Beispiele):

- 1 (Zugang): Aktiver Welcome-Partner, aktive Zuwanderung ⇒ wichtiger Akteur bei der „Willkommenskultur“
- 2 (Orientierung): Fach- und Arbeitskräftebedarf ⇒ direkte „ungeschminkte“ Rückmeldung zur Bedarfslage vor Ort (regionalspez.)
- 3 (Qualifizierung): Qualifizierungspartner ⇒ Inhaltsdefinition, Durchführung, Finanzierungsgestaltung
- 4 (Beschäftigung): Regionaler Erfolgsindikator ⇒ mittels tatsächlicher Beschäftigungsquote
- 5 (Sicherung): Multiplikator für „Anerkennung“ der Qualifikationen innerhalb des Unternehmensnetzwerkes, Qualifizierungspartner für qualifikationsadäquate Beschäftigung

**Phasen der Prozesskette (Beispiele):**

- 1 (Zugang): Unterstützung zur Personalgewinnung durch Zuwanderung
- 3 (Qualifizierg.): vertiefende Expertise ergänzend zur Qualifizierungsberatung des Arbeitgeberservices der BA
- 4 (Beschäftig.): Information, Beratung und Begleitung der Unternehmen zum sicheren Umgang mit zuwanderungs- und migrationsrelevanten Informationen (Anerkennung, Aufenthaltstitel, Arbeitserlaubnis, Sprachqualifikationen etc.)
- 5 (Sicherung): Interkulturelle Kompetenzentwicklung und –erweiterung

**Kontaktaufnahme zu Unternehmen – Beispiele (1)**

**1. Messen**

WIK – Wirtschafts- und Industriekontakte  
Praktikums- und Lehrstellenbörsen  
Integrationsmessen  
Karriere Start  
Dresdner Weitsicht  
SAXXESS



**2. Unternehmensnetzwerke**

Baustammtisch  
Wirtschaftsjunioren  
BNI Netzwerke  
HWK zu Leipzig (TP-Partner)

- > Infomaterial zu Themenfeld „Anerkennung“ und IQ,
- > Interessierte gewinnen, Bedarfslage ermitteln
- > Kooperationsanbahnung für z.B. Befragungen



### 1. Stimmung bezüglich der Einstellung von Migranten/innen

- Wenig Ablehnung, oftmals offen, jedoch variiert Wissen/Erfahrung stark
- oft: Fachlichkeit zählt, nicht Herkunft

### 2. Vorbehalte, Bedenken

- Sprachproblematik (besonders in der Beratungsbranche)
- oftmals nicht klar benannt: „undurchsichtiges Feld“
- Mehraufwand (administrativ, organisatorisch, personell ...)
- Unwissenheit/Unsicherheit bei gesetzlichen Bedingungen
- Negative Erfahrungen mit Migranten/innen (auch indirekt)

### 3. Chancen, Nutzen

- Besetzung vakanter Stellen
- Sprache und interkulturelles Wissen: Wettbewerbsfaktor bei internationale Projekten/Expansion, Betreuung internationaler Kunden
- Erweiterung Unternehmenskonzept

### 4. Unterstützungsbedarfe

- Häufig nicht klar benannt
- Begleitung/Hilfe bei Bewerbungen von Migranten/innen: Einschätzung Zeugnisse, Anerkennung Abschluss
- Informationen zu: Aufenthalt, Sprachkursen, Fördermöglichkeiten
- Verweis an zuständige Stellen: Anerkennungsstelle, Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB), Migrationsberatungen, Ausländerbehörde
- gezielte Personalakquise und adaptierte Personalauswahl

### Beobachtung:

Reaktion der Unternehmen wird deutlich von Ansprache und Verlauf des Gesprächs bestimmt

**A Ansprechen**

Unternehmen kennenlernen, über unternehmensrelevantes Thema sprechen

**B Aufschließen**

Problembereich identifizieren, Lösungsansatz erarbeiten, Vertrauen aufbauen

**C Begleiten**


Beidseitige Entwicklung: erfolgreiche Lösungen finden, längerfristige Kooperation


-> Nutzensaspekt im Blick behalten!


**Bewährtes: Unser Vorgehen**

- a) **Dokumentation und Austausch** - im Team: Was funktioniert, was nicht?
- b) **Generelle Argumentation** – Migranten/innen = Mehraufwand UND Potenzial, Nutzen in neuen Geschäftsbereichen, Wettbewerbsvorteil, da unweigerliche Veränderung Personalmarkt; erste Schritte jetzt gehen, in Begleitung
- c) **Wissen aufbauen** - Erkenntnisse zentral ablegen
- d) **Adaption von Bekanntem** - Vorgehen: eigenen Handlungsplan entwickeln und erweitern, Zielgruppenspezifisch
- e) **Kontaktpflege** - Persönliche Gespräche, Infoaustausch, Newsletter, Messe, Positivbeispiele
- f) **Beginn mit Unternehmen, die** hohen Personalbedarf, Erfahrung mit Migranten/innen, mit internationalen Projekten, ... haben

**Instrumente ????**








Ausländische Fach- und Arbeitskräfte für Unternehmen


Eine Orientierungshilfe

## Messe „Karriere Start“ in Dresden

**Integrationslotsen zur Messe**  
(Wirtschaftsförderung der Stadt, Gemeindegeldmetscherdienst, IQ Netzwerk Sachsen)

1. Migrantinnen und Migranten zeigen Interesse und nutzen Führungen und Infoangebote
2. verstärkte Öffentlichkeitsarbeit bei Netzwerkpartnern, doch Frage: **wie reagieren Unternehmen?**
3. Orientierungshilfe für Unternehmen als Messe





### Der erste persönliche Kontakt

Die wenigsten Zuwanderinnen und Zuwanderer können sich genau so gut ausdrücken wie ein deutscher Muttersprachler.

Worauf sollte man also in einem ersten Gespräch achten?

Ein paar Tipps helfen, Fehler zu vermeiden und die Verständigung zu verbessern:

**Langsamer & deutlich**

Langsames und deutliches Sprechen erleichtert das Gespräch für Nichtmuttersprachler sehr.

**kurze Sätze & einfache Worte**

Auch mit geringen Sprachkenntnissen ist ein Gespräch möglich und mit kurzen Sätzen und einfachen Worten für beide Seiten verständlich.

**Zeit lassen**


Nichtmuttersprachler müssen manchmal nach den richtigen Worten suchen. Hier ist Geduld gefragt.

**Wiederholung / Wiederholung / Wiederholung**

Die Wiederholung wichtiger Inhalte kann helfen, Missverständnisse zu vermeiden. Die gleiche Information mehrmals oder auch mit anderen Worten zu sagen, ist keineswegs komisch, sondern oft sehr hilfreich.

**Eine Aussage pro Satz**

Die Informationen werden meist leichter verstanden, wenn man pro Satz nur eine Aussage vermittelt.



## Der erste persönliche Kontakt

### Langsam & deutlich

Langsames und deutliches Sprechen erleichtert das Gespräch für Nichtmuttersprachler sehr.

### kurze Sätze & einfache Worte

Auch mit geringen Sprachkenntnissen ist ein Gespräch möglich und mit kurzen Sätzen und einfachen Worten für beide Seiten verständlich.

### Zeit lassen

Nichtmuttersprachler müssen manchmal nach den richtigen Worten suchen. Hier ist Geduld gefragt.

...

Auf den zweiten Blick

Bei der Beschäftigung von Menschen mit ausländischer Bildungs- und Berufsbiographie stellen sich oft zusätzliche und andere Fragen als bei Deutschen. Woraan sollte man also noch denken?

**Sprachkurs**

Ist ein Sprachkurs nötig? Welche Zertifikate gibt es?  
A1 - A2 (elementare Sprache)  
B1 - B2 (angefordertes Mindestniveau für den Beruf)  
C1 - C2 (nahe Muttersprache)

In der Regel wird erst ein Integrations- bzw. Orientierungskurs besucht (max. bis B1), danach häufig Kurse „Berufszugehöriges Deutsch“ (bis B2).

**Aufenthaltstitel**

Ist ein langfristiger Aufenthalt möglich? Wird Hilfe bei Behördengängen benötigt? Kann der Aufenthaltstitel verlängert werden?

**Anerkennung des ausländischen Abschlusses**

Welche Möglichkeiten der Anerkennung gibt es mit dem Abschluss? Ist eine Anerkennung nötig, was führt sie durch? Was kostet das?

**Qualifizierung**

Fehlen (Teil-)Qualifikationen? Sind Qualifizierungen für eine Anerkennung nötig? Welche Weiterbildungen sind sinnvoll? Wie lange? Wo? Was kostet das?

**Finanzierung und Förderung**

Welche Finanzierungsmöglichkeiten gibt es für Unternehmen, um die Einstellung zu fördern? Wo und wie sind Anträge möglich?

**Familie, Wohnung, Freizeit**

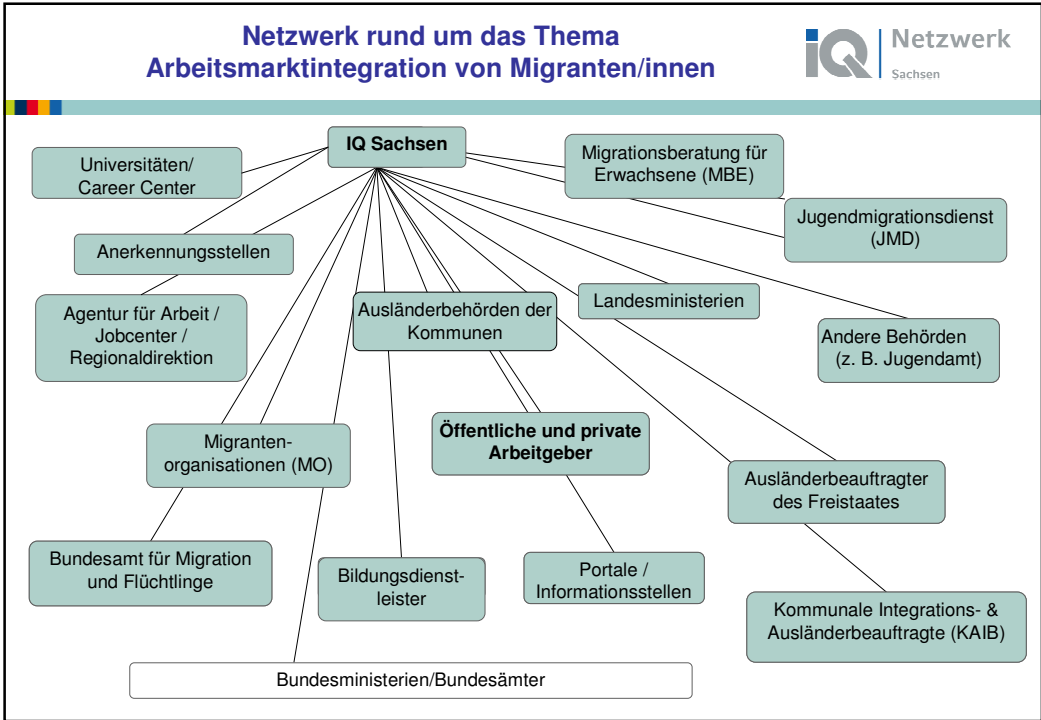
Welche Unterstützung wird im Alltag benötigt? Braucht die Familie Hilfe, z.B. Schule, Arbeitsplatz, Wohnung für den Partner?

## Auf den zweiten Blick

Bei der Beschäftigung von Menschen mit ausländischer Bildungs- und Berufsbiographie stellen sich oft zusätzliche und andere Fragen als bei Deutschen. Woraan sollte man also noch denken?

**Sprachkurs**  
**Aufenthaltstitel**  
**Anerkennung des ausländischen Abschlusses**  
**Qualifizierung**  
**Finanzierung und Förderung**  
**Familie, Wohnung, Freizeit**

**Akteure:**  
- ...





### Im dritten Schritt

Nachfolgend eine Auswahl an interessanten und nützlichen Internetadressen:

[www.thejobofmylife.de](http://www.thejobofmylife.de)  
→ Förderprogramm von BMAS und BA zur Vermittlung in Ausbildung oder Beschäftigung aus Europa nach Deutschland (Hohi/Pro-EU)

[www.zuwanderung.sachsen.de](http://www.zuwanderung.sachsen.de) und [www.willkommen.sachsen.de](http://www.willkommen.sachsen.de)  
→ Informationsportale für Zuwanderer und Zuwanderung nach Sachsen

[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)  
→ Informationen für Unternehmen  
→ Partner vor Ort  
→ Zentrale Auslands- und Fachvermittlung

[www.landtag.sachsen.de](http://www.landtag.sachsen.de)  
→ Informationen des Sächsischen Ausländerbeauftragten zu Beratungsstellen, Beauftragten, Netzwerken (→ Integration & Ausländer)

[www.anerkennung.sachsen.de](http://www.anerkennung.sachsen.de)  
→ Beratung und Informationen zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen der IBAS - Informations- und Beratungsstelle Anerkennung Sachsen

[www.netzwerk-iq-sachsen.de](http://www.netzwerk-iq-sachsen.de)  
→ IQ Netzwerk Sachsen im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

[www.demografie.sachsen.de](http://www.demografie.sachsen.de)  
→ Daten, Fakten und Informationen zur demographischen Entwicklung

**Im dritten Schritt** - Das Internet verfügt mittlerweile über vielfältige Informationen zum Themenfeld, zu den richtigen Ansprechpartnern bzw. zu spezifischen Fragen.

**[www.zuwanderung.sachsen.de](http://www.zuwanderung.sachsen.de)**  
**[www.willkommen.sachsen.de](http://www.willkommen.sachsen.de)**  
→ Informationsportale für Zuwanderer und Zuwanderung nach Sachsen

**[www.landtag.sachsen.de](http://www.landtag.sachsen.de)**  
→ Informationen des Sächsischen Ausländerbeauftragten zu Beratungsstellen, Beauftragten, Netzwerken (→ Integration & Ausländer)

...

### Viertens: Schon daran gedacht

Wenn man sich als Unternehmen für eine ausländische Arbeitskraft entscheidet, sollte man sich frühzeitig Gedanken um deren Integration ins Unternehmen und damit auch um die vorhandenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter machen.

- Wird der vorhandene Personal eine Migrantin bzw. einen Migranten akzeptieren?
- Welche Herausforderungen könnten entstehen und wie bewältigt man diese? Welche Vorbereitungen sollten getroffen werden?
- Wie kann man Schwierigkeiten in der Kommunikation und der Zusammenarbeit vorbeugen?
- Welche Informationen bräucht die Belegschaft?
- Welche positiven oder negativen Erfahrungen gibt es bereits in der Vergangenheit? Was kann man daraus lernen?
- Gibt es schon Erfolgsbeispiele, von denen man lernen kann? Wo gibt es noch mehr Infos dazu?

[www.charta-der-vielfalt.de](http://www.charta-der-vielfalt.de)  
Die Charta der Vielfalt ist eine Unternehmensinitiative, die sich für die Förderung und Wertschätzung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einsetzt.

[www.vielfalt-gestalten.de](http://www.vielfalt-gestalten.de)  
Informationsportal der IQ-Fachstelle „Diversity Management“

[www.netzwerk-iq.de](http://www.netzwerk-iq.de)  
Das bundesweite Förderprogramm IQ stellt unter anderem Informationen, Materialien und regionale Ansprechstellen zur Verfügung.

Auch bei diesen Fragen stehen die Adressen des IQ Netzwerkes Sachsen hilfreich zur Seite, kontaktiert durch:

BMAS \* Tel.: 03 51 / 69 70 70 49 \*  
E-Mail: [info@netzwerk-iq.de](mailto:info@netzwerk-iq.de)

**Viertens: Schon daran gedacht** - Auch die unternehmensinternen Herausforderungen durch die Einstellung einer ausländischen Fachkraft sollten nicht unbeachtet bleiben.

**[www.charta-der-vielfalt.de](http://www.charta-der-vielfalt.de)**

**[www.vielfalt-gestalten.de](http://www.vielfalt-gestalten.de)**

**[www.netzwerk-iq.de](http://www.netzwerk-iq.de)**

... Informationen zu den Aktivitäten, Angeboten und Akteuren des IQ Netzwerkes Sachsen

**Sandra Scheibe**

**Koordination IQ Netzwerk Sachsen, EXIS Europa e.V.**

**Tel: 03 75 / 390 93 65**

**E-Mail: [scheibe@exis.de](mailto:scheibe@exis.de)**

Berlin, 05.02.2014