

Kurzdokumentation

WebLab IV am 16.11.21 „Interkulturelle Vielfalt LEBEN“ -
„Berufseinmündung durch passgenaues Matching stärken“

Was waren unsere Zielsetzungen?

- Anknüpfen an Initiierung von Netzwerk-Projektgruppen zu vier Haupt-Themenfeldern im WebLab II am 18.02.2021
- Ergebnisse Netzwerk-Projektgruppen 2 „Matching“ vertiefend diskutieren
- In Projektgruppen aus Sicht der Suchenden mit Migrationsgeschichte Hinterfragen, aus Sicht der Arbeitgeber*in, aus Sicht der Institutionen

Welche Maßnahmen wurden ergriffen?

- **Vorstellung eines Integrationsbeispiels durch** Andreas W. Ditze, tripuls media innovations gmbh, Geschäftsführer; Omar Mahasen, tripuls media innovations gmbh, Systemadministrator
(Hier ein Verweis auf den zugehörigen Artikel in der OP <https://www.op-marburg.de/Marburg/Auf-die-Chance-kommt-es-an>)
- Moderierte Gruppenarbeit in den drei Projektgruppen (PG)
 - Perspektive der ‚Arbeitnehmer*innen‘
 - Perspektive der ‚Arbeitgeber*innen‘
 - Perspektive der ‚Institutionen‘

Leitfragen für Projektgruppen:

1. Beste Erfahrungen bei der Arbeitsmarktintegration (Praktikum, Ausbildung, Arbeit)
2. An welchen konkreten Situationen, Vorgehensweisen machen Sie fest, dass sich MmM und Arbeitgeber gefunden haben?
3. Was könnte optimiert werden, wenn Sie an MmM (PG1), an Arbeitgeber*innen (PG2) oder Institutionen (PG3) denken?
4. Gibt es konkrete Überlegungen oder "Forderungen" in die Runde, damit die Integration besser gelingen kann?
5. Welches sind die heutigen Verabredungen?

Raum 1 Projektgruppe – ‚Perspektive der Arbeitnehmer*innen‘

Projektgruppenleitung: Manuela Breuer, Bildungswerk der hessischen Wirtschaft e.V. Koordinatorin Region Mittelhessen; Xiaotian Tang, Integrationsbeauftragte der Universitätsstadt Marburg;

Mitwirkende/Teilnehmende: Prof. Dr. Susanne Weber, Philipps-Universität Marburg, Institut für Erziehungswissenschaft; Omar Mahasen, tripuls media innovations gmbh; Katharina Heide, Jugendmigrationsdienst, IB Südwest gGmbH für Bildung und soziale Dienste; Herbert Klein, C + P BILDUNG GMBH; Goharik Gareyan, Universitätsstadt Marburg, Fachdienst Migration und Flüchtlingshilfe; WIR-Koordinatorin; Karin Passmore, M.A., Passmore College, Collegeleitung; Tina Martinson, Arbeit und Bildung e.V., Abteilungsleiterin Migration; Uwe Kreiter, Fachdienstleitung Arbeitgeber Personalservice, Landkreis Marburg-Biedenkopf;

Thema Sprachkenntnisse

- Das BAMF fördert zwar das Erlernen der Sprache, die Bewerber*innen müssen jedoch für die Zulassung zum Förderprogramms teilweise mit einer langen Wartezeit rechnen.
- Teilweise entspricht das bescheinigte Sprachniveau auf den Zertifikaten, nicht dem tatsächlichen Sprachniveau der Arbeitnehmer*innen.
- Berufsbegleitende Maßnahmen oder Vorbereitungskurse vor dem Beginn der Ausbildung sind wichtig
- Sprachförderung vor der Ausbildung ist viel besser als eine begleitende Sprachförderung
- InteA-Klassen in Schulen erlernen Geflüchtete intensiv Sprache, bevor sie in Regelklassen integriert werden.
- Beispiele im Landkreis, in denen Arbeit/Ausbildung mit Spracherwerb kombiniert wird: u.a. Umschulungsprogramm bei Christmann und Pfeiffer, Erwerb LKW-/Busführerschein, Programme mit CSL und Sparkasse

Thema Orientierung

- Wenn Menschen in einen Betrieb integriert werden (Arbeit oder Ausbildung), ist es wichtig, dass sie sich mitteilen können und verstehen, was vom Gegenüber zurückkommt. Eine grundlegende schriftliche Sprachkompetenz sollte ebenfalls vorhanden sein. Dies sei wichtig, damit sich ein/e Arbeitnehmer*in wohl fühlt.
- Förderung in der Einarbeitungsphase (in ersten 100 Tagen) ist wichtig. Dabei sollte nicht nur die betriebliche, sondern auch die soziale Integration (Wohnumfeld, Alltagshilfen) gefördert werden.
- Orientierungsprogramme für zugewanderte Arbeitbewerber*innen und -nehmer*innen.

Thema Anerkennung der Qualifikation

Eine beschleunigte Anerkennung der Qualifikation ist hochgradig gewünscht.

Raum 2 Projektgruppe ‚Perspektive der Arbeitgeber*innen‘

Projektgruppenleitung: Manuel Siemes, IHK Kassel-Marburg, Referent Unternehmensservice Geschäftsstelle Marburg; Karin Gayk, Landkreis Marburg-Biedenkopf, Fachbereich Integration und Arbeit

Mitwirkende/Teilnehmende: Dr. Christine Amend-Wegmann, Universitätsstadt Marburg, Fachbereich Zivilgesellschaft, Stadtentwicklung, Migration und Kultur (Leitung); Andreas W. Ditze, tripuls media innovations gmbh; Feyzi Erdar, ERDAR Consulting - IT Center Biedenkopf GmbH, Geschäftsführender Inhaber; Nils-Uwe Kersten, GSK Vaccines GmbH, HR Business Partner; Christin Behlert, CSL Behring GmbH, Talent Development; Nadine Sisamci, Friseur Haaribo GmbH, Inhaberin

- 1) An welchen konkreten Situationen, Vorgehensweisen machen Sie fest, dass sich Menschen mit Migrationshintergrund und Arbeitgeber gefunden haben?
- Niederschwelliges Vorgehen bei Stellenausschreibungen
 - ➔ Kein Sinn des Beharrens auf Anschreiben
 - ➔ Bewerbungsvideo als Alternative

- Anspruch an eigene Unternehmenskultur
 - ➔ Nicht „das haben wir schon immer so gemacht“ beibehalten
 - ➔ Inklusion und Diversität selbst leben
 - ➔ Offenheit leben und einfordern
 - Gleichhalten im Umgang (keine Boni aufgrund von Herkunft)
 - Außenwirkung nicht flüchtlings-, sondern generationsbezogen
 - Unterschiedliche Rahmenbedingungen bei den verschiedenen Arbeitgebern
- 2) Was könnte optimiert werden, wenn Sie an die Bemühungen seitens Arbeitgeber denken?
- Hürden abbauen
 - Außenwirkung zeitgemäß gestalten
 - Respekt- und wertschätzendes Miteinander, was sich auch an interkulturellen Kompetenzen zeigt
 - Einfache Sprache einbringen
 - Praktika, um gegenseitiges Kennenlernen zu ermöglichen

Raum 3 Projektgruppe 3 , Perspektive der Institutionen‘

Projektgruppenleitung: Gerhard Wenz, Agentur für Arbeit Marburg, Bereichsleiter; Dr. Andrea Wagner, Universitätsstadt Marburg, Fachdienst Migration und Flüchtlingshilfe, WIR-Koordinatorin; Elisa Graf, Universitätsstadt Marburg, Fachdienst Migration und Flüchtlingshilfe, Praktikantin

Mitwirkende/Teilnehmende: Victoria Storozenko, Philipps-Universität Marburg, Wiss. Mitarbeiterin, AG Fremdsprachenforschung (NF Königs); Klaus Stefan Diehl, Abendschulen Marburg; Jean Shongo, Projekt „MoAB - Mobile Anerkennungsberatung“ des Landesnetzwerks Hessen im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ (IQ), Beratungsfachkraft; Cornelia Weinreich, Landkreis Marburg-Biedenkopf, Fachbereich Integration und Arbeit, Büro für Integration, Projektkoordinatorin - Integration, Vielfalt & Teilhabe; Mareike Hammerstaedt, CSL Behring GmbH; Kerstin Bischoff, Philipps-Universität Marburg, Forschungspraktikantin; Rami al Zoubi, Philipps-Universität Marburg, Institut für Erziehungswissenschaft & dm Drogeriemarkt Cappel

- 1) Die Agentur, KJC, das Career Center Philipps-Universität Marburg, die IHK u.a. sind Interessensgruppen der Arbeitgeber*innen. Was könnten diese Einrichtungen besser machen, wenn es um die Integration von MmM geht, was könnte verbessert werden?
- *Hilfestellung geben, vereinfachen, z.B. durch die Nutzung und Empfehlung der „Integreat“ App <https://integreat.app/marburg-biedenkopf/de> (kennen nur 3 von 8 in der Runde); App verweist auf Beratungsstellen,*
 - *Sprache ist die Schwierigkeit, einfache Sprache statt Behördensprache, MmM vergessen die Hälfte nach der Beratung, „Wie spreche ich einfach?“, nicht in den Behördenjargon verfallen*

2) Wie können wir weiterkommen in Richtung Arbeitgeber*innen?

- Struktur und Unterschied KJC, Agentur für Arbeit ist nicht jedem verständlich,
- Steuerung in Maßnahmen passt nicht immer zum Bedarf, Handwerk statt IT, Zeit bis deutlich wird, wer Ansprechpartner*in ist, Erwartung an persönlichere, individuellere Unterstützung, große Erwartungshaltung, bei der Berufswahl sind Unterschiede zwischen angestrebtem Ziel und Erreichtem nicht unüblich

Abschließend im Plenum

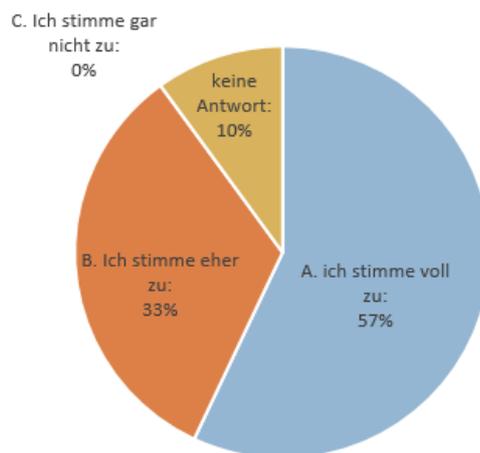
Vorschlag zur Teilnahme der Gütesiegeltragenden Organisationen und beteiligten Akteure am **Marburg 800 Mitmach-Event „Tischlein deck Dich“**

(<https://www.marburg.de/marburg800>)

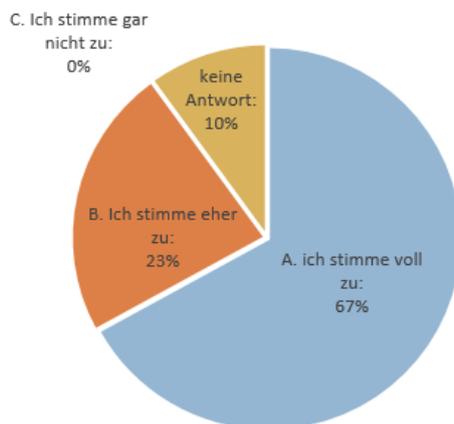
Lange Geburtstagsstafel auf der Stadtautobahn in Marburg am Pflingstsonntag im Jubiläumsjahr. Es sind bereits Biertischgarnituren für das Gütesiegel „Interkulturelle Vielfalt LEBEN“ reserviert.

Umfrage Ergebnisse

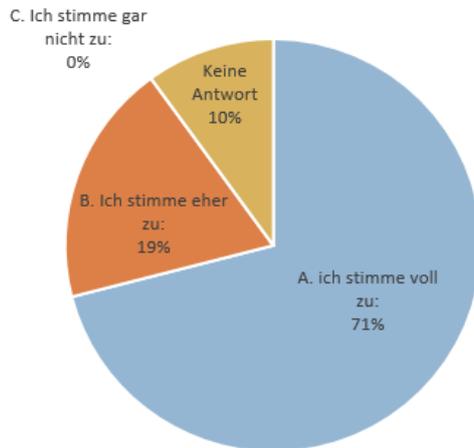
Das WebLab bietet einen geeigneten Rahmen zum Austausch:



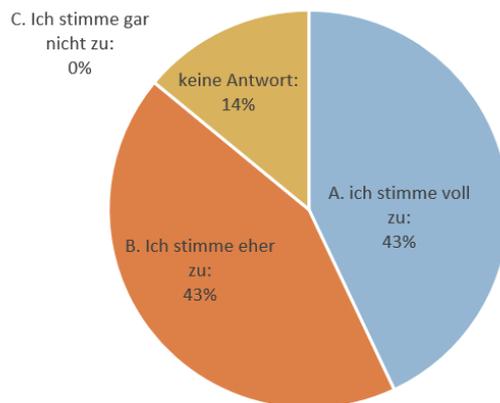
Ich bin technisch gut mit dem Konferenztool WebEx zurechtgekommen:



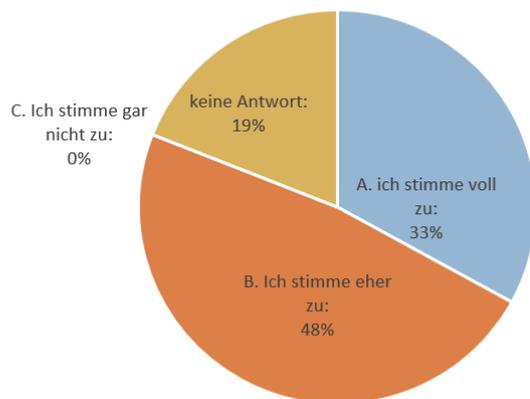
Es ist uns gelungen, uns auszutauschen:



Für den Rahmen dieser zweistündigen Veranstaltung haben wir gute Ergebnisse erzielt



Ich konnte für meine Organisation weiterführende Potentiale zur regionalen Vernetzung erschließen



Mit dem Format WebLab können wir in Zukunft im Hinblick auf *Interkulturelle Vielfalt LEBEN* folgendes erreichen:

- Austausch
- Vernetzung
- Potentielle Zusammenarbeit erkennen und schaffen
- Verbesserung der Integration von Menschen mit Migrationsgeschichte
- Räumlich unabhängiger Austausch, Informationsfluss, Diskussionsplattform & Kennenlernen der Akteure
- Bewusstsein für Diversity-Themen schaffen (in Unternehmen und Verwaltung); ggf. sogar Schritte zur Umsetzung anstoßen

Beim nächsten WebLab möchte ich folgende Themen priorisieren:

- Wertschätzung regionale Koordination oder Sprache vertiefen
- Weitere Erfolgsgeschichten von Arbeitgeber*innen / Arbeitnehmer*innen zum Auftakt
- Das „richtige“ Mindset beim Umgang mit Menschen mit Migrationsgeschichte
- Wertschätzung & Ressourcen

Darüber hinaus habe ich folgendes Anliegen:

- Nächste Projektgruppe – und die Plattform stärken, mit Content und Nutzung
- Fortbestand des Formats und realistischen Abständen