

FLÄMING- DEINE CHANCE

EIN SOZIALINNOVATIVES PROJEKT ZUR
ARBEITSMARKTINTEGRATION VON MIGRANT:INNEN



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



www.flaeming-deine-chance.de

DANKSAGUNG

Der SAM e.V. dankt seinen Projektmitarbeiterinnen Anne-Marie Schütte, Amalia Eismar, Christine Sinjatkin, Inga Pfafferoth und Mehrnoosh Kazem für ihren Pionierinnengeist und ihr großes Engagement.

Wir danken den Ehrenamtler:innen für ihren großartigen Einsatz, den engagierten Unterstützer:innen und Mitgliedern des Koordinierungskreises, den Teilnehmenden, insbesondere jenen, deren Geschichte wir an dieser Stelle veröffentlichen durften, den beteiligten Unternehmen, der Integrationsbeauftragten Laura-Sophie Schaaf sowie dem Europäischen Sozialfonds und dem Land Brandenburg für die Finanzierung des Projekts.

Inhaltsverzeichnis

AUSGANGSLAGE	4
Angebotsstruktur der Migrationssozialarbeit	5
Rahmenbedingungen Arbeitsmarktintegration	6
DAS PROJEKT FLÄMING - DEINE CHANCE	7
Innovative Lösungsansätze	9
Nutzung der Angebote	9
AUSWERTUNG	10
Auswertung Coaching	12
Auswertung Unternehmen	18
AUSBLICK & VERSTETIGUNG	24
Vom Einzelkämpfertum zur vertrauensvollen Zusammenarbeit	24
Wissensmanagement & Vernetzung	28
Willkommenskultur in Potsdam-Mittelmark	29

„Fläming - Deine Chance“ (FDC) ist ein Modellprojekt des Vereins Soziale Arbeit Mittelmark e.V. (SAM e.V.) mit einer Laufzeit von September 2020 bis August 2022. Als innovatives Format für die Region ist es bei der Wirtschaftsförderung Brandenburg als soziale Innovation im Bereich Integration in Arbeit angesiedelt.

Die vorliegende Broschüre fasst zum Projektabschluss die erreichten Ziele, Herausforderungen und Learnings zusammen. Im letzten Kapitel werden Möglichkeiten zur Weiterentwicklung und Verstetigung in ein kontinuierliches Konzept für die Arbeitsmarktintegration von Migrant:innen im ländlichen Raum aufgezeigt.

AUSGANGSLAGE

Der Landkreis Potsdam Mittelmark ist ein Flächenlandkreis südlich von Potsdam. Auf dem Gebiet des Landkreises existieren fünf kreisangehörige Städte, fünf Ämter und neun amtsfreie Gemeinden, welche wiederum in vier Planregionen gegliedert wurden. „Fläming - Deine Chance“ ist dabei vor allem in den Planregionen 2 (mit den Mittelzentren Werder und Beelitz) und 4 (mit dem Mittelzentrum Bad Belzig) aktiv. Die beiden Planregionen unterscheiden sich erheblich voneinander und zeigen exemplarisch das breite Entwicklungsspektrum der Region zwischen „Berliner Umland“ und „erweiterter Metropolenraum“. So erlebt die Planregion 2 (Stadt Beelitz, Gemeinde Michendorf, Gemeinde Schwielowsee, Gemeinde Seddi-

ner See, Stadt Werder (Havel) bereits seit 2014 erheblichen Zuzug, eine „Verspeckgürtelung“ in manchen Teilen der Region – dem „Berliner Umland“ – ist zu beobachten. Die Besiedelung ist dicht, teilweise eher städtisch als ländlich geprägt. In der entlegeneren v.a. dörflich geprägten Peripherie – dem „erweiterten Metropolenraum“ der Planregion 4 (Stadt Bad Belzig, Amt Brück, Amt Niemege, Stadt Treuenbrietzen, Gemeinde Wiesenburg/Mark) – ist aber auch die Abwanderung, vor allem von gut ausgebildeten jüngeren Menschen noch immer ein Thema. Herausforderungen der Region sind in den Bereichen Wohnraummangel, Mobilität und der geringen Dichte hier angesiedelter Unternehmen zu verorten.

Im ländliche Raum gibt es, anders als in Metropolen, wenn überhaupt, nur kleine migrantische Communities. Die Möglichkeit in der Muttersprache zu kommunizieren, kulturelle oder religiöse Gepflogenheiten in Gemeinschaft zu pflegen etc. sind eingeschränkt. Skeptische Blicke bis hin zu rassistischen Erfahrungen sind oft erlebter Alltag. Eine unmittelbare Konsequenz daraus sind Abwanderungstendenzen bzw. -wünsche.

In Potsdam-Mittelmark lebten in 2021* 624 Geflüchtete in eigenen Wohnungen, 1464 lebten in Gemeinschaftsunterkünften (GU). In diesen Unterkünften leben häufig mehrere Menschen in einem Zimmer und haben sonst keinen anderen Rückzugsraum.

*Quellen: Landkreis Potsdam-Mittelmark 2021, Bürgerdialog 2022, Statistisches Bundesamt 2022

Oft gibt es nur eine schlechte oder gar keine kostenfreie WLAN-Verbindung und wenig oder keinen Zugang zu PCs. Viele Bewohner:innen besitzen auch keinen eigenen Laptop.

Diese Umstände führen dazu, dass sowohl konzentriertes Deutschlernen als auch Jobrecherche und das Schreiben von Bewerbungen stark erschwert werden.

Angebotsstruktur der Migrationssozialarbeit

Die Angebotsstruktur der Migrationssozialarbeit, sowie Sprachkurse, Weiterbildungsangebote und Ehrenamt sind im ländlichen Raum eher schwach ausgeprägt. Durch die insgesamt wenigen Migrant:innen ist es herausfordernd, für gezielte und passgenaue Aus- und Weiterbildungen hinreichend große Gruppen auf vergleichbarem (Aus-)Bildungs-Level zusammenzustellen. So ist es in der Praxis beobachtbar, dass beispielsweise Menschen mit unterschiedlichsten Sprachkompetenzen und Lernfortschritten im selben Kurs sitzen und die Weiterbildung so für alle Beteiligten als ineffizient und unnötig mühsam erlebt wird.

Bezüglich der sprachlichen (Weiter-)Bildung in den ländlich geprägten Regionen existiert zwar ein Angebot an Einstiegskursen für Deutsch als Zweitsprache, ab dem Sprachlevel B2 wird es jedoch schwierig. Kurse auf höherem Niveau finden selten statt oder werden häufig verschoben.



Einige der hier vorgestellten Teilnehmenden wurden auf Wunsch anonymisiert

Spezielle Angebote, die neben Alltagssprache auch berufsfeldbezogene Sprachkompetenzen vermitteln, Kurse nur für Frauen oder mit zeitgleichem Betreuungsangebot für Kinder, Intensivkurse für Menschen mit ausgeprägter Lernkompetenz sowie berufsbezogene Weiterbildungsangebote finden ausschließlich in den großen Zentren statt.

Die Migrationssozialarbeit im ländlichen Raum sieht sich sowohl für die mobile Betreuung von Migrant:innen in Wohnungen als auch für Menschen in Gemeinschaftsunterkünften mit einem hohen Betreuungsschlüssel und wenig Spielraum für individuelle und komplexe Beratungen bzw. Begleitungen konfrontiert. Beratungsfachdienste für spezifische Fragestellungen sind ausschließlich in den regionalen Zentren angesiedelt.

Rechtliche Rahmenbedingungen der Arbeitsmarktintegration von Migrant:innen

Die Integration von Migrant:innen in den Arbeitsmarkt ist von zusätzlichen Hürden flankiert. Abhängig vom jeweiligen Aufenthaltsstatus ist die Möglichkeit eine Arbeit aufnehmen zu dürfen nicht grundsätzlich gegeben. Die formalen Anforderungen variieren und nicht immer sind die Anforderungen und Entscheidungen, die zu den jeweiligen Bescheiden führen, transparent. Erschwerend kommt hinzu, dass bei einem Großteil der Migrant:innen jedwede Arbeitsaufnahme, auch

von unbezahlten Praktika, im Vorfeld genehmigungspflichtig ist. Es existieren hierfür keine verkürzten oder unbürokratische Schnellverfahren: Sowohl einstellungswillige Unternehmen als auch Arbeitnehmende haben einen hohen Aufwand und müssen den langwierigen formalen Weg gehen. Eine Bearbeitungsdauer von ein bis zwei Monaten ist realistisch, in einigen Fällen kann es sich deutlich länger - bis zu zehn Monate - hinziehen.

Zuständige Verwaltungsstellen für Migrant:innen sind das Bundesamt für Migration und Flucht (BAMF) sowie die Ausländerbehörde. Bei der Aufnahme von Arbeit spielt zur Erteilung der Beschäftigungserlaubnis außerdem die Agentur für Arbeit eine Rolle. Falls die Menschen staatliche Leistungen beziehen, kommen diese - je nach Aufenthaltsstatus - von Jobcenter oder Sozialamt.

Ausländerbehörde, Jobcenter und Sozialamt agieren in Potsdam-Mittelmark auf Landkreisebene. Hier ist Interaktion und Informationsaustausch zwischen den Verwaltungsstellen gegeben. BAMF und Agentur für Arbeit hingegen sind Bundesbehörden. Ein gegenseitiger Austausch von Wissen über Prozesse ist hier noch nicht systematisch und ebenenübergreifend implementiert. Dies hat im Laufe des Projektes mitunter zu widersprüchlichen Informationen zur Rechtslage Einzelner bzw. zu unterschiedlichen rechtlichen Beurteilung einer Situation durch Ausländerbehörde und Agentur für Arbeit geführt. Diese Rechtsunsicherheit

konnte „Fläming - Deine Chance“ im Coaching weitestgehend auflösen. Migrant:innen jedoch, die hier auf sich allein gestellt sind, sehen sich dem Risiko ausgesetzt, aufgrund widersprüchlicher Informationen unwissentlich Rechtsverstöße zu begehen.

DAS PROJEKT FLÄMING - DEINE CHANCE

„Fläming - Deine Chance“ hatte sich zum Ziel gesetzt, im zweijährigen Projektzeitraum die Bedarfe regionaler Unternehmen und das berufliche Potenzial von Migrant:innen zusammenzubringen.

Viele Zugewanderte bringen unausgeschöpftes Potenzial in Form von Arbeitserfahrung, Fachwissen und Ausbildung mit. Demgegenüber suchen viele Unternehmen im Fläming dringend Fachkräfte, ob im Handwerk, in der Gesundheit und Pflege oder in anderen Bereichen.

Das Projekt verfolgte dabei drei wesentliche Ziele: Zum einen, Migrant:innen in den lokalen Arbeitsmarkt zu integrieren und ein „Ankommen“ im Fläming als ihre neue Heimat zu fördern.

Zum anderen, lokale Unternehmen darin zu unterstützen qualifiziertes Fachpersonal zu gewinnen und ihre interkulturelle Kompetenz zu festigen.

Drittens wollte „Fläming - Deine Chance“ die Sichtbar-

keit von Migrant:innen erhöhen und auf den lokalen Migrationsdiskurs in Richtung einer Willkommenskultur einwirken. Dies wurde in weiten Teilen durch eine gelungene Teilhabe von Migrant:innen am Arbeitsplatz, Kontakte zu Kolleg:innen und einheimischen Mentor:innen auf persönlicher Ebene sowie durch gezielte Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit auf struktureller Ebene erreicht.

So trug das Projekt in seiner Gesamtheit zu einer Stärkung der Region Fläming bei.

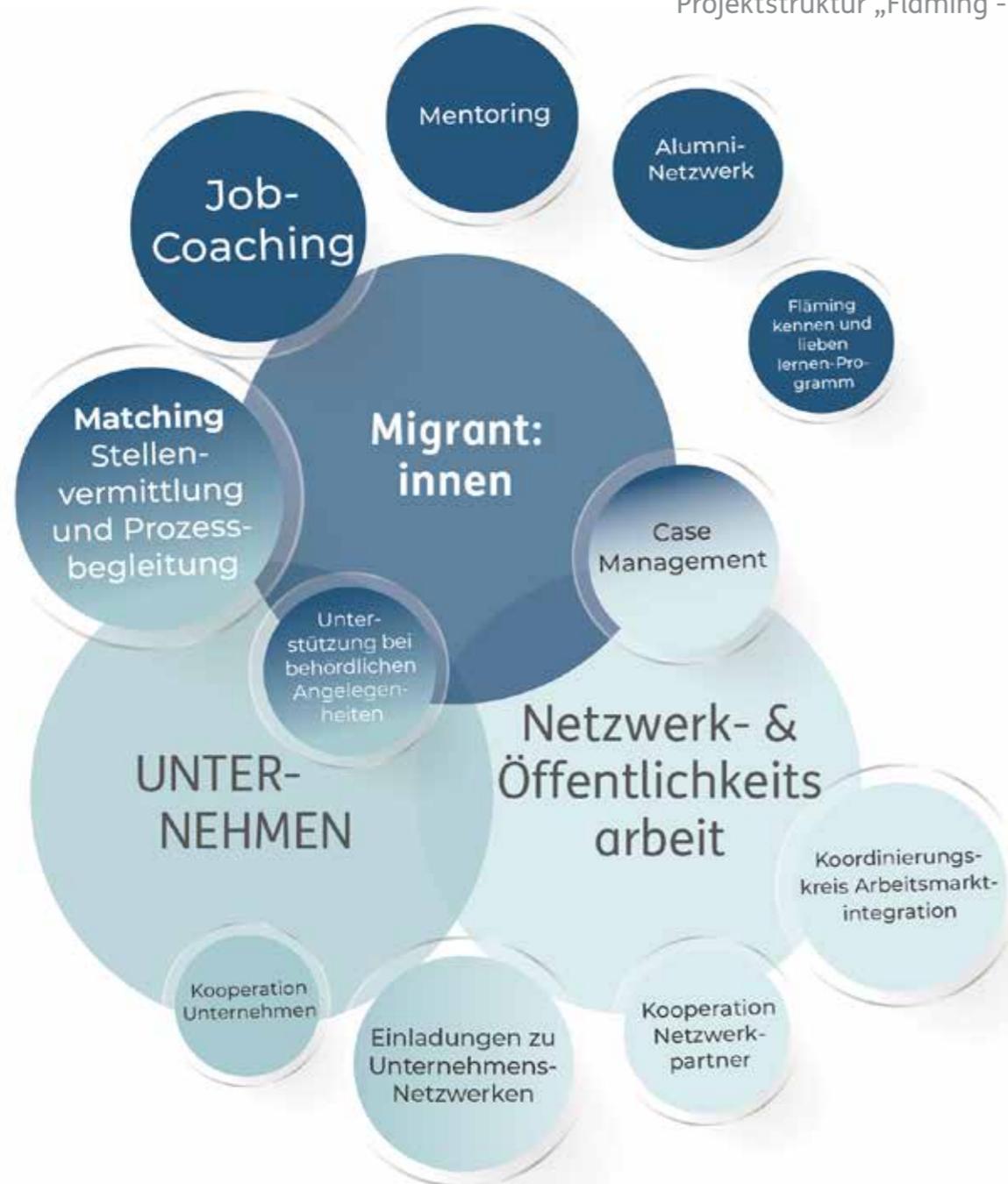
Die Projektziele wurden von fünf innovativen Lösungsansätzen flankiert. Die Interaktion von Projektzielen und Lösungsansätzen wird in der Grafik auf der nachfolgenden Seite veranschaulicht.

Dem Projekt standen in 2021 und 2022, mit personellen Wechseln und zwischenzeitlich auch einer zusätzlichen Mitarbeiterin, drei Mitarbeiterinnen zur Verfügung.

Das Projekt wurde durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg mit einem Förderumfang von 299.991,22 € gefördert.

Die Büro- und Beratungsräume des Projekts waren in der Kreisstadt Bad Belzig eingerichtet.

Projektstruktur „Fläming - Deine Chance“



Innovative Ansätze als Erfolgsfaktoren

Zweiseitige Herangehensweise: Migrant:innen und Unternehmen.

Die Perspektive der **Migrationssozialarbeit** und **unternehmerischen Denkens** werden zusammen gebracht.

Intensive ganzheitliche Begleitung der Coaching-Teilnehmenden:

Einbeziehen aller Lebensbereiche und Unterstützungsnetzwerke. Beim **Case Management** werden in kollegialer Zusammenarbeit mehrerer unterstützender Stellen die Bedürfnisse der Teilnehmenden in den Mittelpunkt gestellt und aus der Stärke eines kooperierenden Netzwerks heraus agiert.

Mit dem Programm „**Fläming kennen und lieben lernen**“ wird durch Ausflüge in die Region, Kontakten zu Einheimischen und Zusammenarbeit mit lokalen Initiativen die **Verankerung in der Region** gefördert.

Ownership der Teilnehmenden:

Aktive Teilhabe und Mitgestaltung der Teilnehmenden im Projekt, Unterstützung migrantischer Selbstorganisation. Alumni werden zu Mentor:innen für Teilnehmende: **Peer-to-peer-Ansatz**

Fokus auf Leistungsträger:innen:

Migrant:innen werden als Menschen mit Potenzial angesprochen, die unserer Region etwas zu bieten haben. Sie bewerben sich für die Teilnahme im Projekt und die geeignetsten werden ausgewählt. Die **Teilnahme ist freiwillig** und beruht durchweg auf Eigenmotivation. Der Fokus im Coaching liegt auf Befähigung und **Empowerment**.

Lokale Verankerung und Vernetztheit des SAM e.V.

Der **SAM e.V. ist ein stabiler und bekannter Träger in der Region** mit einem guten Netzwerk in Politik, Verwaltung, Unternehmen und Ehrenamt. Ein überwiegender Teil der Migrationssozialarbeit im Landkreis liegt in den Händen des SAM e.V..

Nutzung der Angebote

Über den zweijährigen Projektzeitraum waren 40 Coachingteilnehmende und 5 Menschen in Kurzberatungen aus 17 Nationen involviert.

37 Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplätze konnten insgesamt vermittelt werden. Einige Teilnehmende machten mehrere Praktika oder absolvierten vor der Vermittlung in eine Arbeitsstelle ein Praktikum im Betrieb. Insgesamt haben 29 Teilnehmende auf ihrem Weg ins Berufsleben entscheidende Schritte gemacht. Einige konnten nicht längerfristig durch das Projekt begleitet werden. Gründe hierfür waren Umzüge in ein anderes Bundesland, Unterstützung durch ein anderes Projekt oder auch gesundheitliche bzw. familiäre Umstände.

Anders als z.B. Maßnahmen des Jobcenters, bei welchen eine Anwesenheitspflicht besteht, basierten die FDC-Coachings auf freiwilliger Teilnahme. Hier war durchgehend eine hohe Motivation zu erkennen: Die Coachings wurden von den Teilnehmenden größtenteils regelmäßig und gerne wahrgenommen.

Dabei waren die Coachingprozesse so individuell wie die Teilnehmenden. Die Dauer der Begleitung und die Häufigkeit der Treffen wurden auf die individuellen Bedürfnisse und zeitlichen Ressourcen der Teilnehmenden angepasst. Der Coachingplan war dabei stets prozessorientiert und wurde immer wieder erweitert und angepasst.

Beim Einzel- und Gruppencoaching wurde auf eine Vielzahl unterschiedlicher Methoden - unter anderem aus der Biografie- und Identitätsarbeit - zurückgegriffen. Neben dem Herausarbeiten der eigenen Wünsche und Bedürfnisse, Stärken-Schwächen-Analysen und Bewerbungstrainings wurden vor allem rechtliche und praktische Lerninhalte zum deutschen Arbeitsmarkt- und Rechte und Pflichten im Umgang mit Behörden vermittelt.

Im Laufe des Projektes wurden für individuelle Lösungen zusätzlich Kurzberatungen etabliert. Diese waren eine Möglichkeit anstelle eines längeren Coachings schnell zu agieren, damit Ratsuchende den nächsten Schritt auf ihrem Weg gehen konnten. Als Zielgruppe des Projekts wurden zunächst Migrant:innen angesprochen, welche gute Qualifikationen und/oder eine hohe Motivation auf dem deutschen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen mitbringen. Im Laufe des Projektes fand eine Öffnung auch für weniger hochqualifizierte Teilnehmende statt.

Ehrenamtliche Mentor:innen, sowohl aus dem Fläming als auch Alumni aus dem Coaching, unterstützten den ganzheitlichen Ansatz.

Von einer Vielzahl angefragter Unternehmen hatten sich insgesamt 48 bereit erklärt mit dem Projekt „Fläming - Deine Chance“ zu kooperieren. Mit 28 dieser Unternehmen wurden konkrete Vereinbarungen getroffen, 20 hatten Interesse an einer Zusammen-

arbeit und haben teilweise individuelle Beratungsleistungen erhalten.

Die involvierten Unternehmen nahmen die Angebote individueller Beratung und auch die Vorstellung passender Bewerber:innen größtenteils gerne an.

Das Interesse an Veranstaltungen und Matching-Events war hingegen gering.

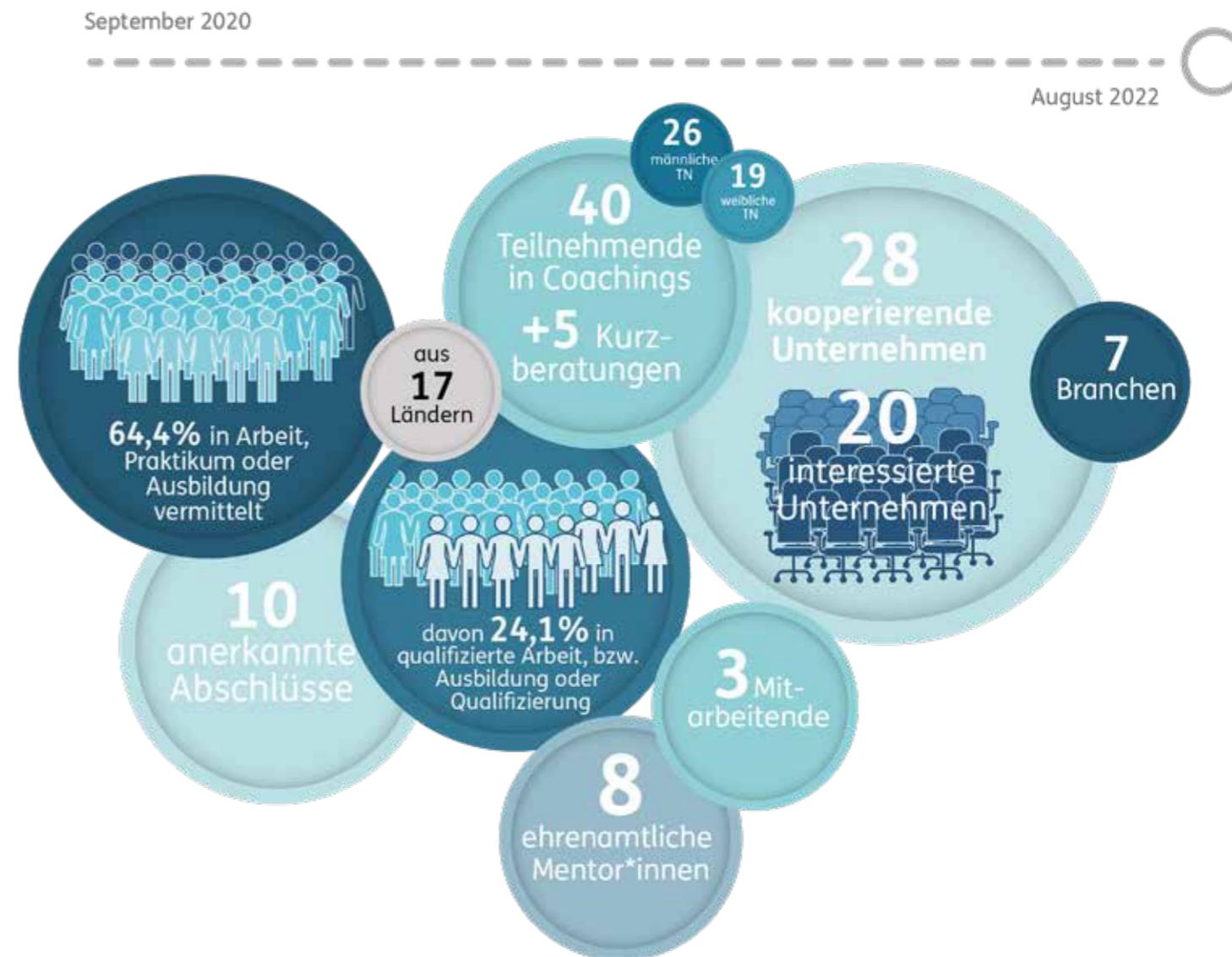
AUSWERTUNG

Das Projekt „Fläming - Deine Chance“ konnte im zweijährigen Projektzeitraum einige Erfolge erzielen, sah sich aber auch mit Herausforderungen konfrontiert.

Die Mitarbeitenden, aber auch die Teilnehmenden und die Unternehmen haben einen konstruktiven Lernprozess durchlaufen, den es für die Zukunft nutzbar zu machen gilt. Im Folgenden werden die Erfolge, Herausforderungen und Learnings aus dem Projekt für die zwei Anspruchsgruppen Coachingteilnehmende und Unternehmen dargestellt und erläutert.

Eine große Herausforderung, die das Projekt durchweg begleitete, waren die geänderten Rahmenbedingungen durch die Corona-Maßnahmen. Das ganzheitlich gedachte Coachingprogramm war anfänglich nur auf Einzelcoachings beschränkt und Kontakte mit Unternehmen und Netzwerkpartnern fanden über lange Zeitspannen nur online statt.

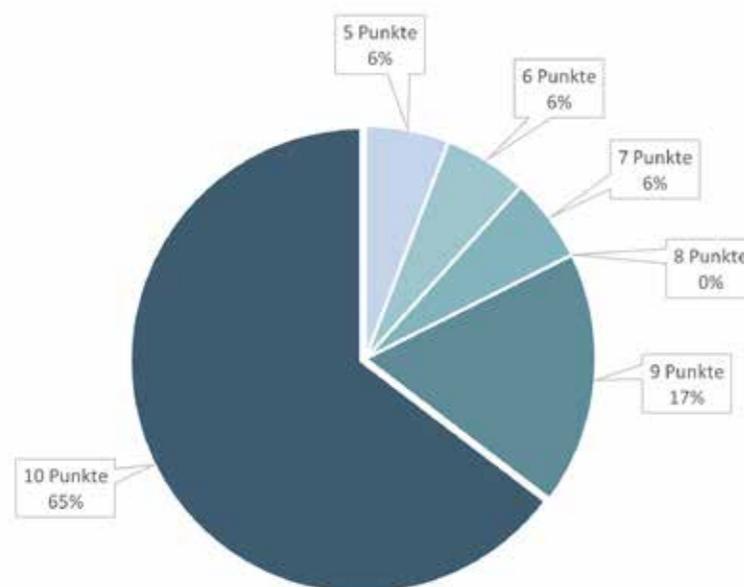
„Fläming - Deine Chance“. Das Projekt im Überblick



Auswertung Coaching

In einer vertiefenden Befragung von 17 Teilnehmenden bewerteten die Befragten das Projekt insgesamt gut bis sehr gut (durchschnittlich 8,9 von 10 möglichen Punkten).

„Hat sich für dich die Teilnahme gelohnt?“ (Benefit)
Antworten auf einer Skala von 1-10 (1=überhaupt nicht, 10=ja, sehr)



Bei der Einschätzung des persönlichen Benefits durch das Projekt halten sich die beiden Themenbereiche: „zwischenmenschlicher Kontakt und gemeinsame Treffen/Aktionen“ einerseits- und „Informationsvermittlung und praktische Hilfe (Lebenslauf, Bewerbung,

Dokumente, Anträge etc.)“ andererseits, die Waage. Daraus lässt sich ableiten, dass der persönliche vertrauliche Kontakt zu Mitarbeitenden bzw. Mentor:innen und anderen Teilnehmenden ebenso wichtig ist wie Sachinformationen und die Vermittlung von Fertigkeiten. Mit der Vergabe von durchschnittlich 9,1 von 10 möglichen Punkten hat sich die Projektteilnahme für die befragten Teilnehmenden also in hohem Maße gelohnt.

Auch der Lerneffekt war insgesamt hoch. Fast alle Befragten (15 von 17) gaben an, neue Kenntnisse zum Thema „Arbeiten in Deutschland“ erworben zu haben. Dies beinhaltet rechtliche Aspekte, mehrfach genannt wurden aber auch die Themen Lebenslauf, Bewerbung, Qualifizierung und Berufsmöglichkeiten (z.B. Ausbildung) sowie die Anerkennungsprozesse ausländischer Qualifikationen.

Herausfordernd fanden viele der befragten Teilnehmenden, die nicht am Standort des Projektbüros wohnten, die langen Anfahrtswege. Alle Teilnehmenden waren auf öffentliche Verkehrsmittel angewiesen. Desweiteren wurden häufig die langwierigen und komplizierten behördlichen Prozesse als Hürde und Frustrationspunkt benannt. Acht Teilnehmenden standen zusätzlich ehrenamtliche Mentor:innen zur Seite, die ihnen vom Projekt vermittelt wurden und für Alltagsfragen und persönliche

„Ich könnte jetzt besser eine Arbeit finden und alle Papiere regeln.“

Belange ansprechbar waren. Die Begleitung durch die Mentor:innen und zum Teil daraus entstehende Freundschaften wurde von den Befragten durchweg als sehr positiv und unterstützend bewertet.

Als Verbesserungsvorschläge formulierten die Befragten vor allem den Wunsch, dass das Projekt nicht nur weitergeführt wird, sondern auch mit mehr Coaches und Mitteln als dauerhafte Unterstützung für Migrant:innen auf ihrem Weg in die Berufstätigkeit Bestand haben sollte.

„Ein Effekt des Coachings war, dass die Teilnehmenden viel praktisches Wissen erlangten, sich neue Fähigkeiten erarbeiteten und in eine Reflexion ihres eigenen Lebensweges einstiegen.“
Christine Sinjatkin, Coach bei FDC, SAM e.V.

Eine wichtige Erkenntnis der Projektdurchführung war, dass die individuellen Coachingprozesse und Anforderungen ans Coaching sehr unterschiedlich waren. Viele bremsende Faktoren und Herausforderungen, die einer standardisierten Vorgehensweise entgegenstanden, sind auf eine Vielzahl individueller Aspekte zurückzuführen. Unterschiedlich ausgeprägte Deutsch- und PC-Kenntnisse sowie sehr individuelle persönliche, familiäre und gesundheitliche Situationen sowie zeitliche Ressourcen machten eine ausgeprägt individuelle, in vielen Fällen auch längere, Begleitung notwendig. Ein weiterer Grund hierfür waren

behördliche Hindernisse bezüglich des Aufenthaltstatus und der Identität sowie die lange Bearbeitungsdauer von Genehmigungen und Bescheiden. In den einzelnen Coachings war oft spürbar, wie viele andere Themen die Teilnehmenden unterschwellig belasten. Viele Menschen mit Fluchterfahrung sind traumatisiert. Oft wäre es notwendig und sinnvoll, Coachees erst einmal an psychosoziale Angebote zu vermitteln. Diese sind in der Region jedoch rar. Für traumasensible Diagnostik und Therapie mit der Möglichkeit der Sprachmittlung müssen Menschen bis nach Berlin reisen.

„Alles war wunderbar. Ich bin in meiner Firma sehr zufrieden. Die lange Bearbeitungsdauer meiner Arbeitserlaubnis war schwierig.“

„Die Verbesserung der psychosozialen Versorgung für Menschen mit Fluchterfahrung in unserer Region ist dringend notwendig - auch im Sinne einer ganzheitlich gedachten Arbeitsmarktintegration.“
Inga Pfafferott, Coach, FDC, SAM e.V.

Das Alumni-Netzwerk wurde kontinuierlich ausgebaut und die Treffen zum Austausch von einem Teil der Teilnehmenden rege genutzt. Dabei ist zu beobachten, dass die Vernetzung vor allem dann gut

funktionierte, wenn die Alumni-Treffen nicht von den Teilnehmenden selbst in die Hand genommen, sondern extern organisiert wurden, indem sich z.B. ehrenamtliche Unterstützer:innen um Raum, Einladungen und inhaltliche Gestaltung kümmerten. Die Vernetzung einzelner Teilnehmender ist eher auf persönlicher Ebene, bei Sympathie und/oder derselben Herkunfts-Community oder bei einem gemeinsamen politischen Anliegen auf aktivistischer Ebene ausgeprägt. Das Ziel „Ownership“ als ein Konzept der langfristigen Selbstverwaltung wurde bezüglich der Alumni-Gruppen nicht bzw. noch nicht erreicht.

Der langwierige Prozess einer Arbeitsmarktintegration - insbesondere in qualifizierte Berufe - führte, bei aller Zustimmung zum Projekt und allen erfolgreichen Vermittlungen, auch zu Frustration und Resignation einiger Teilnehmender sowie vereinzelt auch zum Abbruch des Coachings. Dabei war auch die Abwanderung in größere Städte ein Thema. Sechs Teilnehmende bewarben sich während der Projektlaufzeit in die angrenzenden Metropolen Berlin und Potsdam, zwei Teilnehmer bewarben sich in Städte in anderen Bundesländern. Letztendlich wanderten bis zum Ende des Projekts zwei Teilnehmende ab.

„Das hat mir am meisten geholfen/ am besten gefallen“



Das Ziel des Projekts, qualifizierte Menschen in qualifizierte Arbeit zu bringen, war schwieriger zu erreichen als ursprünglich gedacht. Dies liegt überwiegend daran, dass ausländische Schul- und Studienabschlüsse in Deutschland oft niedriger eingestuft werden. Berufliche Abschlüsse im Sinne der deutschen Ausbildungsberufe gibt es im

Ausland vielfach nicht - jahrelange Berufserfahrung wird ohne Abschluss nicht anerkannt. Die strengen Regelungen im Handwerk, dass ein Betrieb nur mit der Qualifikation eines Meisters/ einer Meisterin eröffnet werden darf, macht auch das Fortschreiben beruflicher Werdegänge z.B. mit einem eigenen Frisörsalon - egal wie langjährig die Berufserfahrung ist - ohne Meisterbrief unmöglich. Diese Umstände führten immer wieder zu Resignation und Frustration bezüglich der wahrgenommenen Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. So waren schließlich ein Großteil der hochqualifizierten Teilnehmenden bereit

Helfer:innentätigkeiten aufzunehmen. Manche sehen diese Arbeit als ihre Zielposition an, andere eher als Zwischenschritt oder Sprungbrett in eine Karriere ohne ihre vorherige formelle Qualifizierung. Manche entschieden sich trotz Hochschulabschluss oder Arbeitserfahrung nochmal von vorn anzufangen und z.B. eine Ausbildung zu machen.

Insgesamt 37 Matchings, viele kleine und große Schritte und Erfolge, sehr motivierte Teilnehmende, große Zufriedenheit mit dem Coaching und gelungene Vernetzung haben gezeigt, dass sich die Arbeit in hohem Maße gelohnt hat.

So kann das Projekt trotz aller Hürden und schwierigen Umstände auf eine erfolgreiche Coachingzeit zurückblicken.

SUDI H.

ALTER: 37

HERKUNFTSLAND: Iran

BERUF/BILDUNG: Hausfrau

BERUFL. ZIEL: Erzieherin/ Kindergarten, Bauzeichnerin, Ausbildung als Pflegefachfrau

FDC: Gemeinde Michendorf: Kita Praktikum + ehrenamtliche Tätigkeit AICHINGER GmbH - Competence Center Ost: Bauzeichnerin, Kliniken Beelitz: Pflege

Die erste Ausbildungszusage konnte wegen ungeklärtem Status zunächst nicht angenommen werden. Nach einem langen Prozess und der Klärung ihrer Identität beginnt sie im August 2022 eine Ausbildung als Pflegefachfrau.

ABDOU L.

ALTER: 42

HERKUNFTSLAND: Kamerun

BERUF/BILDUNG: Erfahrung als Elektriker ohne Ausbildung, ohne Schulabschluss

DEUTSCHKENNTNISSE: A2

BERUFL. ZIEL: handwerkliche Tätigkeit

FDC: Vermittlung in Praktikum ist bisher noch nicht gelungen. Schaut sich gerade selbst deutschlandweit nach Jobs um und kommt nicht mehr zum Coaching.

Abdou ist unglücklich in der Brandenburger Kleinstadt, in der er mit seiner Familie lebt und möchte in eine größere Stadt ziehen, wo er sich erhofft, leichter eine Arbeit zu finden, weniger Rassismus ausgesetzt zu sein und mehr Kontakt zu Menschen aus seinem Kulturkreis zu haben.

Interview mit Mehrnoosh K.

Frage: Mehrnoosh, Sie werden nächste Woche eine qualifizierte Arbeitsstelle in Ihrem erlernten Beruf als Medizintechnikerin antreten. War das für Sie ein langer Weg?

Mehrnoosh: Ja, das war wirklich ein langer Weg. Ich hatte zwar von Anfang an die Erlaubnis, einen Deutschkurs machen zu dürfen, aber ich hatte keine Ahnung, wie und wo ich meine Abschlüsse anerkennen lassen kann, wie das alles ist, sich in Deutschland auf eine Arbeitsstelle zu bewerben. Es hat über ein Jahr gedauert, bis mein Bachelor in Medizintechnik anerkannt wurde und noch ein weiteres Jahr bis die Genehmigung als Ingenieurin arbeiten zu dürfen, endlich vorlag. Ich wusste nicht, wie man eine korrekte Bewerbung schreibt, einen Lebenslauf erstellt, das war herausfordernd. FDC hat mir einen Kontakt bei IQ, einer Organisation, die beim Schreiben von Bewerbungen hilft, vermittelt. Dort habe ich dann einen ausführlichen Lebenslauf erstellt und die Sachbearbeiterin hat mich ermutigt, es immer weiter zu versuchen, auch wenn ich nur Absagen bekomme. Durch FDC konnte ich dann endlich ein Praktikum hier in Wohnortnähe machen. Das war ein wichtiger Schritt - weil ich parallel dazu meinen B2- Deutschkurs abschließen konnte.

Frage: Wurde Ihr Abschluss für die neue Stelle anerkannt oder müssen Sie wieder neu anfangen?

Mehrnoosh: Mein Abschluss wurde schließlich anerkannt,

ich kann also wirklich in meinem erlernten Beruf arbeiten.

Frage: Fühlen Sie sich fit für den Job? Wie ist die Einarbeitung geplant?

Mehrnoosh: Ich bin schon sehr aufgeregt. Die Medizintechnik ist ein anspruchsvoller Beruf. Aber es wird eine Einarbeitung geben und eine Probezeit und ich habe die Hoffnung, dass ich schnell lerne und mich gut einarbeite.

Frage: Sie haben zwischenzeitlich auch beim SAM e.V. in unterschiedlichen Positionen gearbeitet, was waren Ihre Erfahrungen dort?

Mehrnoosh: Ich wollte, während ich mich weiter auf eine Stelle als Medizintechnikerin bewerbe, nicht nur zuhause sein, sondern Arbeitserfahrung machen. Es war schwierig, alle Papiere zusammen zu bekommen, die Arbeitsgenehmigung kam nicht rechtzeitig, sodass ich die Stelle erst verspätet antreten konnte. Das war nicht einfach für mich. Am Anfang habe ich mich dann vor allem darüber gewundert, dass es so viele Besprechungen gibt, aber ich habe viel gelernt. Aber es gab auch Probleme, die beiden Teilzeit-Jobs - bei FDC und als Dolmetscherin - gleichzeitig zu machen, sodass ich dann beschlossen habe, nur noch als Dolmetscherin zu arbeiten, dafür aber mehr Stunden. Im Mobilen Team in der Migrationssozialarbeit wurde dann jemand gesucht. Ich habe mich beworben und die Stelle bekommen. Das ist eine herausfordernde Arbeit, auch weil es in den Behörden oft so kompliziert ist. Aber ich habe viele Erfahrungen gemacht, habe ver-

standen, wie alles funktioniert in Deutschland.

Frage: Sie haben mit viel Eigeninitiative Ihr Ziel in Ihrem erlernten Beruf zu arbeiten weiterverfolgt. War das Projekt FDC trotzdem hilfreich für Sie?

Mehrnoosh: Ja sehr. Ich habe nicht nur den Praktikumsplatz gefunden, sondern auch viel gelernt über meine Rechte und Pflichten im Arbeitsleben.

Frage: Was hat Ihnen besonders gut geholfen? Was hat Ihnen am Projekt am besten gefallen?

Mehrnoosh: Für mich waren die Beratungen eine große Unterstützung. Ich konnte immer anrufen, wenn es Probleme gab. Diese Beratungen sind so wichtig für die Menschen, auch für die, die noch keine Arbeitsgenehmigung haben. Die mit einer Arbeitsgenehmigung bekommen ja auch Coachings vom Jobcenter, aber die, die noch keine Genehmigung haben, brauchen auch Unterstützung, damit sie die Genehmigung bekommen und endlich arbeiten können.

Frage: Können Sie einen Rat geben, wie mehr Menschen mit Migrationshintergrund in eine passende Arbeitsstelle vermittelt werden können?

Mehrnoosh: Die Beratungen sind wichtig und sollten weitergehen. Ich hatte ein klares Ziel, ich wusste, dass ich als Medizintechnikerin arbeiten will. Aber viele Menschen mit Migrationshintergrund wissen nicht, was



MEHRNOOSH K.

ALTER: 36

HERKUNFTSLAND: Iran

BERUF/BILDUNG: BA Medizintechnik

BERUFL. ZIEL: Medizintechnikerin

DEUTSCHKENNTNISSE: B2, aktuell C1 Kurs

FDC: meetB in Caputh (Medizintechnik) Praktikum. Später Anstellung beim SAM e.V. als Sprachmittlerin und als Coach bei FDC, später als Sozialarbeiterin im mobilen Team

Anerkennung des Studiums und Genehmigung als Ingenieurin arbeiten zu dürfen haben lange gedauert. Aber Mehrnoosh hatte Durchhaltevermögen: sie hat sich immer wieder eigenständig auf Stellen als Medizintechnikerin beworben - ab August 2022 hat sie nun eine qualifizierte Stelle in ihrem studierten Beruf. Sie ist die einzige im Projekt, der dies gelungen ist.

sie machen wollen. Anders als in Deutsch-

land ist es in vielen Ländern nicht üblich, dass es Schülerpraktika gibt oder Kinder etwas über verschiedene Berufe lernen. Oft bestimmen die Eltern, was das Kind arbeiten soll. Aber eine Arbeit, für die man kein Talent hat und die man nicht gern macht, kann man auch nicht gut machen. Deswegen ist es so wichtig, dass Menschen erst einmal herausfinden, was sie gut können und welche Arbeit zu ihnen passt. Gut wäre, wenn die Zusammenarbeit mit den Behörden verbessert werden könnte.

Auswertung Unternehmen

Die Erfahrungen der Unternehmen, die mindestens eine:n Mitarbeiter:in bzw. mehrere Mitarbeiter:innen oder Praktikant:innen über „Fläming - Deine Chance“ eingestellt haben oder hatten, sind positiv.

In manchen Fällen wurden Sprachschwierigkeiten v.a. in der Ausbildungssituation in der Berufsschule als problematisch wahrgenommen.

Bei den Herausforderungen und Chancen in der Einstellung von Migrant:innen zeigen die befragten Unternehmen ein breites Spektrum auf. Positiv bewertet wurden z.B. die neuen Impulse durch Kontakte zu Menschen anderer Herkunft. Ein befragtes Unternehmen bemerkte, dass generell gesellschaftlich noch viel Überzeugungsarbeit zur beruflichen Teilhabe von Migrant:innen notwendig sei. Ein befragter Handwerksbetrieb stellte fest, dass unterschiedliche Arbeitsweisen bzw. Ausbildungsstandards mitunter herausfordernd sein können. Mitarbeitende, die bereits in ihrem Heimatland einen Beruf ausgeübt hätten, müssten sich noch einmal ganz neu an die deutschen Standards und Arbeitsweisen gewöhnen.

Genau wie die teilnehmenden Migrant:innen identifizierten auch die Arbeitgebenden mangelnden Wohnraum, schlechte ÖPNV-Anbindungen und lange Arbeitswege als eine große Hürde für die Anstellung von Migrant:innen. Die lange Bearbeitungsdauer von Anträgen zur Arbeitsgenehmigung durch die

Ausländerbehörde wurde als eine signifikante Einstellungshürde bemängelt.

Alle befragten Unternehmen bewerteten die Zusammenarbeit und Interaktion mit den Projektverantwortlichen von „Fläming - Deine Chance“ als gut bis sehr gut. Insbesondere die unkomplizierte und direkte Kommunikation, z.B. durch schnelle telefonische Unterstützung, und das große Engagement des Teams war für die Unternehmen positiv.

Zusagen zu von „Fläming - Deine Chance“ initiierten Follow Ups in Form von Unternehmer-Austauschtreffen wurden gemacht. Der Mangel an Zeit wurde allerdings auch mehrfach als Hindernis genannt, denn: Unternehmen haben selten die Möglichkeit, für das Thema Arbeitsmarktintegration von Migrant:innen viel Zeit zu investieren.

Auf Einladungen zu Unternehmensveranstaltungen erfolgten daher nur wenige Zusagen. Die individuelle Beratung und Vorstellung passender Kandidat:innen kamen jedoch gut an.



MALERBETRIEB MENDE
www.mende-malermeister.de

SITUATION: Stark betroffen von Fachkräftemangel

VERMITTLUNGEN: Aus zwei vermittelten Praktikumsstellen gingen Arbeits- bzw. Ausbildungsverträge hervor.

UNTERSTÜTZUNG DURCH FDC: Kontakt zu Behörden, Anträge vorausgefüllt, Begleitung zu Vorstellungsgesprächen, Klärungsgespräche geführt und gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit (Facebook / MAZ / Fläming 365)

Seit Feb.2021 kooperiert der örtliche Handwerksbetrieb mit FDC. Nach anfänglicher Skepsis war das Unternehmen sehr zufrieden mit dem neuen Mitarbeiter, der leider im Herbst 2021 aus gesundheitlichen Gründen den Betrieb verließ. Ein Lehrling konnte durch FDC vermittelt werden. Herausfordernd für das Unternehmen waren die Sprachbarriere und der Umgang mit der unterschiedlichen Arbeitsweise des angestellten Malers.

Auch Matching-Events funktionieren eher in größeren Städten. So bietet die Handwerkskammer Potsdam z. B. ein Speeddating zum Thema Ausbildung mit Handwerksbetrieben in Potsdam an. Matching-Events könnten auch bei Weiterbildungsmaßnahmen sinnvoll sein, die eine höhere Anzahl von ähnlich qualifizierten Teilnehmer:innen haben.

Die Attraktivität als Unternehmen aus der Peripherie an solchen zentralen Veranstaltungen teilzunehmen ist jedoch eher niedrig, da nur mit wenig Interessent:innen zu rechnen ist. Hier gilt leider wieder, dass lokale Bewerber:innen eher bereit sind, in den Metropolen zu arbeiten als umgekehrt.

PAULINEN HOF
www.paulinenhof.de

SITUATION: Seminarhotel. Stark betroffen von Fachkräftemangel: Service, Küche, Roomkeeping, Azubis

VERMITTLUNGEN: Arbeitsplatz im Bereich Housekeeping

UNTERSTÜTZUNG DURCH FDC: Kontakt zu Behörden, Unterstützung bei Formalitäten, Ansprechperson für grundsätzliche Fragen, auch bei anderen Angestellten mit Migrationshintergrund, Unterstützung bei Klärungsgesprächen, sowie Veröffentlichung von vakanten Stellen (Facebook und SAM intern)

Im Seminarhotel wird der direkte Kontakt zu FDC besonders positiv bewertet: "bei Problemen wird unterstützt, Fragen werden beantwortet, Hilfe wird angeboten". Ein künftiger Mitarbeiter hat noch keine Arbeitsgenehmigung, die Wartezeit beträgt bereits sechs Wochen.

Interview mit Amalia Eismar, “Fläming - Deine Chance”, SAM e.V.

Frage: Die Eingliederung auf den Arbeitsmarkt ist ja sozusagen eine Kernkompetenz des SAM e.V. ebenso wie die Migrationssozialarbeit. Wie lange bist du denn schon dabei und was machst du genau?

Amalia: Seit Januar 2021 bin ich für das Projekt „Fläming - Deine Chance“ beim SAM e.V. als Beraterin für Personalintegration beschäftigt. Dies ist mein erster Job zur Arbeitsmarktintegration für Migrant:innen.

Frage: Du hast ja nicht nur durch das Projekt “Fläming - Deine Chance” mit der Arbeitsmarktintegration zu tun, sondern hast auch Erfahrungen damit gemacht, eine Projektteilnehmerin als Kollegin einzuarbeiten – welche Herausforderungen und welche Chancen siehst du da?

Amalia: Vor allem durch die Integration einer Teilnehmerin in unser Projekt konnten wir feststellen, dass Integration am Arbeitsplatz ein wirklich langer Prozess ist. Auch die studierten Migrant:innen, mit denen wir zu tun hatten, haben nicht die gleichen Grundvoraussetzungen wie Studierende in Deutschland. Besonders was PC-Kenntnisse, Teamwork, Selbstorganisation und eigenverantwortliche Arbeitsweise angeht, haben wir große Unterschiede beobachtet. Das Hauptziel des Projekts – Migrant:innen in qualifizierte Arbeit zu vermitteln – ist schwerer zu erreichen als gedacht. Unsere Coach

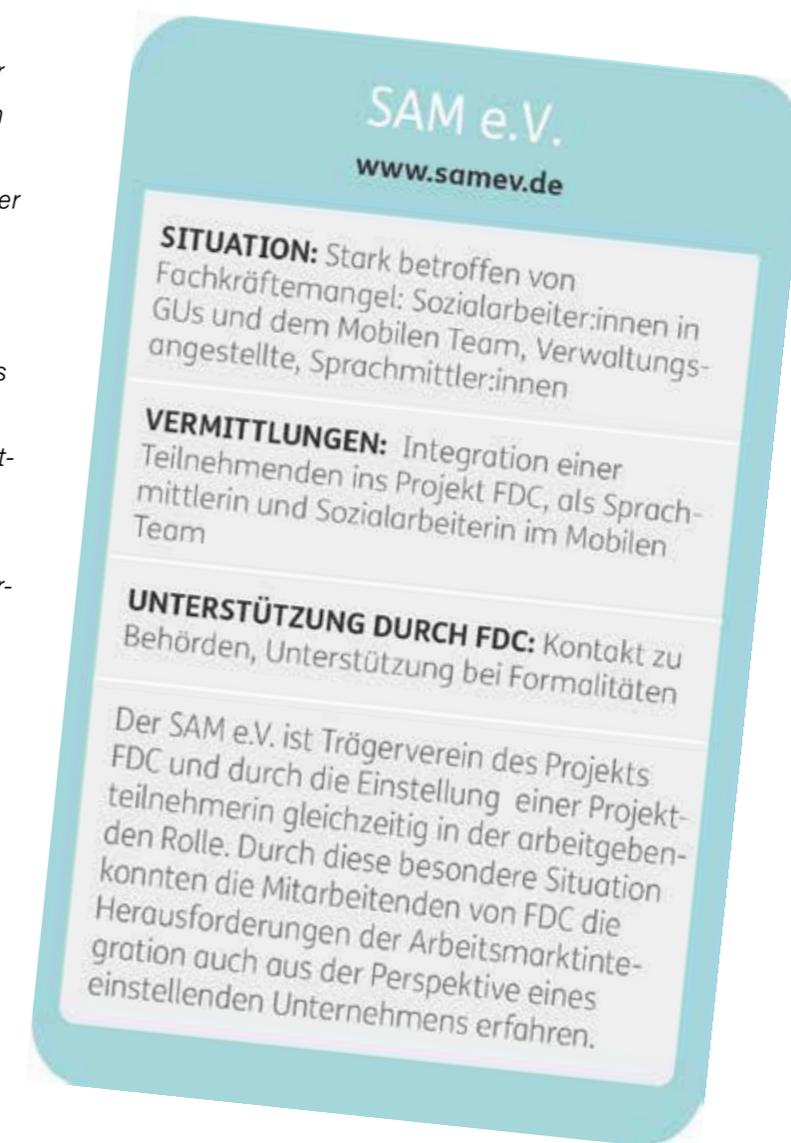
Christine war für die Einarbeitung zuständig, es war für sie ein sehr hoher Aufwand, Mehrnoosh alles zu erklären und passende Arbeiten für sie zu finden. Der Umgang mit PC und allen formalen Sachen musste in kleinen Schritten gelernt werden, das war ein großer Aufwand. Durch die Sprachbarriere haben auch die Teammeetings wesentlich länger gedauert, weil wir viel erklären mussten. Jedoch war Mehrnooshs Arbeitsmotivation und ihr Engagement überdurchschnittlich hoch, so dass es insgesamt eine Freude war, sie als Kollegin einzuarbeiten.

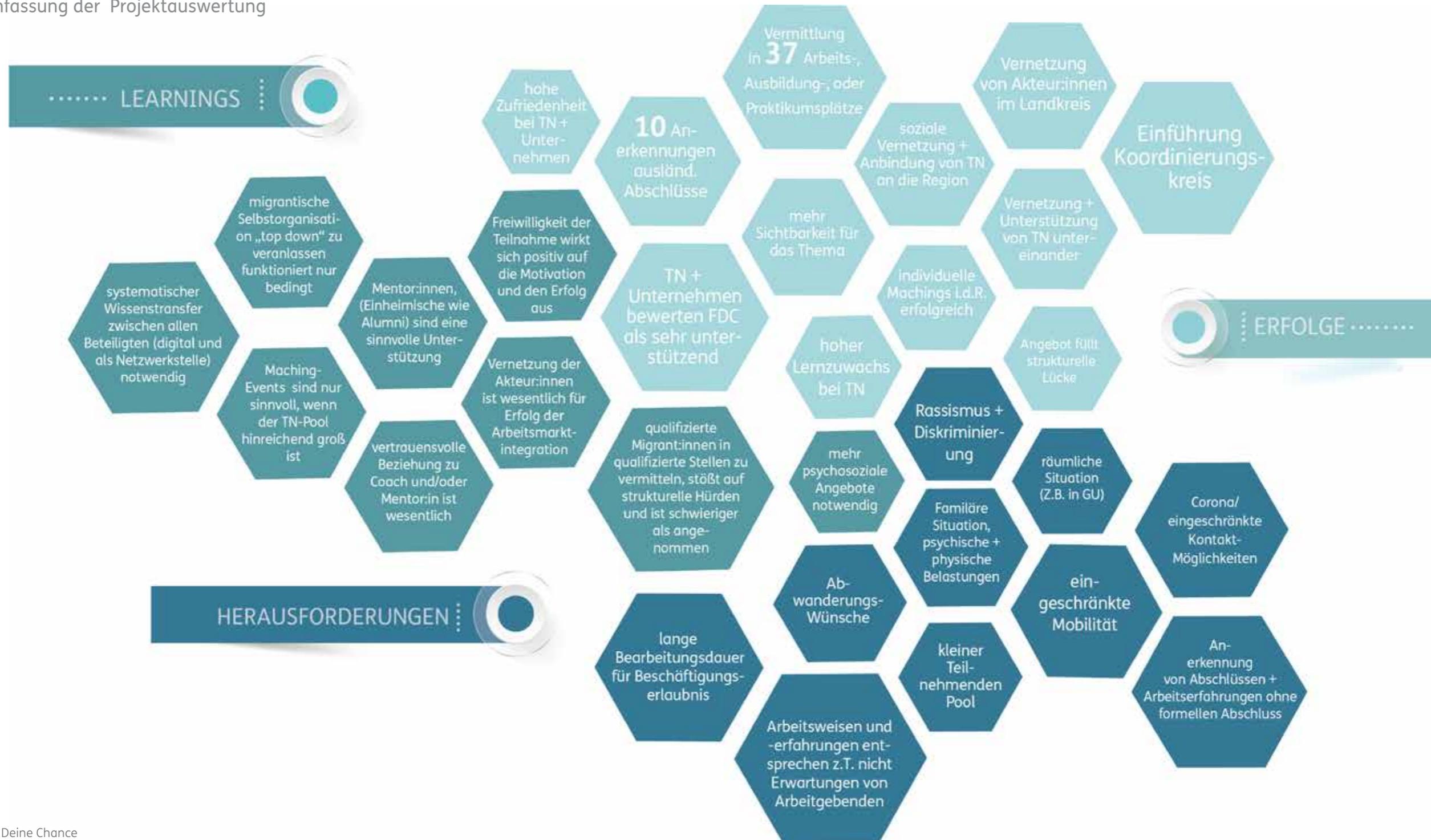
Frage: Als Beraterin für Personalintegration stehst du vor allem für die Belange der Unternehmen ein. Wie beurteilst du die Einstellung aus Arbeitgebenden-sicht?

Amalia: Leider lief auch bei uns nicht alles glatt. So gab es lange Wartezeiten bei der Beantragung der Arbeits-erlaubnis über die Ausländerbehörde. Dadurch, dass Mehrnooshs Arbeitsstunden später erhöht wurden, war es ein doppelter Aufwand. Mehrnoosh hat nur die zunächst niedrigere Stundenzahl bewilligt bekommen und wir mussten den gesamten Antrag erneut einreichen. Dieses Beispiel macht den hohen bürokratischen Aufwand besonders deutlich. Eine Vereinfachung der Abläufe wäre wirklich sinnvoll. Als Arbeitgeberin bewerte ich die Integration Mehrnooshs vor allem in Hinsicht auf unseren Lernprozess als positiv. Als FDC Team haben wir dadurch selbst mitbekommen, was Arbeitgebende leisten, die Migrant:innen einstellen. Wenn dies dann nur für eine so kurze Zeit ist wie in unserem Fall, ist die

Kosten-Nutzen-Bilanz aus rein betriebswirtschaftlicher Perspektive allerdings negativ. Für Mehrnoosh selbst war die Arbeit beim SAM aber ein wichtiger Zwischenschritt. Für ihre Aufgabe als Sprachmittlerin war sie mit ihrem Talent für Sprachen ideal geeignet. Die Mehrsprachigkeit von Migrant:innen kann auch für andere Unternehmen ein großer Nutzen sein. Bezogen auf die gesamtgesellschaftliche Entwicklung hat der SAM einen großen Beitrag geleistet. Als gemeinnütziger Verein haben wir das Ziel uns für die gesellschaftliche Teilhabe aller Menschen einzusetzen.

Diesem Ziel haben wir mit der Einstellung Mehrnooshs entsprochen. Gesamtwirtschaftlich betrachtet wäre es hilfreich, wenn auch andere Unternehmen in die Arbeitnehmer:innen der Zukunft investieren. Migrant:innen bringen oft einen großen Erfahrungsschatz mit und erweitern damit und durch ihren interkulturellen Hintergrund die Blickwinkel und Perspektiven im Unternehmen immens. Arbeitgebende sollten dieses Potenzial nicht unterschätzen.





AUSBLICK & VERSTETIGUNG

Vom Einzelkämpfertum zur vertrauensvollen Zusammenarbeit

Wie können Akteur:innen die interne und externe Zusammenarbeit verbessern?

Mit dem Themenkomplex „Migrant:innen und Arbeit“ haben verschiedenste Akteur:innen zu tun: Betroffene selbst, Arbeitgebende, Verwaltung, Akteur:innen der Migrationssozialarbeit und des ehrenamtlichen Engagements. Sie arbeiten mit ähnlichen Zielsetzungen, sind jedoch häufig nicht im Austausch und Dialog miteinander. Wissen über Prozesse und Abläufe wird nicht oder nicht genug weitergegeben, sodass immer wieder Missverständnisse und Unklarheiten entstehen. Im September 2021 veranstaltete „Fläming - Deine Chance“ einen ersten „Austauschtisch Arbeitsmarktintegration von Migrant:innen“, an dem Vertreter:innen oben genannter Gruppen zusammenkamen.

An diesem Treffen wurden die Notwendigkeit und das Potenzial solcher Runden deutlich. Hier konnten z.B. Vertreter:innen des ehrenamtlichen Engagements offene Fragen mit der Ausländerbehörde klären und Ausländerbehörde und Agentur für Arbeit tauschten sich vor Ort über ihre Arbeitsprozesse aus. Daraufhin entwickelte „Fläming - Deine Chance“ ein innovatives Format: **Ein Kreismodell zur Vernetzung und Wissenstransfer zwischen allen relevanten Akteur:innen.**

In Kooperation mit der Integrationsbeauftragten des Landkreises wurde der **„Koordinierungskreis Arbeitsmarktintegration von Migrant:innen“** ins Leben gerufen. Hier treffen sich zwölf Akteur:innen, die jeweils eine Institution vertreten (siehe Grafik S.26).

Der Kreis wird von der Integrationsbeauftragten geleitet, extern durch die RAA Potsdam* moderiert und soll sich drei Mal pro Jahr treffen.

Der Aufbau des Koordinierungskreises ist angelehnt an das Prinzip der Soziokratie.

Dazu gehört u.a., dass die zwölf Vertretungen eine Schnittstellenposition zwischen dem Koordinierungskreis und ihrer Institution einnehmen: Sie sammeln die Belange und Bedarfe ihrer jeweiligen Institution und tragen sie in den Koordinierungskreis. Außerdem kommunizieren sie alle relevanten Absprachen und Informationen aus dem Kreis in ihre Institution zurück und sorgen dafür, dass sie bei den richtigen Personen landen.

Der Kreis stellt so einen Kommunikationsfluss sicher, der vorher gefehlt hat.

Auch die Moderation und Gesprächsführung des Kreises orientiert sich an der Soziokratie: Mitglieder bringen vorab oder zu Beginn des Treffens Themen

* Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie <https://raa-brandenburg.de/>

ein. Diese werden von der Moderation nach Wichtigkeit sortiert, in eine Tagesordnung gebracht und einer Kategorie zugeordnet: „Information“, „Meinungsbildung“ oder „Entscheidungsfindung“.

In der Gesprächsführung wird mit strukturierten

Runden (d.h. reihum sprechen)

gearbeitet: zuerst Verständnisfragen, dann inhaltliche Fragen, dann ggf. eine Meinungsrunde, ggf. gefolgt von einer Runde zur Abstimmung/Entscheidung. Diese Art der Kommunikation ist anfangs möglicherweise ungewohnt und verlangsamt scheinbar den Prozess; nach einem „Einüben“ des Formats führt es jedoch i.d.R. zu effizienterem und kooperativen Kommunizieren und Entscheiden.

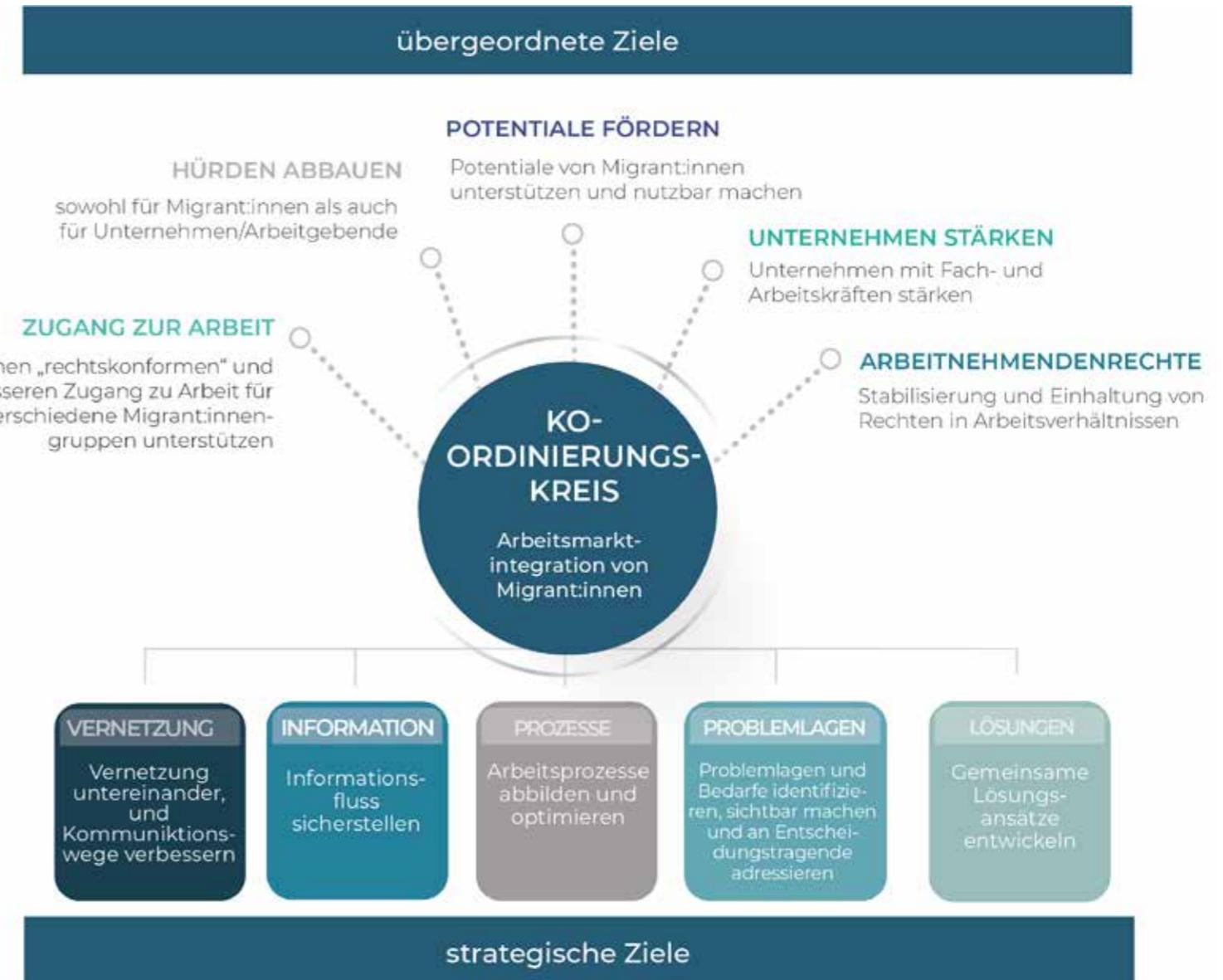
Nach einer intensiven Vorbereitungszeit im Winter 2021/22 hatte der Koordinierungskreis im April und Juni 2022 seine ersten beiden konstituierenden Sitzungen. Es waren gute und zielführende Treffen. Im April wurde vor allem an der gemeinsamen Absicht des Kreises gefeilt und sich miteinander und mit der Soziokratie vertraut gemacht. Im Juni ging es dann inhaltlich los. Thema war u. A. wie Prozesse und Abläufe der Ausländerbehörde zur Beschäftigungserlaubnis transparenter gegenüber potenziellen Arbeitgebenden gestaltet werden können. Außerdem gab

“ Der Koordinierungskreis Arbeitsmarktintegration von Migrant:innen bringt als Format viel Potenzial für effizientere Vernetzung und Kooperation sowie Wissenstransfer mit. In seinen ersten Schritten in Potsdam-Mittelmark war bereits spürbar, dass sich dieses Potenzial auch entfalten wird. Wir schauen gespannt auf die Weiterentwicklung dieses innovativen Instruments und hoffen auf weitere produktive und freudvolle Zusammenarbeit.
Anne-Marie Schütte, Leiterin FDC, SAM e.V. ”

es einen konstruktiven Informationsaustausch zum Thema Anerkennung von Abschlüssen und zur Frage, wer zuständig ist, Migrant:innen beim Erstellen von Lebenslauf und Bewerbungen zu unterstützen.

Die Delegierte der Betrieblichen Begleitagentur* (BEA) im Koordinierungskreis trug an FDC den Impuls heran, dass das Format auch in andere Städte und Landkreise übertragen werden könnte. Auch die Wirtschaftsförderung Brandenburg äußerte erstes Interesse. Sehr gern ist der SAM e.V. bereit in diese Richtung zu beraten und zu unterstützen und steht als Ansprechpartner gern zur Verfügung.

* www.bea-brandenburg.de



Wissensmanagement & Vernetzung

Wie können fragmentierte Informationen und Wissen gebündelt und strukturiert zur Verfügung stehen?

Die optimierten Arbeitsprozesse aus dem Koordinierungskreis sollen langfristig in eine Wissensdatenbank einfließen. Hier werden auch fachliches Know-How und aktuelle rechtliche Bedingungen hinterlegt. Basis kann die integreat App* sein, die in 2021 in Potsdam-Mittelmark eingeführt wurde. Die App hat ein hohes Potential zur technischen Erweiterung, die mit etwas Einsatz auch schnell implementiert werden kann.

Um gut und effizient Matchings herzustellen, braucht es darüber hinaus eine Vernetzungsstelle zwischen Nachfrage (von Migrant:innen) und Angebot (Arbeit, Ausbildung, Weiterbildung, Sprachkurse), die einen Überblick über das gesamte Netzwerk bereithält.

Idealerweise ist die Betriebliche Begleitagentur (BEA) Teil einer solchen Vernetzungsstelle. Die BEA unterstützt brandenburgweit Unternehmer:innen bei der Integration von Geflüchteten und Menschen mit Migrationshintergrund in ihren Betrieb. Auf Seiten der Migrant:innen ist es schwieriger eine einzelne Ansprechperson zu finden, die über die Qualifikationen und Wünsche von Migrant:innen Bescheid weiß.

Hier spielen eine Vielzahl unterschiedlicher Akteur:innen eine Rolle: von den Sozialarbeitenden, den Sprachschulen und anderen Weiterbildungsstätten bis hin zu ehrenamtlich Tätigen.



* <https://integreat-app.de>

Willkommenskultur in Potsdam-Mittelmark Wie geht das? Geht das überhaupt?

Echtes Zusammentreffen auf menschlicher Ebene fördert die Willkommenskultur, egal in welchem Zusammenhang, denn jeder Versuch ist ein kleiner Beitrag. Manchmal auch da, wo ein gutes Einleben in die Dörfer und Gemeinden unserer Region zwar gescheitert ist, aber zumindest Kontakte stattfanden und sich von Mensch zu Mensch begegnet wurde. Dennoch ist es ein langwieriges Unterfangen:

Migrant:innen langfristig an den ländlichen Raum zu binden, hat sich auch bei „Fläming - Deine Chance“ als schwierig erwiesen.

Alteingesessene und Zugezogene sind in ihren individuellen Haltungen und Eigenschaften verankert, öffnen sich manchmal mehr, manchmal weniger anderen Menschen gegenüber. Sie sind skeptisch oder neugierig, selbstbewusst oder unsicher – und alle Graustufen dazwischen.

Und so gehen auch beide Seiten begrüßend oder verhalten, manchmal auch ablehnend mit dem Einleben und der Teilhabe zugewanderter Menschen bzw. auch mit den typischen Ausprägungen der hiesigen Gesellschaft um.

Das erfolgreiche Mentoring-Programm mit einheimischen Mentor:innen sowie Mentor:innen aus dem Alumni-Netzwerk hat bestätigt, wie grundlegend persönliche Kontakte und eine soziale Einbettung für

eine gelungene Willkommenskultur sind.

Manchmal benötigen Teilnehmende eine Begleitung, die über ein Jobcoaching hinausgeht, bzw. diesem vorangestellt sein sollte. An dieser Stelle spielt auch die psychosoziale Versorgungsstruktur eine Rolle, die in unserer ländlichen Region noch lückenhaft ist. Auch im Hinblick auf eine ganzheitliche Arbeitsmarktintegration ist es für die Region wünschenswert, mehr kultursensible psychosoziale sowie traumatherapeutische Angebote zu etablieren.

Darüberhinaus braucht es schlicht mehr Ressourcen in der Migrationssozialarbeit und Verwaltung, um bedarfsgerechte Einzelbegleitung von Migrant:innen gewährleisten zu können. Die Kapazitäten für Dolmetscher:innen in der Migrationssozialarbeit und in der Verwaltung müssen erhöht und die Angebote an Sprachkursen im ländlichen Raum erweitert und bedarfsgerechter gestaltet werden.

Eine weitere große Baustelle sind die strukturellen Hürden, sowohl bei der Anerkennung ausländischer Schul- und Studienabschlüsse, als auch bei langjähriger Arbeitserfahrung ohne formellen Abschluss. An dieser Stelle besteht ein erheblicher gesetzgeberischer Handlungsbedarf, um einen flexibleren Berufseinstieg für qualifizierte Akademiker:innen und erfahrene Handwerker:innen zu ermöglichen.

Auch die Pflicht zur Beantragung einer Beschäftigungserlaubnis zur Arbeitsaufnahme dient mit Blick auf den bestehenden Arbeits- und Fachkräftemangel nicht mehr der Sache. Migrant:innen und Arbeitgebende sind durch diese gesetzlichen Rahmenbedingungen vor teils unüberwindbare Hürden gestellt. Im Hinblick auf Geflüchtete aus der Ukraine wurde 2022 kurzfristig auf diese Situation reagiert, indem die Anerkennung von Schul- und Berufsabschlüssen, der Zugang zu Ausbildungsmöglichkeiten sowie zum Arbeitsmarkt flexibler und offener gestaltet und damit die strukturellen Hürden gesenkt wurden.

Dieser Ansatz könnte und sollte aus Sicht von „Fläming –Deine Chance“ beispielhaft für alle Geflüchteten sein. Gesamtgesellschaftlich wäre dies wegweisend in Richtung einer gelebten Willkommenskultur und Diversität auf dem Arbeitsmarkt.

In Kontakt bleiben

Der SAM e. V. wird sich weiterhin dem Thema widmen - weitere Projekte zur Arbeitsmarktintegration und zur psychosozialen Versorgung von Migrant:innen sind in Planung.

Darüber hinaus steht der SAM gern bei allen diesbezüglichen Fragen beratend, unterstützend und vernetzend zur Seite.

Sprechen Sie uns auch gern an zum Thema Koordinierungskreis oder bei dem Wunsch ähnliche Vernetzungsformate in Ihrer Region zu entwickeln.

Wir beraten Sie diesbezüglich gern oder vermitteln Kontakte.

KONTAKT

Bei Interesse wenden Sie sich gerne direkt an uns

 **SAM e.V.**
feedback@samev.de



Interview mit Mohanad K.

Frage: Sie haben im Sudan Maschinenbau studiert, aber das wurde hier nicht anerkannt – was machen Sie jetzt beruflich?

Mohanad: Ich arbeite bei TLV, einer Kfz-Werkstatt. Dort habe ich neun Monate eine Einstiegsqualifizierung gemacht. Seit vorgestern bin ich durch mit meiner Einstiegsqualifizierung.

Frage: Achso, wie wird das denn gewertet? Ist das so, als hätten Sie eine Lehre gemacht?

Mohanad: Nein, es ist die Vorbereitung für eine Ausbildung als Kfz-Mechatroniker. Ich beginne jetzt meine Ausbildung.

Frage: Wie geht es Ihnen damit auf der Arbeit? Sie haben ja eigentlich sogar Maschinenbau studiert. Fühlen Sie sich unterfordert?

Mohanad: Ja, manchmal schon. Aber es ist auch normal, meine Sprache ist noch nicht ganz so gut. Wenn ich sprachlich etwas nicht verstehe, dann muss man es mir einfach zeigen. Einige Kollegen wissen schon, dass ich eigentlich mehr kann, vertrauen mir und geben mir mehr und auch schwierige Aufgaben. Ich glaube nicht, dass es im Leben etwas gibt, was „zu schwer“ ist, man kann sich alles erarbeiten.

Frage: Und in Ihrem Betrieb, fühlen Sie sich da wohl?

Mohanad: Ich sage Ihnen was, wenn meine Hände etwas zu tun haben auf der Arbeit, das bedeutet für mich Freude, damit fühle ich mich gut. Wenn ich nur rumstehe und auf eine Aufgabe warte, ist mir langweilig.

Frage: Was sind Ihre langfristigen beruflichen Ziele? Wollen Sie als KFZ-Mechatroniker weiterarbeiten, oder haben Sie noch andere Pläne?

Mohanad: Ja ich würde gern noch meinen Studienabschluss in Maschinenbau ein zweites Mal in Deutschland machen. Ich weiß, ich bin nicht mehr so jung, aber ich möchte mich immer weiterbilden. Und, ich habe auch noch etwas gefunden bei meinem Einsatz bei „Integration durch Sport“. Wenn ich mit den Kids trainiere, bereitet mir das große Freude und meine Freunde sagen alle, dass ich darin sehr gut bin. Deswegen könnte ich mir statt des Maschinenbaustudiums auch vorstellen, noch eine Ausbildung als Erzieher machen.

Frage: Aber als Erzieher würden Sie deutlich weniger verdienen als KFZ-Mechatroniker, macht Ihnen das nichts aus?

Mohanad: Es geht nicht um Geld. Es geht darum, dass das was ich tue, sinnvoll ist und ich glücklich dabei bin. Außerdem möchte ich mich immer weiter entwickeln.

Frage: Als Aktivist im Integrationsbeirat setzen Sie sich als dessen Vertretung im Koordinierungskreis

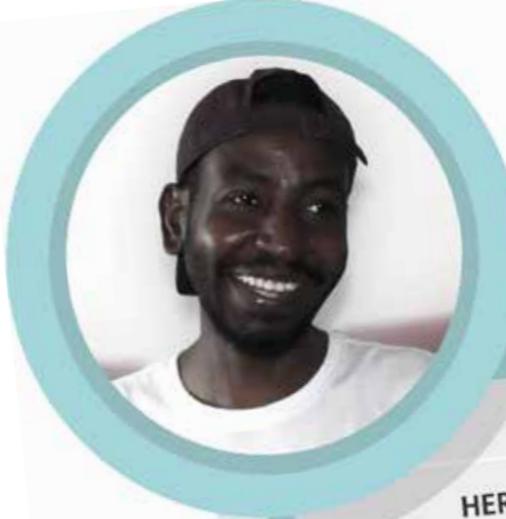
Arbeitsmarktintegration ein. Können Sie dort Ihre Themen gut platzieren? Und folgen dann auch Handlungen?

Mohanad: Ja, das finde ich schon. Unsere Anliegen wurden gehört. Und es wird auch wirklich versucht, etwas zu ändern. Aber ich weiß auch, dass es in Deutschland immer langsam geht. Alles geht langsam.

Frage: Haben Sie Ideen, wie die Arbeitsmarktintegration besser gelingen könnte?

Mohanad: Es müsste mehr Sprachkurse geben und die Kurse müssten besser zu den Menschen passen, damit sie schneller Deutsch lernen. Aber es gibt auch Menschen, die niemals die Sprache werden lernen können. Trotzdem können und wollen diese Menschen arbeiten. Und es gibt Arbeitsstellen, für die man die Sprache nicht so sehr braucht. Manchmal reicht es, die Sprache nur zu verstehen.

Frage: War das Projekt FDC für Sie hilfreich, Ihren Zielen etwas näher zu kommen? Was hat Ihnen am Projekt gut gefallen?



MOHANAD K.

ALTER: 37

HERKUNFTSLAND: Sudan

BERUF/BILDUNG: Maschinenbauingenieur, Bachelor

BERUFL. ZIEL: Ausbildung KFZ Mechatroniker, später Ingenieur

DEUTSCHKENNTNISSE: B2

FDC: Praktikum bei TLV GmbH & Co.KG, später Einstiegsqualifizierung und Festanstellung.

Zunächst war eine Ausbildung als Mechatroniker anvisiert. Da die bürokratischen Hürden für eine Einstiegsqualifizierung (EQ) deutlich geringer sind und darüber hinaus die Anerkennungsprozess der Studienleistungen im Sudan teuer und langwierig sind, ist die EQ ersteinmal ein guter Kompromiss. Mohanad nimmt als Delegierter des Integrationsbeirates an den Treffen des "Koordinierungskreis Arbeitsmarktintegration" teil.

Mohanad: Ja. Sehr hilfreich. Hier habe ich gelernt, wie ich mich bewerbe. Ich habe davor zwei Jahre selbst versucht mich zu bewerben und es gab immer nur Absagen. Mit „Fläming – Deine Chance“ haben wir einen richtigen Lebenslauf erstellt, und ich war ganz überrascht, wie gut der geworden ist, wenn alle meine Qualifikationen da mal gut ausformuliert draufstehen. Wir haben auch einen Workshop über unsere Rechte bei der Arbeit und behördliche Abläufe gemacht. Das war wirklich gut. Außerdem habe ich viele Teilnehmende kennengelernt. Wir haben zum Teil immer noch Kontakt. Das Alumnitreffen letzte Woche war toll.

Frage: Gab es auch Dinge, die Sie nicht so gut fanden? Was kann verbessert werden?

Mohanad: Ja, im Projekt werden nur Teilnehmende unterstützt, die schon gut Deutsch sprechen, also B1 oder B2. Es wäre aber auch wichtig Leuten zu helfen, die noch nicht so gut sprechen, damit sie besser werden und auch arbeiten können. Mein Wunsch ist einfach, dass das Projekt weiterläuft, dass viele andere wie ich dadurch eine gute Arbeit finden. Ich habe da wirklich viele wichtige Erfahrungen gemacht.



Impressum/Herausgebende:
SAM e.V./ „Fläming - Deine Chance“
14806 Bad Belzig, OT Kuhlowitz
Tel. 033841-450370
Fax 033841-450379

Email: info@samev.de
Internet: www.samev.de

Text und Fotos: „Fläming - Deine Chance“, Foto Mohanad K.: Dr. M. Eitel ©2022
Layout und Satz: www.werkstatt-kommunikationsgestaltung.de
Litho/Druck: Elbedruckerei Wittenberg 2022



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Gefördert durch das Ministerium für
Wirtschaft, Arbeit und Energie,
aus Mitteln des Europäischen Sozial-
fonds und des Landes Brandenburg

