

Projekt

Zukunft

gemeinsam gestalten!

► *Berufliche Potenziale von Eingewanderten mit hohen und mittleren Bildungsabschlüssen aktivieren*



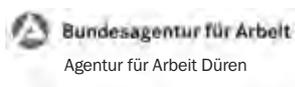
Das Projekt »Zukunft gemeinsam gestalten!« ist ein Gemeinschaftsprojekt von



Das Projekt wurde gefördert durch
Das Ministerium für Arbeit
Integration und Soziales NRW



Projektpartner/innen:



ZUKUNFT GEMEINSAM GESTALTEN

Inhaltsverzeichnis

1. Vorbemerkungen	S. 2	6. Strategieworkshops	30
▶ Vorwort des Landrates		7. Handlungsempfehlungen und Handlungs-	
▶ Einleitung		strategien für eine bessere arbeitsmarktliche	
2. Zusammenfassung für eilige		Integration (hoch-)qualifizierter Eingewanderter	
Leserinnen und Leser	S. 4	im Kreis Düren	31
3. Strukturdatenanalyse	S. 7	▶ Handlungsfeld 1: Anerkennung	
▶ Allgemeines		▶ Handlungsfeld 2: Einstiegs-/Übergangs-	
▶ Ausländerinnen und Ausländer nach Alter		▶ Handlungsfeld 3: Deutscher Arbeitsmarkt	
▶ und Bezugsstatus		▶ Arbeitgeberseite	
▶ Aufteilung nach Geschlecht		▶ Arbeitnehmerseite	
▶ Abschlüsse, Qualifikationen,		▶ Handlungsfeld 4: Sprachkenntnisse	
▶ Berufserfahrung		▶ Handlungsfeld 5: Perspektivworkshops	
▶ Bildungsabschlüsse und		▶ etablieren und verbessern	
▶ Berufsausbildung			
▶ Dauer der Arbeitslosigkeit		8. Fazit	38
4. Perspektivworkshops	S. 10	9. Schlusswort des Bürgermeisters	
▶ Zielsetzung und Workshopkonzeption		der Stadt Jülich	40
▶ Erreichte Teilnehmerinnen und Teilnehmer		10. Anhang	41
▶ Herkunftsländer		▶ Akteure	
▶ Berufliche und akademische Abschlüsse		▶ Materialien	
▶ der Teilnehmenden		▶ Flyer	
▶ Prozessergebnisse		▶ Potenzialmappe	
▶ Wichtige Erkenntnisse		▶ Interviewleitfaden	
▶ Reflektionen auf der Metaebene		Impressum	49
5. Interviews	S. 23		
▶ Zielsetzung der Interviews			
▶ Perspektiven der Interviewten			
▶ Motivation für die Teilnahme			
▶ Situation vor dem Perspektiv-Workshop			
▶ Situation nach dem Workshop – was hat			
▶ sich verbessert?			
▶ Wünsche für die Zukunft und			
▶ Bewertung der Empfehlungen			
▶ aus den Strategieworkshops			
▶ Perspektiven der Beraterinnen und Berater			
▶ in den Perspektivworkshops			

1. Vorbemerkungen

Vorwort des Landrates

Sehr geehrte Damen und Herren,

das sechste Jahr in Folge konnten wir mit Unterstützung des Landes NRW ein KOMM-IN Projekt umsetzen. Wir haben uns in diesen Jahren vielen verschiedenen Themen zuwenden können, wie zum Beispiel der Entwicklung einer Gesamtstrategie, der Weiterentwicklung der Integrationskurse, der Jugendhilfe, der Frauenberatung und vielem anderen mehr. Besonders intensiv haben wir uns allerdings mit wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Fragestellungen auseinandergesetzt. Dies ist nun das vierte Mal, dass in verschiedenen Facetten das Innovationspotenzial und die besonderen Ressourcen von Eingewanderten thematisiert wurden. Ziel all dieser Projekte war es, diese Potenziale für die wirtschaftliche Entwicklung im Kreis Düren nutzen können. Bisher bildete dabei die Zusammenarbeit mit Unternehmerinnen und Unternehmern mit Migrationshintergrund unseren Fokus. In diesem Jahr wurden zum ersten Mal Menschen mit hohen und mittleren ausländischen Bildungsabschlüssen angesprochen. In allen Projekten wurde deutlich, dass es viele engagierte und motivierte Menschen im Kreis Düren gibt, von denen wir viel zu wenig wissen.

Mich beeindruckt das Engagement und die persönliche Stärke, mit denen Eingewanderte vielfältige Herausforderungen meistern. Gerade die Menschen, die ihre Ausbildung im Ausland abgeschlossen haben und erst als Erwachsene nach Deutschland gekommen sind, haben mit großen Hürden zu kämpfen, die durch dieses Projekt sichtbar wurden.

Das Motto des Kreises Düren lautet „Wir machen das.“ In diesem Sinne hat sich die Stabsstelle für Migrationsangelegenheiten gemeinsam mit der Stadt Jülich auf den Weg gemacht, die Potenzia-



le von Eingewanderten mit hohen und mittleren Bildungsabschlüssen zu erkennen und Menschen zu finden, die einen Beitrag für unser Gemeinwesen leisten möchten und können. Es ist gute Tradition in diesem Haus, dass die Gestaltung der Einwanderungsgesellschaft als Gemeinschaftsaufgabe gesehen wird. Daher wurde die Stabsstelle auch in diesem Projekt von dem zuständigen Fachamt, der job-com, tatkräftig unterstützt, denn spätestens wenn es um die nachhaltige Sicherung der Ergebnisse geht, ist das Fachamt gefragt. Die gemeinsame Arbeit an dem Projekt bietet dafür die Gewähr.

Die Projektergebnisse sind auch für mich Herausforderung und Ansporn, meine guten Beziehungen zu den Wirtschaftsakteuren in unserer Region zu nutzen, um sie für die Potenziale von Eingewanderten zu sensibilisieren und neue Türen zu öffnen.

In diesem Sinne bedanke ich mich bei allen, die am Gelingen des Projektes beteiligt waren und hoffe, dass wir auch in Zukunft gemeinsam zur Chancengleichheit in Vielfalt im Kreis Düren beitragen werden.

Ihr

Wolfgang Spelthahn

1. Vorbemerkungen

Einleitung

Der demografische Wandel und der (auch) daraus resultierende Mangel an qualifizierten und hochqualifizierten Arbeitskräften in bestimmten Branchen – der sogenannte Fachkräftemangel – werden aktuell in Deutschland stark diskutiert. Im letzten und in diesem Jahr erschienen dazu zahlreiche Studien, unter anderem Strategiepapiere des Bundesministeriums des Innern¹ und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales². In beiden Publikationen wird deutlich betont, dass die Nachqualifizierung und die Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen ein Mittel zur Bekämpfung dieses Problems darstellt. Menschen mit ausländischen Bildungsabschlüssen, denen bislang noch keine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration in Deutschland geglückt ist, bilden dabei ein Potenzial, das es im wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Interesse der Bundesrepublik auszuschöpfen gilt.

Auch der Kreis Düren bleibt hiervon nicht unberührt. In Zusammenarbeit mit der Stadt Jülich hat der Kreis das vom Land NRW im Rahmen des Förderprogramms „KOMM-IN“ finanzierte Projekt „Zukunft gemeinsam gestalten“ ins Leben gerufen. Ziel des Projektes war es, herauszufinden, wie eingewanderten Menschen, die einen Bildungsabschluss im Ausland erworben haben, beruflich neue Perspektiven eröffnet werden bzw. ihre Potenziale kurzfristig dem lokalen Arbeitsmarkt zur Verfügung gestellt werden können.

Zur Begleitung des Projektes wurde zunächst ein Projektbeirat ins Leben gerufen, der im Laufe des Projektzeitraums vier Mal zusammen kam, um die wichtigsten Meilensteine des Projektes zu planen, gemeinsam wichtige Entscheidungen zu treffen sowie die Einhaltung des Zeitplans und die Errei-

chung der Projektziele zu überwachen. Die Mitglieder des Projektbeirats waren je eine Vertreterin/ein Vertreter der Stadt Jülich, der Stabstelle für Migrationsangelegenheiten des Kreises Düren, der job-com, der Agentur für Arbeit sowie des imap Institutes. In einem ersten Schritt wurde zunächst eine Strukturdatenanalyse durchgeführt, um relevante Kennzahlen zur Situation qualifizierter Eingewanderter auf dem Arbeitsmarkt zu ermitteln. Um ein zukunftsfähiges Handlungskonzept zu erstellen, wurde die Gesamtsituation im Kreis Düren im Laufe des Projektes aus zwei Perspektiven beleuchtet: Insgesamt wurden vier zweitägige Perspektivworkshops mit gut 50 qualifizierten Zuwanderinnen und Zuwanderern durchgeführt. Die individuellen Erfahrungen der Menschen haben gezeigt, wo die Handlungsbedarfe aus Sicht der Betroffenen liegen. Die zweite Perspektive wurde über die Durchführung von zwei sogenannten Strategieworkshops eingeholt, zu denen Vertreterinnen und Vertreter verschiedener Einrichtungen wie Agentur für Arbeit, job-com, Migrationsfachdienste, Migrantenunternehmer/innen, Kammern etc. eingeladen waren. Es wurden konkrete Handlungsfelder und Maßnahmen erarbeitet, um die arbeitsmarktliche Integration von qualifizierten Eingewanderten im Kreis Düren zu verbessern. Desweiteren wurden mit 20 Teilnehmenden der Perspektivworkshops aktivierende Interviews durchgeführt, um einerseits die Nachwirkungen der Perspektivworkshops zu erfassen und um andererseits eine Bewertung der in den Strategieworkshops erarbeiteten Handlungsfelder und Maßnahmen in Erfahrung zu bringen.

Die Ergebnisse dieses partizipativ gestalteten Prozesses wurden in dieser Projektdokumentation festgehalten und sollen so eine Umsetzung gemäß der selbstgesetzten Ziele ermöglichen.

¹ http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Themen/Politik_Gesellschaft/DemographEntwicklung/demografiestrategie.pdf?__blob=publicationFile

² http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/fachkraeftesicherung-ziele-massnahmen.pdf?__blob=publicationFile

2. Zusammenfassung für eilige Leserinnen und Leser

Das Projekt „Berufliche Potenziale von Zugewanderten mit hohen und mittleren Bildungsabschlüssen aktivieren – Zukunft gemeinsam gestalten“ wurde sowohl von Seiten der Menschen mit ausländischen Bildungsabschlüssen, als auch von den beratenden Institutionen des Arbeitsmarktes insgesamt positiv aufgenommen. Es ist gelungen, multiperspektivisch die bisherigen Hindernisse für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration ausländischer Fachkräfte zu beleuchten und praktisch umsetzbare Lösungsmöglichkeiten zu erarbeiten. Die Ergebnisse der einzelnen Projektbausteine werden an dieser Stelle kurz zusammengefasst.

Das Projekt setzte sich zusammen aus einer Strukturdatenanalyse, Perspektivworkshops, in denen beispielhaft mit gut gebildeten Eingewanderten persönliche Entwicklungsmöglichkeiten erarbeitet wurden, nachträgliche Interviews mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern und Strategieworkshops, in denen die Sichtweise von Expertinnen und Experten hinzu gezogen wurde, um gemeinsam Handlungsempfehlungen zu entwickeln.

Strukturdatenanalyse

Die auf der Grundlage der Daten der Bundesagentur für Arbeit erstellte Analyse ergab, dass

- ▶ es viele junge, gut ausgebildete Ausländerinnen und Ausländer im Kreis Düren gibt,
- ▶ sich dadurch ein großes, kurzfristig abrufbares Potenzial für den lokalen Arbeitsmarkt ergibt,
- ▶ dass aber die Datengrundlagen noch verbesserungsfähig sind.

Perspektivworkshops

Ergebnisse der Perspektivworkshops sind:

- ▶ Es bestanden große Informationsbedürfnisse hinsichtlich der Funktionsweise des deutschen Arbeitsmarkts.
- ▶ Beratungsangebote und Unterstützungsstrukturen waren den Teilnehmenden kaum bekannt.
- ▶ Es war den Teilnehmerinnen und Teilnehmern bisher trotz erheblicher Anstrengungen nicht gelungen, eine erfolgreiche Strategie für ihre Arbeitsmarktintegration zu entwickeln.
- ▶ Durch spezifische Hürden wie fehlende Anerkennung der Bildungsabschlüsse, strukturelle Diskriminierung, mangelnde Deutschkenntnisse wird Frustration aufgebaut, die zu Resignation führen kann.
- ▶ Die Erfahrung in der Gruppe, dass andere mit ähnlichen Problemen konfrontiert sind, führt zu einer erhöhten Motivation und Stärkung der Teilnehmenden.
- ▶ Ein für Akademikerinnen und Akademiker erforderliches Niveau der Sprachkenntnisse zu erreichen, ist aufgrund mangelnder Fördermöglichkeiten eine schwer zu überwindende Hürde.

Interviews

In qualitativen Interviews wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Perspektivworkshops mit einigem zeitlichen Abstand über ihre Einschätzung der Auswirkungen der Workshops zu berichten.

2. Zusammenfassung für eilige Leserinnen und Leser

Ergebnisse der Interviews waren:

- ▶ Die Suche nach besseren Informationen war eine Hauptmotivation für die Teilnahme am Workshop.
- ▶ Die persönliche Situation wurde vor dem Workshop häufig als perspektivlos beschrieben.
- ▶ Es herrschte Enttäuschung darüber, dass es trotz guter Qualifikationen so schwer sei, in Deutschland einen adäquaten Arbeitsplatz zu finden,
- ▶ Der Workshop selbst wurde als gut, seine Auswirkung auf die persönliche Arbeitsmarktintegration jedoch teilweise kritisch bewertet.
- ▶ Mehr Zeit für Einzelgespräche wurde gewünscht.
- ▶ Die im Workshop selbstgesetzten Aufgaben wurden von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern weiterverfolgt.

Eindrücke von Beraterinnen und Beratern

In die Perspektivworkshops wurden Beraterinnen und Berater aus Agentur für Arbeit, job-com, Migrationsfachdiensten und Kammern mit einbezogen.

- ▶ Übereinstimmung herrschte darin, dass die Potenziale von Eingewanderten bisher unterschätzt worden seien.
- ▶ Die Motivation der Beraterinnen und Berater, an diesem Projekt mitzuwirken, war sehr hoch.

- ▶ Die Notwendigkeit, neue Wege auszuprobieren, wurde von allen gesehen.
- ▶ Für eine erfolgreiche Beratung wurden der Zeitfaktor und die Kreativität bei der Lösungssuche als wichtige Grundlagen gesehen.

Handlungsempfehlungen und -strategien

In den Strategieworkshops wurden von Expertinnen und Experten aus den Bereichen Wirtschaft, Arbeitsmarkt und Integration Handlungsempfehlungen und erarbeitet. Ziel war es, die arbeitsmarktliche Integration von gebildeten Eingewanderten zukünftig besser und erfolgreicher zu gestalten. Dabei flossen sowohl die Ergebnisse der Perspektivworkshops, als auch die Änderungsvorschläge aus den Interviews mit ein.

Handlungsfeld 1: Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse

- ▶ Beratung in englischer Sprache
- ▶ Schaffung einer zentralen Anlauf- und Informationsstelle
- ▶ **Jugendmigrationsdienst will diese Stelle bilden**

Handlungsfeld 2: Einstiegs-/Übergangsmöglichkeit

- ▶ Patenschaftsprogramm Übergang Schule-Beruf
- ▶ Angebote für Seiteneinsteiger in Berufskollegs schaffen
- ▶ Internationale Förderklassen ausbauen

2. Zusammenfassung für eilige Leserinnen und Leser

- ▶ Die Stabsstelle für Migrationsangelegenheiten/ RAA Kreis Düren verfolgt dieses Ziel bereits

Handlungsfeld 3: Deutscher Arbeitsmarkt

- ▶ Positive Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Fachkräfte mit ausländischen Bildungsabschlüssen
- ▶ Anonymisierte Bewerbungsverfahren anregen
- ▶ Kooperation zwischen den verschiedenen arbeitsmarktlichen Institutionen verstärken
- ▶ Patenfirmen für Praktika gewinnen
- ▶ Informationen über die arbeitsmarktlichen Zugänge und Weiterbildungsangebote in die Willkommensmappe für Neueingewanderte aufnehmen
- ▶ Migrantenselbstorganisationen als Multiplikatoren nutzen
- ▶ **Stabsstelle für Migrationsangelegenheiten wird Öffentlichkeitsarbeit verstärken**
- ▶ **Willkommensmappe wird von Ausländerbehörde und Stabsstelle Migration überarbeitet**
- ▶ Bestehende Formate (u.a. Arbeitgeber- und Jobmessen) zur Sensibilisierung für das Thema stärker nutzen
- ▶ **Amt für Wirtschaftsförderung wird seine eigenen Veranstaltungen hierzu nutzen.**

Handlungsfeld 4: Sprachkenntnisse

- ▶ Kurzfristig eine Finanzierung von weiterführenden Sprachkursen über Sponsoren sichern, mittelfristig eine Lösung zusammen mit der Agentur für Arbeit oder dem BAMF erarbeiten
- ▶ Förderprogramme des Bundes und des Landes zur Finanzierung nutzen

- ▶ Ein Kurs „Deutsch als Berufssprache“ speziell für Akademiker/innen wird von der Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) eingerichtet

Handlungsfeld 5: Perspektivworkshops etablieren und verbessern

- ▶ Perspektivworkshops weiterführen
- ▶ Stärkeren Fokus auf Ein-zu-Eins-Beratung legen, Vernetzungsangebote ausbauen
- ▶ **Die Stadt Jülich hat sich bereit erklärt, die berufliche Entwicklung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in einigen Monaten zu evaluieren**

Fazit

Es bedarf zusätzlicher Anstrengungen der Arbeitsmarktakteure, um die Potenziale von gut gebildeten Eingewanderten adäquat dem Arbeitsmarkt zugänglich zu machen. Notwendig ist eine Unterstützung durch spezifische auf diese Zielgruppe zugeschnittene Beratungsangebote und arbeitsmarktpolitische Programme.

Das neue Berufsamerkennungsfeststellungsgesetz bietet kaum neue Perspektiven.

Die interkulturelle Öffnung des Arbeitsmarktes ist auf Seiten der Wirtschaft noch nicht so weit fortgeschritten, wie es der sich abzeichnende Facharbeitermangel erforderlich macht.

Die hohe Motivation auf Seiten der Verantwortlichen im Kreis Düren und die Bereitschaft, neue Wege auszuprobieren, sind gute Voraussetzungen, um die Nachhaltigkeit des Projektes zu sichern und die erarbeiteten Handlungsempfehlungen umzusetzen.

3. Strukturdatenanalyse

Allgemeines

Ausländerinnen und Ausländer nach Alter und Bezugsstatus

Zum Stichtag waren im Kreis Düren 10.430 Menschen arbeitslos gemeldet. Die Arbeitslosenquote in der Gesamtbevölkerung betrug 7,8%. Von diesen 10.430 Personen waren insgesamt 1.639 arbeitslos gemeldete Ausländerinnen und Ausländer*. Mit 17,8% war die Arbeitslosenquote der ausländischen Bevölkerung im Vergleich zur deutschen mehr als doppelt so hoch.



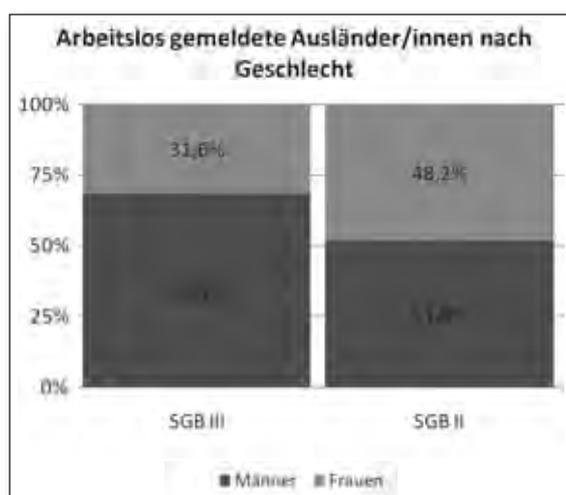
Die oben aufgeführte Grafik zeigt die Verteilung der arbeitslos gemeldeten Ausländer auf verschiedene Altersgruppen.³ Die Statistik ist unterteilt in Leistungsempfänger nach SGB II (Alg II/Hartz4) und nach SGB III (Alg I). Auffällig ist dabei, dass die Gruppe der 20 bis 30jährigen zwar den höchsten Anteil in der SGB III-Gruppe aufweist, aber einen relativ niedrigen Anteil in der SGB II- Gruppe. Dies kann als Hinweis dienen für eine hohe Jobmobilität junger Ausländerinnen und Ausländer mit nur kurzer Arbeitslosigkeit. Mit steigendem Alter aber erscheint die Vermittlung problematischer.

³ Die Kohorte der 15 bis 20 jährigen sowie die 60 bis 65 jährigen werden zwar ebenfalls erfasst, jedoch sind in beiden Fällen die Zahlen so gering, dass sie aus Gründen des Datenschutzes nicht von der BA weitergegeben werden. Aus diesem Grund sind in dieser Grafik statt der zuvor aufgeführten 1.639 Personen lediglich 1.545 arbeitslos gemeldete Ausländerinnen und Ausländer erfasst.
* Alle hier angegebenen Zahlen stammen, sofern nicht anders angegeben, aus der Statistik des Bundesagentur für Arbeit.

Aufteilung nach Geschlecht

Von den zum Stichtag arbeitslos gemeldeten 1.639 Ausländern waren insgesamt 1.443 Personen SGB II-Leistungsempfänger und 196 Personen SGB III-Leistungsempfänger. Die unten aufgeführte Grafik zeigt den Anteil von Männern und Frauen an SGB II- bzw. SGB-III Leistungsempfängern.

Während sich Männer und Frauen im Fall der SGB II-Gruppe noch knapp die Waage halten, sind die Männer bei der SGB III Gruppe im Kreis Düren deutlich stärker vertreten. Die Vermittlungschancen von Frauen erscheinen somit ungünstiger als bei Männern.



3. Strukturdatenanalyse

Abschlüsse, Qualifikationen, Berufserfahrung

Bildungsabschlüsse und Berufsausbildung

Zur Zielgruppe des Projekts (Ausländerinnen und Ausländer mit hohen und mittleren Bildungsabschlüssen) liegen bedauerlicherweise kaum verwendbare Daten vor, da nur bei einer Minderheit der Arbeitslosen Informationen zum Schul- oder Ausbildungsabschluss erhoben werden. So liegen bei arbeitslos gemeldeten Ausländerinnen und Ausländer (1.639 insgesamt) nur bei 707 oder etwa 43 % Informationen zum Schulabschluss vor, was sich negativ auf die Aussagekraft der Daten auswirkt.

	Deutsche (8.687)	Ausländerinnen und Ausländer (1.639)
Kein Hauptschulabschluss	9 %	16 %
Hauptschulabschluss	25 %	15 %
Mittlere Reife	13 %	6 %
Fachhochschulreife	5 %	3 %
Abitur / Hochschulreife	3 %	3 %
Keine Angabe	45 %	57 %

	Deutsche (8.687)	Ausländerinnen und Ausländer (1.639)
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	22 %	31 %
Betriebliche/schulische Ausbildung	30 %	10 %
Akademische Ausbildung	2 %	1 %
Keine Angabe	46 %	58 %

Die Dateninfrastruktur stellt sich bei den Bildungsabschlüssen ähnlich dar. Für Arbeitslose ausländischer Herkunft liegen für 57% der Gemeldeten keine Daten vor.

Unter Berücksichtigung dieser Einschränkung lässt sich aber unter Vorbehalt ableiten, dass zum einen die Gefahr eines Schulabschluss ohne Hauptschulabschluss bei Ausländerinnen und Ausländern deutlich höher ist als bei Deutschen, bei den anderen Abschlüssen die Daten aber in eine günstigere Richtung weisen, das heißt die Vermittlungschancen unter Umständen sogar viel versprechender sind.

Auffällig am Vergleich der Ausbildungsabschlüsse zwischen deutschen und ausländischen Arbeitslosen im Kreis Düren ist die dreimal höhere Prozentzahl der Deutschen, die eine betriebliche oder schulische Ausbildung absolviert haben. Auch hier macht die Anzahl derjenigen, die keine Angaben gemacht haben, mehr als die Hälfte aus. Der Anteil der Personen mit akademischem Abschluss ist bei den arbeitslos gemeldeten Deutschen und Ausländern, über die Angaben vorliegen, mit 1% bzw. 2% verschwindend gering.

Im Hinblick auf die Dateninfrastruktur könnte sich bereits ein erstes Handlungsfeld bzgl. der Anerkennung im Ausland erworbener Bildungsabschlüsse auf tun. Eine Verbesserung der Datenlage bei Schul- und Ausbildungsabschlüssen könnte eine höhere Wahrscheinlichkeit für eine erfolgreiche Arbeitsvermittlung bedeuten.

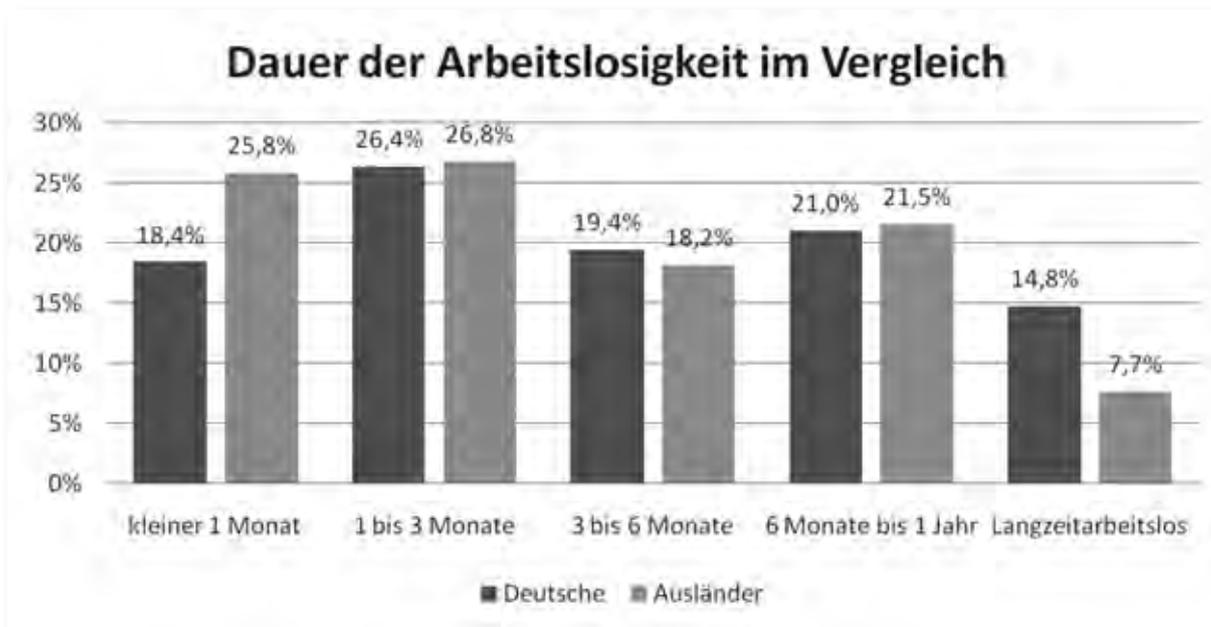
Dauer der Arbeitslosigkeit

Bei der Dauer der Arbeitslosigkeit liegen lediglich Daten über die SGB III-Leistungsempfänger vor. Von den zum Stichtag gemeldeten 2.483 SGB III-Empfängerinnen und Empfängern waren 2.273

3. Strukturdatenanalyse

Personen deutsch und 209 ausländisch. Im Vergleich wird deutlich, dass die kurzfristig arbeitslosen Ausländerinnen und Ausländer – also die, die seit weniger als einem Monat ohne Arbeit sind – mit 26% deutlich höher liegt, als der Vergleichswert bei den deutschen Arbeitslosen (18%). Die übrigen relativen Werte sind bei Deutschen wie auch bei Ausländerinnen und Ausländern vergleichbar, ausgenommen die Zahl der Langzeitarbeitslosen: Lediglich 8% der Ausländerinnen und Ausländer, über die Daten vorliegen, werden als Langzeitarbeitslose klassifiziert, während Deutsche mit 15% einen fast doppelt so hohen Wert haben. Im Schnitt sind die Ausländerinnen und Ausländer damit etwas länger arbeitslos, finden aber auf ein ganzes Jahr bezogen schneller eine neue Arbeit. Auch hierbei ist zu beachten: Die Zahlen beziehen sich lediglich auf die Personen, die während des Zeitraumes im Kreis Düren gemeldet waren. Bei einem Fortzug können sie statistisch nicht mehr erfasst werden.

Zusammenfassend lassen sich zur Strukturdatenanalyse zwei Dinge festhalten: Die Analyse zeigt zum einen, dass es im Kreis Düren gemäß ihres Bevölkerungsanteils relativ viele junge, gut ausgebildete Ausländerinnen und Ausländer gibt, die derzeit arbeitslos gemeldet sind. Hierin ist für den lokalen Arbeitsmarkt ein großes, kurzfristig abrufbares Potenzial zu sehen. Zum anderen lässt sich festhalten, dass die für eine zufriedenstellende Strukturdatenanalyse erforderlichen Daten lückenhaft und unzureichend sind. Zur Steigerung der Aussagekraft und damit auch letztendlich eines effektiveren Mitteleinsatzes und einer passgenauen Vermittlung wird es daher erforderlich sein, seitens der Agentur für Arbeit die genannten Indikatoren weiter auszudifferenzieren und die informativen Lücken zu schließen.



4. Perspektivworkshops

Zielsetzung und Workshopkonzeption

In Düren und Jülich wurden insgesamt vier zweitägige Perspektivworkshops durchgeführt. Zielgruppe dieser Workshops waren im Kreis Düren lebende Menschen, die einen hohen oder mittleren Bildungsabschluss im Ausland erworben und bislang noch Schwierigkeiten haben, trotz ihrer Qualifikationen einen Anschluss an den deutschen Arbeitsmarkt zu finden. Die Teilnahme an einem der Workshops war kostenlos und freiwillig. Drei konkrete Zielsetzungen wurden mit diesen Workshops verfolgt:

- 1. Situationsanalyse:** Aus Sicht der „Betroffenen“ sollte mehr über die Sorgen, Hürden und Hindernisse beim Zugang auf den deutschen Arbeitsmarkt in Erfahrung gebracht werden, um hieraus Handlungsfelder und -empfehlungen zu generieren
- 2. Motivation:** Herausarbeitung individueller Stärken und Potenziale sowie Mobilisierung von Erfolgserlebnissen und
- 3. Zukunftsvision:** Ausgehend von der persönlichen Situation sollte mit den Teilnehmenden eine individuelle Strategie bzw. ein Fahrplan für einen besseren Arbeitsmarktzugang erarbeitet werden.

Um die Teilnahme an den Perspektivworkshops zu gewährleisten bzw. das Potenzial optimal auszuschöpfen hätte eine herkömmliche Werbeaktion nicht ausgereicht, da die Zielgruppe in keiner Weise organisiert ist. Somit war eine enge Zusammenarbeit bzw. die maßgebliche Ansprache der Zielgruppe über die Agentur für Arbeit und insbe-

sondere über die job-com für das Gelingen des Projektes unabdingbar. In Beratungsgesprächen konnten so die Kunden der beiden Einrichtungen über das Projekt informiert und für eine Teilnahme am Perspektivworkshop gewonnen werden. Weitere Kommunikationskanäle, über die die Ansprache der Zielgruppe erfolgte, waren u.a. die Stabsstelle Migrationsangelegenheiten des Kreises Düren, die Stadt Jülich, der Jugendmigrationsdienst des SkF, lokale Sprachkursträger sowie Migrantenselbstorganisationen. Hierzu wurde ein Projektflyer entworfen und über die jeweiligen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren an potenzielle Teilnehmerinnen und Teilnehmer ausgehändigt. Der Kreis Düren und die Stadt Jülich standen dabei für Rückfragen und die Annahme der Anmeldungen zur Verfügung.

In den Workshops wurden Stärken, Ziele und Handlungsoptionen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer gemeinsam erarbeitet und auf die jeweils individuelle Situation bezogen. Die Zielerreichung sollte durch ein Workshopkonzept sichergestellt werden, das auf drei Säulen basiert:

- 1. Erfahrungsaustausch mit anderen Menschen in ähnlichen Lebenslagen**
- 2. Selbstreflexion und Mobilisierung von Erfolgserlebnissen (Erstellung einer Potenzialmappe)**
- 3. Individuelle Beratungsgespräche mit Multiplikatorinnen und Multiplikatoren**

4. Perspektivworkshops

Workshopplan: Tag 1

09:00 – 10:30 Uhr

Workshopinhalt:

Begrüßung, kurze Einführung, Projektvorstellung

Vorstellungsrunde: Namenskette im Stehkreis

Methode:

Teilnehmende stellen sich nacheinander mit Namen und einer für ihren jeweiligen Beruf typischen Bewegung vor. Die Namenskette wird immer länger (Name und Bewegung werden wiederholt). Im Anschluss werden Vermutungen darüber geäußert, wer welchen Beruf gelernt hat und aufgeklärt.



Workshopinhalt:

Abfrage der Erwartungen an den Workshop

Methode:

Kartenabfrage - Einzelarbeit

Teilnehmende hängen ihre Ergebnisse an entsprechend vorbereiteten Metawänden auf

Workshopinhalt:

Vorstellung der Seminarziele und des Seminarplans

Methode:

Präsentation am Flipchart

10:45 – 12:30 Uhr

Workshopinhalt:

Stimmungsbarometer zur Frage: Wie wohl fühle ich mich in Deutschland in Bezug auf meine beruflichen Möglichkeiten?

Methode:

Ein-Punkt-Abfrage auf Flipchart

Kurze Diskussion im Plenum

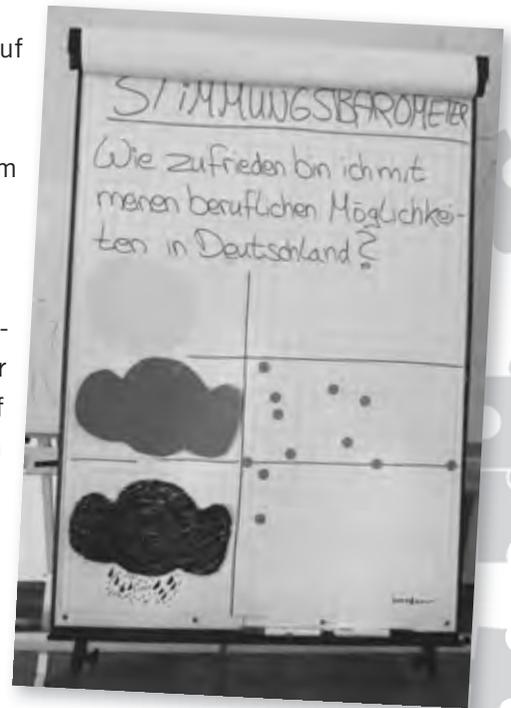
Workshopinhalt:

Rückblick: Was lief bisher gut/schlecht für mich in Bezug auf meinen Beruf in Düren/Jülich? An wen habe ich mich bisher gewendet? Bei wem habe ich mich informiert? Wer hat mir geholfen?

Methode:

Kartenabfrage - Gruppenarbeit

Gruppen stellen ihre Ergebnisse geclustert an Metawänden vor



4. Perspektivworkshops

13:30 – 14:30 Uhr

Workshopinhalt:

Erstellung einer Potenzialmappe

Methode:

Zweiergruppen finden sich über Bilderpuzzle

Partnerinterview in Zweiergruppen

Person A interviewt Person B für die individualisierte Potenzialmappe. Entsprechende „Formblätter“ werden im Vorfeld bereitgestellt. (siehe Anhang) Dann interviewt Person B Person A und anschließend wird das Profil des jeweils anderen erstellt. Zeit einräumen für Austausch, Nachfragen, Korrekturen, Ergänzungen

14:45 – 15:00 Uhr

Workshopinhalt:

Übung: Teambuilding

Methode:

Die Gruppe bekommt den Auftrag eine große Papierrolle mit den Daumen zu balancieren und die Papierrolle auf dem Boden abzusetzen.

15:00 – 15:50 Uhr

Workshopinhalt:

Bewerbungstraining

Methode:

Kleidungsstil, typische Fragen und mögliche Antworten, Stärken und Schwächen



16:00 Uhr

Rückblick; Ausblick auf zweiten Seminartag

Workshopplan: Tag 2

09:00 – 09:30 Uhr

Workshopinhalt:

Erfolgswanderung

Methode:

Flipcharts

Gruppendiskussion



09:30 – 10:00 Uhr

Workshopinhalt:

Meine individuelle Definition von Erfolg

Methode:

Gruppenarbeit mit Kartenabfrage

TN werden in 6 Gruppen eingeteilt. Jede Gruppe bekommt einen Buchstaben des Wortes E-R-F-O-L-G und muss hierzu ihre Assoziationen mit Erfolg aufzuschreiben

10:00 – 11:00 Uhr

Workshopinhalt:

Meine Erfolgserlebnisse

4. Perspektivworkshops

Was hat Sie motiviert, das zu tun?
Was hat Sie bei Ihrem Vorhaben unterstützt?
Was hat Sie bei Ihrem Vorhaben behindert?
Wie sind Sie darüber hinweggekommen? Wie haben Sie es trotzdem geschafft?

Methode:

Einzelarbeit

Fragen sind auf Moderationswolken / Flipcharts notiert und an Metawand geheftet.

Nachdem die Teilnehmer/innen ihre persönlichen fünf Erfolgserlebnisse überlegt haben, suchen sie sich zwei aus, um die folgenden Fragen systematisch und nacheinander zu beantworten.

Gruppendiskussion

Exemplarisch erzählen einige Teilnehmende ihre Erfolgsgeschichte



11:15 – 12:30 Uhr

Workshopinhalt:

Wunschreise

Wie sieht mein Ist-Zustand aus?
Was ist mein Problem?/Was ist meine Realität?
Was wäre für mich der Idealzustand? Was würde ich mir am ehesten wünschen?
Welche Hindernisse können dabei auftreten?
Welche Lösungsideen habe ich hierzu? Was kann ich tun?

Methode:

Einzelarbeit

Visualisierung der 4 Schritte am Flipchart

Beantwortung der Fragen (für die Mappe)

12:30 – 13:30 Uhr Mittagspause

13:30 – 13:40 Uhr

Kurzvortrag:

Impulsreferat „Neues Anerkennungsgesetz“

13:40 – 16:00 Uhr

Workshopinhalt:

Dialoginseln

Methode:

Referent/innen nehmen an ihrer jeweiligen Insel Platz.

Vorstellungsrunde (Name, Einrichtung, Tätigkeitsfelder etc.).

Teilnehmende führen Beratungsgespräche mit Vertretern von Agentur für Arbeit, job-com, Stabstelle für Migration, Migrationsfachdiensten, Kammern wie IHK, HWK etc. und lassen sich individuell beraten.

Workshopinhalt:

Postkarte an mich selbst ...

Aushändigung der Teilnahmebestätigung

Methode:

Postkarte: Teilnehmende schreiben eine Postkarte an sich selbst, in der Sie beschreiben, was nun nach diesem Seminar ihre nächsten Schritte sein werden. Vier Wochen nach Ablauf des PW wird die Postkarte über die Stadt-/ Kreisverwaltung an die jeweilige Person gesendet.

4. Perspektivworkshops

Nach einer eineinhalb-tägigen intensiven Workshopphase hatten die Teilnehmenden also die Möglichkeit, individuelle **Beratungsgespräche mit Vertreterinnen und Vertretern folgender Einrichtungen zu führen:**

- ▶ Agentur für Arbeit
- ▶ job-com
- ▶ Industrie- und Handelskammer
- ▶ Handwerkskammer
- ▶ Bildungsberatung Garantiefonds-Hochschule beim JMD der Caritas Aachen
- ▶ Jugendmigrationsdienst des SKF Düren
- ▶ Stabsstelle für Migration des Kreises Düren/
Vertreter der Stadt Jülich



4. Perspektivworkshops

Die Workshops wurden von einer interkulturell erfahrenen und zertifizierten Trainerin durchgeführt und stets von einer Vertreterin oder einem Vertreter des Kreises Düren oder der Stadt Jülich begleitet. So konnten Fragen bezüglich der lokalen Anlaufstellen, Akteure etc. direkt und kompetent beantwortet werden. Das Netzwerkwissen der Stabsstelle für Migrationsangelegenheiten war hierbei von besonderer Bedeutung, um für weitergehende Fragen z.B. zu familiären, aufenthaltsrechtlichen, schulischen oder psychosozialen Themenbereichen die jeweils passenden

Ansprechpartner/innen, Beratungsstellen oder Migrantenorganisationen nennen zu können. Hierzu sorgten diese Personen an passender Stelle für die Weitergabe verschiedener Informationsmaterialien wie z. B. Flyer und Informationsbroschüren. In jedem Workshop waren für ca. zwei Stunden auch je eine Vertreterin der Agentur für Arbeit und/oder der job-com anwesend, um arbeitsmarktliche Fragen der Teilnehmenden, die sich im Workshop-Verlauf ergaben und von grundsätzlicher Bedeutung waren, zu beantworten.



4. Perspektivworkshops

Erreichte Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Insgesamt wurden durch die vier Perspektivworkshops 55 Personen erreicht, was einem Durchschnitt von etwa 14 Teilnehmenden pro Workshop entspricht. Sowohl hinsichtlich der Herkunftsländer, als auch hinsichtlich der akademischen Abschlüsse waren die vier Workshopgruppen sehr heterogen:

Herkunftsländer

Die meistvertretene Region war die des Nahen Osten und Nordafrika (die sogenannte MENA-Region, die von Marokko bis zum Iran geht, inklusive der Türkei). An zweiter Stelle kamen die Teilnehmenden aus den Ländern der ehemaligen Sowjetunion. Wenn man zu der letzten Kategorie auch die Herkunftsländer Osteuropas hinzurechnet, war die Anzahl der Teilnehmenden aus dieser osteuropäischen-russischen-zentralasiatischen Makroregion gleich groß wie die erste Gruppe, umfasste also 17 Personen.⁴

Weiterer Naher Osten und Nordafrika

(17 Teilnehmende):

Irak (5), Iran (3), Marokko (3), Türkei (2), Syrien (2), Tunesien (2)

Länder der ehemaligen Sowjetunion

(10 Teilnehmende):

Russland (3), Kasachstan (3), Ukraine (2), Usbekistan (1), Kirgisische Republik (1)

Länder Osteuropas (7 Teilnehmende):

Polen (3), Rumänien (2), Ungarn (2)

Subsahara-Afrika (3 Teilnehmende):

Demokratische Republik Kongo (2), Nigeria (1)

Südasien und Ostasien (6 Teilnehmende):

Japan (3), Philippinen (1), Indien (1), Pakistan (1)

Lateinamerika (3 Teilnehmende):

Kolumbien (1), Ecuador (1), Venezuela (1)

Berufliche und akademische Abschlüsse der Teilnehmenden⁵

Die Studienabschlüsse der Workshopteilnehmenden wurden in umfassendere Studienfachgruppen zusammengefasst.⁶ Es wird deutlich, dass die meisten Teilnehmenden aus den Studienrichtungen der Kultur- und Sozialwissenschaften (17 Personen) oder des Ingenieurwesens (12 Personen) stammen.

Kultur- und Sozialwissenschaften (17 Teilnehmende):

Grundschullehramt (3)

Fremdsprachen: Englisch (2), Deutsch (2), Französisch (2)

Geschichte: (2)

Germanistik, Sozialwissenschaften, Psychologie, Theologie, Journalismus, Erziehungswissenschaften, Pädagogik und Sozialwissenschaften, Bibliothekarin: (jeweils 1)

Ingenieurwesen (12 Teilnehmende)

Bauingenieurwesen (3)

Architektur (2)

Ernährungswissenschaft, Landmaschinenmechanik, Politechnische Hochschule, Verfahrenstechnik, Elektromechanik/ Elektrotechnik, Medizintechnik, Elektroradiologie: (jeweils 1)

Wirtschaft/Jura (8 Teilnehmende)

Jura (3)

BWL (2)

Industrieverwaltung, Steuerberatung, Personalwesen-Management & Finance: (jeweils 1).

⁴ Leider waren die Angaben bei einigen Teilnehmenden unvollständig, so dass nicht von jedem/r das Herkunftsland bekannt ist.

⁵ Leider waren die Angaben bei einigen Teilnehmenden unvollständig, so dass nicht von jedem/r die Studienfachgruppe bekannt ist

⁶ Nach Schwarz-Hahn/Rehburg 2003, „Bachelor und Master in Deutschland“, zu finden unter:

http://www.bmbf.de/pub/bachelor_und_master_in_deutschland.pdf

4. Perspektivworkshops

Naturwissenschaften/Medizin (7 Teilnehmende)

Informatik (3)

Mathematik, Naturwissenschaften, Geographie,
Biologie: (jeweils 1)

Sonstige (Selbstständig / Freiberufler / Ausbildung) (3 Teilnehmende)

Kosmetik, Verkäuferin, Reisebüroangestellte/r:
(jeweils 1)

Prozessergebnisse

Wichtige Erkenntnisse

Die Durchführung der vier Perspektivworkshops hat zu einer Reihe wichtiger Erkenntnisse geführt, die nachfolgend aufgeführt werden:

Anmeldegründe zum Perspektivworkshop

Zu Beginn jedes Workshops sollten sich die Teilnehmenden zu ihren Beweggründen zur Anmeldung für den Workshop äußern. Folgende Antworten wurden dabei am häufigsten genannt:

- ▶ Mehr über das neue Gesetz zur Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse erfahren
- ▶ Mehr über die Funktionsweise des deutschen Arbeitsmarktes und die verschiedenen Zugangsmöglichkeiten erfahren
- ▶ Mehr Informationen bekommen, um individuelle Berufschancen zu verbessern
- ▶ Von den Erfahrungen anderer Menschen lernen und profitieren
- ▶ Die Gesprächsmöglichkeit mit Expertinnen und Experten verschiedener Einrichtungen nutzen

» Ich möchte viel Neues erfahren. «

Die Perspektivworkshops haben klar herausgestellt, dass bislang auf Seiten der Teilnehmenden noch große Informationsbedürfnisse bzw. -defizite hinsichtlich der Funktionsweise des deutschen Arbeitsmarktes bestehen. Viele von ihnen äußerten den Wunsch nach neuen möglichen Perspektiven und einem besseren Verständnis des deutschen Arbeitsmarktes. Dabei stand zum einen die Verbesserung der Erfolge bei der Jobsuche im Allgemeinen, vor allem aber auch die Frage, wie sich in dem erlernten Beruf eine Anstellung finden lässt, im Vordergrund.

Schlussfolgerung: Viele qualifizierte Eingewanderte haben hinsichtlich der Funktionsweise des deutschen Arbeitsmarktes noch große Informationsbedürfnisse, die es künftig zu schließen gilt. Eine Möglichkeit wäre, das Konzept der Perspektivworkshops stärker in diese Richtung zu modifizieren.

» Hoffentlich kann ich hier viele Informationen bekommen. «

Großes Bedürfnis nach Anerkennung der erworbenen Qualifikation

In den Gesprächen mit den Teilnehmenden wurde deutlich, dass ein großes Bedürfnis besteht, die im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen adäquat zu nutzen. Da in Deutschland aber die wenigsten im Ausland erworbenen Abschlüsse eine äquivalente Anerkennung im deutschen System finden, kommt es durchaus vor, dass beispielsweise die Qualifikation eines Ingenieurs nicht anerkannt wird und sich keine Entsprechung im etablierten Qualifikationsgefüge findet. Die bisherigen Anerkennungsverfahren bieten insbe-

4. Perspektivworkshops

sondere für Akademikerinnen und Akademiker auch keinen Hinweis darauf, wie sich die eigene Qualifikation einordnen lässt. Das heißt, die meisten Teilnehmerinnen und Teilnehmer hatten die Erfahrung gemacht, dass ihre bisherige Qualifikation nicht verwertbar war und mögliche Alternativen schwer zu ermitteln waren.

» Ich habe mich zu diesem Workshop angemeldet, weil ich erfahren möchte, wie ich in MEINEM Beruf arbeiten kann. «

Schlussfolgerung: Teilweise ist die große Palette von Berufen in Deutschland noch unbekannt, so dass genau der Beruf gesucht wird, für den man auch studiert hat, Alternativen aber nicht in Erwägung gezogen werden (können). Die Zumutung, nur weit unterhalb der eigenen Qualifikation ein Arbeitsangebot zu erhalten ist oft schwer erträglich und wird auch nicht immer akzeptiert.

» Meine Qualifikation passt zu keinem Beruf in Deutschland! «

Unzufriedenheit mit der Art des Beschäftigungsverhältnisses

Generell zeigten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer über jede Chance froh, ihr Wissen und Fähigkeiten einsetzen zu können. Einige berichteten von Arbeitserfahrungen im Rahmen von ehrenamtlichen Tätigkeiten, Brückenjobs sowie Tätigkeiten auf Honorarbasis. Diese stellen die Teilnehmenden jedoch auf Dauer nicht zufrieden, da sie entweder gar kein Einkommen oder aber einen zeitlich befristeten bzw. stark schwankenden Lohn mit sich bringen. Die Unzufriedenheit

stieg daher mit der Dauer des vermeintlichen Überganges und der Aussichtslosigkeit, diese Tätigkeiten in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis münden zu lassen. Eine wenig überraschende Schlussfolgerung aus den Perspektivworkshops ist daher, dass auch die qualifizierten Eingewanderten in aller Regel auf der Suche nach arbeitsvertraglich abgesicherten Arbeitsverhältnissen sind, die ihren Neigungen und Qualifikationen entsprechen.

» Ich habe Germanistik studiert, weil ich hier als Lehrerin arbeiten wollte, nun kann ich nur Kurse geben. «

Schlussfolgerung:

Es ist den Teilnehmerinnen und Teilnehmern nicht gelungen eigene erfolgreiche Strategien zur Arbeitsmarktintegration zu entwickeln. Offensichtlich haben die üblichen Maßnahmen der Arbeitsmarktintegration bei dieser Zielgruppe keine Erfolge erzielt.

» Ich hätte gern als Lehrerin gearbeitet, nun engagiere ich mich in unserem Verein. Nur sitzen und nichts machen – das geht nicht. «

Vorurteile und strukturelle Diskriminierung

Generell wurde in den Perspektivworkshops sehr viel über persönliche Erfahrungen, Erfolge und Fehlschläge der Teilnehmenden gesprochen. Es wurde deutlich, dass insbesondere die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die schon lange in Deutschland leben, sehr enttäuscht sind und ihre berufliche Zukunft in Deutschland häufig als aus-

4. Perspektivworkshops

weglos ansehen. Sie äußerten Gefühle von Frustration bis hin zur Resignation. Auch berichteten einige Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Ausgrenzungserfahrungen und Diskriminierungen.

» Ich habe sogar noch einmal hier in Deutschland die Uni besucht und einen besseren Abschluss gemacht als viele meiner Kommilitonen. Heute haben alle einen Arbeitsplatz nur ich nicht. «

Schlussfolgerung: Die Enttäuschungen und Frustrationen, die aus vielen vergeblichen Versuchen, aus prekären Beschäftigungsverhältnissen zu einer der eigenen Qualifikation entsprechenden Arbeitsstelle zu gelangen, wirken sich negativ auf Motivation und Selbstbewusstsein aus und haben teilweise über Jahre zu einem frustrierten Rückzug geführt.

» Vom Arbeitsamt wurde mir gesagt, wieso willst du als Ingenieur arbeiten, fahr doch LKW, damit kannst du doch auch Geld verdienen. «

Nicht nur das deutsche Ausbildungssystem bzw. das Anerkennungsverfahren ausländischer Bildungsabschlüsse wirken auf qualifizierte Eingewanderte ausgrenzend und diskriminierend. Ein wesentlicher Faktor ist auch die mangelnde Wertschätzung und Anerkennung durch die Arbeitgeberseite und Institutionen der Arbeitsmarktförderung.

Solidarisierung der Teilnehmenden

Wenngleich die Workshopteilnehmenden tendenziell mit einer eher negativen Grundstimmung zu dem Workshop kamen, war am Ende der zwei Tage größtenteils ein deutlicher Stimmungswandel bei vielen Teilnehmenden zuerkennen. Durch den Erfahrungsaustausch stellten viele Personen erstmalig fest, dass ihre Situation bei Weitem keinen Einzelfall darstellt. Sobald sich die Teilnehmenden untereinander etwas besser kannten, wurden gegenseitige Tipps ausgetauscht, einander Mut gemacht und konkrete Ratschläge gegeben. Aufgrund ähnlicher Schicksale und Erfahrungen entstand daher sehr schnell eine Eigendynamik und eine Art kollektive Gruppenidentität in den Workshops. Der Austausch von Adressen und weitere vereinbarte Treffen waren nicht selten das Resultat. Vielen Teilnehmenden ist bewusst geworden, dass der mühsame und lange Weg der Arbeitsmarktintegration nicht am Unvermögen der eigenen Person liegt, sondern dass sie mit strukturellen Barrieren konfrontiert sind, die alle gemeinsam betreffen und sie miteinander verbindet. Dies führte zu einer deutlichen psychischen Entlastung und neuem Mut.

Schlussfolgerung: Die Erfahrung, mit den Problemen der spezifischen Barrieren als Akademiker mit ausländischer Qualifikation nicht allein zu sein hatte eine hohe Motivationswirkung und Stärkung der Akteure zur Folge.

Reflexionen auf der Metaebene

Es haben sich rückblickend auf der Metaebene⁷ eine Reihe von Herausforderungen herauskristallisiert, mit denen sensibel umgegangen werden musste, um einen erfolgreichen Workshopverlauf zu gewährleisten. Sollten die Durchführung der

⁷ Gemeint ist hier die Sicht der Workshopleitung.

4. Perspektivworkshops

Perspektivworkshops im Kreis Düren auch nach Ablauf der Laufzeit des KOMM-IN Projektes 2011 also institutionalisiert werden, sollten folgende Erkenntnisse berücksichtigt werden:

Sprachkenntnisse der Teilnehmer

Aufgrund der unterschiedlichen Herkunftsländer, der bereits vergangenen Aufenthaltsdauer in Deutschland und der heterogenen Bildungsstände, variierten die Kenntnisse der deutschen Sprache in der Teilnehmerschaft von sehr gut bis sehr ausbaufähig. Die unterschiedlichen Sprachniveaus machten sich bereits in der Vorstellungsrunde bemerkbar und stellten für einige Teilnehmende zeitweise eine Hemmschwelle dar, die ihre mündliche Beteiligung beeinträchtigte. Das Arbeitstempo jeder Gruppe hing also sehr stark von dem vorherrschenden Sprachniveau ab. Für die Workshopmoderation bedeutete dies, dass Arbeitsanweisungen kurz, klar und in möglichst einfacher Sprache (also unter Aussparung von Fachvokabular) formuliert werden mussten. Vereinzelt war es auch erforderlich, auf die verschiedenen Muttersprachen der Teilnehmenden auszuweichen. Dies führte dazu, dass beispielsweise einige Plenumsdiskussionen vorübergehend auf Englisch geführt wurden bzw. dass die Workshopleitung Arbeitsanweisungen im bilateralen Gespräch mit einzelnen Teilnehmenden auf Türkisch oder Spanisch wiederholte. Es zeigte sich, dass insbesondere von Sprachkursträgern einige Teilnehmerinnen und Teilnehmer vermittelt wurden, die nicht die notwendigen Sprachkenntnisse hatten, um dem Workshop zu folgen, was auch zu Abbrüchen führte.

Schlussfolgerung: Eine interkulturelle sensible Workshopleitung mit verschie-

denen Fremdsprachenkenntnissen ist für das Gelingen des Workshops von großem Vorteil. Darüber hinaus muss die Teilnahme an den Workshops dahingehend gesteuert werden, dass ein Mindestmaß an Fähigkeiten in der deutschen Sprache vorhanden sein muss (B1-Niveau).

Gemütszustand der Teilnehmenden

Die ambitionierte Zielsetzung des Workshops (Erfolgslebnisse zu mobilisieren sowie die Teilnehmenden zu motivieren) steht einer Teilnehmerschaft gegenüber, die bereits durch viele negative Gefühle und Erfahrungen geprägt ist. Somit muss gleich zu Beginn des Workshops den Teilnehmenden durch die Moderation genügend Zeit eingeräumt werden, erst einmal „ihre Geschichte“ zu erzählen, damit sie sich entlasten können. Danach ist in aller Regel eine konstruktivere Arbeitsatmosphäre geschaffen, die einen Austausch ermöglicht.

Schlussfolgerung: Den durch ihre persönliche Geschichte geprägten und teilweise (zurecht) voreingenommenen Teilnehmenden muss zunächst die Möglichkeit eingeräumt werden, ihre Erfahrungen mitzuteilen, bevor sie sich „mental“ auf den Workshop einlassen können und auch bereit sind, mitzuarbeiten.



4. Perspektivworkshops

Fragen zu lokalen Beratungsstellen und Netzwerken

In allen Workshops gab es immer wieder sehr spezifische und persönliche Zwischenfragen von Seiten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer (z. B. zu Stellen, die Existenzgründungsberatung anbieten oder zu generellen sozialen Treffs, um mit anderen Menschen in Dialog zu kommen etc.). In diesem Zusammenhang hat sich die ständige Begleitung der Workshops durch ein/e Vertreter/in des Kreises Düren bzw. der Stadt Jülich als sehr hilfreich erwiesen. Diese Personen kennen sich mit der lokalen Angebotslandschaft im Bereich der Integration aus und konnten so den Teilnehmenden wertvolle Tipps und Kontaktadressen nennen (z. B. das Café International in Düren oder der Internationale Club in Jülich, die vielen Teilnehmenden noch nicht bekannt waren).

Schlussfolgerung: Die Workshops sollten durch Ansprechpartnerinnen und -partner begleitet werden, die sich in der Integrationslandschaft der Stadt – aber auch generell im Hinblick auf das örtliche Unterstützungssystem – gut auskennen und Kontaktadressen nennen können.

Erfahrungen mit verschiedenen Arbeitsmarktbehörden

Da ein Großteil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer durch die Ansprache seitens der Agentur für Arbeit oder der job-com gewonnen wurde, hatten fast alle Teilnehmenden in der Vergangenheit bereits Kontakt mit diesen Einrichtungen. Die Erfahrungen fielen von sehr positiv bis negativ aus. Als beratende Einrichtungen mit direktem „Kundenkontakt“ kamen immer wieder Zwischenfragen zu den Arbeits- und Zuständigkeitsbereichen von Agentur für Arbeit und job-com. Zu Beginn des Workshops wurden diese Fragen mit einem gemeinsamen Vortrag dieser beiden Institutionen beantwortet. Da die Fragen der Teilnehmenden jedoch immer sehr spezifisch waren und

die eigene Person betrafen, hat sich im Laufe des Workshops die Teilnahme der Vertreterinnen von Agentur für Arbeit und job-com an den Expertengesprächen am Nachmittag des zweiten Workshop-tages bewährt, um so eine individuelle Betreuung zu gewährleisten und Fragestellungen zu besprechen, für die das Workshopplenum nicht unbedingt den richtigen Rahmen bot. Das Angebot, sich von der Agentur für Arbeit oder der job-com beraten zu lassen, wurde von so gut wie allen Teilnehmenden wahrgenommen, unabhängig davon, ob sie im Leistungsbezug waren oder nicht.

Schlussfolgerung: Als Arbeitsmarktbehörden mit direktem Kundenkontakt sollten die Agentur für Arbeit und die job-com (bzw. je nach Durchführungsort diejenigen Einrichtungen, die für den Zuständigkeitsbereich dieser Stellen verantwortlich ist) als Projektpartner oder Experten, die die Workshopteilnehmenden beraten, gewonnen werden.

Experten und Kooperationspartner

Aufgrund der Gruppengrößen und der Heterogenität der beruflichen oder akademischen Abschlüsse der Workshopteilnehmenden sind zahlreiche Expertinnen und Experten sowie Vertreterinnen und Vertreter arbeitsmarktlicher oder sonstiger Beratungsstellen für die Beratungsgespräche am Nachmittag des zweiten Workshop-tages zu gewinnen gewesen. Es mussten Beratungsmöglichkeiten geschaffen werden für Menschen,

1. die einen Beruf in Industrie, Handel, Handwerk etc. erlernt oder hierfür studiert hatten,
2. die sich zum Thema Weiterbildung und Nachqualifizierung informieren wollten,
3. die Beratung bezüglich des Anerkennungsverfahrens ihres im Ausland erworbenen Abschlusses benötigten.

4. Perspektivworkshops

Die kontinuierliche Teilnahme der in Kapitel 3.1 genannten Kooperationspartner konnte einerseits durch die guten Kontakte des Kreises Düren und der Stadt Jülich und andererseits durch das Engagement und die Mitwirkungsbereitschaft der beratenden Personen selbst gewährleistet werden.

Schlussfolgerung: Eine gute Vernetzung mit lokalen Arbeitsmarktakteuren und Beratungsstellen vor Ort ist eine wichtige Voraussetzung, um die kontinuierliche Mitwirkung der beratenden Expertinnen und Experten an den Beratungsgesprächen im Rahmen der Perspektivworkshops zu gewährleisten. Für die nachhaltige Wirkung des Workshops war es unerlässlich, den Teilnehmenden im geschützten Rahmen gut vorbereitete Erstkontakte zu den Institutionen zu ermöglichen. Viele Teilnehmende haben darüber hinaus weitergehende Gesprächskontakte mit einzelnen Institutionen vereinbart.

Dynamik der Workshoporganisation und -durchführung

Die Heterogenität der Workshopteilnehmenden bedeutete auch für die Workshopmoderatorin einen stetigen Lerneffekt, da die Interessen der Gruppen immer unterschiedliche Schwerpunkte hatten. Es war also Flexibilität erforderlich, um das vorbereitete Workshopkonzept im Verlauf dahingehend zu modifizieren, dass den Interessen und Belangen der Teilnehmenden entsprochen werden konnten. Drei konkrete Beispiele zu kurzfristigen Modifikationen im Workshopkonzept:

- ▶ Zu Beginn der Workshopreihe waren Arbeitsagentur und job-com bereits am ersten Tag mit einem gemeinsamen Vortrag zur Arbeit beider Einrichtungen anwesend. Aufgrund der

vielen fallspezifischen Fragen, die Ihnen gestellt wurden, wurde die Anwesenheit dieser Beraterinnen auf den Nachmittag des zweiten Workshoptages verschoben, um dort individuellere Gespräche mit den Teilnehmenden führen zu können.

- ▶ Mehrfach wurden Fragen bezüglich des korrekten Verhaltens in Bewerbungsgesprächen gestellt, so dass ein Bewerbungstraining in das Programm des ersten Workshoptages aufgenommen wurde.
- ▶ Interkulturelle Kommunikation wurde von Seiten der Teilnehmenden als ein Themenbereich identifiziert, in dem mehr Wissen benötigt wird. Daher wurden vereinzelt Elemente und Inhalte interkultureller Trainings vermittelt

Schlussfolgerung: Die Workshopleitung muss flexibel mit ihrer Agenda umgehen und oftmals auch unvorhergesehen und kurzfristig auf die Fragen und Belange der Teilnehmenden reagieren, um sie zufrieden zu stellen.



5. Interviews

Zielsetzung der Interviews

Vier bis sechs Wochen nach der Teilnahme am jeweiligen Perspektivworkshop wurden mit insgesamt 20 Teilnehmerinnen und Teilnehmern Einzelinterviews geführt. Die Interviews verfolgten drei Hauptziele:

1. Aktivierung der Teilnehmenden
2. Bewertung der Teilnahme am Perspektivworkshops sowie die Auswirkungen der Teilnahme
3. Bewertung der in den Strategieworkshops entwickelten Handlungsfelder und Handlungsempfehlungen

Perspektiven der Interviewten

Motivation für die Teilnahme

Die Mehrheit der befragten Teilnehmerinnen und Teilnehmer hatte keine allzu klare Erwartung, was im Perspektivworkshop auf sie zukommen würde. Es fehlte eine präzise Vorstellung ihrer konkreten beruflichen Möglichkeiten in Deutschland. Viele wussten, was sie beruflich erreichen wollten und meldeten sich trotzdem ohne große Hoffnungen an, auch weil ihnen die Hürden des Arbeitsmarktes schon bekannt waren. Vor allem verstanden sie die Teilnahme als wichtig, um bezüglich neuer Entwicklungen – wie z. B. dem neuen Gesetz zur Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse – auf dem neuesten Stand zu sein. Bei manchen interviewten Personen war es prioritär, Informationen über Sprachkurse und entsprechende Förderungen zu bekommen. Für andere waren Berufs- und Weiterbildungsmöglichkeiten am Wichtigsten. Auffällig war, dass gerade die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die bezüglich ihrer beruflichen Zukunft sehr konkrete Vorstellungen sowie das Anerkennungsverfahren ihres ausländischen Abschlusses bereits initiiert oder schon

abgeschlossen hatten, sich oftmals zum Perspektivworkshop angemeldet hatten, um mehr über das neue Anerkennungsgesetz bzw. über dessen Anwendungen auf ihre persönliche Situation zu erfahren. Es war dann für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer enttäuschend zu erfahren, dass das Gesetz für sie als Akademikerinnen und Akademiker nicht gilt.

» Ich dachte, es wäre wichtig, eine Arbeit zu finden. Arbeit macht das Leben bedeutsam. Und das fehlt mir, seitdem ich hier bin. «

In einem Fall wurde als Teilnahmegrund die Mitgliedschaft im Integrationsrat erwähnt: Die befragte Person hatte dabei die Verpflichtung gefühlt, sich in Vertretung ihrer Wählerinnen und Wähler auf dem Laufenden zu halten, was wichtige Neuigkeiten für Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt anbelangt.

Nur wenige nannten als ausschlaggebende Gründe den Motivationsschub, den sie durch eine solche Veranstaltung erlangen könnten oder die Perspektive, mit Menschen in einer ähnlichen Situation in Kontakt zu treten. Dies wurde in den meisten Fällen erst während oder nach dem Perspektivworkshop als ein positiver Effekt wahrgenommen. Interessanterweise erklärte fast ein Viertel der Interviewpartnerinnen und -partner, dass sie zufällig von Bekannten und Freunden von den Perspektivworkshops erfahren und sich zur Anmeldung entschlossen hatten.

» Ich bin hingegangen, um eine Übersicht zu bekommen, um zu sehen, was eigentlich möglich ist. «

5. Interviews

Situation vor dem Perspektiv-Workshop

Fast alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer beschrieben ihre Situation vor dem Workshop mit den Worten „Unwissenheit“, „Frustration“ und „Verzweiflung“. Es wurde deutlich, dass Menschen mit Migrationshintergrund mit langem Aufenthalt in Deutschland eher verzweifelt und desillusioniert wirken, während die Befragten, die erst seit kurzem (weniger als 2 Jahre) hier leben, oft „lediglich“ unter Orientierungs- und Informationsmangel leiden.

» Motivation ist doch nicht das Problem! «

Nur ungefähr der Hälfte der angesprochenen Menschen war eine Anerkennung ihrer Zeugnisse bereits gelungen. Beim Großteil der Fälle handelte es sich jedoch um eine unvollständige Anerkennung, durch die die Zeugnisse einer niedrigeren Stufe des deutschen Bildungssystems gleichgestellt wurden. In zwei Fällen lagen zusätzlich Abschlüsse vor, die in Deutschland erworben wurden.

Bei der Mehrzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren insgesamt Gefühle wie Stress, Druck und Resignation wegen der persönlichen Situation zu erkennen. Die meisten Personen gaben an, sich die größte Mühe gegeben zu haben, um eine Lösung hinsichtlich ihrer beruflichen Tätigkeit in Deutschland zu finden. Es wurde mehrfach konstatiert, dass die Motivation der Befragten nicht das Problem sei, welches einer Erwerbstätigkeit im Weg stehe.

Paradox des Fachkräftemangels

Viele Befragte äußerten Unverständnis und Verwunderung darüber, dass es so kompliziert sei, als

qualifizierter Mensch eine Arbeitsstelle zu finden, während man doch gleichzeitig so häufig von einem Fachkräftemangel in Deutschland höre.

» „Es gibt einen Fachkräftemangel“, das hört sich fast wie eine Lüge an! Ich habe so viele Leute gesehen, die sehr qualifiziert sind, manche haben sogar in Deutschland studiert, aber trotzdem haben sie noch keinen Job gefunden! «

Für diejenigen, die es in den vergangenen Jahren versucht haben, eine Anerkennung zu erzielen, eine Ausbildung anzufangen, an ergänzenden Qualifikationsmaßnahmen teilzunehmen oder Praktika und Jobs zu finden, hat dies oft bedeutet, dass sie mit ausgedehnten Wartezeiten sowie langen Phasen der Unsicherheit zu rechnen hatten.

Situation nach dem Workshop – was hat sich verbessert?

Die Bewertung der Perspektivworkshops durch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ist recht geteilt. Insgesamt fanden fast alle, dass der Workshop gut organisiert war und die zuständigen Personen ihre Aufgabe mit positiver Stimmung, ehrlicher Solidarität und Anteilnahme gut ausgeführt hätten. Den allgemeinen Mehrwert des zweitägigen Treffens sahen die meisten darin, dass der Motivation ein Schub gegeben wurde, dass es möglich war, Kontakte mit Menschen zu knüpfen, die sich in einer ähnlichen Lebenslage befinden und man sich dadurch gegenseitig helfen konnte. In manchen Fällen haben die Workshops auch dazu gedient, die eigenen Ziele und entsprechenden Vorgehensweisen einmal zu durchdenken und, wenn nötig, deutlicher auszuformulieren.

5. Interviews

Gleichzeitig muss aber auch darauf hingewiesen werden, dass einige Teilnehmende insbesondere hinsichtlich der tatsächlichen und greifbaren Ergebnisse der Perspektivworkshops Unzufriedenheit geäußert haben. Diese eher skeptischen Befragten bemängelten, dass ihre hohen Erwartungen, die insbesondere durch den Werbeflyer des Perspektivworkshops geweckt worden waren, nach den zwei Tagen nicht erfüllt worden seien:

» Wenn ich diesen Perspektivworkshop bewerten muss, bin ich sachlich: Habe ich jetzt eine Arbeit? Nein. Habe ich eine Anerkennung? Nein. Ich wette, dass keiner der Teilnehmer eine Arbeit oder Anerkennung erhalten hat. Ja, es gab die Möglichkeit, mit einigen Ansprechpartnern in Kontakt zu treten, aber die können auch nicht zaubern. Die Aufgabe ist einfach zu groß! «

Insbesondere waren diejenigen Personen enttäuscht, die im Vorfeld eine Beratung erwartet hatten, die mehr auf die Einzelperson zugeschnitten ist. Die große Mehrheit der Befragten bemängelte die zu allgemeine Ausrichtung der Tipps. Infolge dessen bestand in vielen Fällen das Gefühl, dass ausgerechnet das eigene Problemfeld von der Diskussion ausgenommen wurde. Gelegentlich bestand der Eindruck, dass die eigenen Sorgen nicht beachtet worden seien.

Für andere Interviewpartnerinnen und Interviewpartner wiederum stellten gerade die Informationen zu Kontaktpersonen und Ansprechpartnern, zum neuen Anerkennungsgesetz und zum Prozedere des Anerkennungsverfahrens das Beste am Workshop dar. Leider handelte es sich

für die meisten Befragten wiederum um negative Informationen bezüglich ihrer Pläne und Wünsche. Somit konnten jedoch nach Angaben einiger Teilnehmerinnen und Teilnehmer zumindest einige Wege für die Zukunft ausgeschlossen werden.

» Die Leiterinnen waren sehr nett und freundlich und man hat gesehen, dass sie uns wirklich helfen wollten, aber es kamen für mich wenige konkrete Tipps. Aber vielleicht für andere Teilnehmer etwas mehr. «

Dies ergab sich vor allem am zweiten Tag der Workshops, wo die Teilnehmer die Gelegenheit hatten, ihre Probleme mit Vertretern der Agentur für Arbeit, der job-com, des Jugendmigrationsdienstes des SkF Düren, der Industrie- und Handelskammer, der Handwerkskammer, der Otto-Benecke-Stiftung und der Stabsstelle für Migration des Kreises Düren oder dem Vertreter der Stadt Jülich zu besprechen. Als Idee wurde dies vorwiegend positiv wahrgenommen, obwohl sich die meisten mehr daraus erhofft hätten:

» Am Ende sind Experten gekommen und ehrlich gesagt habe ich mehr erwartet, statt praktische Hilfe mehr so Ideen. Ich weiß wie es funktioniert, was sie uns für Tipps gegeben haben, das wir im Internet suchen sollen, das weiß ich schon. «

5. Interviews

Ein Interviewpartner kritisierte außerdem, dass in dem Workshop keine Erfolgsgeschichten von Personen mit Migrationshintergrund gezeigt wurden, die einen ausländischen Abschluss haben. Zwar habe die Workshopleiterin selbst Migrationshintergrund gehabt, habe aber – wie auch die Projektverantwortlichen und die Beratungsexperten – ihren Universitätsabschluss an einer deutschen Hochschule erworben.

Ziele setzen, Schritte planen

Bezüglich der Nachwirkungen der Perspektivworkshops war das Echo sehr geteilt. In etwa einem Viertel der Fälle hat der Workshop dazu beigetragen, das eigene Ziel deutlicher zu formulieren und dementsprechend die richtigen Schritte zu unternehmen. Für manche war es eine sehr positive Erfahrung, die eigenen Kenntnisse zu erweitern und so die eigenen Möglichkeiten besser im Blick zu haben.

» Nach dem Workshop habe ich neue Prioritäten gesetzt. Ich hatte davor keine Infos. Der Workshop hat mir dabei wirklich geholfen. «

Doch hat gleichzeitig knapp die Hälfte der befragten Teilnehmer geantwortet, dass sich nach dem Perspektivworkshop hinsichtlich der persönlichen Ziele, Kenntnisse und Hoffnungen, nicht wirklich etwas geändert habe. Dies sei vor allem auf den verbesserungswürdigen Praxisbezug des Workshops zurückzuführen.

» Der Workshop hat sehr viel geholfen, weil ich nicht richtig wusste, was ich machen konnte. Es war sehr informativ. Dann habe ich angerufen, ich habe weiter gesucht, der Workshop hat mich motiviert, diese Schritte zu machen. [...] Nach dem Workshop wusste ich endlich, was ich machen musste. «

Bezüglich der Postkarte an sich selbst haben die meisten Teilnehmerinnen und Teilnehmer zurück gemeldet, dass bei Erhalt der eigenen Postkarte die meisten Schritte, die sie sich im Workshop vorgenommen hatten, bereits tatsächlich unternommen oder zumindest initiiert worden waren. In ein paar Fällen war die Bewertung der Postkarten-Initiative äußerst enthusiastisch: Als diese nach einigen Wochen ankam, habe sie für zwei Befragte als ausschlaggebende Anregung gewirkt, sie daran zu erinnern, was sie sich im Workshop vorgenommen hatten. Dadurch konnten sie zielstrebig und entschlossen bleiben und gleichzeitig wurde die motivierende Wirkung des Perspektivworkshops aufgefrischt. Auch in diesem Fall kam es aber zu Kritik: Von manchen interviewten Teilnehmern wurde die Postkarte entweder in ihrem Sinn nicht wirklich verstanden oder als einfaches Mittel der Aufmunterung wahrgenommen.

Es hat sich zweifellos herausgestellt, dass die Perspektivworkshops Zufriedenheit, aber auch Unzufriedenheit bei den Teilnehmenden hervorgerufen haben. Nichtsdestotrotz war es interessant zu sehen, dass auch diejenigen Befragten, die aus der Teilnahme am Workshop keinen großen Mehrwert für sich mitgenommen haben, es trotzdem sehr erfreulich fanden, dass diese Themen endlich überhaupt angesprochen und behandelt werden:

5. Interviews

» Gut fand ich, dass irgendetwas zu diesen Problemen unternommen wurde von der Kreisverwaltung. In Deutschland können nämlich wirklich parallele Gesellschaften entstehen, zum Teil sieht es schon so aus. [...] Zu lange wurde nichts gemacht, ich glaube Deutschland hat viele Chancen verpasst. «

Wünsche für die Zukunft und Bewertung der Empfehlungen aus den Strategieworkshops

Die Interviews schlossen mit der Frage nach den individuellen Wünschen für die Zukunft sowie einer Bewertung der in den Strategieworkshops erarbeiteten Handlungsempfehlungen ab. Der Blick der Interviewpartnerinnen und Interviewpartner auf die konkreten Empfehlungen findet sich daher im Kapitel 7 jeweils an passender Stelle wieder.



Perspektiven der Beraterinnen und Berater in den Perspektivworkshops

Hohe Bereitschaft zum Engagement

Alle beteiligten Expertinnen und Experten waren überrascht und beeindruckt von der Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den Perspektivworkshops, die in der relativ kurzen Vorlaufzeit gewonnen werden konnten. Übereinstimmung herrschte in der Einschätzung, dass die Potenziale von Eingewanderten bisher unterschätzt worden seien.

» Ich hätte nie geglaubt, dass sich genug Teilnehmer/innen für die Workshops finden lassen. «

Die Motivation der beteiligten Experten war sehr hoch. Alle angesprochenen Institutionen waren spontan bereit, sich für die Beratungsgespräche am zweiten Workshop-Nachmittag Zeit zu nehmen und auch die Bereitschaft in den Strategieworkshops an Handlungskonzepten mitzuarbeiten war hoch. Man kann daher davon ausgehen, dass den Arbeitsmarktexpertinnen und -experten die Notwendigkeit, neue Wege auszuprobieren, bewusst ist.

Die Agentur für Arbeit und die job-com waren sogar bereit, nicht nur in den verschiedenen Workshops mitzuarbeiten, sondern auch das Projekt über die ganze Strecke hinweg zu begleiten. Das heißt, es bestand auch hier das Bedürfnis, dieser Zielgruppe besser gerecht zu werden.

5. Interviews

Zeit für individuelle Lösungen

Alle Expertinnen und Experten, die an den Perspektivworkshops teilgenommen haben, waren sich einig, dass es viel Zeit und Mühe kostet, für jede Person einen individuellen Weg zu finden und dass die Zeit in der Kurzberatung im Workshop nicht ausreichend war. Diese Erkenntnis führte zu vielen Terminvereinbarungen und schon während der Projektlaufzeit nutzten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer weitergehende Gesprächsangebote und nahmen Beratungstermine der Institutionen wahr. Erste Erfahrungen im Verlauf der Projektzeit zeigten, dass es durchaus mit genügend Zeit und Flexibilität möglich war, für einen Teil der Teilnehmenden kreative Lösungswege zu erarbeiten.

» Ich habe im Alltag leider zu wenig Zeit, um mich für jeden so intensiv einzusetzen. «

Wunsch nach besseren Bedingungen

Ebenfalls waren sich die Expertinnen und Experten der Perspektivworkshops einig, dass es sich lohnt, die gut gebildeten Eingewanderten als Zielgruppe anzusprechen und geeignete Instrumente zu suchen, um ihre Potenziale für den Arbeitsmarkt nutzbar zu machen. Insbesondere die Freiwilligkeit der Teilnahme und die große Bereitschaft aller Seiten aufeinander zuzugehen eröffnete die Chance offen aufeinander zuzugehen, was besonders von den Vertreterinnen der Arbeitsmarktförderung job-com und der Arbeitsagentur als ein positiver Aspekt hervorgehoben wurde. Das Instrument der Perspektivworkshops wurde als ein erster Schritt in die richtige Rich-

tung, aber als lange nicht ausreichend, für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration angesehen.

Ausgrenzungserfahrungen größer als erwartet

Einigen Expertinnen und Experten war das Ausmaß der Barrieren auf dem Arbeitsmarkt, die auch für diese sehr gebildete Zielgruppe wirken, wenig bekannt. Viele Workshopteilnehmerinnen und -teilnehmer haben rassistische und diskriminierende Erfahrungen gemacht. Die Abwertung nicht nur der Qualifikation, sondern auch der ganzen Person aufgrund ihrer Hautfarbe, Religion, Geschlecht oder nicht perfekter Sprachkenntnisse erfordern ein hohes Maß an Frustrationstoleranz auf Seiten der Arbeitssuchenden. Deutlich wurde den Expertinnen und Experten das erhebliche Misstrauen der Zielgruppe gegenüber den Behörden, das nicht selten eine vertrauensvolle Zusammenarbeit behindert und das Erstaunen über die neu eröffnete Möglichkeit zu einem offenen und wertschätzendem Gespräch.

Große Herausforderung neue Wege zu finden

» Ich konnte für einige etwas tun, weil sich im Gespräch neue Perspektiven ergaben, auf die vorher keiner gekommen war. «

Die hohe Bereitschaft sich zu engagieren, wurde häufig durch eine Förderlandschaft behindert, die offensichtlich nicht ausreichend auf die Bedürfnisse der Zielgruppe zugeschnitten ist. Mit kreativen Ideen und Lösungswegen konnten trotzdem einigen Teilnehmenden neue Wege eröffnet werden. Für eine Förderung aus dem Garantiefonds

5. Interviews

waren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer allerdings fast immer zu alt, bereits zu lange in Deutschland oder hatten nicht den passenden Aufenthaltsstatus. Auch den Institutionen der Arbeitsmarktförderung wurde das Engagement erschwert, da die Fördermöglichkeiten wenig flexibel sind und die notwendigen finanziellen Mittel nicht zur Verfügung stehen. Der Jugendmigrationsdienst und die Bildungsberatung Garantiefonds-Hochschule beim JMD der Caritas Aachen verfügen über sehr langjährige Erfahrung in der Beratung zum Thema Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse und konnten einigen Teilnehmenden gute Hinweise und Unterstützung bieten. Ob diese dann tatsächlich in den Arbeitsmarkt münden, bleibt abzuwarten.

» Leider war heute keiner dabei, für den ich über die Beratung hinaus auch finanziell etwas hätte tun können. «

Ernüchterung in Bezug auf die Möglichkeiten des Berufsanerkennungsgesetzes

Erstaunt waren die Expertinnen und Experten, dass die Wege zum Anerkennungsverfahren für einige Teilnehmerinnen und Teilnehmer so undurchschaubar waren, dass sie zum Teil seit Jahren auf diese warteten. Aber auch das neue Berufsanerkennungsverfahren scheint dieser Zielgruppe wenig Möglichkeit zu bieten, arbeitsmarktlich besser Fuß zu fassen. Es ist in den Workshops offensichtlich geworden, dass sowohl eine landesgesetzliche Regelung als auch ein begleitendes Förderprogramm dringend notwendig sind.

Sich aus dem Teufelskreis – mangelnde Anerkennung, Arbeitslosigkeit, Notwendigkeit die Kenntnisse zu erweitern, mangelnde Förderung von Studium, Ausbildung oder Weiterbildung - zu befreien, bleibt eine große Herausforderung, die zu schaffen nicht nur individueller Stärke, sondern auch eines verbesserten Unterstützungssystems bedarf.

Bereitschaft zu Handeln

Alle Beteiligten waren trotz aller Einschränkungen und Unzulänglichkeiten in der Beratungspraxis bereit, sich weiterhin zu beteiligen, falls diese Perspektiv-Workshops weiterhin stattfinden können. Das persönliche Engagement und die Empathie mit den Menschen, die so unglaublich hohe Hürden zu bewältigen haben, ist bei allen Beteiligten unverändert hoch. Alle waren der Meinung, dass das Konzept der Perspektivworkshops an einigen Stellen noch optimiert werden könne, aber grundsätzlich geeignet sei, ihnen Zugänge zu dieser Zielgruppe zu verschaffen und den Weg in die Arbeitsmarktintegration zu erleichtern.



6. Strategieworkshops

Neben den Perspektivworkshops wurden im Rahmen des Projektes zusätzlich zwei sogenannte Strategieworkshops durchgeführt. Zielgruppe dieser Workshops waren hier nicht die qualifizierten Eingewanderten, sondern Vertreterinnen und Vertreter der lokalen Arbeitsmarktförderung, der Weiterbildungsträger, der Kammern, der politischen Ausschüsse, der Migrationsfachdienste, der Migrantenorganisationen und der lokalen Behörden. Eine Liste der beteiligten Akteure befindet sich im Anhang. Die Strategieworkshops verfolgten im Kern zwei Ziele:

1. Den Blickwinkel der Expertinnen und Experten zum Projektthema zu erfahren.

2. Handlungsfelder und Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration (hoch-)qualifizierter Eingewandeter im Kreis Düren gemeinsam zu erarbeiten.

Dabei wurde besonders betont, dass es sich vornehmlich auch um tatsächlich umsetzbare und finanzierbare Vorschläge handeln sollte. Hierzu wurden die Schlussfolgerungen aus den Perspektivworkshops wie auch die zu diesem Zeitpunkt vorliegenden Interviewergebnisse mit



den Teilnehmenden der Perspektivworkshops in die Diskussionsrunde der beiden Strategieworkshops eingebracht.

» In so einer Runde habe ich noch nie zusammen gegessen. «

Die in den Strategieworkshops versammelten Expertinnen und Experten begrüßten die Möglichkeit zum interdisziplinären Austausch und die Chance, für eine aus ihrer Sicht sehr interessante Zielgruppe Handlungsvorschläge erarbeiten zu können. Fast alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer des ersten Strategieworkshops beteiligten sich auch am zweiten Workshop, darüber hinaus wurde für den zweiten Workshop die Anregung aufgegriffen, mehr Vertreter aus der Wirtschaft mit einzuladen.



Die Ergebnisse aus den Strategieworkshops stellen die Hauptgrundlage der Handlungsempfehlungen und der dazugehörigen Handlungsstrategien dar und werden daher in Kapitel 7 detailliert dargelegt.

7. Handlungsempfehlungen und Handlungsstrategien für eine bessere arbeitsmarktliche Integration (hoch-)qualifizierter Eingewanderter im Kreis Düren

Im Rahmen des Projektes wurde hinsichtlich der arbeitsmarktlichen Situation von qualifizierten Eingewanderten im Kreis Düren über die Perspektivworkshops mit der betroffenen Seite und über die Strategieworkshops mit der beratenden/gestaltenden Seite des Prozesses eng zusammengearbeitet. Die nachfolgenden Handlungsfelder mit den dazu gehörigen Handlungsempfehlungen stellen somit eine Synthese der wichtigsten Prozessergebnisse aus den zuvor genannten zwei Perspektiven dar. Um die Rückkopplung zu den Betroffenen zu gewährleisten, wurden die erarbeiteten Vorschläge den Interviewpartnerinnen und -partnern, die an den Perspektivworkshops teilgenommen hatten, zusätzlich präsentiert. Ihre Kommentare und Ergänzungen werden nachstehend an entsprechender Stelle kenntlich gemacht.

Nur wenn diese Empfehlungen künftig umgesetzt werden, kann sich mittel- und langfristig die arbeitsmarktliche Situation qualifizierter Eingewanderter im Kreis Düren verbessern, auch wenn – oder vielleicht gerade weil – sie ihre Qualifikation im Ausland erworben haben.

Handlungsfeld 1: Anerkennung

Die Expertinnen und Experten aus den verschiedenen Institutionen sehen bislang in der Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse noch Verbesserungsbedarf. Die Diskussionen hätten gezeigt, dass bezüglich des Anerkennungsverfahrens im Kreis Düren noch zu viel Unklarheit herr-

sche, da es noch keine verbindlichen Strukturen im Anerkennungsverfahren gebe. Einwanderinnen und Einwanderer mit hohen Bildungsabschlüssen könnten daher häufig nicht identifizieren, an wen genau sie sich wegen Fragen zur Anerkennung ihrer Abschlüsse wenden können und sollen. Informell begleitet und berät zum gegenwärtigen Zeitpunkt der Jugendmigrationsdienst des SkF Düren Menschen, die ein Anerkennungsverfahren initiieren möchten. Doch fehlt bislang eine offizielle Anlaufstelle, ein offizieller „Kümmerer“, der für dieses Thema verantwortlich ist. Auch die Teilnehmenden der Perspektivworkshops kritisierten in diesem Zusammenhang die fehlende Transparenz bezüglich eines konkreten Ansprechpartners und die bürokratischen Hürden, die für viele oft unüberbrückbar erschienen.

Handlungsempfehlungen:

- ▶ Um beim Thema Informationen um die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse Fortschritte zu erzielen, sollte das Informations- und Beratungsangebot auch in englischer Sprache zur Verfügung gestellt werden. Laut der Teilnehmenden der Perspektivworkshops sollten außerdem Beratungsmöglichkeiten in türkischer und russischer Sprache angeboten werden, um mehr Menschen zu erreichen.
- ▶ Es sollten verbindliche Strukturen in Form einer zentralen Anlauf- und Informationsstelle geschaffen werden. Um keine Doppelstrukturen aufzubauen, wurde für diese Aufgabe der in diesem Bereich ohnehin schon sehr aktive und

7. Handlungsempfehlungen und Handlungsstrategien für eine bessere arbeitsmarktliche Integration (hoch-)qualifizierter Eingewanderter im Kreis Düren

erfahrene Jugendmigrationsdienst vorgeschlagen: Er soll für Fragen bezüglich der Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse künftig als Erstanlaufstelle etabliert und an die Zielgruppe kommuniziert werden.

- ▶ **Der JMD hat sich bereit erklärt, vorläufig als Erstanlaufstelle bzw. als einheitlicher Ansprechpartner hinsichtlich der Beratung des Anerkennungsprozesses zur Verfügung zu stehen. Ob dieses Modell auf Dauer trägt, hängt vom zukünftigen Bedarf und Umfang ab. Ggf. muss sich um weitere Fördermittel bemüht werden.**

Handlungsfeld 2: Einstiegs-/Übergangsmöglichkeiten

Obwohl die Zielgruppe der jungen Menschen, die einen Großteil ihrer Schulbildung im Ausland genossen und ohne (oder ohne anerkannten) Schulabschluss in Deutschland Fuß fassen wollen, nicht in den Perspektivworkshops vertreten war, wurde dieses Thema in den Strategieworkshops erörtert, da eine Mehrheit der anwesenden Expertinnen und Experten diese Gruppe im Kreis Düren als besonders schlecht versorgt wahrnimmt. Daher wurden auch für diese jungen Menschen Handlungsempfehlungen entwickelt.

Folgende Maßnahmen wurden vorgeschlagen, um auf die Einstiegs- und Übergangsmöglichkeiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt einzuwirken:

Handlungsempfehlungen:

- ▶ Es wurde angeregt, ein Patenschaftsprogramm für den Übergang Schule-Beruf zu organisieren. Dabei könnten Schülerinnen und Schüler an bereits erfolgreich in Beruf oder Ausbildung integrierte Paten vermittelt werden, die die besonderen Herausforderungen selbst kennen und daher Unterstützung leisten können.
- ▶ Zudem sollten in Berufskollegs Begleitangebote für Seiteneinsteiger geschaffen werden. Diese Maßnahme könnte vor allem als Nachqualifizierungsangebot für junge Menschen dienen, die Schwierigkeiten haben, ihre im Ausland erworbenen Schulabschlüsse anzuerkennen zu lassen.
- ▶ Zuletzt sollten das bereits bestehende Angebot internationaler Förderklassen weiter ausgebaut werden, um auch auf diesem Wege mehr Nachqualifizierungsmöglichkeiten zu schaffen.

- ▶ **Die Stabsstelle für Migrationsangelegenheiten/RAA Kreis Düren hat sich dieser Thematik angenommen. Eine Seiteneinsteigerklasse für ein Berufskolleg ist in Planung. Darauf aufbauend werden weitergehende Schritte entwickelt.**

Für Menschen mit Bildungsabschlüssen im pädagogischen Bereich bestehen erste Überlegungen, im Rahmen einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme in Zusammenarbeit mit der Fachschule für Erzieherinnen und Erzieher eine Nachqualifizierung anzubieten, die auf die Arbeit in Kindertagesstätten, Offenen Ganztagschulen und Jugendzentren vorbereitet.

7. Handlungsempfehlungen und Handlungsstrategien für eine bessere arbeitsmarktliche Integration (hoch-)qualifizierter Eingewanderter im Kreis Düren

Handlungsfeld 3: Deutscher Arbeitsmarkt

Arbeitgeberseite

Um einen erfolgreichen Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt zu schaffen, ist der Übergang von der Ausbildung in das Berufsleben schon für Menschen, die ihre Ausbildung in Deutschland abgeschlossen haben, eine Herausforderung. Für Menschen, die ihren Bildungsabschluss oder ihre Ausbildung im Ausland erworben haben, scheinen die Hürden doppelt so hoch zu sein, wie die Erfahrungsberichte in den Perspektivworkshops mehrfach gezeigt haben: Insbesondere die fehlende Arbeitserfahrung in Deutschland wird den qualifizierten Menschen oftmals zum Verhängnis. Erschwerend kommt hinzu, dass in vielen Fällen aufgrund des fortgeschrittenen Alters der Menschen das Nachholen einer Berufsausbildung in Deutschland weder möglich ist, noch finanziell

lukrativ erscheint. Hinzu kamen in vielen Fällen die familiären Umstände wie beispielsweise eine berufstätige Partnerin oder ein berufstätiger Partner und die daraus resultierende Notwendigkeit, den Nachwuchs im Kleinkindalter zu betreuen.

Dieses Thema wurde gleich aus zwei verschiedenen Blickwinkeln, nämlich sowohl im Strategie- als auch in den Perspektivworkshops bearbeitet. Im Rahmen der Strategieworkshops wurde die Einschätzung aus den Perspektivworkshops bestätigt, dass auf Seiten der Arbeitgeber Qualifikationen, welche potenzielle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Ausland erworben haben, teilweise wegen der schwierigen Vergleichbarkeit, oftmals gar nicht beachtet oder anerkannt werden. Es fehlt häufig der Blick für die tatsächlichen – und möglicherweise auch zusätzlichen – Qualifikationen dieser Bewerberinnen und Bewerber. Diese hätten auch häufig gegen eine diskriminierende Einstellungskultur zu kämpfen und würden daher seltener berücksichtigt, als ihre deutschen Konkurrentinnen und Konkurrenten. Auch auf Sei-

ten der Perspektivworkshopteilnehmerinnen und -teilnehmer war mehrfach kritisiert worden, dass erfolgreiche Menschen mit Migrationshintergrund, die ihre Qualifikation im Ausland erworben haben, in der Öffentlichkeit nicht präsent genug seien. Wichtig sei es daher, in der Öffentlichkeit aktiv für die Einstellung von



7. Handlungsempfehlungen und Handlungsstrategien für eine bessere arbeitsmarktliche Integration (hoch-)qualifizierter Eingewanderter im Kreis Düren

Fachkräften mit ausländischen Abschlüssen zu werben, um die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auf die hier vorhandenen Potenziale aufmerksam zu machen.

Handlungsempfehlungen:

► Im Kreis Düren soll eine positive Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Fachkräfte mit ausländischen Bildungsabschlüssen initiiert werden. Dabei sollen potenzielle Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern die Vorteile dieser gut ausgebildeten Einwanderinnen und Einwanderer – beispielsweise Sprachkenntnisse, ausländische Markt- und Länderkenntnisse, interkulturelle Kompetenz, innovative Ideen – vor Augen geführt werden. Um die Öffentlichkeit weiter für das Thema zu sensibilisieren, können dabei auch Einzelschicksale vorgestellt werden, an denen Zuwanderungsbiografien, Hindernisse und Möglichkeiten greifbar veranschaulicht werden.

► **In diesem Zusammenhang hat sich die Leiterin der Stabsstelle für Migrationsangelegenheiten bereit erklärt, den Kontakt zu lokalen Presse- und Rundfunkvertretern aufzunehmen.**

► Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit könnte auch ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren angeregt werden. Dieses kann Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern dazu befähigen, die Auswahl ihrer zukünftigen Angestellten eher auf der Grundlage von deren Qualifikationen zu treffen.

► Eine Kooperation und Absprache mit verschiedenen Institutionen – auch solchen, die nicht auf dem Strategieworkshop vertreten waren – zu erreichen, ist für einen umfassenden Ansatz zentral (beispielsweise die Einbeziehung des Kompetenzzentrums Frau und Beruf, der Arbeitgeberverbände etc.). So kann ein breites Netzwerk entstehen, welches kontinuierlich an der Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Einwanderinnen und Einwanderern mit im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen arbeiten kann. Auch die Arbeitgeberverbände sollten dabei mit einbezogen werden.

► Bereits bestehende Veranstaltungsformate – beispielsweise Arbeitgeber- und Jobmessen, Arbeitsbörsen u.ä. – sollten künftig stärker dafür genutzt werden, die Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Eingewanderter stärker in den Fokus zu rücken und so entsprechende Aufmerksamkeit und Sensibilität auf der Arbeitgeberseite zu erzeugen und zu fördern.

► Die Durchführung einer Großveranstaltung zum Thema „Fachkräftemangel“ in Zusammenarbeit mit allen relevanten arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitischen Akteuren kann der Sensibilisierung der Arbeitgeberseite für das Thema dienen.

Arbeitnehmerseite

In den Perspektivworkshops wurden hingegen die Schwierigkeiten und die fehlenden Kenntnisse über den deutschen Arbeitsmarktes auf Seiten der Bewerberinnen und Bewerber mit ausländischen

7. Handlungsempfehlungen und Handlungsstrategien für eine bessere arbeitsmarktliche Integration (hoch-)qualifizierter Eingewanderter im Kreis Düren

Bildungsabschlüssen hervorgehoben. Von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern wurde konstatiert, dass Unwissenheit über verschiedene Möglichkeiten des Arbeitsmarktzugangs eines der Hauptprobleme darstelle. Auch Instrumente für die Arbeitssuche, wie beispielsweise Jobbörsen mit großer Reichweite, seien nicht hinreichend bekannt. Zum anderen gaben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auch an, vor strukturellen Problemen zu stehen: Die fehlende Arbeitserfahrung in Deutschland sowie die Tatsache, ihre Ausbildung nicht in Deutschland abgeschlossen zu haben, erschwere den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt für diese Menschen erheblich.

Handlungsempfehlungen:

- ▶ Gleich in zwei Interviews wurde angeregt, durch den Kontakt zu Patenfirmen Praktikumsplätze für die Zielgruppe zu schaffen, damit Arbeitserfahrung gesammelt und berufsbezogene Fähigkeiten weiterentwickelt werden können.
- ▶ **Um auf der Arbeitnehmerseite das Wissen über die Arbeitsmarktzugangsmöglichkeiten sowie Weiterbildungs- und Nachqualifizierungsangebote zu erhöhen, sollten entsprechende Informationen in der Willkommensmappe für Neueingewanderte aufgenommen werden. Die Migrationsbeauftragte des Kreises hat sich dazu bereit erklärt, dies zu veranlassen.**
- ▶ Für die Verbreitung der entsprechenden Informationen sollten der Kreis sowie verschiedene Institutionen die Migrantenselbstorganisationen vor Ort stärker als Multiplikatoren nutzen,

um über sie die Zielgruppe der Menschen mit ausländischen Bildungsabschlüssen zu erreichen.

Handlungsfeld 4: Sprachkenntnisse

Mangelnde Sprachkenntnisse als Hemmnis einer erfolgreichen Arbeitsmarktintegration für Menschen mit ausländischen Bildungsabschlüssen wurden sowohl von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern in den Perspektiv- als auch in den Strategieworkshops mit Abstand am häufigsten thematisiert. Gute oder zumindest ausreichende Sprachkenntnisse sind für qualifizierte Berufe in Deutschland unerlässlich. Dies gilt umso mehr für Akademikerinnen und Akademiker: Mangelnde Sprachkenntnisse behindern und disqualifizieren nämlich gerade diejenigen Personen, die ursprünglich eine Qualifikation im Bildungsbereich (z. B. Lehramt), für Berufe, in denen viele Büro-tätigkeiten und schriftliche Korrespondenz erforderlich sind (z. B. Sekretariat, Buchhaltung etc.) und für Berufe mit Leitungsfunktion (z.B. Bauleiter, Ingenieure) erworben haben. Denn selbst wenn die Fachkenntnisse und eine Anerkennung des Abschlusses vorliegen – was selten bis nie der Fall ist –, werden die Teilnehmenden wegen ihrer fehlerhaften Deutschkenntnisse abgelehnt. In vielen akademischen Berufszweigen ist die europäische Sprachstufe B1, die das Ziel der deutschen Integrations- und Sprachkurse darstellt, zu gering. Als problematisch wurde jedoch in den Strategieworkshops die Finanzierung der

7. Handlungsempfehlungen und Handlungsstrategien für eine bessere arbeitsmarktliche Integration (hoch-)qualifizierter Eingewanderter im Kreis Düren

über dieses Niveau hinausgehenden Kurse gesehen: Während die Kurse von A1 bis B1 im Rahmen der Integrations- und Sprachkurse subventioniert sind und daher für die Teilnehmenden vergleichsweise nur sehr wenig Eigenbeteiligungskosten mit sich bringen, sind die weiterführenden Kurse in der Regel nicht subventioniert und sehr viel teurer. Die von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern vorgeschlagenen Maßnahmen griffen daher vor allem Möglichkeiten zur weiteren (Teil-)Finanzierung dieser Kurse auf.

» Das ganze System muss irgendwie flexibler werden. Leute mit Migrationshintergrund können natürlich in den meisten Fällen nicht gleich perfekt Deutsch. Sie kommen aus anderen Verhältnissen, oft aus sehr komplizierten Lagen, sonst würden sie gar nicht auswandern. Es kann nicht sein, dass sie dann in Armut bleiben müssen. «

Handlungsempfehlungen:

► Die Finanzierung von Sprachkursen über das Niveau B1 hinaus muss für Akademiker durch die Agentur für Arbeit oder das Bundesamt für Migration und Flucht finanziert werden. Für eine Übergangszeit sollten Sponsoren und Förderer gefunden werden. Diese könnten sowohl aus dem gemeinnützigen als auch aus dem privatwirtschaftlichen Bereich kommen. Ange-

sichts des demographischen Wandels und des damit einhergehenden Fachkräftemangels in manchen Branchen besteht an der Fortführung der Sprachkurse über das B1 Niveau sowohl ein gesellschaftliches als auch wirtschaftliches Interesse, das möglichen Sponsoren vermittelt werden kann.

► **Als weitere mögliche Finanzierungsquelle wurden Förderprogramme des Bundes oder des Landes vorgeschlagen, konkret: Die Initiative zur Fachkräftesicherung NRW. Hier stehen die Nachqualifizierung und die Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland im Vordergrund. Die Förderung von weiterführenden Sprachkursen von Eingewanderten mit qualifizierten Bildungsabschlüssen erfüllt die Fördervoraussetzungen. In diesem Zusammenhang haben sich das Institut für angewandte Logistik (IAL) und die Wirtschaftsförderung der Kreisverwaltung dazu bereit erklärt, nach möglichen Förderprogrammen zu suchen.**

► **Die allgemeinen Sprachkurse können die Arbeitssuchenden mit ausländischen Bildungsabschlüssen möglicherweise nur unzureichend auf die speziellen sprachlichen Anforderungen (Fachvokabular u.ä.) in ihren Berufen vorbereiten. Ein Kurs „Deutsch als Berufssprache für Akademikerinnen und Akademiker wird von der Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) eingerichtet. Er soll so konzipiert werden, dass auch Menschen, die keine Transferleistungen erhalten, teilnehmen können.**

7. Handlungsempfehlungen und Handlungsstrategien für eine bessere arbeitsmarktliche Integration (hoch-)qualifizierter Eingewanderter im Kreis Düren

Handlungsfeld 5: Perspektivworkshops etablieren und verbessern

In den Strategieworkshops wurden die Ergebnisse und das Konzept der Perspektivworkshops als sehr gut bewertet. Es wurde daher angeregt, diese auch nach Ablauf des Projektzeitraums weiterhin durchzuführen. Für die Expertinnen und Experten war dabei auch die Langzeitperspektive interessant: Inwieweit würden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Perspektivworkshops mit einem Abstand von mehreren Monaten Fortschritte bei ihrem Bemühen um eine erfolgreiche Integration in den deutschen Arbeitsmarkt erreicht haben?

Handlungsempfehlungen:

- ▶ Die Perspektivworkshops für Menschen mit ausländischen Bildungsabschlüssen sollten fortgesetzt und dauerhaft etabliert werden. Wünschenswert wäre es, dies in Verantwortung der Agentur für Arbeit umzusetzen.
- ▶ Mit den in Erfahrung gebrachten Prozessergebnissen und Bewertungen der Perspektivworkshopteilnehmenden sollte das Konzept der Perspektivworkshops jedoch zunächst modifiziert und verbessert werden. Denkbare Verbesserungsvorschläge aus den Interviews sind mehr Eins-zu-Eins-Beratungen, ein stärkerer Fokus auf das Thema Bewerbungstraining oder

aber eine dreitägige Gestaltung der Perspektivworkshops: Der dritte Tag könnte dann der Vernetzung mit Arbeitgebern gewidmet werden, im Sinne einer Art Jobmesse. Diese Idee ließe sich durchaus mit den letzten beiden Handlungsempfehlungen des dritten Handlungsfeldes kombinieren.

» Vielleicht bräuchte man eine Verhaltensberatung, also eine Beratung dazu, wie man sich als Bewerber verhalten soll, z. B. wie man mit sich mit einem Chef unterhält oder so. Im Workshop wurde das schon angesprochen, aber nicht intensiv genug. Ich bin vielleicht zu offen, ich spreche mit vielen Leuten so, als ob sie meine Freunde wären, und das ist wahrscheinlich ein Nachteil. Dieses Problem haben aber viele Ausländer hier. Die Deutschen ticken anders: Der Deutsche gibt nur was in dem bestimmten Kontext gebraucht wird, er ist viel sachlicher und distanzierter. «

- ▶ Die Stadt Jülich hat sich bereit erklärt, die beruflichen Entwicklungen der Perspektivworkshopteilnehmer nach einigen Monaten zu erheben und die Ergebnisse bzw. langfristigen Projekterfolge in einer Art „Fortschrittsbericht“ zu evaluieren.

8. Fazit

Der große Zuspruch zu diesem Projekt, sowohl von Seiten der arbeitsmarkt- und integrationspolitischen Akteure als auch von Seiten der Eingewanderten mit hohen ausländischen Bildungsabschlüssen, hat den Handlungsbedarf deutlich unterstrichen. Über die Professionen hinweg ist man sich einig, dass die Potenziale gebildeter Eingewanderter – nicht nur – im Kreis Düren unzureichend gefördert und genutzt werden.

Die Lösungswege sind komplex und nur teilweise kommunalpolitisch beeinflussbar. Insbesondere die Strukturen der Arbeitsmarktförderung sind zurzeit nicht ausreichend, um dieser Zielgruppe gerecht zu werden. Beraterinnen und Berater scheinen die Potenziale nur unzureichend zu erkennen, wie die lückenhaften Statistiken indizieren. Um die vorhandenen Maßnahmen möglichst erfolgreich anzuwenden, ist darüber hinaus sowohl von Seiten der Beraterinnen und Berater

als auch der zu Beratenden mehr zeitliche und inhaltliche Flexibilität erforderlich. Das Engagement der Arbeitsagentur und der Jobcom im Rahmen des Projekts und die Offenheit und Bereitschaft, sich der Problematik der Aktivierung hochqualifizierter Ausländerinnen und Ausländer anzunehmen, ist positiv hervorzuheben. Deutlich wurde dabei aber auch, dass nun ein nächster Schritt hin zur Zielgruppe fehlt, der vom Land und Bund durch die Bereitstellung entsprechender Ressourcen, Richtlinien, Schulungen usw. flankiert werden muss.

Die Beratungsstrukturen sowohl für ausländische Bildungsabschlüsse als auch für möglichen Förderungen sind unübersichtlich und – wahrscheinlich nicht nur für Ausländerinnen und Ausländer – undurchschaubar. Auch das neue Berufsanerkennungsgesetz hilft an dieser Stelle nur marginal.



8. Fazit

Trotz des Facharbeitermangels ist die Wirtschaft – wahrscheinlich nicht nur im Kreis Düren – aus Sicht der Teilnehmerinnen und Teilnehmer (noch) zu wenig bereit, neue Wege zu gehen und die Potenziale von Eingewanderten wahrzunehmen und zu fördern. Das unflexible Festhalten an deutschen Qualifikationen ohne Wahrnehmung der Lebenserfahrung, der Mehrsprachigkeit und teilweise sogar soliderer Bildungsgrundlagen im Ausland verhindert innovative Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung und behindert damit die Innovationskraft der Wirtschaft.

Im Kreis Düren kann die gute Idee, durch zweitägigen Workshops die Selbsthilferessourcen der Eingewanderten mit hohen Bildungsabschlüssen nutzbar zu machen, nur Früchte tragen, wenn die durch das Projekt sensibilisierten Akteure langfristig und kontinuierlich das Thema in ihren jeweiligen Institutionen weiterverfolgen und damit zu einem Strategiewechsel beitragen.

Grundsätzlich können die Workshops ein wirksames Mittel bilden, wenn sie in eine Langfriststrategie in Richtung der interkulturellen Orientierung aller wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Akteure und einer intensiven und individuellen Begleitung der Betroffenen eingebettet werden. Die hierzu notwendigen Ressourcen zu aktivieren, wird die größte Herausforderung darstellen. Sie kann nur gelingen, wenn auch die Landes- und die Bundesebene dieses Thema nachhaltig verfolgt und dafür Ressourcen bereithält.

Die Notwendigkeit, in diesem Themenfeld aktiv zu werden, wird noch verstärkt durch eine wachsende europäische Binnenwanderung von gut qualifizierten jungen Menschen, deren Potenziale an Deutschland vorbei gehen, wenn sie hier keine fairen Chancen eröffnet bekommen. Das bisher schon in Großstädten zu beobachtende Phänomen

der jungen gut ausgebildeten Arbeitslosen oder prekär beschäftigten Griechinnen und Griechen, Spanierinnen und Spanier, Portugiesinnen und Portugiesen, Polinnen und Polen etc. wird in absehbarer Zeit auch im ländlichen Raum spürbar sein und den Handlungsdruck im Kreis Düren verstärken.

Die hohe Motivation bei den Projektbeteiligten und die Bereitschaft sich zu engagieren, bieten eine gute Grundlage dafür, dass dieses Projekt nachhaltige Wirkung entfaltet und die Handlungsempfehlungen und -strategien umgesetzt werden.

Es bleibt zu hoffen, dass dieses Projekt auch dazu beiträgt, den Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern sowohl auf der Ebene der Zuschussgeber als auch auf der Ebene der kommunal Handelnden Impulse zu geben, die oben genannten Herausforderungen anzunehmen.

9. Schlusswort des Bürgermeisters der Stadt Jülich

Sehr geehrte Damen und Herren,

die im Rahmen des KOMM-IN Projekts „Zukunft gemeinsam gestalten: Berufliche Perspektive für Eingewanderte im Kreis Düren“ durchgeführten Workshops haben gezeigt, dass es im Kreis Düren und auch in Jülich viele qualifizierte Menschen mit Zuwanderungsgeschichte gibt, die ihr berufliches Potenzial nicht einbringen können oder keine adäquate Stelle finden.

Gründe dafür sind vor allem berufliche Einstiegsschwierigkeiten aufgrund fehlender Anerkennung der im Ausland erworbenen Studien- und Berufsabschlüsse, mangelnde Sprachkenntnis sowie die daraus resultierende mehrjährige fachbezogene berufliche Abstinenz.

Als ein Arbeitsergebnis des Projekts kann daher festgehalten werden, dass die vielen verschiedenen Herkunftsländer, Sprachen und Abschlüsse der Teilnehmer künftig eine noch stärkere individuelle Zuwendung und Förderung der arbeitsmarkt- und integrationspolitischen Akteure erfordern.

Die Stadt Jülich ist bereit, zusammen mit dem Kreis Düren und weiteren starken Projektpartnern in interkommunaler Zusammenarbeit gemeinsam daran zu arbeiten, qualifizierten Eingewanderten neue berufliche Perspektiven im Berufsleben zu eröffnen.



Dazu gehört auch, die Arbeitgeberseite für die Qualifikationen und Potenziale der Eingewanderten zu sensibilisieren. Eine stärkere Ausrichtung von formalen Anforderungen hin zu informellen Qualifikationen könnte dazu beitragen, dringend benötigte Fachkräfte zu gewinnen, qualifizierte Eingewanderte in adäquate Arbeitsstellen zu vermitteln und damit Jülich und den Kreis Düren in ihrer wirtschaftlichen Innovationskraft weiter zu fördern.

Dafür wünsche ich allen beteiligten Projektpartnern viel Erfolg.

Ihr
Heinrich Stommel

Akteure

Beteiligte Institutionen an den Strategieworkshops

- ▶ Agentur für Arbeit
- ▶ Amt für Familie, Generationen und Integration Stadt Jülich
- ▶ Ausländerbehörde Kreis Düren
- ▶ Ausländerbehörde Kreis Euskirchen
- ▶ Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Regionalkoordinator
- ▶ Deutsche Angestellten Akademie Düren
- ▶ Dürener Gesellschaft für Arbeit mbH
- ▶ Elterninitiative Düren e.V.
- ▶ Familienbildungsstätte Evangelische Gemeinde zu Düren
- ▶ Firma Autoteile Celik
- ▶ Firma MKS Anlasser, Jülich
- ▶ Flüchtlingsberatung Diakonisches Werk des Kirchenkreises Jülich
- ▶ Fortbildungsakademie der Wirtschaft gGmbH
- ▶ Handwerkskammer Aachen
- ▶ Industrie- und Handelskammer
- ▶ Initiative Fachkräftemangel Kreis Heinsberg

- ▶ Institut für angewandte Logistik gGmbH (IAL)
- ▶ Integrationsausschuss Stadt Düren
- ▶ Irakisch-Kurdischer Sport- und Kulturverein
- ▶ job-com Kreis Düren
- ▶ Jugendmigrationsdienst des SkF Düren
- ▶ Migrationsberatung für Erwachsene Evang. Gemeinde zu Düren
- ▶ Ordnungsamt Kreis Düren
- ▶ Stabsstelle für Migrationsangelegenheiten Kreis Düren
- ▶ Stabsstelle für Wirtschaftsförderung Kreis Düren
- ▶ Volkshochschule Kreis Düren
- ▶ Wirtschaftsförderung Kreis Düren

Mitglieder im Projektbeirat

- ▶ Anna-Maria Düsing-Schatz, Agentur für Arbeit Kreis Düren, Beauftragte für Chancengleichheit und Integration
- ▶ Britta Hourtz, job-com Kreis Düren, Sachgebietsleiterin Fallmanagement
- ▶ Christoph Tober, Stadt Jülich, Amt für Familie, Generationen und Integration
- ▶ Derya Gül, IMAP-Institut
- ▶ Sybille Haußmann, Kreis Düren, Leiterin der Stabsstelle für Migrationsangelegenheiten

Perspektivworkshop:

Sind Sie nach Deutschland eingewandert und zur Zeit arbeitslos oder arbeiten nicht in Ihrem Beruf?

- ▶ Haben Sie im Ausland einen Beruf erlernt oder sogar ein Studium abgeschlossen?
- ▶ Haben Sie Probleme mit der Anerkennung Ihrer im Ausland erworbenen Qualifikationen in Deutschland?
- ▶ Möchten Sie arbeiten, finden aber auf dem deutschen Arbeitsmarkt trotz Ihrer guten Qualifikation keinen Anschluss?
- ▶ Möchten Sie mehr über die Möglichkeiten erfahren, die Ihnen auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen?

Dann ist ein Perspektivworkshop im Rahmen des Projektes „Zukunft gemeinsam gestalten“ genau das Richtige für Sie.

Im Zeitraum von *Januar bis April 2012* werden zweitägige Workshops in Düren bzw. in Jülich stattfinden.

Sie können an einem der Workshops kostenlos teilnehmen!

Haben wir Ihr Interesse geweckt?

Dann füllen Sie bitte die Anmeldung aus und schicken sie per Post, Fax oder Mail an:

Kreisverwaltung Düren
Stabsstelle für Migrationsangelegenheiten/RAA
Frau Sybille Haußmann
Bismarckstr. 16
52351 Düren
Fax: (02421) 22-181437
Mail: amt57@kreis-dueren.de

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme. Nutzen Sie die Chance für Ihre persönliche berufliche Zukunft!!! Für Rückfragen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung:

Kreis Düren:
Stabsstelle für Migrationsangelegenheiten/RAA:
Frau

Stad
Am
Her

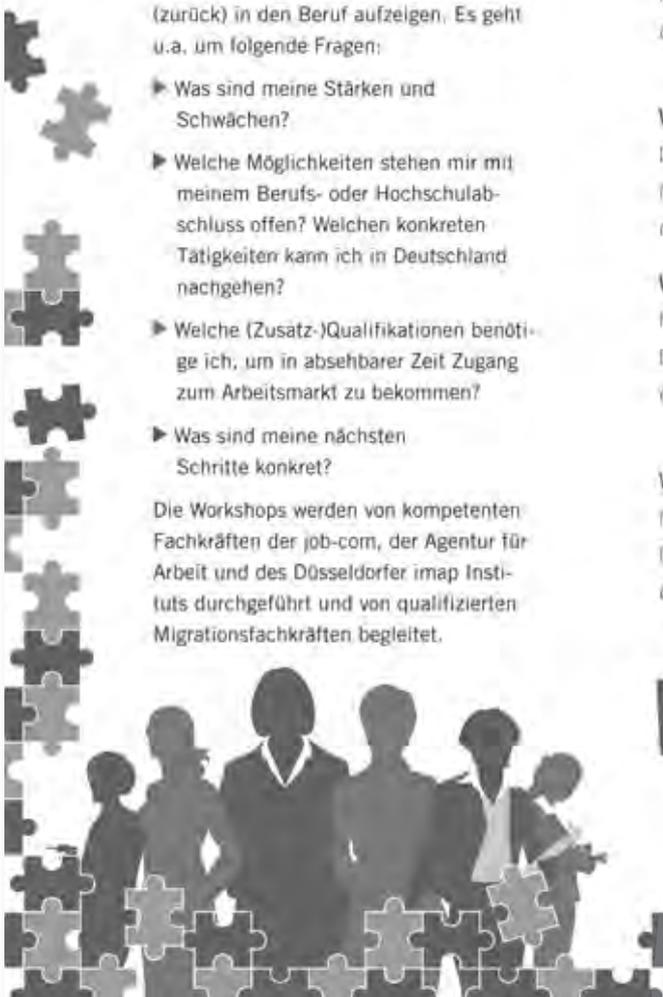


Ziel der Workshops:

Individuelle Qualifikationen, Fähigkeiten und Potenziale der Teilnehmerinnen und Teilnehmer erkennen und konkrete Wege (zurück) in den Beruf aufzeigen. Es geht u.a. um folgende Fragen:

- ▶ Was sind meine Stärken und Schwächen?
- ▶ Welche Möglichkeiten stehen mir mit meinem Berufs- oder Hochschulabschluss offen? Welchen konkreten Tätigkeiten kann ich in Deutschland nachgehen?
- ▶ Welche (Zusatz-)Qualifikationen benötige ich, um in absehbarer Zeit Zugang zum Arbeitsmarkt zu bekommen?
- ▶ Was sind meine nächsten Schritte konkret?

Die Workshops werden von kompetenten Fachkräften der job-corn, der Agentur für Arbeit und des Düsseldorfer imap Instituts durchgeführt und von qualifizierten Migrationsfachkräften begleitet.



Termine:

Workshop Düren

Dienstag, 24.01.2012 9.00 Uhr – 16.00 Uhr
 Mittwoch, 25.01.2012 9.00 Uhr – 16.00 Uhr
 Ort: Kreisverwaltung Düren, Bismarckstraße 16
 52351 Düren, Raum 325 D

Workshop Jülich

Dienstag, 27.03.2012 9.00 Uhr – 16.00 Uhr
 Mittwoch, 28.03.2012 9.00 Uhr – 16.00 Uhr
 Ort: wir

Worksh

Mittwo
 Donner
 Ort: Ki
 5

Work

Mittw
 Donn
 Ort:

Anmeldebogen:

Name: _____
 Vorname: _____
 Geburtsdatum: _____
 Adresse: _____
 Telefon: _____
 Email: _____
 Herkunftsland: _____

Beschreiben Sie bitte kurz Ihre Qualifikation (Schule, Ausbildung, Universitätsabschluss):

Letzte berufliche Tätigkeit(en) in Deutschland:

Wieso möchten Sie am Workshop teilnehmen?

Gerne können Sie sich auch per Email anmelden. Beantworten Sie die Fragen einfach in einer Email an: amt57@kreis-dueren.de

Potenzialmappe

Meine Potenziale

Name	
Alter	
In Deutschland seit ...	
Familiäre Situation	
Ihre persönlichen Stärken (Was tun Sie gern? Was können Sie gut? Welche Eigenschaften schätzen andere an Ihnen?)	
Wie würden Sie Ihre Deutschkenntnisse einstufen? (Sehr gut, gut, befriedigend, ausreichend, verbesserungsbedürftig)	
Wichtige Stationen im Lebenslauf: ▶ Schule, Ausbildung, Studium im Herkunftsland ▶ Berufliche Tätigkeiten im Herkunftsland	
Unternommene Schritte zur Anerkennung des im Ausland erworbenen Abschlusses in Deutschland (Beratungsdienste, Leistungen etc.) und das Ergebnis	
Bisherige berufliche Tätigkeiten (im Herkunftsland und in Deutschland)?	
Arbeiten Sie zur Zeit? Wenn ja, wo?	

Meine Erfolgserlebnisse

Welche Erfolge hatten Sie in Ihrem Leben?

Suchen Sie sich 5 aus.

1.
2.
3.
4.
5.

Welches sind Ihre zwei wichtigsten Erfolge?

1.
2.

Was hat Sie motiviert, das zu tun?

Was hat Sie bei Ihrem Vorhaben unterstützt?

Was hat Sie bei Ihrem Vorhaben behindert?

Wie sind Sie darüber hinweggekommen?

Wie haben Sie es trotzdem geschafft?

Potenzialmappe

Wunschreise

Wie sieht mein Ist-Zustand aus? Was ist
mein Problem/Was ist meine Realität?

Was wäre für mich der Idealzustand?
Was würde ich mir am ehesten wünschen?

Welche Hindernisse können dabei auftreten?

Welche Lösungsideen habe ich hierzu?
Was kann ich tun?

1. Ziel der Befragung:

- ▶ Erfassung der kurzfristigen Wirkungen der Workshops und Aktivierung für zukünftige Maßnahmen
 - ▶ Untersuchung der persönlichen Sichtweise
 - ▶ Untersuchung von Motivationen
- ▶ Erfassung der Einschätzung der Betroffenen aufgrund ihrer persönlichen Erfahrungen in dem Prozess im Bezug auf die von den Multiplikatoren entwickelten Ideen

2. Interviewleitfaden:

Die Leitfragen dienen dem Einstieg ins Thema und können durch eigene Fragen oder vorgegebenen Unterfragen ergänzt werden. Zur Verdeutlichung sollte immer wieder nach Beispielen gefragt werden. Ca. 6-8 Wochen nach den Perspektivworkshops werden 20 Teilnehmende der Perspektivworkshops befragt.

3. Warm Up:

Einstieg:

- ▶ Zweck des Interviews erklären
- ▶ Hinweis zu Datenschutz und Freiwilligkeit der Angaben
- ▶ Fragen, ob Gespräch als Erinnerungsfunktion aufgezeichnet werden darf
- ▶ Klarstellen, dass wir an ehrlichen Meinungen interessiert sind und dass es keine falschen Antworten gibt

Fragen

1. Sie erinnern sich ja sicher noch an den Perspektivworkshop mit Frau Gül. Wieso haben Sie sich damals dazu entschlossen, daran teilzunehmen?

2. Vor dem Workshop

Wie war Ihre Situation vor der Teilnahme am Workshop?

- ▶ Welche Dinge liefen für Sie in beruflicher Hinsicht bisher nicht gut in Düren/Jülich? Warum?
- ▶ Wie war Ihre Stimmung bzw. Ihre Einstellung (zu Ihrer Situation)? Welche Perspektiven haben Sie damals gesehen?

3. Nach dem Workshop (kurzfristig)

Erinnern Sie sich noch daran, wie Sie sich direkt nach dem Workshop gefühlt haben?

- ▶ Hat sich in der Zeit nach dem Workshop etwas für Sie verändert? Falls ja, was?
- ▶ Haben Sie Qualitäten/Fähigkeiten/neue Eigenschaften während des Workshops bei sich selbst entdeckt?
- ▶ Haben Sie nach dem Workshop (neue) Perspektiven für sich gesehen? Falls ja, welche? Falls nein, warum nicht?
- ▶ Haben Sie sich ein Ziel gesetzt für die Zukunft? Wie wollen Sie es erreichen?
- ▶ Haben Sie noch Kontakt zu den anderen Teilnehmern?
- ▶ Was hat Ihnen am Workshop gefallen? Was hätte am Workshop besser sein können?

4. Nach dem Workshop (mittel- bis langfristig)

Zum Abschluss des Workshops hatten Sie ja eine Postkarte an sich selbst geschrieben, über die nächsten Schritte, die Sie hinsichtlich Ihres Berufes gehen wollten.

Interviewleitfaden

- ▶ Wie fanden Sie es, die Postkarte nach ein paar Wochen zu lesen?
- ▶ Hatten Sie in der Zwischenzeit das, was Sie sich vorgenommen hatten, gemacht? Warum / warum nicht?

5. Wünsche für die Zukunft (Maßnahmen)

Wenn Sie jetzt nochmal an die Probleme denken, über die wir am Anfang gesprochen hatten. Fallen Ihnen konkrete Lösungen, Möglichkeiten etc. ein, um bei diesen Problemen Abhilfe zu schaffen?

6. Ergebnisse des Strategieworkshops

Viele der Probleme, die Sie mit der Gruppe im Perspektivworkshop erarbeitet – und eben auch angesprochen – hatten, haben wir im Rahmen eines Strategieworkshops mit verschiedenen Arbeitsmarktakteuren aus dem Kreis Düren ebenfalls wiedergefunden.

Hierzu wurden folgende Lösungsansätze vorgeschlagen/entwickelt (*an dieser Stelle Handout mit Maßnahmevorschlägen vorlegen und erläutern*):

- ▶ Transparenz verbessern
- ▶ Perspektivworkshops installieren
- ▶ Stelle eines EAP für Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse in Düren einrichten
- ▶ Beratungen in englischer Sprache anbieten
- ▶ Finanzielle Förderung für Anerkennung und zum Erwerb von Ergänzungs-/ Zusatzqualifikationen ausfindig machen
- ▶ Sponsoren akquirieren, um Sprachkurse zu ermöglichen

Was halten Sie von diesen Vorschlägen?

Welche finden Sie gut?

Welche finden Sie nicht gut?

Warum?

Gäbe es aus Ihrer Sicht noch weitere Vorschläge?

Haben Sie noch Ergänzungen?

Impressum

Projektleitung

Kreis Düren - Der Landrat

Stabsstelle für Migrationsangelegenheiten

Sybille Haußmann

Bismarckstraße 16

52351 Düren

E-Mail: amt57@kreis-dueren.de

Telefon: 02421-22-0

www.kreis-dueren.de

Stadt Jülich

Dezernat V

Katarina Esser

Große Rurstr. 17

52428 Jülich

Telefon: 02461/63-0

www.juelich.de

Projektumsetzung

imap GmbH

Institut für interkulturelle

Management und Politikberatung

Sternstraße 58

40479 Düsseldorf

Telefon: 0211/513 69 73-0

Telefax: 0211/513 69 73-39

www.imap-institut.de

Gestaltung

Schloemer & Partner GmbH

Druck

Schloemer & Partner GmbH

Stand

08.06.2012 – 11.00 Uhr

KREIS DÜREN
~ WIR MACHEN DAS F

**STADT JÜLICH**
Historische Festungstadt – Moderne Forschungstadt

Zukunft *gemeinsam* gestalten!

Berufliche Perspektiven
für Eingewanderte im
Kreis Düren

KOMM-IN
NRW

