



KREIS DÜREN

KOMM-IN
NRW.

Arbeitsmarktförderung für Migrantinnen und Migranten im Kreis Düren

DOKUMENTATION

Beratung und
Unterstützung
durch das



Projekt-
förderung
durch das

Ministerium für Generationen,
Familie, Frauen und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen





KREIS DÜREN

Arbeitsmarktförderung für Migrantinnen und Migranten im Kreis Düren

DOKUMENTATION

Beratung und
Unterstützung
durch das



Projekt-
förderung
durch das

Ministerium für Generationen,
Familie, Frauen und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen



Inhaltsverzeichnis

Vorwort job-com	4
Vorwort der Migrationsbeauftragten	5
1 Einleitung	6
Abbildung 1: Projektplan 2008/2009	7
2 Ziele aus dem Integrationskonzept (Kapitel 2.4)	8
Tabelle 1: Arbeitslosigkeit im Kreis Düren	8
Tabelle 2: Kunden in Betreuung/Vermittlung der job-com	8
2.1 Ziel 1 aus dem Integrationskonzept	9
2.2 Ziel 2 aus dem Integrationskonzept	9
2.3 Ziel 3 aus dem Integrationskonzept	10
3 Zentrale Themen aus der Interviewstudie	11
3.1 Zwispältige Haltungen zu Kooperation und Vernetzung	11
3.2 Interkulturelle Orientierung nach dem Zufallsprinzip	12
3.3 Qualitätsmanagement ist überall Thema	13
3.4 Bestehende Netzwerkstrukturen	13
4 Vereinbarungen und Handlungsempfehlungen	14
4.1 Einwilligungserklärung zur Weitergabe der Daten an Beratungsstellen	14
4.2 Handlungsempfehlungen	15
5 Akteursübersicht und Angebotsstruktur	16
Abbildung 2: Akteursübersicht	16
5.1 Trägersteckbriefe	17
5.1.1 IN VIA Katholische MSA f. D. Region Düren - Jülich e.V.	17
5.1.2 Fortbildungsakademie der Wirtschaft gGmbH	17
5.1.3 Volkshochschule der Stadt Jülich	18
5.1.4 VESBE e.V.	18
5.1.5 Kreis-VHS Düren	19
5.1.6 VHS der Stadt Düren	19
5.1.7 Dürener Gesellschaft für Arbeitsförderung mbH	20
5.1.8 low-tec gemeinnützige Beschäftigungs- und Qualifizierungs- gesellschaft mbH	20
6 Anlage: Interviewleitfaden	21

Sehr geehrte Damen und Herren,

Die job-com setzt als zuständiges Fachamt der Kreisverwaltung Düren seit dem 01.01.2005 im Rahmen des Optionsmodells die bereits seit dem Jahre 1997 durch den Kreis Düren betriebene aktive Sozial- und Beschäftigungspolitik für Langzeitarbeitslose im Rechtskreis des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II) fort. Bei der Umsetzung der kommunalen Beschäftigungsförderung verfolgt die job-com konsequent den Auftrag, gezielte und maßgeschneiderte Integrationsstrategien für die Einmündung in den Arbeitsmarkt zu entwickeln und zu implementieren. Erreicht wird das Ziel der Eingliederung auf der Basis des Mottos „Fördern und Fordern“. Die berufliche Integrationsberatung (professionalisiertes Fallmanagement), die individuelle Perspektiveplanung (z. B. Abbau persönlicher Vermittlungshemmnisse, Qualifizierungsmaßnahmen) und die passgenaue Arbeitsvermittlung der job-com berücksichtigen selbstverständlich die spezifischen Bedürfnisse der uns anvertrauten Menschen mit Migrationshintergrund. Begleitet wird dieser Prozess durch ein aktives Übergangsmanagement einschließlich eines transparenten – sowohl qualitativen wie auch quantitativen – Evaluations- bzw. Controlling-Systems.

In der jüngsten Vergangenheit ist dieses besondere Anliegen der job-com, den vielfältigen und individuellen Problemlagen der Kundinnen und Kunden auch durch individuelle Maßnahmen und Lösungen im Rahmen der sogenannten Experimentierklausel zu begegnen (z. B. durch differenzierte Sprachmaßnahmen und gezielte Anpassungsqualifizierungen für Migranten/-innen), durch die äußerst restriktive Prüfung und Auslegung der maßgeblichen Gesetzesvorschriften durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und das Gesetz zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente sehr stark eingeschränkt worden. Dennoch wird die job-com auch in Zukunft im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten in Zusammenarbeit mit allen beteiligten Akteuren im Bereich der Arbeitsmarktförderung alles unternehmen, um ihrer Verantwortung für alle Menschen im SGB II-Bezug gerecht zu werden.

Ich hoffe, dass das Projekt „Arbeitsmarktförderung für Migrantinnen und Migranten im Kreis Düren“, das nachhaltig durch die Novellierung der gesetzlichen Vorgaben und deren restriktive Auslegung durch den Bund geprägt war, einen wesentlichen Beitrag zur Bewältigung dieser gesellschaftspolitischen Herausforderung beitragen kann.

*Karl-Josef Cranen
Martina Forkel
Amtsleitung job-com*

Vorwort der Migrationsbeauftragten

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit dem Projekt „Arbeitsmarktförderung für Migrantinnen und Migranten im Kreis Düren“ des KOMM-IN Projektes hat sich eine neue Entwicklung im Kreis Düren gezeigt. Bisher war es meine Aufgabe, Themen für KOMM-IN Anträge zu identifizieren, Prioritäten zu setzen und auf andere Akteure zuzugehen, um sie zur Mitarbeit zu gewinnen. Mit diesem Projekt ist mit Herrn Macherey von der Firma Low-tec gGmbH erstmals von außen jemand auf mich zu gekommen, der einen Bedarf zur Weiterentwicklung der Vernetzung, Transparenz und Strukturen im Bereich der Integration angemeldet hat. Es war mir eine große Freude, auf diese Idee eingehen zu können. Schnell und unbürokratisch war auch die Leitung der job-com, die im Kreis Düren als Optionskommune die Arbeitslosengeld II-Bezieher betreut, dazu bereit, als Kooperationspartner zur Verfügung zu stehen. Dafür bedanke ich mich an dieser Stelle nochmals ausdrücklich.

Uns allen war aber zum Zeitpunkt der Antragstellung nicht bekannt, dass sich in rasantem Tempo gesetzliche und administrative Vorgaben ändern und die Zusammenarbeit auf eine harte Probe stellen sollten. Es ist vor diesem Hintergrund besonders bemerkenswert, dass Maßnahmeträger, job-com und Arbeitsagentur trotz aller Schwierigkeiten immer wieder bereit waren, nach neuen Wegen zu suchen und Handlungsansätze zu identifizieren. Auch hierfür bedanke ich mich sehr herzlich. Im Folgenden werden die Umstände und Hindernisse beschrieben, mit denen die Akteure in diesem Projekt umgehen mussten, aber auch die Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten, die sich daraus ergaben.



Mir ist sehr deutlich geworden, dass die Vorgaben aus Nürnberg nicht immer dazu dienen, vor Ort die optimalen Lösungen zu finden, und ich habe große Hochachtung gewonnen vor denjenigen, die sich in diesem schwierigen Arbeitsfeld bewegen und immer wieder neue lokale Lösungen für bundespolitische Regelungen finden müssen.

Ich wünsche allen Akteuren im Bereich der Arbeitsmarktförderung weiterhin viel Erfolg und hoffe, dass dieses Projekt nachhaltig zur Verbesserung der Transparenz und Strukturen (nicht nur) für Migrantinnen und Migranten im Kreis Düren beigetragen hat. Mein Auftrag in diesem Bereich hat sich durch das Projekt konkretisiert und wird hoffentlich dauerhaft die Zusammenarbeit zwischen Migrationsfachdiensten und Akteuren der Arbeitsmarktförderung stärken und verstetigen.

Mit freundlichen Grüßen
Sybille Haußmann
Migrationsbeauftragte des Kreises Düren

Ausgehend von der Erkenntnis, dass es im Kreis Düren eine Vielzahl von Akteuren und Projekten gibt, die im Bereich der Beschäftigungsförderung aktiv sind, bestand die Idee darin, im Rahmen des KOMM-IN Projektes 2008 die vorhandenen Ansätze zu analysieren und konzeptionell weiterzuentwickeln.

Teilziele waren die:

- a. Erstellung eines datengestützten Überblicks über die Angebote zur Arbeitsmarktförderung im Kreis Düren
- b. Darstellung der kreisweiten Förderlandschaft in Bezug auf Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsförderung
- c. Aufbau und Etablierung einer Struktur möglichst vieler am Markt aktiver Arbeitsmarktakteure zur Entwicklung eines abgestimmten Förderangebotes
- d. Qualitative Verbesserung der Kooperationsbeziehungen der Maßnahmenträger zur Förderung der Angebotsstruktur im Kreis Düren

Es stellte sich schnell heraus, dass einige Teilziele aus verschiedenen Gründen nicht erreicht werden konnten, dafür wurden neue Ziele identifiziert.

So konnte das Teilziel c) nicht und d) nur teilweise erreicht werden. Als neues Teilziel bildete sich die konkrete und verbindliche Kooperation zwischen der job-com und den Migrationsfachdiensten heraus.

Mit den Gründen für die Umorientierung innerhalb des Projektes und den daraus resultierenden neuen Handlungsempfehlungen setzt sich diese Dokumentation auseinander.

Der Projektprozess begann mit einer *ersten Strategiekonferenz* mit Akteuren der freien Träger aus den Bereichen „Beschäftigungsförde-

rung“, „Beratung und Spracherwerb“ sowie der Kommunalverwaltungen. Die Konferenz vermittelte im Juni 2008 einen ersten Überblick über die Versorgungssituation und die Angebotslandschaft für Arbeitslose mit Zuwanderungsgeschichte im Kreis Düren.

Durch eine qualitative Befragung von zehn verantwortlichen Akteuren der Beschäftigungsförderung und weiterführender Internetrecherchen konnte eine Akteursübersicht erstellt werden, die die Vielfalt der regionalen und überregionalen Maßnahme- und Integrationskursträger sowie der „Umfeld-Akteure“ (Soziale Dienste, Schulen, RAA, Betriebe, Technologiezentrum, BAMF, IHK, Kammern, DGB) aufführt.

Die Akteursübersicht und die Erkenntnisse der Interviewstudie dienten in der *zweiten Strategiekonferenz* als Diskussionsgrundlage, um weitere Handlungsschritte zu entwickeln. Es wurde deutlich, dass die Entwicklung eines gemeinsamen Arbeitsmarktförderkonzeptes im Wesentlichen von den Vorgaben durch die Kostenträger (Arbeitsagentur, job-com) und die Managemententscheidungen der freien Träger abhängig ist. Das heißt, die Kostenträger entscheiden nach jeweils internen Kriterien, welche Maßnahmen gefördert werden, schreiben diese aus und Träger können sich um die Durchführung von Maßnahmen bewerben. Diejenigen, die an einer Maßnahme teilnehmen können, sind in ihrer Entscheidung frei, bei welchem Träger sie diese durchführen wollen. Eine Reihe von Fragen, die in dieser Konferenz aufgeworfen wurden, erwiesen sich aus verschiedenen Gründen als nicht beantwortbar. Dies galt beispielsweise für die Frage nach den internen Entscheidungskriterien für die Ausschreibung von Maßnahmen.

In vielen bilateralen Gesprächen wurden die Möglichkeiten und Grenzen des weiteren Vorgehens ausgelotet. Hier zeigte sich, dass der Kreis Düren als Optionskommune auf lokale Erwartungen und Handlungsbedarfe flexibel

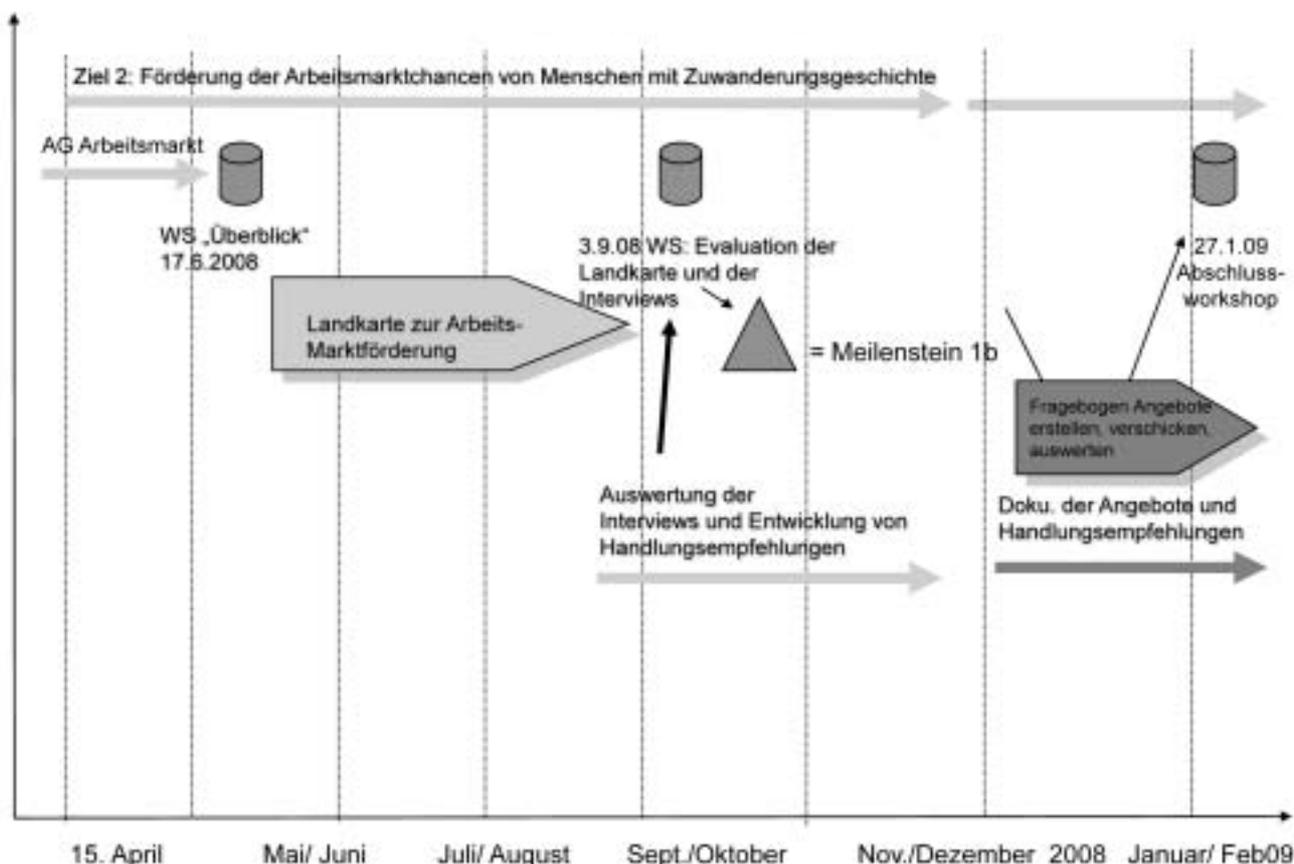
reagieren konnte und konkrete Vereinbarungen möglich wurden, die mit der Arbeitsagentur so nicht erreicht werden konnten.

Als ein Ergebnis dieser Dialoge wurde im Sinne der Förderung der Transparenz ein Internetportal „Beschäftigungsförderung“ erstellt. Außerdem wurden im Sinne eines effizienten Fallmanagements Kooperationsvereinbarungen mit den Migrationsberatungsstellen im Kreis Düren getroffen.

Im *dritten Strategieworkshop* wurden die Nutzungsbedingungen und die Ausgestaltung des Internetportals diskutiert und zur Förderung der persönlichen Kontakte zwischen den vielfältigen Akteuren der Beschäftigungsförderung die Beteiligung an einem gemeinsamen „Markt der Möglichkeiten“ verabredet. Gleichzeitig wurde auch vereinbart, dass arbeitsmarktrelevante Zahlen im Rahmen des Monitoring-Systems (Ziel 3 von KOMM-IN 2008) kontinuierlich fortgeschrieben werden.



Abbildung 1: Projektplan 2008/2009



Ziele aus dem Integrationskonzept (Kapitel 2.4)

Am 3.11.2004 beauftragte der Kreistag Düren die Verwaltung, ein Integrationskonzept zu erstellen. In einem breit angelegtem Beteiligungsprozess wurden Leitziele entwickelt und Handlungsfelder festgelegt. Ein wesentliches Thema war die „Förderung der Arbeitsmarktchancen“ für Migrantinnen und Migranten. Am 12.06.07 wurde das vorgelegte Konzept vom Kreistag verabschiedet. Somit lag ein expliziter politischer Auftrag vor, gerade auch Beschäftigung als wesentlichen Faktor gelingender Integration zu betrachten und kultursensible Ansätze zur Verbesserung der Arbeits- und Ausbildungsmarktchancen zu entwickeln (siehe dazu auch: Integrationskonzept des Kreis Düren, Kapitel 2.4, S. 125 ff). Aus diesem Auftrag leiteten sich auch die weiter oben aufgeführten

Ziele im Rahmen des KOMM-IN Projektes 2008 ab (siehe Punkt 1). Sie wurden dem Kreistag am 17.2.2008 zu Kenntnis gegeben.

Zur besseren Nachvollziehbarkeit werden in den nachfolgenden Kapiteln einige Ziele, Maßnahmen und der Sachstand aus dem obigen Konzept dargestellt (siehe Integrationskonzept, S. 127 ff). Die dort vorhandenen Ordnungsnummern werden hier übernommen. Zur Unterstreichung der Bedeutung des Themas werden die aktuell zur Verfügung stehenden Kernkennzahlen den Ausführungen vorangestellt.

Das Integrationskonzept für den Kreis Düren mit Stand vom 31.12.2006 ist unter www.kreis-dueren.de als PDF-Datei abrufbar.

Tabelle 1: Arbeitslosigkeit im Kreis Düren

	Dez. 2008	Dez. 2007	Dez. 2006
Arbeitslose	9.824	10.913	13.163
Arbeitslosenquote bezogen auf abhängig zivile Erwerbspersonen	7,4 %	8,2 %	10,2 %
Arbeitslose Ausländer	1.693	1.826	2.217
... davon in der job-com	1.356	1.576	1.838
... davon in der Arbeitsagentur	337	250	379
Ausländer Arbeitslosenquote	19,9 %	22,2 %	28,0 %

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktstatistik

Tabelle 2: Kunden in Betreuung/Vermittlung der job-com

Kunden in Betreuung/ Vermittlung der job-com	31.12.2008			12.2007		
	Gesamt	davon Ausländer/innen	% von Gesamt	Gesamt	davon Ausländer/innen	% von Gesamt
Unter 25	2.715	463	17,1	2.966	488	16,5
Über 25	10.014	1.775	17,6	9.244	1.684	18,2
Gesamt	12.729	2.238	17,6	12.210	2.172	17,8

Quelle: job-com

Anmerkung: Die Kunden der job-com sind nicht nur Arbeitslose sondern auch die Mitglieder der Bedarfsgemeinschaften, d. h. Kinder, Ehepartner etc.

2.1

Ziel 1 aus dem Integrationskonzept**ZIELE UNTER 1**

- Optimale Ausnutzung der vorhandenen Instrumente der Sprachförderung, bessere Vernetzung, Transparenz des Angebots, Entwicklung von zielgruppenspezifischen Angeboten, insbesondere für Frauen.
- Verknüpfung von deutscher Sprachförderung und beruflicher Qualifizierung.

Maßnahmen:

- Das vorhandene Instrument der Integrationskurskonferenz, in der alle aktiven Sprachkurs-träger im Kreis Düren vertreten sind, soll zu einer besseren Vernetzung der Angebote beitragen.
- Kombikurse, in denen die Qualifizierung in deutscher Sprache mit einer beruflichen Qualifizierung bzw. Beschäftigung kombiniert werden, sollen eingerichtet werden.
- Entwicklung von engen Kooperationen zwischen einzelnen Sprachkurs-trägern, job-com und Arbeitsagentur, um Integrationskurse mit Betriebspraktika zu verbinden. (*siehe auch Kapitel 2.5 im Integrationskonzept*)

Sachstand 2008

- Die Integrationskurskonferenz tagt regelmäßig zweimal jährlich. Frauenkurse mit Kinderbetreuung gehören inzwischen zum Standard-Angebot in Düren. Eine Optimierung der Zusammenarbeit von Migrationsdiensten, job-com und Ausländeramt, um eine individuelle Beratung vor Eintritt in einen Integrationskurs für jeden zu gewährleisten, ist geplant.
- Kombinationskurse beruflicher Qualifizierung und Sprachförderung fanden bisher durch

die job-com finanziert statt. Durch geänderte Vorschriften ist dies nicht mehr möglich.

- Zur Zeit werden neue Angebote zur Kombination von Sprach- und Berufsförderung entwickelt, die mit Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds bezuschusst werden.
- Aufbau einer Internetseite auf der Homepage des Kreises Düren, in der alle arbeitsmarktpolitischen Angebote aufgeführt werden. Die Anbieter stellen die Angebote eigenständig ein – Ergebnis aus KOMM-IN 2008.

2.2

Ziel 2 aus dem Integrationskonzept**ZIELE UNTER 2**

- Verbesserung der Situationsanalyse der Migrantinnen und Migranten mit mangelnden Deutschkenntnissen.
- Zielgenauere Vermittlung in den Arbeitsmarkt, verbesserte Nutzung der persönlichen Ressourcen der Arbeitssuchenden.

Maßnahmen

- Weiterentwicklung der vorhandenen Ausschreibungskriterien für Maßnahmen in Richtung eines Diversity-Managements der Anbieter von Maßnahmen.

Sachstand 2008

- Der Dolmetscherdienst der Diakonie wird inzwischen regelmäßig durch die job-com und die Ausländerbehörde genutzt.
- Eine Analyse der Mitarbeiterschaft der Kreisverwaltung in Bezug auf deren Sprachkenntnisse und Migrationshintergrund ist erstellt worden und wird regelmäßig fortgeschrieben.

- Die DGA (Dürener Gesellschaft für Arbeitsmarktförderung mbH) hat „Interkulturelle Orientierung“ in ihrem Leitbild verankert (siehe Homepage www.dga-dueren.de).



2.3

Ziel 3 aus dem Integrationskonzept

ZIEL UNTER 3

- Verbesserung des Berufszugangs für gut qualifizierte Neuzuwanderer durch Unterstützung bei der Anerkennung von ausländischen Schul-, Studien- und Berufsqualifikationen.

Maßnahmen:

- Qualifizierung der Beraterinnen und Berater von Migrantinnen und Migranten im Hinblick auf die Verfahren zur Anerkennung von Berufsabschlüssen.
- Entwicklung von Weiterqualifizierungen und Aufbauqualifizierungen für Menschen, deren Berufsabschlüsse nicht oder nur teilweise anerkannt werden.
- Entwicklung von berufsvorbereitenden Sprachkursen aufbauend auf den erfolgreichen Abschluss eines Integrationskurses.

Sachstand 2008

- Die Migrationsfachdienste beraten qualifiziert im Hinblick auf die Anerkennung ausländischer Schulabschlüsse. Die job-com bedient sich dieses Wissens, indem die Kunden an die Migrationsdienste weiterverwiesen werden.
- Individuelle Maßnahmen zur Anpassungsqualifizierung wurden durch die low-tec durchgeführt.
- Kurs „Deutsch als Berufssprache“ wurde von der job-com in Zusammenarbeit mit der RAA durchgeführt.

3

Zentrale Themen aus der Interviewstudie

Von Juni bis August 2008 wurden insgesamt zehn verantwortliche Mitarbeiter/-innen aus dem Bereich der Beschäftigungsförderung im Rahmen von narrativen Interviews bezüglich ihrer Einschätzung zur Situation der Beschäftigungsförderung anhand eines Interviewleitfadens (siehe Anhang, Punkt 6) befragt. Die Erkenntnisse aus der Studie können unter den nachfolgenden Themenschwerpunkten zusammengefasst werden.

3.1

Zwiespältige Haltungen zu Kooperation und Vernetzung

Das Thema „Kooperation und Vernetzung“ wird in fachlichen Diskussionen immer wieder als zentrales Element einer abgestimmten, zielorientierten Förderpolitik beschrieben. Auch in den Interviews wurde ein allgemeines Interesse an einem fachlichen Austausch betont. Genannt wurden dabei Fragestellungen wie:

- Wer macht bzw. bietet was an?
- An wen kann ich Teilnehmer/-innen weiterleiten?
- Welchen Bedarf gibt es für bestimmte Zielgruppen?
- Wie sollten einzelne Maßnahmen gestaltet werden?
- Wie könnte die Vorbereitung auf den Übergang in Ausbildung und Beruf im Bereich der Schule verbessert werden?
- Wie sollte ein verbindliches, transparentes Profiling aussehen?

Verschiedene Interviewpartner/-innen waren auch daran interessiert, bilateral bzw. mit ausgewählten Trägern über

- gezielte, projektbezogene Kooperationen zu sprechen,
- eine abgestimmte Konzept- und Projektentwicklung vorzubereiten,
- die gemeinsame Beteiligung an Ausschreibungsverfahren zu vereinbaren.

Gleichzeitig wurde aber auf die Konkurrenzsituation (Ausschreibungsverfahren durch die Kostenträger) und die hohen (zeitlichen) Kosten von Kooperationsbemühungen hingewiesen. Es spricht für die Qualität des betriebswirtschaftlichen Handelns, wenn Träger sehr genau bewerten, an welcher Stelle eine gezielte Kooperation mit anderen Maßnahmeträgern sich als sinnvoll und gewinnbringend erweist und wo es keinen Vorteil bringt.

Vernetzungen nur unter konzeptionellen oder sozialpolitischen Aspekten wurden als wenig sinnvoll betrachtet (Interessensgegensätze sind zu groß, Umsetzungschancen werden als gering angesehen, Aufgaben des „Top-Managements“ und der Politik).

Das Thema „Kooperation“ erhielt in den Interviews eine andere Bedeutung, wenn es um gezielte Formen der Kooperation mit „Umfeldakteuren“ ging. Selbst wenn die einzelnen Träger ihre Maßnahmeteilnehmer/-innen überwiegend durch die Kostenträger zugewiesen bekommen, sind viele daran interessiert, einen guten Kontakt zu Schulen, Integrationskursträgern oder sozialen Diensten zu unterhalten. Auch die Ausländerbehörde, die RAA, die Kammern oder die Betriebe spielen im Bereich der Netzwerkbildung eine wichtige Rolle. Allerdings liegt das Interesse der Träger auch eher auf der individuellen Ebene. Es geht darum, gute eigene Netzwerke mit den relevanten „Umfeldakteuren“ aufzubauen und dadurch einen Wettbewerbsvorteil zu erzielen. Deshalb werden Patenschafts- und Kontaktbörsen oder Kontaktnetzwerke zu Unternehmen sehr begrüßt und auch eigenständig gepflegt und ausgebaut. So wurde z. B. in einem Interview herausgestellt: „Wir unterstützen Unternehmen dabei, zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen!“ oder es wurde ausgesagt: „Wir machen Akquise von kleineren und mittleren Unternehmen!“

In eine ähnliche Richtung gehen Initiativen, die aufgrund der Kreisstruktur den Aufbau und die Verstärkung von dezentralen Strukturen (Auf-

bau und Nutzung der Kooperationskontakte der einzelnen Maßnahmeträger mit Betrieben) z. B. im Nordkreis als Kooperationsanliegen formulieren.

Weiterhin wurde deutlich, dass es eine Gruppe von „alteingesessenen“ Akteuren der Beschäftigungsförderung gibt, die sich (auch persönlich) seit vielen Jahren kennen und einschätzen können. Hier fällt eine gezielte zum Beispiel projektorientierte Kooperation relativ leicht. Demgegenüber gibt es eine in den letzten Jahren zunehmend größer werdende Gruppe von überregional tätigen Maßnahmeträgern, die aufgrund der Ausschreibungsverfahren der Kostenträger einzelne Maßnahmen durchführen, ohne im Kreisgebiet verankert zu sein.

Handlungsempfehlung:

Für eine erfolgreiche Maßnahmegestaltung sind gezielte Kooperationsvereinbarungen mit einzelnen Trägern und sozialräumliche Vernetzungsstrategien mit wichtigen Umfeldakteuren aus den Bereichen Bildung, Beratung und Wirtschaft hilfreicher als überzogene Kooperationserwartungen. Entsprechende Ausschreibungskriterien können diese Prozesse gezielt unterstützen.



3.2 Interkulturelle Orientierung nach dem Zufallsprinzip

Trotz des relativ hohen Anteils von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte an den Erwerbslosen (siehe Tabelle 1 und Tabelle 2 auf S. 8), gibt es bis auf eine Ausnahme keinen der befragten Träger, der ein systematisches Konzept zur „Interkulturellen Orientierung“ entwickelt hat. Je nach Maßnahme gibt es zwar einen mehr oder weniger hohen Anteil an Migrant/-innen in den Maßnahmen, aber dem liegt in der Regel weder bei den Kostenträgern noch bei den Maßnahmeträgern eine entsprechende kultursensible Konzeption oder Vorgehensweise zugrunde.

In den Interviews wurde auf einige „migranten-spezifische“ Herausforderungen (Sprachkenntnisse, fehlender Kontakt zu Eltern, Geschlechterverhalten, Religion – Kopftuch) hingewiesen. Verschiedene Träger haben auch einzelne Mitarbeitende oder Honorarkräfte mit Zuwanderungsgeschichte. Eine Verankerung der interkulturellen Orientierung im Leitbild findet sich allerdings nur bei der DGA mbh (siehe Punkt 2, Ziel 2). Ein gezieltes Personalentwicklungskonzept als Konsequenz aus der hohen Teilnehmer/-innenzahl mit Zuwanderungsgeschichte gibt es bei der Personaleinstellung oder bei der Mitarbeiterfortbildung zum Beispiel im Bereich der interkulturellen Kompetenz nur in Einzelfällen.

Die job-com hat erste Schritte der interkulturellen Öffnung, im Rahmen der Prozesse, die in der Kreisverwaltung stattgefunden haben, unternommen. Das heißt, es fanden Vorgesetzten- und Mitarbeiterschulungen statt, und bei der Personalakquise wird gezielt auf Migrantinnen und Migranten zugegangen. Auch bei der Agentur für Arbeit hat es erste Sensibilisierungsworkshops für Mitarbeitende gegeben.

Diese Maßnahmen und die so gewonnenen Mitarbeitenden mit Zuwanderungsgeschichte haben sich schon heute als Türöffner für Kontakte zu Migrantenselbstorganisationen und durch mehr Servicequalität für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte bewährt.

Gerade bei der Förderung der Arbeitsmarktchancen ist eine hohe Sensibilität zum Beispiel in Bezug auf die interkulturellen Kompetenzen von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte (Mehrsprachigkeit, Improvisationsvermögen, Zugang zu neuen Kundengruppen usw.) sicherlich ein großer Vorteil. Auch das Verständnis für Hemmschwellen und Hindernisse, die mit dem Zuwanderungsstatus zusammenhängen und einen erfolgreichen Eintritt ins Berufsleben erschweren, kann sehr unterstützend sein.

Handlungsempfehlungen:

1. Der bereits eingeleitete Prozess der Interkulturellen Orientierung wird weiterentwickelt, so dass kultursensibles Handeln zu einem besonderen Qualitätsstandard in der eigenen Organisation wird und sich auf allen Ebenen (Personalentwicklung, Produkt- und Qualitätsentwicklung, Öffentlichkeitsarbeit usw.) wiederfindet.
2. Interkulturelle Orientierung sollte als Qualitätsmerkmal bei Ausschreibungsverfahren der Kostenträger berücksichtigt werden.
3. Fachforen oder Infoveranstaltungen in Kooperation mit Migrantenselbstorganisationen fördern das Bewusstsein für die Notwendigkeit von Ausbildung und Qualifizierung und stärken das Vertrauen in die entsprechenden Anlaufstellen.

Handlungsempfehlungen:

1. Weiterentwicklung des vorhandenen Casemanagements in Bezug auf die spezifischen Belange von Migrantinnen und Migranten. Hierfür bedarf es eines transparenten sowohl qualitativen als auch quantitativen Evaluations- bzw. Controllingsystems, um die langfristigen Integrationserfolge zu verbessern und auch kommunizieren zu können.
2. Das Übergangsmanagement von Maßnahmen externer Kostenträger (z. B. Integrationskurse) zu eigenen Maßnahmen sollte als zentrale Steuerungsaufgabe wahrgenommen werden und offensiv durch gezielte Konferenzen, Qualifizierung der Mitarbeitenden aus den verschiedenen Systemen und Abschluss von Kooperationsvereinbarungen mit den relevanten Akteuren weiterentwickelt werden.

3.3**Qualitätsmanagement ist überall Thema**

Aufgrund der geänderten gesetzlichen Rahmenbedingungen (Zertifizierung, Ausschreibungsverfahren) ist das Thema Qualitätsmanagement heute für alle Träger obligatorisch und zur Voraussetzung für die Vergabe von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen geworden.

Allerdings ist das Thema Übergangsmanagement (Förderketten) zum Beispiel:

- a) Einreise → Integrationskurs → Profiling → Anerkennung von im Heimatland erworbene Qualifikationen → Fördermaßnahmen im Sinne individueller, beruflicher Nachqualifizierungen
- b) Schule → Fördermaßnahmen → Einstiegsqualifizierung → Ausbildung oder Beruf

unter QM-Aspekten noch nicht als abgestimmtes Verfahren entwickelt.

3.4**Bestehende Netzwerkstrukturen**

Im Rahmen der Interviewstudie und der Strategiekonferenz wurde deutlich, dass für die Behandlung unterschiedlicher Fragestellungen verschiedenste Netzwerke zum Teil mit einer langen Tradition bestehen wie die nachfolgende Auflistung zeigt:

- AK „JBH“ (Jugendberufshilfe) und RÜM (Regionales Übergangsmanagement Kreis Düren)
- AK „Integrationskursträger“
- AK „Bildungsträger“
- Projektbezogene Kooperationen einzelner Akteure
- Lokale Integrationsnetzwerke in Düren, Jülich, Aldenhoven



Vereinbarungen und Handlungsempfehlungen



Einwilligungserklärung zur Weitergabe der Daten an Beratungsstellen

Im Zuge des Projektes wurde vereinbart, dass die job-com Personen, die zu einem Sprachkurs verpflichtet wurden, um die Einwilligung bitten, dass ihre Daten an die Migrationsberatungsstellen bzw. den Jugendmigrationsdienst weitergegeben werden dürfen. Die Kunden der job-com müssen diese Einwilligung nicht geben, sondern die Weitergabe ist freiwillig.

Die so gesammelten Daten werden an die Migrationsbeauftragte weitergeleitet, die die optimale Zuweisung an die Beratungsstellen koordiniert.

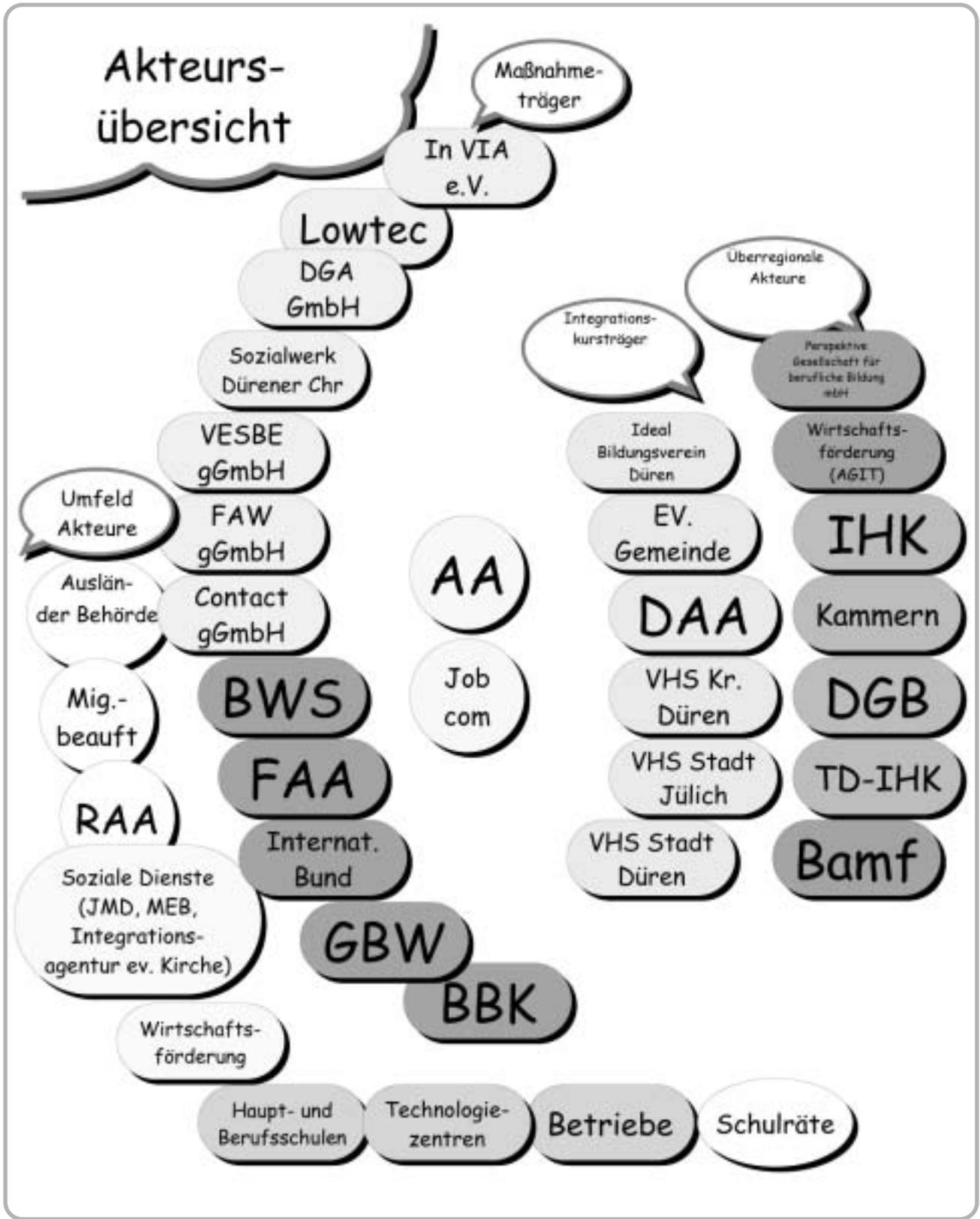
Eine analoge Verfahrensweise gibt es auch im Bereich der Neuzuwanderer. Hier gibt das Ausländeramt die Daten nach freiwilliger Einwilligung ebenfalls an die Migrationsbeauftragte zwecks Weitervermittlung an Beratungsstellen weiter. Das Ausländeramt der Stadt Düren hat bereits ebenfalls Interesse an diesem Verfahren signalisiert.

Vorteil beider Verfahren ist, dass die Berater der Migrationsdienste proaktiv tätig werden und auf die Ratsuchenden schriftlich, telefonisch oder sogar persönlich zugehen können.

Im Bereich der job-com besteht ein weiterer Vorteil darin, dass es zukünftig eine Orientierung gibt, wie viele Personen durch die job-com in Integrationskurse vermittelt werden und für welche Kurse sie sich entscheiden. Die Daten geben hierbei nur einen Trend wieder, da die Datenweitergabe freiwillig ist.

4.2**Handlungsempfehlungen**

1. Für eine erfolgreiche Maßnahmegestaltung sind gezielte Kooperationsvereinbarungen mit einzelnen Trägern und sozialräumliche Vernetzungsstrategien mit wichtigen Umfeldakteuren aus den Bereichen Bildung, Beratung und Wirtschaft hilfreicher als überzogene Kooperationserwartungen. Entsprechende Ausschreibungskriterien können diese Prozesse gezielt unterstützen.
2. Die Kostenträger entwickeln die begonnenen Prozesse der Interkulturellen Orientierung weiter und sorgen dafür, dass kultursensibles Handeln zu einem besonderen Qualitätsstandard in der eigenen Organisation wird und sich auf allen Ebenen (Personalentwicklung, Produkt- und Qualitätsentwicklung, Öffentlichkeitsarbeit usw.) wiederfindet.
3. Interkulturelle Orientierung sollte als Qualitätsmerkmal bei Ausschreibungsverfahren berücksichtigt werden.
4. Fachforen oder Infoveranstaltungen in Kooperation mit Migrantenselbstorganisationen, wie 2008 begonnen, fördern das Bewusstsein für die Notwendigkeit von Ausbildung und Qualifizierung und stärken das Vertrauen in die entsprechenden Anlaufstellen.
5. Weiterentwicklung des vorhandenen Case-managements in Bezug auf die besonderen Belange von Migrantinnen und Migranten einschließlich eines transparenten sowohl qualitativen als auch quantitativen Evaluations- bzw. Controllingystems, um die langfristigen Integrationserfolge zu verbessern und auch kommunizieren zu können.
6. Das Übergangmanagement von Maßnahmen externer Kostenträger (z. B. Integrationskurse) zu eigenen Maßnahmen sollte als zentrale Steuerungsaufgabe wahrgenommen werden und offensiv durch gezielte Konferenzen, Qualifizierung der Mitarbeitenden aus den verschiedenen Systemen und Abschluss von Kooperationsvereinbarungen mit den relevanten Akteuren weiterentwickelt werden.





5.1

Trägersteckbriefe

5.1.1

IN VIA Katholische MSA f. D.
Region Düren-Jülich e.V.

Name: IN VIA Katholische MSA f. D.
Region Düren-Jülich e.V.
PLZ: 52353
Ort: Düren
Straße: Schulstrasse 51
Telefon: 02421-998980
Fax: 02421-9989811
Emailadresse: info@invia-dn.de
Internet: www.invia-dn.de
Ansprechpartner: Herr Norbert Schoeller
Öffnungszeiten: Mo.–Do. 8:30–16:30 Uhr
Beratende Tätigkeit:

IN VIA Katholische MSA f. D. Region
Düren-Jülich e.V. ist in den arbeitsmarktpo-
litischen Maßnahmen, in denen wir Träger
sind, beratend und unterstützend tätig.
Daneben steht für Hilfesuchende aus den
Problembereichen des SGB XII §67 und dem
OBG-NRW, Bereich Obdachlosigkeit unsere
Fachberatung zur Verfügung.

Maßnahmen:

1. **Zukunft, Arbeit, Perspektive**
(Angebot für langzeitarbeitslose Men-
schen aus dem Problembereich des
§67 SGB XII)
2. **Quit – qualifizieren, integrieren,
trainieren** (Angebot für psychisch
kranke, behinderte oder beeinträch-
tigte langzeitarbeitslose Menschen aus
dem Problembereich des SGB II)
3. **GET IN – Wege in die Arbeit** (Ange-
bot für langzeitarbeitslose Menschen
mit einer Suchtproblematik. SGB II)
4. **Durchblick** (Angebot für langzeitar-
beitslose Frauen im Hauswirtschafts-
bereich. SGB II)

Anmerkung:

Alle Maßnahmen laufen in 2009 aus.

5.1.2

Fortbildungsakademie
der Wirtschaft gGmbH

Name: Fortbildungsakademie der
Wirtschaft gGmbH
PLZ: 52351
Ort: Düren
Straße: Arnoldsweilerstraße 29
Telefon: 02421 22315-12
Fax: 02421 22315-22
Emailadresse: [claudia.fassbender@
faw-dueren.de](mailto:claudia.fassbender@faw-dueren.de)
Internet: www.faw.de
Ansprechpartner: Claudia Faßbender
Öffnungszeiten: 8:00 bis 16:30 Uhr
Maßnahmen:

1. **BVB, BaE, Integrationskurse**
2. **Berufsvorbereitende Bildungs-
maßnahme**

5.1.3

Volkshochschule der Stadt Jülich

Name: Volkshochschule der Stadt
Jülich
PLZ: 52428
Ort: Jülich
Straße: Markt 1
Telefon: 02461-632-19/-20/-31
Fax: 02461-63232
Emailadresse: vhs@juelich.de
Internet: <http://www.juelich.de/vhs>
Ansprechpartner: Anni Werny,
Fachbereichsleiterin
Öffnungszeiten: Mo.-Fr.: 8.30–12 Uhr;
zusätzl. Do. 14–18 Uhr

Maßnahmen:

1. **Xpert:** PC-Anwendungen im kfm. Bereich
2. **Integrationskurse, Alphabetisierungskurse für Frauen**

5.1.4

VESBE e.V.

Name: VESBE e.V.
PLZ: 52349
Ort: Düren
Straße: Schenkelstr. 23
Telefon: 02421-206885
Fax: 02421-206887
Emailadresse: c.schroeder@vesbe.de
Internet: www.vesbe.de
Ansprechpartner: Frau Schröder
Öffnungszeiten: Mo.-Do. 08.00–16.00 Uhr
Fr. 08.00–15.00 Uhr

Maßnahmen:

1. **Sonderprogramm Ausbildung 2006**
2. **Sonderprogramm** 300 zusätzliche Plätze
3. **Trainingsmaßnahmen „Aktivierung und Orientierung“**

Anmerkung:

Die Ausbildungsprogramme werden über die Bezirksregierung abgewickelt.

5.1.5**Kreis-Volkshochschule
Düren**

Name: Kreis-VHS Düren
PLZ: 52348
Ort: Düren
Straße: Bismarckstraße 16
Telefon: 02421 / 22 28 36
Fax: 02421 / 22 20 62
Emailadresse: vhs@kreis-dueren.de
Internet: www.vhs-kreis-dueren.de
Ansprechpartner: Regina Debus
Öffnungszeiten: montags bis donnerstags
8.00–16.00 Uhr
freitags 8.00–13.00 Uhr

Maßnahmen:

Zur Zeit werden keine Maßnahmen durchgeführt.

5.1.6**Volkshochschule
der Stadt Düren**

Name: VHS der Stadt Düren
PLZ: 52349
Ort: Düren
Straße: Violengasse 2
Telefon: 02421–25-2577
Fax: 02421-25-2552
Emailadresse: e.dichant@dueren.de
Internet: <http://www.vhs.dueren.de>
Ansprechpartner: Erika Dichant
Öffnungszeiten: Mo–Do 8.00-17.00 Uhr
(bei den Pädagogischen
Mitarbeitenden nur nach
vorheriger Terminabsprache)

Maßnahmen:

Zur Zeit werden keine Maßnahmen durchgeführt.

5.1.7**Dürener Gesellschaft für
Arbeitsförderung mbH**

Name: Dürener Gesellschaft für
Arbeitsförderung mbH
PLZ: 52351
Ort: Düren
Straße: Friedrichstraße 4
Telefon: 02421/121988-22
Fax: 02421/121988-29
Emailadresse: [sabine.rueland@
dga-dueren.de](mailto:sabine.rueland@dga-dueren.de)
Internet: www.dga-dueren.de
Ansprechpartner: Sabine Rüländ
Maßnahmen:

1. **Frech** – Frauen ergreifen Chancen

5.1.8**low-tec gemeinnützige
Beschäftigungs- und
Qualifizierungsgesellschaft
mbH**

Name: low-tec gemeinnützige
Beschäftigungs- und
Qualifizierungsgesellschaft
mbH
PLZ: 52349
Ort: Düren
Straße: Paradiesbenden 16
Telefon: 02421-4036-0
Fax: 02421-4036-31
Emailadresse: info@low-tec.de
Internet: www.low-tec.de
Ansprechpartner:
Herr Josef Macherey
Beratende Tätigkeit:
Qualifizierung, Aktivierung und Beschäfti-
gung von am Arbeitsmarkt benachteiligten
Menschen im Projekt XENOS zur beruf-
lichen Orientierung und Zielplanung
Maßnahmen:
Qualifizierung und Beschäftigung von
(Langzeit)Arbeitslosen, Anerkennungskur-
se für ausländische Berufsabschlüsse,
Deutschunterricht

1. **Xenos – Arbeit vor Ort**
2. **Durchstarten**
3. **Nähwerkstatt**
4. **Pflegediensthelferkurs**

Anmerkung:
Die Teilnahme an den Maßnahmen wird in
der Regel über das Fallmanagement der
job-com und der Arbeitsagentur gesteuert.
Muttersprachliches Beratungsangebot
(Türkisch, Russisch, Polnisch)

6

Anlage: Interviewleitfaden**A. Grundinformationen:**

- 1. Rolle der Institution bei der Förderung der Arbeitsaufnahme:**
 - a) Beratung (Arbeitsmarkt, Psycho-sozial, ...)
 - b) Soziale Aktivierung (1-Euro-Job, Trainingsmaßnahmen)
 - c) Sprachförderung
 - d) Qualifizierung und Ausbildung
 - e) Sonstiges
- 2. Beschreibung(en) der Zielgruppe(n) mit oder für die Sie arbeiten?**
- 3. Selbstverständnis der Institution in Bezug auf:**
 - a) Interkulturelle Orientierung (Anzahl der Mitarbeitenden mit Zuwanderungsgeschichte in welchen Funktionen?)
 - b) Interkulturelle Kompetenz (Schulung, Sensibilisierung, etc.)
 - c) Besondere Ansätze zur Berücksichtigung der Migrationshintergründe?

B. Aussagen zur Kooperation mit Akteuren der Beschäftigungsförderung

- 1. Kooperationspartner**
 - a) Mit welchen Kooperationspartnern arbeiten Sie in der Regel zusammen?
 - b) Welche Aufgaben haben die Kooperationspartner?
- 2. Ebenen der Kooperation**
 - a) Zentrale Akteure (AA und job-com)
 - b) Begleitende Akteure (MEB, JMD, Familienbildung, sonstige Beratungsstellen)
 - c) Maßnahmeträger
 - d) Arbeitgeber von Ein-Euro-Jobs

3. Ziele der Kooperation**4. Einschätzungen zu den Kooperationen im Bereich der Arbeitsmarktförderung**

- a) Wer steuert die Kooperation?
- b) Was läuft gut?
- c) Was könnte verbessert werden?
- d) Welchen Stellenwert hat die Kooperation für Sie?
- e) Wovon profitieren Sie am meisten?
- f) Welchen Gewinn haben die Kooperationspartner?
- g) Was würden die Kooperationspartner sich noch mehr wünschen?
- h) Welche Institutionen sollten stärker als Kooperationspartner eingebunden werden? – Weshalb?

C. Weitergehende Fragen:**1. Qualitätsstandards**

- a) Rahmenvereinbarungen
- b) Evaluationsvereinbarungen
- c) Wie erfassen Sie die Wirkungen Ihrer Kooperationen?
- d) Wird die Interkulturelle Öffnung berücksichtigt?

2. Perspektiven der Beschäftigungsförderung

- a) Besondere Bedarfe
- b) Zusätzliche Kommunikationswege
- c) Sonstiges



Recherche und Zusammenfassung durch:

Kreisverwaltung Düren
Sybille Haußmann
Integrationsbeauftragte
für Migrantinnen und Migranten
Raum 92 (HausA)
Bismarckstraße 16
52351Düren
Tel.: 0049-2421-22-2075
Fax: 0049-2421-22-2019
Handy: 0160-97265026
eMail: s.haussmann@kreis-dueren.de



Unterstützung und Beratung durch:



Hans Wiertert-Wehkamp
Opferfelder Str. 22
42719 Solingen
Tel.: 0212-2307839
Fax: 0212-6428060
eMail: H.Wiertert-Wehkamp@Institut-fuer-soziale-Innovation.de



Layout und Satz:

aHa Design
Alfred Halsband
Beethovenstraße 9
52064 Aachen
Tel.: 0241-22575
eMail: alfhalsband@gmx.de



KREIS DÜREN



KOMM-IN
NRW

KOMM-IN
NRW

KREIS DÜREN

Arbeitsmarktförderung für Migrantinnen und Migranten im Kreis Düren

DOKUMENTATION

Beratung und
Unterstützung
durch das



Projekt-
förderung
durch das

Ministerium für Generationen,
Familie, Frauen und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen

