

## Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“

### Bundesweites Informations- und Beratungsnetzwerk für Arbeitsuchende mit Migrationshintergrund

Die Eröffnungsveranstaltung des Netzwerks "Integration durch Qualifizierung" fand am 20. Juni 2005 in der Konrad-Adenauer-Stiftung in Berlin statt. Entscheidungsträger aus Politik und Wirtschaft führten in die Themen und die Arbeit des Netzwerkes ein. Schirmherr ist Gerd Andres, Parlamentarischer Staatssekretär beim Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit.

#### Die Aufgabe

"Integration durch Qualifizierung" - kurz IQ - ist der Name und das Ziel dieses Netzwerkes. Es entwickelt deutschlandweit neue Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von Migranten, Aussiedlern und anerkannten Flüchtlingen. Instrumente und Maßnahmen werden neu entwickelt oder bestehende optimiert, diese dann erprobt, und erfolgreiche Modelle werden Regelinstitutionen angeboten.

#### Die Akteure

Von Mitte 2005 bis Ende 2007 arbeiten daran sechs Entwicklungspartnerschaften, bestehend aus insgesamt rund 70 Teilprojekten. Die Netzwerkakteure sind erfahren in der Maßnahmenentwicklung zur Arbeitsmarktverbesserung von Zuwanderern und können daher auch auf bestehenden Instrumenten aufbauen. Zudem ist das Netzwerk offen für eine Zusammenarbeit mit weiteren Partnern z. B. aus der Wirtschaft.

#### Die Koordinatoren

Das Koordinierungsprojekt "Integration durch Qualifizierung" (KP IQ) bei der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) bündelt die Arbeit der einzelnen Entwicklungspartnerschaften und trägt Ergebnisse an Entscheidungsträger aus Politik und Wirtschaft heran.

#### Die Förderer

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit und die Bundesagentur für Arbeit initiierten und fördern das Netzwerk IQ. Die sechs Entwicklungspartnerschaften werden zudem durch die europäische Gemeinschaftsinitiative EQUAL unterstützt.

#### Netzwerk-Infos

"Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland sind erfolgreiche Unternehmer, hervorragende Fachkräfte und vielversprechender Nachwuchs für die Wirtschaft. Sie sind hoch motiviert, mindestens zweisprachig und kennen verschiedene Kulturen. Mich haben diese Menschen beeindruckt und ich denke, es ist allerhöchste Zeit, das Potenzial von Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund für die Wirtschaft nutzbar zu machen."

(Wolfgang Clement, Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit)



## Die Arbeitsmarktstatistik

Das Potenzial ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird derzeit wenig gefördert und daher auch kaum von Wirtschaft und Verwaltung genutzt. Das belegen die Arbeitsmarktstatistiken. So waren im Mai 2005 nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit bundesweit 4.806.589 Menschen arbeitslos gemeldet, was einer Arbeitslosenquote von 11,6 Prozent entspricht. Die Arbeitslosenquote unter Menschen mit ausländischem Pass ist mit 25,4 Prozent mehr als doppelt so hoch. Ursachen für die hohe Arbeitslosigkeit sind vor allem fehlende berufliche Qualifikationen und unzureichende Anerkennung vorhandener Kompetenzen. Auch das zeigen die Arbeitsmarktdaten, denn der Anteil der arbeitslosen Ausländer ohne abgeschlossene Berufsausbildung beträgt über 70 Prozent.

## Die Strategie

Dies zu ändern, ist Aufgabe des Netzwerkes "Integration durch Qualifizierung". Statt regionaler Einzelaktivitäten, die für eine begrenzte Zeit vor Ort gute und hilfreiche Arbeit leisten, entwickeln deutschlandweit sechs Entwicklungspartnerschaften Modelle und Methoden. Das Arbeitsfeld reicht von Beratung über Kompetenzfeststellung, Sprachförderung von berufsbezogenem Deutsch, Fort- und Weiterbildung, Existenzgründung bis zu interkultureller Personal- und Organisationsentwicklung.

Die Modelle werden erprobt, evaluiert und optimiert und stehen dann Regelinstitutionen zum Transfer für langfristige Angebote zur Verfügung.

## Netzwerk-Themen

Die Netzwerkakteure haben sich zunächst auf sechs Schwerpunktthemen verständigt. Für die Zielgruppe sollen entwickelt werden:

- 1) maßgeschneiderte Beratungsangebote
- 2) Verfahren zur Kompetenzfeststellung
- 3) gezielte Fort- und Weiterbildungen
- 4) Angebote zu berufsbezogenem Deutsch
- 5) Beratungen zur Existenzgründung und -sicherung
- 6) Konzepte für interkulturelle Personalentwicklung

### 1. Beratung

Maßgeschneiderte Beratungsangebote: multikulturell und ergebnisorientiert

## Der Hintergrund

Eine optimale Beratung holt Menschen inhaltlich und psychologisch da ab, wo sie stehen. Migranten haben aufgrund ihrer persönlichen Situationen und ihres kulturellen Hintergrunds andere Ausgangspositionen als Ratsuchende, die aus dem deutschen Kulturraum kommen.



## Der Lösungsansatz

Von Vorteil für Zuwanderer sind daher beispielsweise Angebote mit Beraterinnen und Beratern, die ebenfalls einen Migrationshintergrund haben, andere Formen der Gesprächsführung, die sich an herkunftskulturelle Kommunikationsstrukturen anlehnen, oder eine muttersprachliche Unterstützung der Beratungsgespräche.

## Das Ziel

Das Netzwerk "Integration durch Qualifizierung" entwickelt maßgeschneiderte Beratungskonzepte, erprobt sie und initiiert die bundesweite Übernahme in Regelberatungen.

Zu den Arbeitsfeldern zählen:

- Berufswegberatung
- Qualifizierungsberatung
- Existenzgründungsberatung
- Unternehmerberatung
- Beratungsnetzwerke in und mit Unternehmen (Handwerk / Industrie)
- sowie öffentlichen Verwaltungen
- Beratungsnetzwerke in und mit Migrantenorganisationen

## 2. Kompetenzen

Kompetenzfeststellungsverfahren: das Besondere herauskristallisieren

## Der Hintergrund

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund sind sich ihrer (besonderen) Fähigkeiten oft nicht bewusst, fördern diese daher nicht und können erst recht nicht einem potenziellen Arbeitgeber klar machen, wie solche Kompetenzen für seinen Betrieb von Nutzen sein könnten. Auf der anderen Seite wissen viele Migranten durchaus um ihre Fähigkeiten, können diese aber mangels formaler Nachweise ebenso wenig nutzen. Handlungsbedarf besteht im Bereich der sozialen Kompetenzen. Hier soll eine größere Beachtung durch Arbeitgeber erzielt werden - für alle Arbeitnehmer, gleich welcher Herkunft.

## Der Lösungsansatz

Das Netzwerk IQ wird daher Kompetenzfeststellungsverfahren weiter entwickeln, mit denen formal nachgewiesene und nicht formale Fähigkeiten dokumentiert werden können. Im nächsten Schritt wird die Anerkennung angestrebt, sowohl des Nachweises selbst als auch der im Ausland erworbenen Qualifikationen - deutschland- und europaweit.

## Das Ziel

Auf der Basis bestehender Kompetenzfeststellungsverfahren werden auf Migranten zugeschnittene Instrumente entwickelt, anhand derer Fähigkeiten ermittelt, nachgewiesen und anerkannt werden können.



Folgende Kompetenzen sollen dabei erfasst werden:

- Personale Kompetenz
- Soziale Kompetenz, insbesondere interkulturelle Kompetenz und
- Sprachkompetenz
- Methodenkompetenz
- Aktivitäts- und Handlungskompetenz
- Fachkompetenz
- Weiterbildungsfähigkeit und -bereitschaft

### **3. Fachsprache**

Berufsbezogene Sprachförderung: fachsimpeln in Deutsch wie in der Muttersprache

#### **Der Hintergrund**

Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund wollen beruflich weiterkommen, haben aber Schwierigkeiten mit fachbezogenen Begriffen und Texten. Entsprechende Maßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Sprachkompetenz werden bislang nicht ausreichend angeboten.

#### **Der Lösungsansatz**

Das Netzwerk IQ will eine Ausweitung und Optimierung solcher Angebote erreichen. Dazu werden Sprachlernangebote gesichtet nach Bedarfsorientierung, Didaktik und Lehrmaterial und diese wenn nötig verbessert, ergänzt oder neu entwickelt.

#### **Das Ziel**

Ausreichende Sprachlernangebote sind das oberste Ziel. Neue Lernformen zur Förderung von berufsbezogenem Deutsch zu initiieren, ist ein weiteres Ziel. Darüber hinaus sollen berufliche Qualifizierung und Sprachlernangebote kombiniert werden. Kurse zum berufsbezogenen Deutsch werden dann im Idealfall direkt in Unternehmen eingerichtet.

Konzepte zur Sprachförderung:

- berufsbezogene Sprachkurse, die Sprachunterricht und Qualifizierungsbausteine verknüpfen
- innovative Didaktik, beispielsweise "Lernspirale" (unterschiedliche Lernmethoden wiederholt einsetzen)
- Fachsprachenkompetenz als Vorbereitungskurs zur Externenprüfung im Handwerk
- Teamteaching (Lehrkraft + Ausbilder)

### **4. Qualifizierung**

Gezielte Fort- und Weiterbildung: interkulturelles Lernen



## Der Hintergrund

Die Beteiligung von Ausländern an Fort- und Weiterbildungen ist gering und liegt mit Teilnahmequoten von 29 Prozent weit unter dem Durchschnittswert von 42 Prozent der Deutschen (Quelle: BMBF, Zahlen von 2003). Vor dem Hintergrund des ohnehin niedrigen Niveaus anerkannter beruflicher Qualifikationen unter Zuwanderern ist dies besonders schwerwiegend.

## Der Lösungsansatz

Das Netzwerk "Integration durch Qualifizierung" nutzt bestehende Fort- und Weiterbildungsangebote für Migranten, setzt sich dafür ein, dass diese ausreichend zur Verfügung gestellt werden, und sorgt dafür, dass die Zielgruppe vom Angebot erfährt.

## Das Ziel

Ziel ist es, berufsbezogene Defizite zu beseitigen und Potenziale zu fördern. Soweit erforderlich, werden auch neue passgenaue Weiterbildungen konzipiert.

Fort- und Weiterbildungen für Migranten:

- Kurse zu berufsbezogenem Deutsch
- EDV-Schulungen
- Nachqualifizierungen
- Trainings zu Arbeitsmarktfitness - Schlüsselqualifikationen für den Arbeitsmarkt fördern
- Schulungen für Existenzgründer

Fort- und Weiterbildungen für Multiplikatoren - mit und ohne Migrationshintergrund:

- Schulungen zu interkultureller Kompetenz
- migrantenspezifische Weiterbildung von Lehrkräften
- Schulungen von Unternehmensberatern
- Trainings zu Personalauswahlverfahren
- Gender-Trainings
- Vorbilder trainieren - für Statements, Interviews, Präsentationen

## 5. Existenzgründung

Unterstützung von Existenzgründung und -sicherung: Migranten gründen anders

## Der Hintergrund

Menschen mit Migrationshintergrund sind doppelt so gründungsfreudig wie Deutsche. Doch die Fluktuation ist groß, weil viele Unternehmen nicht lange am Markt bestehen. Ursachen dafür sind beispielsweise fehlende fachliche und betriebswirtschaftliche Qualifikationen, geringe finanzielle Rücklagen auf der einen Seite und seltene Kreditvergaben durch Banken auf der anderen.

Die Situation am Arbeitsmarkt spielt keine unbedeutende Rolle beim Schritt in die Selbstständigkeit - bestehende Arbeitslosigkeit, Angst vor Arbeitsplatzverlust oder Unzufriedenheit sind häufige Motive für Existenzgründungen bei Migrantinnen und Migranten.

### **Der Lösungsansatz**

Das Netzwerk will Existenzgründung von Zuwanderern - auch Gründungen aus Arbeitslosigkeit heraus - auf eine solidere Basis stellen und die Unternehmer zudem bei der Existenzsicherung unterstützen. Dazu bedarf es entsprechender Beratung, Schulung, Förderung und Begleitung.

### **Das Ziel**

Folgende Angebote zur Existenzgründung und -sicherung sollen im Rahmen des Netzwerks IQ entwickelt und eingesetzt werden:

- Vermittlung fachlicher und betriebswirtschaftlicher Qualifikationen Interessenvertretungen bei Kammern fördern
- Schulung und Einsatz interkultureller Betriebsberater
- Kreditkampagnen initiieren und begleiten
- Unterstützung bei Betriebsübernahmen
- Förderung von Existenzgründern und Existenzbegleitung
- Hilfen, um Arbeits- / Ausbildungsplätze zu schaffen und zu sichern

## **6. Diversity Management**

Interkulturelle Personal- und Organisationsentwicklung: Potenziale erkennen und nutzen

### **Der Hintergrund**

Deutschlands Gesellschaft ist interkulturell. Denn allein in den letzten 15 Jahren verzeichnete die Bundesrepublik nach den USA die meiste Zuwanderung. In den Personalstrukturen von Wirtschaft und Verwaltung spiegeln sich die verschiedenen Kulturen der Gesellschaft nur verzerrt wieder. Durch interkulturelle Öffnung von Betrieben und öffentlichen Verwaltungen wird dieses Spiegelbild entzerrt - das birgt Chancen und Risiken.

### **Der Lösungsansatz**

Interkulturelle Personalentwicklung befasst sich mit Rekrutierung, Auswahl und Bindung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund. Interkulturelle Öffnung durchleuchtet alle Betriebsabläufe im Hinblick auf ein Unternehmertum in Deutschlands Gesellschaft mit Menschen aus verschiedenen Kulturen. Werden beispielsweise Landsleute eingesetzt, um Kunden mit Migrationshintergrund gezielt zu betreuen? Können durch Mitarbeiter ausländischer Herkunft neue Märkte erschlossen werden, indem Produkte entwickelt und vermarktet werden, die auf spezifische Anforderungen von Menschen aus anderen Nationen ausgerichtet sind? Kann der Betrieb vom Einsatz interkultureller Teams profitieren?

### **Das Ziel**

Interkulturelle Öffnung bietet Chancen für Unternehmer, öffentliche Verwaltungen und Arbeitnehmer.



Deshalb will das Netzwerk IQ die interkulturelle Öffnung fördern durch:

- Konzepte für interkulturelle Personalentwicklung in und mit Betrieben
- Arbeitsplatzsicherung durch Fort- und Weiterbildung
- Anerkennung beruflicher Qualifikationen aus dem Ausland
- Schulungen zu interkultureller Kompetenz
- Coaching zu interkultureller Öffnung

Nach Internetseite [www.intqua.de](http://www.intqua.de)

Weitere Informationen können von der folgenden Internetseite abgerufen werden:

<http://www.intqua.de/>

Bitte berücksichtigen Sie, dass ältere Links evtl. keine Verbindung mehr zu den angegebenen Seiten herstellen.

