

## **-Entwurf-**

### **Integrations-Workshop am 27./28.04.2012 – Überblick über den aktuellen Entwicklungsstand im Themenfeld Arbeit**

#### **Zitat aus dem Leitbild Migration und Integration der Stadt Münster:**

##### **Leitziel zum Themenfeld Wirtschaft und Arbeit:**

„Wir wollen die Potenziale von Menschen mit Migrationsvorgeschichte besser erfassen, individuell fördern und stärker in den Arbeitsmarkt einbeziehen.“

##### **Teilziel Arbeit:**

- „Wir beabsichtigen, zielgruppenspezifische Maßnahmen zu schaffen bzw. auszubauen, die die Integration in den Arbeitsmarkt erleichtern. Dabei sollen insbesondere Frauen und Jugendliche berücksichtigt werden.“
- „Wir verpflichten uns zu einer stärkeren Beschäftigung von Menschen mit Migrationsvorgeschichte.“
- „Wir setzen uns zum Ziel, einen Förderpreis „Interkulturelle Beschäftigung“ zu entwickeln und in Münster zu etablieren.“

#### **Entwicklungsstand im Jobcenter Münster:**

##### I.Grund- und Kennzahlen

Es gibt aktuell keine Möglichkeit die Anzahl der Menschen mit Migrationsvorgeschichte, die nach dem SGB II leistungsberechtigt sind abzubilden.

Daten zum Migrationsvorgeschichte werden zwar aus einer freiwilligen Befragung der Kunden heraus erfasst und an die Bundesagentur für Arbeit weiter gemeldet, dürfen aber nicht weiter verwendet werden. Nach der einmaligen Datenerfassung und Meldung sind diese Daten im System auch nicht mehr für den Mitarbeiter einsehbar. Nur die Staatsangehörigkeit des Kunden wird dauerhaft im System hinterlegt. – Somit kann zwar die Anzahl der Ausländer im Arbeitslosengeld-II-Bezug abgebildet werden, dies stellt aber eine deutliche Untererfassung dar.

Der Anteil der im SGB II gemeldeten arbeitslosen Ausländer an allen Arbeitslosen im SGB II liegt in Münster bei knapp 20%. Zieht man Zahlen der BA-Statistik aus 2011 heran, so lag der Anteil der Menschen mit Migrationsvorgeschichte an allen Arbeitslosen im SGB II bei 30 %, wobei auch hier eine Untererfassung vorliegt, da nicht alle der Zielgruppe zugerechneten Personen in der Statistik abgebildet werden.

Studien zu dieser Thematik belegen, dass die Arbeitslosenquote von Ausländern mehr als doppelt so hoch ist wie die der Deutschen.

Die Gründe hierfür sind hinlänglich bekannt (fehlende abgeschlossene Berufsausbildung, insgesamt schlechte Chancen am Arbeitsmarkt, etc.).

## II. Konzepte/ vorhandene Bestandsaufnahme

Was wird bereits für die Zielgruppe im Sinne der Umsetzung der Leitziele insbesondere des formulierten Teilziels: „Wir beabsichtigen, zielgruppenspezifische Maßnahmen zu schaffen bzw. auszubauen, die die Integration in den Arbeitsmarkt erleichtern. Dabei sollen insbesondere Frauen und Jugendliche berücksichtigt werden“, getan?

Neben der beruflichen Qualifikation stellt die sprachliche Kompetenz, die Grundlage für den Einstieg und eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt dar. Dies wird von allen Akteuren am Arbeitsmarkt (Jobcoaches, Bildungsträger, Arbeitgeber und Arbeitslose) bestätigt.

Deshalb liegt hier ein besonderes Gewicht auf den angebotenen Maßnahmen. Hier besteht bereits ein breites Portfolio, aus dem ausgewählt werden kann.

Als Einstieg sind hier die sogenannten **Integrationskurse** zu nennen, die – gefördert durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) – zur Verfügung gestellt werden. – Hier erfolgt eine gute Kooperation zwischen den Bildungsträgern, die die Kurse anbieten und durchführen, sowie dem Jobcenter Münster.

Als Ergänzung und Aufbau dient die **berufsbezogene Sprachförderung** (Förderung erfolgt aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds). Eine enge Abstimmung zu der Ausgestaltung dieses Angebotes ermöglicht es, dass sowohl Kurse ohne spezifische Ausrichtung angeboten werden, als auch mit spezifischer Ausrichtung in Bezug auf das angestrebte Berufsfeld (z.B. Pflege, Lager, Auslieferungsfahrer, Handwerk, Verkauf).

Als Ergänzung bietet das Jobcenter Münster die Maßnahmen: Basiskompetenzen für Arbeit an. Hier werden neben sprachlichen Basisqualifikationen auch interkulturelles Training, sowie Lerntraining und berufliche Orientierung angeboten. Diese Kurse werden für Männer und Frauen getrennt angeboten, da es sich in der Praxis gezeigt hat, dass im Rahmen eines „kultursensiblen“ Umganges mit der Zielgruppe, hierdurch bessere Erfolge erzielt werden. – Ziel ist es insbesondere die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern. Darüber hinaus dient dieses Angebot als Unterstützung auf weitergehende Qualifikationen.

Speziell für Jugendliche wird eine Vorbereitung auf betriebliche Ausbildung angeboten. Ziel dieser Maßnahme ist die Verbesserung der Sprach- und Kommunikationsfähigkeit, Auffrischung des allgemeinen Schulwissens, Erwerb von EDV-Kenntnissen in Vorbereitung auf den Beginn einer Ausbildung (es besteht darüber hinaus die Möglichkeit den Hauptschulabschluss nachzuholen).

Für Menschen mit Migrationsvorgeschichte, die bereits im Heimatland einen Abschluss oder Qualifikationen erworben haben, wird die Möglichkeit abgeklärt, diese ausländischen Bildungsabschlüsse anerkennen zu lassen. Auch Nachqualifizierungen, um auf bereits erworbenen Kenntnissen und Berufserfahrungen aufzubauen werden für am Arbeitsmarkt nachgefragte Tätigkeitsbereiche realisiert.

Darüber hinaus ist Münster seit 2011 als operativer Partner im Projekt MAMBA (Münster Aktionsprogramm für MigrantInnen und Bleibeberechtigte zur Arbeitsmarktintegration) aktiv. – Hier bringen sich mittlerweile drei Jobcoaches ein. Eine Ansprechpartnerin speziell für die Jugendlichen unter 25 Jahre.

Aus dieser Spezialisierung heraus war und ist es dem Jobcenter möglich die notwendige Zusammenarbeit und Kooperation mit den Netzwerkpartnern zu erweitern und vertiefen. Die Jobcoaches arbeiten nicht nur für die Zielgruppe des Projektes MAMBA sondern stehen auch als Ansprechpartner und Experten für die die Belange der Menschen mit Migrationsvorgeschichte für alle anderen im Jobcenter tätigen Jobcoaches zur Verfügung.

Hierdurch konnte das Wissen um die Belange aber auch die vielfältigen Angebote für diese Zielgruppe erweitert und vertieft werden.

Es erfolgt ein reger Austausch mit dem Maßnahmemanagement des Jobcenters, um eine Bedarfsgerechte Planung von Maßnahme fortlaufend zu gewährleisten.

Neben dem vielfältigen Angebot für die Zielgruppe der Menschen mit Migrationsvorgeschichte, die noch keinen Zugang zum Arbeitsmarkt gefunden haben bzw. aktuell am Arbeitsmarkt nicht integriert sind, ist das Jobcenter bemüht auch seine Mitarbeiter/innen für die besonderen Belange dieser Zielgruppe zu sensibilisieren.

Die Weiterbildungsangebote, die die Stadt Münster hier für Ihre Mitarbeiter anbietet, werden aktiv genutzt. Insbesondere die Jobcoaches haben und machen hiervon regen Gebrauch.

### III. Weitere Verstetigung der Leitziele im Kontext des Themenfelds Arbeit

Stellt sich an dieser Stelle die Frage: Was bleibt noch zu tun? Wird schon alles getan, um die Potenziale von Menschen mit Migrationsvorgeschichte besser zu erfassen, diese individuell zu fördern und letztendlich somit eine stärkere Einbeziehung in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen?

Festzuhalten ist, es hat sich eine Menge getan und entwickelt seit 2005. Aber es gibt noch Verbesserungspotentiale.

Mit der Einführung des fa:z Modells wurde den Jobcoaches ein Beratungsansatz an die Hand gegeben, der den Fokus auf die Potentiale und Möglichkeiten seiner Kunden legt. Hier wird es zukünftig noch stärker als bisher darum gehen, die Ressourcen auch der Menschen mit Migrationsvorgeschichte zu erkennen und diese für das Ziel der Integration in Arbeit zu nutzen.

Im Rahmen der vorgenommenen Bestandaufnahme, soll nicht unterschlagen werden, dass die angebotenen zielgruppenspezifischen Maßnahmen nicht immer die Abnahme bei der Zielgruppe erfahren, die wünschenswert wäre. Es kommt nach wie vor dazu, dass angebotenen Maßnahmeplätze frei bleiben, obwohl eine Vielzahl von Kunden auf dieses unterstützenden Angebote hingewiesen worden sind.

Dies hat verschiedene Gründe, einige sind hier stichpunktartig benannt:

- Ein Teil der Zielgruppe hat ein großes Interesse an Arbeit, sieht aber nicht die Wichtigkeit und Erforderlichkeit der angebotenen Qualifikation.

- Das Lernen „fällt schwer“.
- Hohe Anforderungen insbesondere an die „formale“ Qualifikation durch die Arbeitgeber, somit längere Qualifikationen (teilweise „Maßnahmeketten“) erforderlich, bevor ein Einstieg am Arbeitsmarkt gelingen kann.
- „Lernmüdigkeit“ aufgrund von negativ gemachten Erfahrungen (keine Chance auf Arbeit trotz erfolgreich absolvierter Maßnahme).
- Vorurteile von Arbeitgebern gegenüber der Zielgruppe (siehe hierzu die Ergebnisse der aktuellen Studie zur anonymen Bewerbung: „nutzt Frauen und Migrantinnen“).
- „Halbwertszeit des Wissens“: Gelerntes wird schnell wieder „vergessen“, wenn es nicht regelmäßig angewendet wird.
- Aber auch „lohnt“ es sich, sich weiter zu qualifizieren für oftmals gering bezahlte Arbeit (Stichwort: Ergänzender ALGII Bezug, Niedriglohnsektor).

Es erfordert ein großes Maß an Überzeugungsarbeit in der Zusammenarbeit zwischen dem Jobcoach und dem Kunden/ der Kundin. – Hier hilft nicht die Ausübung von Druck oder Zwang, sehr wohl aber ein intensives Begleiten, aber auch Einfordern von Aktivitäten und des „sich Einbringens“ von Seiten des Arbeitsuchenden. – Dies kann umso erfolgreicher gelingen, je besser der Mitarbeiter auch für die speziellen soziokulturellen Gegebenheiten, in denen sich „sein Gegenüber“ befindet sensibilisiert ist. – Auch hieran sollte weiter gearbeitet werden.

Unabdingbar für das Gelingen des Prozesses der Integration in den Arbeitsmarkt ist die Zusammenarbeit der Netzwerkpartner.

Das Schaffen von Verbindlichkeit, was u.a. auch Ziel des Workshops ist, ist auch für diesen Prozess und alle beteiligten Akteure von großer Bedeutung.

IV. Anregung/ Ideen für die weitere Diskussion zur **konkreten** Umsetzung der Leitbilder( hier für den Teilbereich Arbeit):

- ⇒ Teilnahme am Qualifizierungsangebot zur „Interkulturellen Kompetenz“ für alle neuen Mitarbeiter/innen des Jobcenters (der Stadtverwaltung), die im Kundenkontakt stehen und deren Führungskräfte („Vorbildfunktion“).
- ⇒ Beibehaltung spezieller Ansprechpartner für die Zielgruppe Menschen mit Migrationsvorgeschichte im Jobcenter Münster auch über das MAMBA-Projekt hinaus.
- ⇒ Vorstellung des Arbeitsmarktprogramms und der Aktivitäten des Jobcenters – insbesondere der Maßnahmen zur Eingliederung – bei den Netzwerkpartnern (Integrationsrat, Migrationsberatungsstellen, MIA, etc.)
- ⇒ Einführung des anonymisierten Bewerbungsverfahrens innerhalb der Stadt Münster