Bericht zur Evaluation des XENOS-Projektes „Integration in Arbeit – von Migranten für Migranten“

RegioVision GmbH Schwerin

Angela Grotheer

Hamburg, August 2008

anakonde GbR: Analysen und Konzepte zu Migration, Integration, Community Development / Evaluation
Gesellschafter : Wolfgang Erler (Geschäftsführung) – Monika Jaeckel – Dr. Margret Spohn
Schillerstr. 18 Fon: 00 49 - (0)731-1423-20 Website: www.anakonde.de Spark. Kulmbach-Kronach Kto:
D 89077 Ulm fax: 00 49 – (0)731- 1423-23 E-mail: **info**@anakonde.de 100 199 942, BLZ 771 500 00

Inhaltsverzeichnis:

1. Ausgangslage und Projektziele.....5

1.1. Ausgangslage.....5

1.2. Projektansatz und Zielsetzungen.....6

2. Qualitätssicherung.....9

2.1. Selbstevaluation.....9

2.2. Externe Evaluation.....10

2.3. „Kundenzufriedenheit“ - Bewertung durch Teilnehmer/innen.....13

2.4. „Kundenzufriedenheit“ - Bewertung durch kooperierende Betriebe.....20

3. Darstellung der Teilnehmer- Gruppe.....26

3.1. Soziodemografische Daten und aktuelle Lebenssituation.....26

3.2. Vermittlungshemmnisse und Potenziale 29

4. Projektergebnisse 32

4.1. Assessmentcenter (AC) und Stärkenanalyse.....32

4.2. Jobmentoring als Integrationsbegleitung.....36

4.3. Erfahrungen und Ergebnisse aus den Aktivierungsseminaren..... 40

4.4. Kooperation mit Unternehmen.....43

4.5. Sensibilisierung / Öffentlichkeitsarbeit.....45

5. Erfolgsfaktoren der Projektarbeit.....47

6. Zusammenfassung.....53

7. Anhang..... 58

1. Ausgangslage und Projektziele

1.1. Ausgangslage

Die Integration von Migranten und Migrantinnen in die Gesellschaft gelingt vorrangig über eine dauerhaft den Lebensunterhalt sichernde Erwerbsarbeit. Bundesweit sind Migranten und Migrantinnen überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen, im strukturschwachen, überwiegend landwirtschaftlich ausgerichteten Bundesland Mecklenburg-Vorpommern stellt sich die Situation statistisch gesehen noch verschärft dar. Gleichzeitig leben in Mecklenburg -Vorpommern insgesamt, wie auch in der Region Schwerin, vergleichsweise wenige Menschen mit Migrationshintergrund, die Beschäftigungsquote „ausländischer“ Mitarbeiter in den Betrieben ist gering, so dass es in den Unternehmen der Region kaum Erfahrungen mit Migranten gibt.

Spezifische Barrieren im Zugang zum Arbeitsmarkt liegen für Migranten und Migrantinnen beispielsweise in fehlenden bzw. nicht ausreichenden Arbeitsmarkt- und berufsbezogenen Sprachkenntnissen, in fehlenden Informationen über den hiesigen Arbeitsmarkt, über Bewerbungsverfahren oder Arbeitsmarkt bezogene „Kulturtechniken“, sowie in der oftmals fehlenden Anerkennung der im Herkunftsland erworbenen Bildungsabschlüsse und Qualifikationen (und der häufig daraus folgenden Einstufung als „Niedrig Qualifizierte“). Weitere Barrieren können Isolation und Dequalifizierung infolge des fehlenden Zugangs zum Arbeitsmarkt, eigene Abgrenzung und mangelndes Selbstbewusstsein sein. Darüber hinaus ist die Zielgruppe der Migranten/innen in geringerem Maße als ihr Anteil in der Bevölkerung in Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen vertreten, was ihre Chancen, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, weiter sinken lässt.
Auf der anderen Seite fehlt ein entsprechendes „Matching“ der Ressourcen der Zielgruppe und der Anforderungen auf der Arbeitgeberseite, bzw. ein Bewusstsein für das Vorhandensein zahlreicher Ressourcen und migrantenspezifischer Kompetenzen bei der Zielgruppe, die für ein Unternehmen Gewinn bringend eingesetzt werden können.

1.2. Projektansatz und Zielsetzungen

Projektbeschreibung

Das XENOS Projekt „Integration in Arbeit“ bei RegioVision GmbH Schwerin wird im Rahmen des Sonderprogramms XENOS „Beschäftigung, Bildung und Teilhabe vor Ort“ (Förderung durch BMAS und Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung) durchgeführt.[1] Der Schwerpunkt dabei liegt auf der lokalen, auch ethnischen Ökonomie und der Integration von Langzeitarbeitslosen und/oder Jugendlichen – insbesondere auch mit Migrationshintergrund – in eine Ausbildung und in den Arbeitsmarkt. Die Landeshauptstadt Schwerin und die ARGE Schwerin sind maßgeblich an der Konzeptentwicklung des Projekts beteiligt, unterstützen das Vorhaben auf politischer Ebene, und nehmen ihre Verantwortung in einem begleitenden Beirat wahr. Die ARGE Schwerin ist als zentraler Kooperationspartner auf operativer Ebene sowie über einen erheblichen Finanzierungsanteil in das Projekt eingebunden.

Die regionale Vernetzung ist ausdrückliches Arbeitsprinzip des Projektträgers RegioVision GmbH Schwerin. Die XENOS-Ansätze wurden durch vielfältige Aktivitäten in der Region verbreitet, um sowohl auf Arbeitgeber, als auch auf Arbeitnehmerseite durch Sensibilisierung und durch Integrationsbegleitung Toleranz, Demokratieverständnis und interkulturelle Vielfalt zu stärken. Hauptpartner auf dieser Ebene ist das Netzwerk Migration Schwerin, zu dessen Akteuren teilweise bereits langjährige Arbeitskontakte bestehen.

Für die Integration von 48 langzeitarbeitslosen Migranten/innen in Arbeit sollen im Projekt „Integration in Arbeit – von Migranten für Migranten“ die beim Projektträger vorhandenen Netzwerke genutzt werden, wobei die regionalen Unternehmen im Mittelpunkt stehen. Für die Integrationsbegleitung wurde auf das Modell des

[1] Ziel des Sonderprogrammes ist es, zivilgesellschaftliche Strukturen und bürgerschaftliches Engagement sowie arbeitsmarktbezogene Maßnahmen in Städten und Gemeinden zu fördern. Das Sonderprogramm verbindet die beiden Programme „XENOS-Leben und Arbeiten in Vielfalt“ und „Soziale Stadt“. In den Programmgebieten der “Sozialen Stadt“ können dadurch erstmalig sozialraumorientiert arbeitsmarktbezogene Maßnahmen gefördert werden.

Jobmentorings zurück gegriffen, das sich in vorangegangener Projektarbeit des Trägers zur Integration von Langzeitarbeitslosen bewährt hatte. Im Hinblick auf die Zielgruppenspezifik wurden zwei russischsprachige Mitarbeiter/innen eingestellt und für das Jobmentoring qualifiziert. Eine dieser Mitarbeiter/innen übernahm zudem die Rolle der fachlichen Koordination.

Aufgabenstellung

Die Projektarbeit folgt einem ganzheitlichen, sozialraumorientierten Ansatz, der sich zum einen an Ressourcen und Bedarfen der Teilnehmenden orientiert, darüber hinaus gekoppelt ist mit individueller Förderung der Einzelnen. Die Nachhaltigkeit des Projektes besteht dabei in der Entwicklung, Erprobung und modellhaften Darstellung einer besonderen Integrationsbegleitung für langzeitarbeitslose Migranten/innen. Zielgruppe sind aber auch die Betriebe in der Region, an die sich die Projektaktivitäten ebenso richten. Die Projektaktivitäten sind insgesamt explizit an der Praxis orientiert, und parallel auf zwei Zielsetzungen ausgerichtet:

Ziel 1: Aktivierung der Migranten/innen und ihre Integration in Arbeit

In vier Gruppen mit jeweils 12 Migranten/innen fand eine achtmonatige intensive Integrationsbegleitung durch Jobmentoren statt, die alle Aktivitäten umfasst, die eine Arbeitsaufnahme der Teilnehmer/innen unterstützen. Die Integrationsbegleitung wurde ergänzt durch Aktivierungsseminare zu den Themen Berufswegeorientierung (8 Seminare – 40 UE), Berufsbezogenes Deutsch (20 Seminare – 100 UE), sowie Gesundheit und Soziales (8 Seminare – 40 UE), die ein- bis zweimal pro Woche angeboten wurden.

Ziel 2: Arbeitsplatzoffensive bei Unternehmen in der Region

Zum Abbau subjektiver Vorbehalte gegenüber Migranten/innen und objektiver Hemmnisse einer Integration in Arbeit, wie beispielsweise Sprachprobleme oder fachlich unterschiedliche Voraussetzungen, wurden die Unternehmen der Region für das Projekt über Öffentlichkeitsarbeit, zielgerichtete Gespräche sowie Erfahrungs- und Feedbackaustausch sensibilisiert. Im Projekt waren für die Teilnehmenden zudem

acht Wochen Praktika vorgesehen, die durch die Jobmentoren und einen betrieblichen Betreuer begleitet werden sollten.

2. Qualitätssicherung

2.1. Selbstevaluation

Umfangreiche projektinterne Datendokumentation

Im Projekt entstand eine umfangreiche, zielgerichtete Datenlage zu den einzelnen Teilnehmer/innen. Soziodemografische und berufsbezogene Daten (z.B. mitgebrachte Kenntnisse und Qualifikationen, Einsatzwünsche, gesundheitliche Einschränkungen) wurden zu Projektbeginn anhand von Kundenstammblättern (s. Anhang) dokumentiert, die im Anschluss an Assessmentcenter und Stärkenanalyse durch deren Ergebnisse ergänzt wurden. Dem Kundenstammblatt ist zudem eine Einschätzung der Jobmentoren beigefügt. Die erhobenen Daten wurden in eine Datenbank (s. COBRA Screenshot im Anhang) eingetragen und im Verlauf der Integrationsbegleitung fortlaufend aktualisiert.

Instrumente der Selbstevaluation sind darüber hinaus

- Eine Kunden bezogene Datenbank, auf die alle Jobmentoren jederzeit Zugriff haben. Jede Entwicklung, jeder Gesprächs- oder Firmenkontakt, Vereinbarungen, Vorstellungsgespräche etc. werden sofort in der Datenbank dokumentiert. Damit wird eine gute Austausch Basis geschaffen und hohe Transparenz der individuellen Entwicklungen für alle Beteiligten (bei Bedarf und Wunsch auch für die Teilnehmenden) hergestellt.
- Wöchentliche Teamtreffen, in denen es sowohl um Fallbesprechungen als auch um Austausch über Projektentwicklungen sowie Reflektion der Integrationsbegleitung geht.
- Abschlussbefragung der Teilnehmenden: Fragebogen zu Bewertung durch die Teilnehmer/innen am Ende des Projekts (1 Bogen je TN).
- Feststellung des Fortschritts durch Sprachkompetenzfeststellungsverfahren am Ende des Moduls Berufsbezogenes Deutsch.

Die projektinterne Auswertung relevanter Punkte der insgesamt erhobenen Daten (z.B. Zufriedenheit, Praktikum, Verbesserung der Deutschkenntnisse, Analyse der Arbeitserfahrungen) werden in den Abschlussbericht aufgenommen.
Die projektinterne Auswertung fließt zudem ein in zukünftige Projektvorhaben und Modifikationen im Projektverlauf.

2.2. Externe Evaluation

Evaluationsansatz und zentrale Fragestellungen der Evaluation
Übergreifende Fragestellung der Evaluation ist, **ob und inwiefern die im Projekt verfolgten Ansätze und entwickelten Instrumente geeignet sind, den Weg in den Arbeitsmarkt für die Zielgruppe der Migranten und Migrantinnen zu ebnen.**
Hierbei ist auch zu prüfen, ob dies entsprechend der jeweiligen beruflichen Neigung und aufbauend auf vorhandenen Qualifikationen und Ressourcen geschieht. Der Evaluationsansatz von anakonde versteht sich im Wesentlichen als Prozessbegleitung. Zwar spielt letztendlich die Anzahl der tatsächlich erfolgten Vermittlung in Arbeit eine wichtige Rolle, Kern des Evaluationsansatzes ist jedoch die Begleitung und Auswertung der Leistungsprozesse in der Integrationsbegleitung, der Berufswegeorientierung sowie der fachbezogenen Qualifizierung.

Die zentrale Fragestellung dabei ist: **Welche Faktoren und interaktiven Prozesse führen zu einer erfolgreichen Arbeitsmarktintegration von Migranten?**
Hier zu ist anzumerken, dass nicht allein eine abgeschlossene Vermittlung in Arbeit als Erfolgsindikator gelten kann, sondern auch „Zwischenerfolge“ wie die Initiative, sich zu bewerben, das Entwickeln von Zielen ebenso wie von Schritten, um diese zu erreichen, aber auch der Vertrauensaufbau und das Sich-Einlassen als Indikatoren herangezogen werden können.
In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, inwieweit die Teilnehmenden in den Prozessen, die sie durchlaufen, „empowert“ werden, Eigeninitiative zu ergreifen und selbst die notwendigen Schritte in Richtung Arbeitsmarkt zu gehen – dort wo notwendig, mit entsprechender Unterstützung. Ein wichtiger Ansatz der Evaluation

ist der Empowermentansatz, der die Absicht beinhaltet, die Handlungsfähigkeit aller am Prozess der Arbeitsmarktintegration Beteiligten zu stärken.

Weitere relevante Fragestellungen für die Evaluation sind:

- Welche Prozesse unterstützen eine Orientierung im beruflichen Bereich?
- Was führt dazu, dass der/die Teilnehmende zum einen die eigenen Stärken erkennt und darstellen kann, zum anderen diese mit den vorhandenen Möglichkeiten auf dem hiesigen Arbeitsmarkt abgleicht und in ein Berufsbild übersetzt?

Hinsichtlich der Qualifizierung/Aktivierungsseminare stellt sich darüber hinaus die Frage nach den Lernbedingungen und Lehrkonzepten, die zum erfolgreichen Lernen, aber auch zur erfolgreiche Anwendung von Erlerntem sowie einer Stabilisierung von Lernerträgen führen.
Bei der Zielgruppe der Migrantinnen und Migranten zeichnen sich die Lerngruppen oftmals durch eine größere Heterogenität aus. Dies gilt neben den unterschiedlichen Herkunftsländern mit unterschiedlichen Bildungssystemen auch für berufliche Erfahrungen, Lernerfahrungen und -gewohnheiten, und die unterschiedlichen Rahmenbedingungen, in denen diese Erfahrungen gemacht wurden, sowie natürlich für den Stand der Deutschkenntnisse. Inwieweit können nun angesichts dieser Heterogenität der Lerngruppen durch entsprechende Konzeptionen das Potenzial und die unterschiedlichen Vorkenntnisse der Teilnehmenden so genutzt werden, dass jeder/jede davon profitieren kann, ohne dass ein Leerlauf für weiter Fortgeschrittene entsteht? Welche Erfahrungen gibt es diesbezüglich aus den Aktivierungsseminaren?

Ein zentraler Punkt des Evaluationsansatzes von anakonde ist die Betrachtung der Einbettung der Projektarbeit in institutionelle und soziale Netzwerke. Inwieweit unterstützen – hier die Jobmentoren/innen – die positive Ausgestaltung dieser Verbindungen zu Institutionen, Betrieben und dem sozialen Umfeld, das auf den Weg in den Arbeitsmarkt sich als förderlich, aber auch als hinderlich erweisen kann, wird es nicht einbezogen in die Projektleistung.

Methode

Leistungsprozesse und Ergebnisse der Projektarbeit können gut in Form von qualitativen Befragungen der Beteiligten beleuchtet werden, in denen über „objektive“ Antworten hinaus Bewertungskriterien, Begründungen und Erklärungen, sowie auch Einstellungen/Haltungen erfragt werden können. Die qualitative Methode ist zwar mit hohem Zeitaufwand verbunden, ist aber lohnend gerade im Hinblick auf „neue“ Themenstellungen bzw. Zielgruppen (Projekt ist „Pilotprojekt“, die Zielgruppe ist neu für Projektträger, das Thema ist neu in der Region und auch bundesweit).
Die qualitative Befragungen ausgewählter Teilnehmer/innen und kooperierender Betriebe sowie die Experteninterviews mit Projektmitarbeiter/innen und Netzwerkpartnern des Projektes „Integration in Arbeit“ bildeten den Schwerpunkt der zielführenden Prozessbegleitung.

Insgesamt fanden 22 Gespräche mit am Projekt beteiligten Personen statt. Die Interviews wurden dokumentiert und auf die im Evaluationskonzept entwickelten Fragestellungen hin ausgewertet und analysiert. Gleichzeitig wurden sie RegioVision GmbH Schwerin zur internen Projektauswertung zur Verfügung gestellt.
Die inhaltliche Bewertung der im Projekt entwickelten Produkte Assessmentcenter und Stärkeanalyse sowie der Aktivierungsmodule basiert auf Experteninterviews und Dokumentenanalyse. Darüber hinaus stellen die durchgeführten Interviews insgesamt die Auswertungsbasis für den vorliegenden Bericht der Evaluation dar.

Übersicht der Interviews

Im einzelnen wurden Interviews mit folgenden Personengruppen zu unterschiedlichen Themenschwerpunkten durchgeführt:

- 8 Teilnehmende[2] / Schwerpunkte: Individuelle Situation, Migrationsbiografie, Motivation, Erfahrungen im Projekt, Bewertung der Angebote
- 3 Lehrkräfte der Aktivierungsmodule / Schwerpunkte: Konzeptentwicklung, Bewertung und Erfahrungen aus der Durchführung
- 1 Dozentin Stärkenanalyse / Schwerpunkte: Konzeptentwicklung und -bewertung, Erfahrungen aus der Durchführung
- 4 Projektmitarbeiter/innen (Projektleitung, Fachkoordination, Jobmentoren/innen) / Schwerpunkte: Erfahrungen und Bewertung des Projektverlaufs bezogen auf die Zielsetzungen, Bewertung von Konzeption und entwickelten Instrumenten, Erfahrungen aus der Praxis
- 3 Netzwerkpartner/Kooperationspartner / Schwerpunkte: Einschätzung der regionalen Situation, Fragen zu Kooperation und Vernetzung, Einschätzung der Projektarbeit
- 3 kooperierende Betriebe / Schwerpunkte: Erfahrungen mit Projekt und Teilnehmenden, Bewertung der Zusammenarbeit, Erwartungen und Bedarfe der Betriebe an potenzielle Mitarbeiter/innen

2.3. „Kundenzufriedenheit“ - Bewertung durch Teilnehmer/innen

„Also ich bin dankbar zum Personalamt, also Frau Winkler, Herr Micheilis, und Frau Unthan, die macht Deutschunterricht. Ich wiederhole nochmal: Das ist sehr toll, ich bin zufrieden, und ich hoffe, dass ich einen Arbeitsplatz finden kann.“(Herr G/1)

Bezüglich des Qualitätsmanagements ist es Anspruch des Projektes, möglichst viel darüber zu erfahren, wie Angebote und Aktivitäten bei den Adressaten der

[2] Die ausgewählten Teilnehmer/innen stehen exemplarisch für die Heterogenität der gesamten TN-Gruppe. Es wurden je Gruppe zwei Personen interviewt, insgesamt vier Frauen und vier Männer. Die Interviews unterschieden sich im Hinblick auf ihre Dauer und differenzierter Aussagen aufgrund unterschiedlicher Sprachkenntnisse, (Berufs-)Biografien und Stand der Projekterfahrungen. Nicht alle TN hatten schon alle Module durchlaufen, in einem Fall war Dolmetschen durch den Jobmentor erforderlich.

Projektarbeit ankommen. Fragen der „Kundenzufriedenheit“, sowohl von Teilnehmenden als auch von ausgewählten kooperierenden Betrieben, waren von daher ein zentraler Interviewinhalt und Auswertungspunkt der Evaluation, und werden hier unter dem Aspekt der „Qualitätssicherung“ aufgenommen. Aussagen zur Bedeutung des Angebotes für die Teilnehmenden finden sich zudem unter Punkt 3.1, und werden in die Gesamtbewertung des Projektes einbezogen.

Ausgewertete Fragestellungen der Interviews mit Teilnehmenden:

- Wie zufrieden sind Sie mit dem Projektangebot bzw. -verlauf bis jetzt?
- Sind Ihre Erwartungen bislang erfüllt worden? Was war besonders wichtig/nützlich?
- Würden Sie das Projekt weiter empfehlen?
- Was war schwierig oder nicht passend? Was fehlte?

Die befragten Teilnehmer/innen zeigten sich durchweg sehr zufrieden mit dem Projektangebot, wobei auch diejenigen mit geringen Sprachkenntnissen um eine möglichst differenzierte Beurteilung bemüht waren. Die Erfahrungen der Befragten mit vergleichbaren Integrationsmaßnahmen sind sehr gering, bezogen sich fast ausschließlich auf Sprach- und Integrationskurse, die aber bei weitem nicht als ausreichend für eine berufliche Integration angesehen wurden. Von den Befragten erwähnten nur zwei Personen Vergleichsmöglichkeiten mit berufsbezogenen Maßnahmen.

Der angebotene **Deutschunterricht** spielte ausnahmslos für alle Befragten eine wichtige Rolle für die Zufriedenheit mit dem Projektangebot, für einige Personen war er von zentraler Bedeutung.
Das unterschiedliche Sprachniveau in den Gruppen wurde dabei nicht als Problem betrachtet, sondern eher die Selbstverständlichkeit betont, den anderen behilflich zu sein, und dabei auch selbst dazu zu lernen. Auch eine derjenigen Teilnehmerinnen, die schon mit sehr guten Sprachkenntnissen zum Projekt gekommen war, bezeichnete das Sprachangebot dennoch als für sie sehr wichtig und gelungen im Hinblick auf die weitere berufliche Orientierung.

> *„Ja, und dann habe ich auch den anderen geholfen, die das noch nicht wussten, das war auch nützlich. (...) Für die andere Gruppe, sie haben so überhaupt nicht verstanden, und für sie war das Thema sehr wichtig (Arbeitsvertrag), dann habe ich für sie übersetzt, also dann zweimal quasi – aber ist egal. Ich bin der Meinung, also lernen muss man immer, auch Wiederholung – irgendwann benutzt du das, du weißt nicht wann, aber, wenn du das alles mitkriegst und zuhörst, irgendwann benutzt du das!“ (Frau S./6)*

Gute Kenntnisse der deutschen Sprache sind auch aus Sicht der Teilnehmer/innen selbst die Voraussetzung für ihre gesellschaftliche Teilhabe und Integration. Für nahezu alle waren die Erwartungen an das Projekt mit dem Sprachangebot verknüpft. Darüber hinaus ist die Verbesserung der deutschen Sprache, hier insbesondere das Sprechen, für drei Befragte grundlegend wichtig für ihren anvisierten beruflichen Weg in eine Ausbildung bzw. in ein Praktikum. Alle drei Männer (1 Jugendlicher, 2 Erwachsene) kamen mit sehr geringen Sprachfertigkeiten ins Projekt, in dessen Verlauf sie nach eigener Aussage ihre Kenntnisse bereits merklich verbessern konnten, und von daher zufrieden waren mit dem bisherigen Verlauf.

Neben dem Deutschunterricht beziehen sich mehrere Aussagen zur Zufriedenheit vor allem auch auf die **Integrationsbegleitung** durch die Jobmentoren/innen. Insbesondere wird hier die individuelle Beratung und Wegeplanung, die Möglichkeit „richtige“ und nützliche Informationen zu bekommen, ebenso wie das hohe Engagement und der Umgang miteinander positiv hervor gehoben.

> *„Also erstmal sind die sehr – demokratisch – das spielt auch eine große Rolle, und ich meine, die machen ihre Arbeit intensiv, ja. (...) Frage: Was meinen Sie damit, die beiden sind sehr demokratisch? Antwort: Ja, das ist eine gute Frage: Also ich habe viele Male, also ich habe an Integrationskurs teilgenommen, aber die Personalamt da waren nicht so – wie kann man sagen – nicht so demokratisch, nicht so nahe zum Menschen, auch Fleißigkeit und so. Frage: Hat das vielleicht auch etwas mit respektvoll und ernst nehmen zu tun? Antwort: Ja, genau! Also mit uns, ja, das ist gut hier – kurz gesagt.“(Herr G/1)*

Weitere positiv benannte Punkte sind die **gute Atmosphäre im Kurs, die Kontakte zu anderen Teilnehmenden und Mitarbeiter/innen sowie die Kontaktmöglichkeiten zu Firmen für einen Einstieg in den Arbeitsmarkt.** Mehrere Personen betonten, dass es für sie wichtig sei, etwas zu tun, neue Menschen kennen zu lernen und Kontakte zu knüpfen, insbesondere zu Deutschen, anstatt tatenlos zuhause zu bleiben.

Neben Deutsch sind ebenso **Themen der anderen Aktivierungsmodule aus persönlicher Sicht interessant und wichtig, bzw. bereiten Spaß.** Gleichzeitig wird betont, dass es in solch einer heterogenen Gruppe nicht möglich sei, für jeden das Passende anzubieten. Dennoch kann nach Einschätzung mehrerer Befragter jede/r Teilnehmende profitieren, da die Themen insgesamt als interessant und hilfreich für die gesamte Gruppe eingeschätzt werden.

> *„Mir hat es auch Spaß gemacht zu lernen, obwohl ich das schon weiß, aber trotzdem, man lernt irgendwie trotzdem dazu, jeden Tag was Neues! (...) Und sonst – wir haben alle Themen angefasst, also mit Versicherungen z.B., wie das geht, also viele, viele verschiedene Themen, und zum Schluss machen wir Sport! Also sie haben für uns schon wirklich alles getan!“ (Frau W./5)*

> *„Eigentlich war das alles hier (in Ordnung) – man kann alles verstehen, worum es hier geht – für mich persönlich waren zum Beispiel manche Dinge nicht interessant, aber für meine Nachbarn dann – jeder hat was bekommen, was er wollte. Und im Allgemeinen war das auch interessant, das alles zu wissen.“ (Frau G/7)*

Das Projekt wird als ein sehr gutes Angebot betrachtet, das vielleicht nicht allen, aber **sicherlich Einzelnen gute berufliche Möglichkeiten eröffnen** kann.

> *„Ich glaube, dass es eine gute Idee ist, vielleicht haben einige Leute so eine Chance, Arbeit zu finden. Wir haben in der Gruppe ungefähr 10 Personen, da wird es für 2 oder 5 ziemlich gut, Arbeit zu finden, sehr gut sogar. Das ist eine große Frage – ich weiß es nicht, aber die Idee ist sehr, sehr gut!“ (FrauS./4)*

Über interessante Themen hinaus unterstreichen einzelne Befragte, dass sie im Projekt wieder mehr **Optimismus** gefunden haben, mit der belastenden Situation der Arbeitslosigkeit um zu gehen. Sowohl die Integrationsbegleitung als auch

Themenblöcke der Seminare haben dabei **Hoffnung und Mut gemacht,** für zwei Frauen persönlich das Wichtigste, was sie im Projekt für sich „gelernt“ hatten. Eine Teilnehmerin beschreibt dies anschaulich:

> *„Wahrscheinlich, dass man, obwohl man arbeitslos ist, den Mut nicht verliert, und versucht, weiter zu machen. Die Möglichkeiten sieht, wie man aus dem Kreis raus kommen könnte – weil, uns wurde alles gezeigt, am PC, im Informationszentrum, wie man Angebote sucht, wie man Bewerbungen schreibt und alles. Wir haben ja alles schon mal gemacht, aber so richtig ordentlich, erklärt, wie und warum schreibt man das so, und wozu braucht man das und das, und Beispiele dann! Ich finde es okay, und besonders die Atmosphäre hier, die ist ganz angenehm, da gibt es keine strengen Sachen und so Unangenehmlichkeiten – man hat Lust, hier her zu kommen – das meine ich damit.“ (Frau G/7)*

Die Zufriedenheit mit dem Projektangebot steht auch im Zusammenhang damit, welche **Erwartungen** es seitens der Teilnehmenden gab, inwieweit diese erfüllt wurden bzw. was man statt dessen oder darüber hinaus aus der Teilnahme persönlich „mit nimmt“.

Nicht alle Befragten kamen mit definierten Erwartungen ins Projekt, sondern folgten zunächst einmal der Einladung durch die ARGE und RegioVision. Erwartungen an die Teilnahme richteten sich meist auf den Deutschkurs und/oder darauf, „einen Arbeitsplatz zu finden“. Drei Personen hatten zu Beginn bereits ihre beruflichen Zielsetzungen reflektiert, in eigener Initiative verfolgt, und damit klare Erwartungen an die Teilnahme verbunden.

Ein Teilnehmer hatte beispielsweise schon vor Maßnahmebeginn einen Ausbildungsplatz im kaufmännischen Bereich gefunden, und war anfangs skeptisch gewesen, ob das Projekt das richtige Weiterbildungsangebot für ihn sei. Seine Erwartungen richteten sich vor allem darauf, seine Sprachkenntnisse im Hinblick auf die Ausbildung zu verbessern. Obwohl er nach eigener Einschätzung große sprachliche Fortschritte gemacht hatte, zeigt er sich auf die Frage nach seiner Zufriedenheit skeptisch:

> *„Aber mit Deutsch war ich zufrieden in diesem Kurs – ein bisschen wenig, ich wollte also ein bisschen mehr Deutsch haben, aber das, was wir gehabt*

> *haben, war gut! (...) Ja, Ausbildung ist natürlich gut – aber ich weiß nicht, ob ich das schaffe, das ist eine andere Frage. Weil, die Ausbildung ist nicht so einfach, und die Firma ist eine gute Firma, und vielleicht verlangen die ganz viel von ihren Auszubildenden – ich weiß nicht, ob ich das schaffe, aber ich hoffe!“ (Herr M/8)*

Zwei befragte Frauen hatten an ihre Teilnahme klar definierte Erwartungen, die sich einmal auf Firmenkontakte und das Deutschangebot richteten, im anderen Fall darauf, mit Hilfe des Projekts eine feste Vollzeit Arbeitsstelle zu finden. Beide Frauen kamen mit guten bzw. sehr guten Deutschkenntnissen ins Projekt. Während eine Befragte eigentlich lieber in einer deutschen Gruppe arbeiten wollte und sich mehr Computer-Angebote vorgestellt hatte, fühlte sich die andere andere Teilnehmerin insgesamt deutlich unterfordert in den Seminaren.

> *„Also für mich könnte es sogar noch mehr intensiv (Deutsch) sein - (...) Es könnte überall mehr sein – also ich interessiere mich für alles irgendwie - (...) naja, die obere Grenze existiert nicht, es gibt immer noch was zu verbessern, das ist so.“ (Frau S/6)*

Dennoch zeigen sich beide persönlich zufrieden mit dem Kursverlauf, da im einen Fall die Firmenkontakte hergestellt werden konnten, im anderen Fall viele neue, positive Erfahrungen im Projekt gemacht wurden:

> *„Also im Großen und Ganzen hat mir alles gefallen: Das war super Atmosphäre, super Klima, also dass man da schon so rein gewachsen ist, mit den Mentoren und den Kollegen – und deswegen. Und auch ganz vorne (AC/Stärkenanalyse), wirklich, es wurde alles getan für uns, sie haben alles vorgeschlagen – ja, das war wirklich große Unterstützung, man konnte sie anrufen und fragen – wirklich.“(Frau W/5)*

Anregungen und Wünsche der Teilnehmer/innen betreffen

- in erster Linie eine längere Dauer des Sprachunterrichts sowie den Wunsch nach mehr bzw. geeigneten Angeboten im Computerbereich. Diese Angebote werden sowohl als Grundschulung (für Stellensuche, Umgang mit Computer), als auch speziell für die weitere berufliche Orientierung und Planung (Bürobereich, kaufmännischer Bereich, Dolmetschen) gewünscht.

- Der befragte Jugendliche regt eine andere Gruppenaufteilung an, in der Jugendliche und Erwachsene getrennt sind, bzw, der Anteil von Jugendlichen in der Gruppe erhöht wird (derzeit 3 von 12).
- Weitere Anregungen beziehen sich darauf, von Seiten der Dozenten oder Jobmentoren mehr noch mehr „Anschub“ zu bekommen,
- das achtwöchige Praktikum anders zu organisieren (in mehreren Betrieben),
- kleine Gruppen für eine intensivere Förderung derjenigen, die schon gute Deutschkenntnisse haben, sowie mehr selbständige Bewerbungen.

Ein weiterer Indikator für die Zufriedenheit ist die Frage, ob die Teilnehmer/innen das **Projekt weiter empfehlen** würden.
Die meisten Befragten würden dies grundsätzlich tun, wenn es passend ist für die Person; zwei Frauen haben dies bereits mehrfach getan, und werden das Projekt auch zukünftig weiter empfehlen.
Eine Teilnehmerin würde das Projekt „sofort“ weiter empfehlen für Leute, die noch nicht so gut Deutsch sprechen. Für Personen mit guten Deutschkenntnissen, wie sie selbst, würde sie eher etwas „Stärkeres“ zur beruflichen Integration empfehlen, wie beispielsweise die Maßnahme, an der eine Freundin teilnimmt:

> *„Sie machen auch neun Monate, aber sie machen intensiv 8 Stunden am Tag, und sie sitzen nur am Computer, und sie schreiben direkt an Betriebe, also Bewerbungen schicken, und alles selbständig. Und ich spreche oft mit ihr, das ist total unterschiedlich zu uns, und mit Sport haben sie auch viel mehr (...) – vielleicht liegt es daran, dass sie schon alle Deutsch können, und das erleichtert alles – ja, das spielt große Rolle, da können alle Deutsch und haben Computerkenntnisse.“(Frau W/5)*

Mehrere Teilnehmende schätzen dagegen ausdrücklich, dass der Unterricht nicht in Vollzeit und durchgängig statt findet, weil diese Konzeption sie nicht überfordert bzw. sie so den Kurs gut in ihren Alltag, z.B. bei ehrenamtlicher Tätigkeit oder auch beruflichen Honorartätigkeiten, integrieren können.

2.4. „Kundenzufriedenheit“ - Bewertung durch kooperierende Betriebe

Im Hinblick auf das Thema berufliche Integration von Migranten ist eine Einbeziehung der Perspektive von Unternehmen und Betrieben, als zentrale Akteure in diesem Prozess, unabdingbar. Bislang geschieht dies noch wenig, was darin begründet sein mag, dass die Thematik relativ neu ist auf der politischen Agenda, und eine Verbindung der Migrationsarbeit (zumeist in Form von Projektarbeit geleistet) mit relevanten Arbeitsmarktakteuren wie Unternehmen, Kammern und Agentur für Arbeit/ARGEN bislang kaum gegeben war.

Gleichzeitig gibt es derzeit noch wenige Projekte im Bereich der beruflichen Integrationsförderung von Migranten, deren Projektarbeit sich direkt auch an Unternehmen richtet, wie es bei RegioVision der Fall ist.

Um die Perspektive der Arbeitgeber in die Auswertung der Arbeit einzubeziehen, wurden im Rahmen der Evaluation Interviews mit drei ausgewählten regionalen Betrieben durchgeführt.[3] Dazu fanden Gespräche mit Geschäftsführungen bzw. Personalverantwortlichen in einem großen Hotel, einem Musikfachgeschäft und einem Seniorenzentrum in Schwerin statt, so dass die Interviews ganz unterschiedliche Berufsbereiche und Branchen abbilden.

Zum Musikgeschäft ebenso wie zum Hotel war der Kontakt über die Jobmentorin erstmalig hergestellt worden. Die Leiterin des Seniorenzentrums hatte aus einem anderen Projekt bereits Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit der Jobmentorin gesammelt, von daher fällt ihre Beurteilung von Konzeption und Zusammenarbeit insgesamt differenzierter aus.

Für diesen Abschnitt wurden folgende Fragestellungen ausgewertet:

- Inwiefern bestehen ggf. Vorbehalte, Migranten/innen zu beschäftigen?
- Welche Vorerfahrungen haben die Betriebe mit Migranten/innen gemacht?
- Welche Erfahrungen gibt es aus den im Projekt vermittelten Praktika?
- Wie bewerten die kooperierenden Betriebe Organisation und Gestaltung der Zusammenarbeit mit dem Projekt? Welche Anregungen gibt es diesbezüglich?

[3] Die Anzahl der Interviews erscheint im Nachhinein als zu gering, war konzeptionell jedoch nicht anders mit dem Arbeitsplan vereinbar. Die Interviews sind zwar keineswegs als repräsentativ zu betrachten, geben aber wichtige qualitative Einblicke und Impulse.

Vorbehalte und Vorerfahrungen

Alle interviewten Personen haben auf der persönlichen Ebene „prinzipiell“ keinerlei Vorbehalte gegenüber Migranten, und geben an, „natürlich“ verschiedenste Kontakte zu Migranten/innen zu haben, beispielsweise aus langjähriger Lehrtätigkeit mit Jugendlichen. Ebenso wird z.B. ein „multikulturelles Straßenbild“ als normal und mittlerweile gesellschaftlich akzeptiert betrachtet. Die gesellschaftliche Integration von Migranten/innen wird von den interviewten Personen als eher selbstverständlicher Prozess verstanden, den es zu unterstützen gilt.

In allen drei Unternehmen ist generell die Bereitschaft vorhanden, Migranten auch als Arbeitnehmer/innen zu beschäftigen. Im Pflegebereich ist man dem gegenüber besonders aufgeschlossen, da hier zukunftsorientierte Überlegungen darauf ausgerichtet sind, dass es in absehbarer Zeit vermehrt Heimbewohner mit Migrationshintergrund geben wird. Gleichzeitig gibt es in diesem Unternehmen viele negative Vorerfahrungen mit Migranten, die den positiven Erfahrungen aus der Integrationsbegleitung durch die Jobmentorin aber deutlich entgegenstehen.

> *„Dann wollen wir eben Verständigungsschwierigkeiten aus dem Weg gehen, und Mitarbeiter einstellen, die diese Sprache beherrschen. Deswegen stehen wir dieser Sache auch offen gegenüber und sehen das eben so. Haben aber in der Praxis mit den Damen und Herren, die wir vom Arbeitsamt vermittelt bekommen haben – nicht von Frau Becker – sehr schlechte Erfahrungen. Es waren Damen dabei, die dann einen Tag kamen, ewig krank waren oder jegliche Arbeit ablehnten. Und die Dritten eben mit kranken Menschen nicht umgehen konnten, sich einfach in der Ecke hinsetzten und sagten: Das muss ich nicht machen. Und die vierte Klasse, die wir hatten, war „nix verstehen“, und dann doch verstehen, aber dann war es viel mehr Aufwand, diese Damen in den Arbeitsprozess mit ein zu beziehen.“*

In beiden Betrieben, wo erstmals mit RegioVision zusammen gearbeitet wird, gab es vor dem nur wenige Erfahrungen mit beschäftigten Migranten. Beide Unternehmen haben zwar schon viele Praktika durchgeführt, jedoch fast ausschließlich mit deutschen Jugendlichen.

Im Musikfachgeschäft wurden Vorerfahrungen aus dem Praktikum mit einem jungen Mann als ambivalent (virtuoser Klavierspieler), im Ganzen jedoch als sehr negativ beschrieben. Die Erfahrungen mit dem Teilnehmer aus dem Projekt wurden dagegen ausdrücklich positiv bewertet.

Erfahrungen mit Migranten/innen im Hotelbereich stecken nach Aussagen im Interview „noch in den Kinderschuhen“. Hier werden hin und wieder ausländische Arbeitnehmer/innen (z.B. im Reinigungsbereich) beschäftigt, einen festen „gemischten“ Stamm an Mitarbeitern gibt es aber nicht.
Ihre Erfahrungen mit dem im Projekt vermittelten Praktikanten beschreibt die Hotelmanagerin freundlich ausgedrückt insgesamt als „spannend“, wenn gleich sie letztlich zur Kündigung des Praktikums geführt hatten:

> *„Es ging damit los, dass er zum ersten Gespräch an die Hand genommen wurde (...). Er kam dann hier her, und ich habe versucht, mich mit ihm zu unterhalten. Das ist kläglich gescheitert aufgrund der mangelnden Sprachkenntnisse. (...) Wenn wir Praktikanten haben, die teilweise ja nur kurz bei uns beschäftigt sind, dann können wir ihnen nicht die Kleidung stellen, d.h., der Praktikant bringt passende Kleidung mit. Er hatte weder die passenden Schuhe, noch hätte man in seinem Kleiderschrank eine schwarze Hose oder ein weißes Hemd gefunden. Und es hat mich unheimlich menschlich berührt, dass innerhalb von einem Nachmittag dieses Problem gelöst wurde, und er wurde quasi komplett von oben bis unten neu eingekleidet. Schade nur, dass er das nicht zu schätzen wusste! Und da muss man in sich gehen: Ist das so gut? (...) Naja, und es war dann auch so: Zwei Wochen hat er sich am Riemen gerissen, und danach ging es dann so rapide den Berg ab. Er hatte keine Arbeitsmoral mehr, er kam nicht mehr, oder wenn er kam, kam er unpünktlich – da war keine Freude, oder: Ich zeige Euch jetzt mal, dass das mein Berufswunsch ist, oder: Das möchte ich gern mal als Ausbildung haben, und am liebsten in diesem tollen Hotel oder so, ja? - Null, gar nichts.“*

Trotz ihrer negativen Erfahrungen würden beide Unternehmen wieder eine/n Migranten/in ins Praktikum nehmen, um aus zu probieren, ob die Person geeignet ist für die Tätigkeit in ihrer Branche. Es wird die Ansicht vertreten, dass man ebenso schlechte Erfahrungen mit deutschen Personen machen könne, zudem immer die Einzelperson betrachtet werden muss, daher könne in dieser Hinsicht nicht generalisiert werden. Konsens der Aussagen ist darüber hinaus, dass Migranten/innen

selbstverständlich Chancen zum Einstieg in den Arbeitsmarkt, auch in ihren jeweiligen Branchen, eröffnet werden sollen.

In größeren Unternehmen wie Hotel und Pflegeheim spielt im Hinblick auf die Einstellung von Migranten/innen auch das eigene Personal eine Rolle. Dies bezieht sich zum einen auf die Verständigung und eine gelungene Einbindung in betriebsinterne Arbeitsprozesse, zum anderen aber auch auf Vorbehalte gegenüber Migranten, die im Stammpersonal bestehen.

Alle drei Interviews weisen darauf hin, dass in der Kooperation mit dem Projekt keineswegs allein betriebsbezogene Aspekte eine Rolle spielen, sondern ebenso individuelle, persönliche Haltungen und Beweggründe das Handeln mit bestimmen. So mündete beispielsweise das Praktikum im Musikgeschäft in dem „Kompromiss“, den Teilnehmer mit Fördermitteln der Arbeitsagentur in Teilzeit fest ein zustellen, obwohl es aktuell keinen eindeutigen Bedarf für die Einstellung des Teilnehmers gibt:

> *„Und dann war das Praktikum abgeschlossen, und es war also klar, nun sitzt er wieder auf der Straße. Dann haben wir lange beraten, und gesagt, also wir brauchen wirklich keinen, und ihn allemal – eigentlich so nicht. Aber er spielt gut Gitarre, er spielt gut Klavier, also auf eine Teilzeit könnten wir uns dann einigen. (...) Bei uns ist es so, dass sich jetzt schon ein persönlicher Kontakt zu ihm aufgebaut hat, und er mir in der Seele Leid tun würde. - Nun, ich stelle ihn ohne Förderung nicht ein, weil ich ihn eigentlich gar nicht brauche. Ich lege jetzt schon jeden Monat 400 Euro hin, nur um ihm zu helfen, verstehen Sie? Ich brauche ihn wirklich nicht.“*

Erfahrungen aus den vermittelten Praktika

Außer im Beispiel des Hotels wurden die Erfahrungen mit den Praktikanten/innen aus dem XENOS-Projekt sehr positiv bewertet, wovon man sich durchaus positiv überrascht zeigte. Die Praktikanten/innen überzeugten darin ausnahmslos durch Fleiß und Bemühen, am wichtigsten ist aus Sicht der befragten Arbeitgeberinnen jedoch, dass im Praktikum der Wille zur Arbeit deutlich wird, bzw. der Wunsch, genau in diesem Beruf zu arbeiten.

Aus Sicht der Betriebe sind gute Sprachkenntnisse das A&O in allen drei Branchen. Insbesondere für den Dienstleistungsbereich (Hotel und Seniorenzentrum) zeigt sich, dass es dabei nicht allein um Fachsprache bzw. fachliche Begriffe geht (z.B. in Haustechnik und -wirtschaft), sondern mehr noch um Kommunikationsfähigkeiten in der deutschen Sprache generell, sowie im Kontakt zu Gästen und Bewohnern. Beispielsweise scheiterte die Einstellung von Praktikanten zum Bedauern der Arbeitgeberin im Pflegebereich an den nicht ausreichenden Sprachkenntnissen:

> *„Die wir von Frau Becker vermittelt bekommen haben, das waren ein Herr und eine Dame, da heben wir sehr gute Erfahrungen mit gemacht. Die Dame war sehr gut, sehr eifrig, aber es waren unwahrscheinlich Verständigungsschwierigkeiten da. Das ist eigentlich das Handicap gewesen, dass ich diese Frau nicht eingestellt habe. (...) auch wenn ich sie im technischen Bereich einsetze, es ist doch so, dass man der deutschen Sprache mächtig sein muss, um sich zu verstehen, (...) und auch unsere Mitarbeiter in der Wäscherei haben ständigen Kontakt mit den Heimbewohnern.“*

Einschätzungen der Projektarbeit

Die Bewertung von Organisation und Gestaltung der Zusammenarbeit mit dem Projekt fällt auf dem Hintergrund der gemachten Erfahrungen in allen drei Interviews sehr unterschiedlich aus.

Beide neu akquirierten Betriebe bewerten die Zusammenarbeit mit der Jobmentorin als Ansprechpartnerin als gut und sehr engagiert, nannten aber auch Kritikpunkte bzw. Anregungen an die Projektarbeit insgesamt, die hier aufgenommen werden:

- Die Teilnehmer sollten nicht zu sehr „bemuttert“ und „an die Hand genommen“ werden in ihren Bemühungen, einen Arbeitsplatz zu finden, weil das in eine „entmündigte Position“ führen kann. Sie müssen selbst für sich sprechen und selbst für sich aktiv werden, um mit dem Erreichten auch zufrieden zu sein, und ebenso auch zu lernen, mit Misserfolgen umzugehen.
- Großen Unmut gab es im Hinblick auf Erfahrungen mit der geförderten Einstellung des Teilnehmers. Von Betriebsseite war der Einstellung zugestimmt worden, der Arbeitsvertrag unterschrieben, bislang hatte es aber noch kein

formale Zusage der Förderung gegeben. Das bedeutet sowohl für den Betrieb als auch für den Teilnehmer große Unsicherheit:

> *„Es ist einfach so: Alles, was ich leisten konnte, habe ich geleistet, wir haben alles sofort und pünktlich und korrekt eingehalten – und ich finde, man kann mit ihm nicht so umgehen. (...) Also, sie machen da Projekte, und dann wird das was, und nun soll's – und dann passiert nichts! Und er schläft keine Nacht, weil er nicht weiß, wie es weiter gehen wird, natürlich. Also das finde ich sehr unfair.“*

Dort, wo die Zusammenarbeit mit der Jobmentorin schon über einen längeren Zeitraum „gewachsen“ war, konnte die Projektarbeit differenzierter eingeschätzt werden. Hier gibt es insgesamt eine hohe Wertschätzung gegenüber der Integrationsbegleitung. Die Zusammenarbeit mit dem Projekt läuft insofern sehr gut, als dass es gelungen war, eine gute Kontaktbasis herzustellen, auf der auch kurzfristig Austausch oder Anfragen möglich sind. Besonders wichtig ist dabei, dass sich nach anfänglichem „Sich finden müssen“ ein Vertrauensverhältnis zur Jobmentorin herstellte. Auf diese Weise hatte man auch trotz „Bauchschmerzen“ dem Praktikum beider Teilnehmenden aus dem Projekt zugestimmt.

3. Darstellung der Teilnehmer- Gruppe

Zur Beschreibung der Zielgruppenspezifik und Heterogenität wird die Teilnehmergruppe in diesem Punkt anhand von soziodemografischen Daten sowie relevanten Aspekte der aktuellen Lebenslagen dargestellt. Einbezogen werden zudem besonders eindrückliche Erfahrungen der Mitarbeiter/innen in Bezug auf die Zielgruppe sowie Aspekte der Bedeutung, die das Projektangebot für die Teilnehmenden hat. Darüber hinaus geht es um bestehende Vermittlungshemmnisse, aber auch um die Potenziale, die Migranten für ihre berufliche Integration mitbringen. Diese Konstellation erfordert besondere konzeptionelle Überlegungen, ein hohes Maß an Flexibilität in der Umsetzung, und stellt die Projektmitarbeiter/innen vor teilweise große Herausforderungen.

3.1. Soziodemografische Daten und aktuelle Lebenssituation

Im Projektverlauf wurde insgesamt eine breite Datenlage zu den Teilnehmer/innen zusammen gestellt, in der zielgerichtet relevante Informationen im Hinblick auf die berufliche Integration zusammen getragen wurden (s. Kundenstammblatt im Anhang). Die Daten werden an dieser Stelle nicht in ihrer Gesamtheit referiert, Aspekte der projektinternen Auswertung sind aber in die Darstellung einbezogen.

Auch nach dem Auswahlprozess (100 Personen wurden von der ARGE ausgewählt, eine weitere Auswahl geschah über Informationsgespräche und anschließendem Assessmentcenter) stellt sich die Gruppe der 48 Teilnehmenden noch in vieler Hinsicht als sehr heterogen dar, besonders im Verhältnis zu deutschen vergleichbaren Gruppen.
Insgesamt umfasst die Gruppe ein sehr breites Spektrum an Hintergründen im Hinblick auf das Alter der Teilnehmer/innen, ihre Aufenthaltsdauer in Deutschland, ihre deutschen Sprachkenntnisse, Bildung, sowie die beruflichen Qualifikationen und Erfahrungen. Die Gruppe besteht je zur Hälfte aus russischsprachigen Männern und

Frauen, die meist als Spätaussiedler/innen oder als jüdische Kontingentflüchtlinge aus Russland und den ehemaligen Sowjetrepubliken nach Deutschland immigrierten.

Die Auswahl der acht befragten Teilnehmer/innen repräsentiert gut das breite Spektrum sowohl an soziodemografischen Daten als auch an Lebenslagen, und kann daher die Zusammensetzung der Gruppe exemplarisch veranschaulichen:

- Die Befragten (2 Junge Erwachsene, 6 Erwachsene) kamen aus Russland, der Ukraine, Kasachstan und Usbekistan, sie sind zwischen 18 und 54 Jahre alt. Hinsichtlich des Familienstands sind ebenfalls alle Möglichkeiten vertreten. Die Kinder der Befragten sind überwiegend schon im Erwachsenenalter, eine der Befragten ist bereits Großmutter.
- Die Aufenthaltsdauer variierte zwischen 1,5 und 13 Jahren, die meisten lebten seit 5 – 8 Jahren in Deutschland, zwei Frauen bereits seit 12 und 13 Jahren.
- Spektrum Qualifikationen und Berufserfahrungen: Fünf Personen hatten im Herkunftsland ein Hochschulstudium absolviert, zum Teil anschließend mehrere Jahre in ihrem Beruf gearbeitet. Eine Frau war als Verkäuferin ausgebildet, ein weiterer Befragter als Kraftfahrer.
- Berufe und Berufserfahrungen: Musiklehrer, Innenarchitektin, promovierte Mathematikerin, Biologielehrerin, Ökonom/Wirtschaftsstudium, Verkäuferin, Kraftfahrer/Armee.
- Berufliche Qualifizierung in Deutschland: Zwei Frauen hatten eine Umschulung zur Floristin bzw. eine Fortbildung im Einzelhandel gemacht.

Erfahrungen aus der Projektarbeit heben folgende weitere markante Punkte bezüglich Heterogenität und Zielgruppenspezifik hervor:

Der sehr **unterschiedliche Stand der Sprachkenntnisse stellt eine große Herausforderung für die Projektarbeit** dar. Die Deutschkenntnisse der Teilnehmer/innen umfassten zu Projektbeginn das gesamte Spektrum „von Null“ bis sehr gut, so dass in einigen Fällen die Vermittlung in betriebliche Praktika oder gar in

Arbeit nur sehr schwer zu erreichen war. Darüber hinaus ist eine Fremdsprache zu erlernen, ein langer, oft schwieriger Prozess für die Teilnehmenden:

> *„Für mich ist deutsche Sprache am schwierigsten, ich dachte nicht, dass das so schwierig ist. Weil, ich weiß einige andere Sprachen, und ich dachte, das wird nicht so schwer. Ukrainisch, Polnisch, ein bisschen Englisch – und jetzt ein bisschen Deutsch.“ (Frau S/4)*

Die projektinterne Analyse der Arbeitserfahrungen ergab, dass die **Erfahrungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt insgesamt extrem gering** sind. Nur fünf von 48 Personen hatten überhaupt „reale“ Erfahrungen, z.B. in Umschulung oder versicherungspflichtiger Beschäftigung gemacht. Dies beeinträchtigt deutlich die Voraussetzungen zur Erwerbsarbeit.

Jugendliche und Erwachsene in der Gruppe erfordern im Jobmentoring sehr unterschiedliche Herangehensweisen und Aktivitäten. Ziel für die Jugendlichen ist ein Ausbildungsplatz, verbunden mit erstmaliger beruflicher Orientierung, Ziel für die Erwachsenen ist die Integration ins Erwerbsleben, orientiert an bisherigen Berufs- und Lebenserfahrungen.

Aus Rückmeldungen an Projektmitarbeiter, Teilnehmerinterviews und Erfahrungen aus den Aktivierungsseminaren wird die **insgesamt hohe Motivation** der Teilnehmer/innen deutlich. Aus Sicht von Dozenten und Projektleitung stellt sich dies erfahrungsgemäß natürlich unterschiedlich, jedoch vergleichsweise hoch zu deutschen Gruppen dar.
Die Teilnahme am Projekt hat für die Migranten/innen eine **hohe Bedeutung**.
Im Bericht wurde bereits die positive Beurteilung von Seminarangeboten und Integrationsbegleitung beschrieben. Darüber hinaus wird in den Interviews aber auch deutlich, dass die Teilnahme noch auf anderen Ebenen eine große Bedeutung für die Migranten/innen hat: Sie bietet die Gelegenheit, neue, positive Erfahrungen zu machen, sie bietet wichtige Kontakte zu neuen Menschen bzw. zu Deutschen, sie gibt verlorenen Mut zurück, und sie gibt auch denjenigen mit weniger guten

Deutschkenntnissen Hoffnung und neue Perspektiven in ihrer beruflichen Orientierung.

> *„Ich suche meinen Beruf – meine Deutschkenntnisse sind vielleicht nicht so – das ist alles nicht so einfach! (...) Ich weiß nicht, aber ich möchte z.B. mit Kunst leben, nicht unbedingt Innenarchitekt, ich habe glaube ich, nicht so schlechte Ausbildung, und vielleicht ist das besser für mich. (...) Ich habe Hoffnung! Ich gehe in diesen Kurs mit großer Hoffnung. Und ich warte, dass ich eine Stelle haben würde, oder ein gutes Praktikum mit weitere – warum nicht?! Ich hoffe.“ (Frau S/4)*

Das Projekt wird von den Teilnehmer/innen sehr klar als Chance begriffen, durchaus auch in dem Bewusstsein, dass die Arbeitsmarktsituation schwierig ist, oder man selbst „ein schwieriger Fall“ sei. Das Vermögen der ARGE, bei der Arbeitssuche erfolgreich behilflich zu sein, wird dabei angesichts der dortigen Möglichkeiten als begrenzt eingeschätzt.

3.2. Vermittlungshemmnisse und Potenziale

Aus Sicht aller Beteiligten stellen Sprachbarrieren das zentrale Vermittlungshemmnis für Migranten und Migrantinnen dar. Dazu kommen mangelndes Selbstbewusstsein, physische und psychische Beeinträchtigung der Arbeitsfähigkeit, sowie in den meisten Fällen eine geringe Mobilität.

Aus der Projekterfahrung werden darüber hinaus folgende Vermittlungshemmnisse identifiziert:

Strukturelle Problemlagen

- betreffen die regionale Arbeitsmarktsituation und arbeitsmarktpolitische Hindernisse: Vollzeitstellen sind nicht in der Region, sondern woanders zu besetzen, darüber hinaus erschwert niedrige branchenspezifische Entlohnung die Motivation,
- sowie nicht auf den deutschen Arbeitsmarkt angepasste berufliche Fähigkeiten.

Mangelnde Vernetzung und Information

- Besonders das Verharren in engen privaten Zirkeln verhindert die für eine nachhaltige Integration unabdingbare Vernetzung von Migranten/innen mit dem hiesigen Arbeitsmarktsystem. Auch die engagierte Arbeit in Vereinen und Projekten stößt häufig dann an ihre Grenzen, wenn eine nachhaltige Integration (in Form von Festanstellung) in den Arbeitsmarkt erfolgen soll.

> *„Vermittlung ist natürlich erstes Ziel, und bei den Kunden, wo wir sehen, dass wir das einfach nicht schaffen, versuchen wir, sie soweit zu motivieren, zu aktivieren, wie möglich. So dass sie dann andere Ansichten gewinnen, das ist sehr wichtig. Weil, das sind Langzeitarbeitslose mit Migrationshintergrund, d.h., dass die nur „in der russischen Küche“ sozusagen kochen, unter sich, und einen ganz anderen Blickwinkel auf die Arbeitsmarktpolitik und das ganze Leben entwickeln.“(Jobmentor)*

- Der Zugang zu Firmen gelingt allein nicht oder nur sehr schwer. Migranten haben kaum Zugang zu arbeitsmarktrelevanten Informationen und beherrschen die „Kulturtechniken“ des deutschen Arbeitsmarktes (z.B. korrekte Bewerbungen, Bewerbungsgespräche) nicht.

> *„Für diese Menschen ist es unheimlich wichtig, dass sich wirklich einzelne Menschen mit ihnen beschäftigen, die ihnen auch mal ganz offen und ehrlich sagen, hört mal zu, so geht es nicht! Wenn man hier was erreichen möchte, muss man Kompromisse schließen und muss Toleranz üben, und das sind Punkte, die aus dem Persönlichen heraus rüber kommen müssen!“ (Jobmentorin)*

kulturelle bzw. herkunftsbedingte Barrieren

- Unflexibilität im Hinblick auf das Festhalten an einmal gefassten Vorstellungen, sowie das Beharren auf den Einsatz im mitgebrachten Beruf trotz Sprachschwierigkeiten, die eine Tätigkeit hier in Deutschland in dem Beruf unmöglich machen,
- teilweise haben die Migranten in einem Land gelebt, wo man mit 50+ eigentlich abgeschlossen hat mit dem Berufsleben. Nicht selten sind sie durch schwere körperliche Arbeit in diesem Alter gesundheitlich stark geschädigt.

Die Integration der Teilnehmer/innen in Arbeit ist jedoch nicht nur gekennzeichnet durch Vermittlungshemmnisse, sondern die Migranten/innen bringen auch **Potenziale** mit, die auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt werden.

Dazu zählt zunächst einmal die insgesamt hohe Motivationslage, die sich innerhalb der Zielgruppe zeigt. Verbunden damit stellen sowohl die mitgebrachten formellen und informelle Qualifikationen, als auch soziale Kompetenzen sowie die individuellen berufliche Erfahrungen und Lebenserfahrungen ein Potenzial dar, dass auch für Unternehmen nutzbar gemacht werden sollte.
Häufig müssen die mitgebrachten Qualifikationen der Migranten/innen zunächst erst einmal den Erfordernissen am deutschen Arbeitsmarkt durch Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen angeglichen werden.

Zudem stellt sich das Problem, die informelle berufliche oder soziale Kompetenz anzuwenden und damit sichtbar zu machen. So brauchen die Migranten/innen vor allem die Chance, sich im praktischen Arbeitsalltag zu profilieren. In Verbindung mit den teilweise hohen Sprachbarrieren erweist sich dies in der Arbeit der Jobmentoren als große Herausforderung.

In den Interviews mit Unternehmen liegt der Fokus zwar ebenfalls sehr klar auf den Sprachdefiziten, andererseits wurde deutlich, gerade auch im Dienstleistungsbereich, dass grundsätzlich vor allem soziale Kompetenzen erforderlich sind für die Berufsbereiche („Liebe zum Menschen“, „Bereitschaft, zu dienen“). Am wichtigsten war den hier befragten Unternehmen, dass Arbeitswillen und Motivation für den Beruf bzw. Arbeitsplatz spürbar sind, ebenso wie Fleiß und Pünktlichkeit als Voraussetzung für die Einstellung angesehen werden.

4. Projektergebnisse

Im folgenden Abschnitt werden die inhaltlichen Schwerpunkte des Projekts dargestellt und ausgewertet. Grundlegende Fragestellungen beziehen sich auf die beiden zentralen Zielsetzungen des Projektes:
Inwiefern gelingt die Aktivierung der Migranten und ihre Integration in Arbeit?
Wie gelang die Umsetzung der „Arbeitsplatzoffensive“ bei Unternehmen in der Region?
In die Auswertung einbezogen sind die jeweiligen Erfahrungen und Bewertungen von Auswahlverfahren, Aktivierungsmodulen und Integrationsbegleitung aus Sicht der Adressaten, Projektmitarbeiter und Dozenten, ebenso wie eine Einschätzung der entwickelten Instrumente durch Kooperationspartner.

4.1. Assessmentcenter (AC) und Stärkenanalyse

Assessmentcenter und Stärkenanalyse wurden im Projekt als Instrumente der Kompetenzfeststellung für Migranten/innen entwickelt und durchgeführt.

Im Rahmen des **„Assessmentcenter für Migranten“**[4] wurden aus 100 Kunden der ARGE Schwerin 48 Personen in einem dreitägigen Auswahlverfahren für die Projektteilnahme ausgewählt. Zielsetzung war es, ein auch für Migranten einsetzbares AC zu entwickeln, um damit alle Teilnehmer zu erreichen. Entscheidender Erfolgsfaktor für dieses Vorhaben war der Einsatz der beiden muttersprachlichen Jobmentoren, die als Beobachter am AC mitwirkten. Zudem wurde die ursprüngliche Version des Kompetenzbiografischen Fragebogens nach erster praktischer Erprobung in die russische Sprache übertragen[5]
Wichtigste Kriterien des Auswahlprozesses waren die Motivation am Projekt mit zu arbeiten, Leistungsbereitschaft, Teamfähigkeit, Flexibilität, Offenheit für neues Wissen. Als wichtiges und für das Projekt entscheidendes Kriterium wurde das

[4] Der Bericht zum AC liegt im Projekt vor.

[5] Nicht allein übersetzt, weil kulturelle, religiöse und sprachliche Besonderheiten in den Fragebogen eingeflossen sind.

Kriterium „Sprachliche Kompetenz“ in Bezug auf die Verwendung der deutschen Sprache herausgearbeitet (Sprachkompetenzenfeststellung/alle Niveaus). Sekundär wurde in der Konzeption auf spezifische Arbeitsmarktanforderungen fokussiert, sowie auch die regionale bzw. bundesweite Nachfrage an Arbeitskräften berücksichtigt.

Die **Stärkenanalyse** schließt direkt an das personenorientierte Auswahlverfahren an. Sie ist kein weiteres Auswahlverfahren, sondern als ein Baustein eingebettet in die Angebote des Projekts, die insgesamt auf eine Chancenverbesserung bei der Integration in Arbeit abzielen. Zweck der Stärkenanalyse ist, konkrete Anhaltspunkte für die weitere Integrationsbegleitung im Projekt, und vor allem für die Vermittlung in versicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse zu finden.
Im Unterschied zum AC handelt es sich bei der Stärkenanalyse um ein anwendungsorientiertes Verfahren, in dem solche Kompetenzen fest gestellt und beurteilt werden, die für berufliche Tätigkeiten von hervorragender Bedeutung sind. Die muttersprachlichen Jobmentoren waren entscheidend an der Konzeptentwicklung beteiligt, sowie im Verfahren als Beobachter eingesetzt.

Konzeption und Zielsetzungen der im Projekt entwickelten arbeitsmarktrelevanten Kompetenzfestellung[6] liegt die Vermutung zugrunde, dass die hohe Arbeitslosigkeit von Migranten/innen weniger mit den fachlichen Qualifikationen zu tun hat, als vielmehr mit den sprachlichen und sozialen Kompetenzen. Der Kompetenzfeststellung ist das Kompetenzmodell der beruflichen Handlungskompetenz zugrunde gelegt, das auf Fachkompetenz, Methodenkompetenz und Sozialkompetenz beruht.
Die Stärkenanalyse ist darauf ausgerichtet, Schlüsselqualifikationen wie Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Kreativität und Transfertechniken zu beobachten, um daraus ggf. auch Ansätze zu finden, was vielleicht anschließend besonders gefördert werden muss. Zielsetzung war darüber hinaus, dass die Stärkenanalyse den Jobmentoren „verbrauchbare“ Aussagen geben sollte im Hinblick

[6] Der Abschlussbericht zur Stärkenanalyse liegt im Projekt vor.

auf eine Vermittlung, insbesondere was Schlüsselkompetenzen und Sozialkompetenzen betrifft.

Die Ergebnisse der Stärkenanalyse sind in komprimierter Form im Kundenstammblatt aufgenommen und in die Datenbank übertragen. Alle Dokumente aus der Stärkenanalyse gehen in die Kundenakte ein. Über die Datenbank haben die Jobmentoren jederzeit Zugriff auf die Ergebnisse, und können auf diese Weise die weitere Entwicklung beobachten. Erst im weiteren Verlauf kann sich nach Ansicht der Dozentin jedoch zeigen, wie aussagekräftig und nutzbar die Aussagen tatsächlich für die Arbeit der Jobmentoren sind:

> *„Grundsätzlich denke ich, diese Sache ist möglich. Es wäre jetzt nochmal die Frage im Nachgang, wie sich das jetzt mit den Ergebnissen von der Entwicklung während der Teilnahme am Projekt niederschlägt. Inwieweit diese Einschätzungen, die nach der Stärkenanalyse getroffen worden sind, sich im weiteren Projektverlauf bestätigt haben, und inwieweit man an dem Konzept für nächste Projekte auch etwas ändern müsste.“ (Dozentin SA)*

Die Jobmentoren haben in Einzelfällen die Erfahrung gemacht, dass sich im Projektverlauf Entwicklungen bei den Teilnehmenden zeigten (positiv oder negativ), die den Ergebnissen der Stärkenanalyse tatsächlich entgegen standen.

Zum Abschluss der Stärkenanalyse findet ein Rückmeldungsgespräch zu den Ergebnissen mit den Teilnehmenden statt. Die Teilnehmer bekommen darüber hinaus ein Zertifikat, in dem die persönlichen Schlüsselkompetenzen schriftlich festgehalten sind, das auch in Bewerbungssituationen angewendet und benutzt werden kann. In vorangegangenen Stärkenanalysen waren damit gute Erfahrungen gemacht worden. Der Kooperationspartner ARGE bezieht das Zertifikat ebenfalls in die Fall bezogene Zusammenarbeit ein. Aus der Sicht der Arbeitsverwaltung wird die entwickelte Kompetenzfeststellung als wichtig und hilfreich beurteilt

Den größten Mehrwert hat die Stärkenanalyse nach Einschätzung der Dozentin für die Teilnehmer/innen selbst:

> *„Weil sie mit dieser Rückmeldung im Grunde genommen einen Spiegel bekommen haben für ihr Verhalten, und vielleicht auch erste Hinweise darauf, warum das mit der Integration ins Arbeitsleben nicht klappt. An welchen Ecken und Enden es klemmt – außer vielleicht an den Sprachbarrieren, das ist für sie ja noch nachvollziehbar.“*

Assessmentcenter und Stärkenanalyse als Instrumente der Kompetenzfeststellung sind aus Sicht der Mitarbeiter für die Zielgruppe gut nutzbar. Sie werden auch von den Teilnehmenden als positiv bewertet, beispielsweise im Hinblick auf die Selbsteinschätzung:

> *„Und am Anfang war es sehr interessant, als sie uns getestet haben. Für mich war das auch was Neues, und Psychisch, und wie man im Team arbeitet, mit diesen Spielchen – im ersten Moment denkt man: Spielchen, Spielchen, aber aus jedem Spiel kann man soviel dann lernen oder raus ziehen! Das war für mich selbst interessant!“(Frau W/5)*

Die Instrumente werden grundsätzlich als zielführend anwendbar eingeschätzt, Erfahrungen im Verlauf des Jobmentorings zeigen jedoch, dass sie in der Praxis nicht unbedingt anwendbar bzw. nicht in jedem Fall aussagekräftig sind.

Die konzeptionelle Weiterentwicklung der Instrumente orientiert sich an den Projekterfahrungen

- dass Zeitpunkt/Zeitspanne ungünstig waren, und man insgesamt zu wenig Zeit für den Auswahlprozess hatte,
- sich einige Kompetenzen bzw. Beeinträchtigungen erst später herausstellten,
- die Entwicklung der Teilnehmer/innen individuell sehr unterschiedlich verlaufen kann.

Weitere Überlegungen gehen dahin, das gesamte anschließende Förderkonzept aus den Erfahrungen der Stärkenanalyse heraus etwas „anders zu stricken“, da man dann noch besser wisse, an welchen Stellen genau die Defizite der Teilnehmer/innen liegen; oder auch nach einer bestimmten Projektlaufzeit eine „Kurzform“ der SA ein zu fügen, um zu sehen, wie weit sich bereits etwas verändert hat:

> *„Oder auch zum Abschluss: Wie weit habe ich mich denn nun hier entwickelt? Das finde ich immer ganz wichtig, für die Leute, die nicht vermittelt werden können, um die positiv zu entlassen.“ (Dozentin/SA)*

4.2. Jobmentoring als Integrationsbegleitung

Der Integrationsbegleitung im Projekt liegt ein ganzheitlicher Ansatz zugrunde. zugrunde. Das bedeutet, dass alle Facetten der Person betrachtet werden, die integriert werden soll. Im Hinblick auf Migranten/innen umfasst dies insbesondere den sozialen Hintergrund, die vorhandenen Deutschkenntnisse und das vorhandene Fachwissen, dass ggf. aufgefrischt werden muss.

> *„Beim sozialen Hintergrund auch die Problematiken Einstellung zur Arbeit, Zielstrebigkeit, oder sich nicht so leicht von Dingen umwerfen zu lassen. Und unter Ganzheitlichkeit verstehen wir auch physische und psychische Leistungsfähigkeit. Weil, aus Erfahrung wissen wir: Langzeitarbeitslose – und das ist bei Deutschen und Migranten gleich – sind häufiger und länger krank, sie haben häufiger und schwerere psychische Probleme, weil sie nicht so in die Gesellschaft integriert sind wie Arbeitende. (...) Und diese ganzen Dinge sehen wir als Einheit.“ (Projektleitung)*

Für das Jobmentoring bedeutet dies zum einen viele persönliche Gespräche, zum anderen finden in relativ kompaktem Rahmen Aktivierungsmodule statt, die die individuelle Integrationsbegleitung ergänzen.
Wichtigster Aspekt der ganzheitlichen Begleitung im Projekt ist jedoch, dass jeder der Jobmentoren auf einen Firmenpool von 400 Firmen in der Region zurück greifen kann, und damit dann eine Verbindung hergestellt ist zwischen dem, was in der regionalen Wirtschaft gefordert ist, und dem, was an Potenzial im Projekt vorhanden ist.

> *„Wenn ich diese Art Ganzheitlichkeit nicht habe, also keine Kontakte zu Firmen habe, dann mache ich nach 10 Monaten Schluss, dann bekommen sie ein Zeugnis, in dem ich ihnen bestätige, dass sie fleißig gewesen sind, vielleicht sogar ein Praktikum gemacht haben. Und dann können sie los gehen, mit ihren noch nicht perfekten Deutschkenntnissen, und können sich einen Job suchen. Und das geht bei 95% der Leute schief.“ (Projektleitung)*

Von zentraler Bedeutung ist ebenso, dass die Teilnehmer/innen in der individuellen Integrationsbegleitung einen persönlichen Ansprechpartner haben.
Diese Einschätzung wird auch vom Kooperationspartner ARGE geteilt. In der Arbeitsverwaltung wird der ganzheitliche Integrationsansatz insgesamt als sinnvoll

erachtet und zudem positiv bewertet, da diese aufwendige Begleitung und Beratung in der Vermittlungstätigkeit der ARGE von Umfang und Aufwand her nicht leistbar wäre.

Das Jobmentoring für die Zielgruppe der Migranten ist angelehnt an Konzeption und Ergebnissen aus der Arbeit in den Projekten „Jobmentoring in Westmecklenburg“, in der sich das Team von RegioVision seit insgesamt 10 Jahren mit dem Thema beschäftigt.
Das Projekt-Team besteht aus zwei muttersprachlichen Jobmentoren und deutschen Mitarbeiter/innen von RegioVision, die ihre teilweise langjährigen Erfahrungen im Jobmentoring, vor allem auch eigene Firmenkontakte in die Arbeit mit der Zielgruppe einbringen. Die gegenseitige Ergänzung an Erfahrungen im gemischten Team hat sich insgesamt sehr bewährt. Wenn es im Einzelfall erforderlich ist, wechseln ggf. auch die Zuständigkeiten der Jobmentoren.

> *„Manchmal ist es wichtig, „dass eine deutsche Person, hier in Deutschland, ihnen 'rüber bringt', was jetzt auf diesem Markt wichtig ist. Und da ergänzen wir uns eigentlich hervorragend. Unsere Jobmentoren verstehen viele andere Dinge, aber was den Markt betrifft, muss ich dann z.B. manchmal etwas härter ins Gericht fahren mit Einzelnen, weil die es sonst nicht verstehen.“ (Teamleiterin)*

In der Praxis hat sich die eingerichtete Kunden-Datenbank als „Herzstück“ der Arbeit bewährt, weil sie eine sehr hohe Transparenz schafft. Dies gelingt allerdings nur unter der Voraussetzung, dass jede/r Jobmentor/in aktuelle Entwicklungen sofort darin auch dokumentiert, so dass alle jederzeit auf dem aktuellen Stand sind.
Die Teamleiterin blickt auf viel Erfahrung im Jobmentoring, auch mit der Zielgruppe Migranten, zurück; in ihrer Beschreibung wird anschaulich, wie das Konzept Jobmentoring grundlegend „funktioniert“:

> *„Für mich ist es wichtig, die Eckdaten zu wissen, die ich in der Datenbank auf jeden Fall finde, und dann muss ich den Menschen kennenlernen. Ansonsten brauche ich gar nicht so viel zu wissen, weil schon im ersten Gespräch kann ich mir ein Bild machen, was ich eventuell mit ihm anfangen kann – wenn nicht, muss ich eben weitere Gespräche führen. Wenn der Mensch, auch der Migrant, nicht beim Jobmentor im Kopf ist, sich eingeprägt hat, dann hat er keine Chance. Es ist wirklich so, dass wir den*

Menschen richtig kennen lernen müssen, um dann eben auch sagen zu können, das wäre was für den und den, wenn wir den Arbeitgeber haben“

Die individuelle Integrationsbegleitung durch die Jobmentoren/innen umfasst durchgehend insgesamt folgende Aufgaben und Aktivitäten:

- individuelles Coaching
- Ausarbeitung eines individuellen Integrationsbegleitungsplans
- Hilfe bei Erstellung und Aktualisierung der Bewerbungsunterlagen
- individueller Sprachunterricht
- Kontakt zu potenziellen Arbeitgebern
- Akquise passender Arbeitgeber
- Organisation eines Praktikums als Instrument der Eignungs- und Übertragbarkeitsfeststellung der fachlichen Kompetenzen
- Vorbereitung auf das Bewerbungsgespräch inkl. Motivationstraining
- Aufbau und Verbesserung sozialer und persönlicher Kompetenzen von Teilnehmern; Kompetenzfeststellung über einen längeren Zeitraum
- individuelle berufliche Orientierung von Teilnehmern inkl. ggf. Suche nach beruflichen Alternativen
- Hilfestellung bei beruflicher Qualifizierung
- Vermittlung in Arbeit

Der **Einsatz muttersprachlicher Jobmentoren** ist insofern für die Teilnehmenden wichtig, dass sie auch bei sprachlichen Schwierigkeiten die Hilfe bekommen, die sie suchen. Darüber hinaus entsteht gegenüber den muttersprachlichen Jobmentoren ein besonderes Vertrauensverhältnis, in dem die Teilnehmenden sich „offener“ äußern.

Für die Mentoren selbst stellt ihre Rolle punktuell eine Herausforderung dar:

- Die Offenheit kann etwas problematisch werden, wenn es um persönliche Thematiken geht. Die Integrationsberatung erfordert gelegentlich mehr soziale Betreuung, so dass beides manchmal schwer zu trennen ist,
- Das „kulturelle Übersetzen“ in mehrere Richtungen stellt zusätzliche Anforderungen dar.

Als besonders eindrückliche Erfahrung im Projektverlauf erwies sich, dass der Prozess einer „Umorientierung“ auf andere Berufsfelder oder Tätigkeiten sehr langwierig sein kann, und dass Orientierungsprozesse der Teilnehmer/innen einen längeren Zeitraum als die Projektlaufzeit brauchen. Die umfangreichen, vielschichtigen Informationen müssen erst verinnerlicht werden, was in manchen Fällen viel Zeit braucht. So können greifbare Ergebnisse bei Vielen erst nach einem längeren Zeitraum erzielt werden.

Diese Erfahrungen weisen auch auf **Grenzen des Jobmentorings für Migranten** hin. Grenzen der Arbeit werden insgesamt weniger projektintern, sondern außerhalb des Projektes gesehen:
Eine Herausforderungen für die Integrationsbegleitung stellen die strukturellen Problemlagen.dar:
Das betrifft einmal die regionale Arbeitsmarktsituation selbst, die Gesetzgebung hinsichtlich der Anerkennung formaler Abschlüsse, ebenso wie den Zugang zu arbeitsmarktrelevanten Informationen.
Grenzen des Jobmentorings liegen darüber hinaus bei der zielgerichteten Anwendung informeller Kompetenzen (z.B. in Praktikum), wenn die Teilnehmer/innen selbst noch nicht gut Deutsch sprechen (Teilnehmer müssen ihre Kompetenzen selbst sichtbar machen). Grenzen liegen auch in arbeitsmarktpolitischen Hindernissen wie z.B. branchenspezifische niedrige Entlohnung:

> *„Es stellt für uns eine besondere Herausforderung dar, die Menschen in die Arbeit zu bringen, wo sie viel weniger Geld verdienen würden als das, was sie an Bezügen vom Arbeitsamt jetzt bekommen. Die Menschen wollen arbeiten, nur bei den brachenspezifischen Entlohnungen von z.B 4 Euro muss man Tag und Nacht arbeiten, damit man auf irgendeine Summe kommt, wovon man leben kann. Damit ist nicht gesagt, dass sie von ALG II sehr chic leben - darum geht es nicht.“ (Fachkoordination.)*

4.3. Erfahrungen und Ergebnisse aus den Aktivierungsseminaren

Für alle Aktivierungsmodule wurden Konzeptionen und Curricula jeweils in Kooperation der Dozentinnen mit der Fachkoordinatorin, bzw. mit beiden russischsprachigen Mitarbeiter/innen entwickelt. Grundfrage dabei war: Wie ist die Situation? Was brauchen die Teilnehmenden? Auf diese Weise sind Konzepte entstanden, die sich deutlich an Bedarfen und Ressourcen der Migranten/innen orientieren, ebenso wie sie die regionalen Arbeitsmarktbedingungen einbeziehen.
Alle Dozentinnen bringen eine hohe Fachkompetenz und viel berufliche Erfahrung mit, alle haben Erfahrung in der Arbeit mit der Zielgruppe Migranten.

Bildungsmodul „Berufsbezogenes Deutsch“
Das Modul hatte den größten Stundenumfang. Für den Unterricht wurden die Teilnehmenden in 4 Gruppen aufgeteilt, mit unterschiedlichen Niveaustufen. Grundlegend wichtig war die Ermittlung des subjektiven Sprachbedarfs der Teilnehmer/innen zu Beginn. Um zu messbaren Ergebnissen zu gelangen, werden am Ende der Kurse die Fortschritte durch ein Sprachkompetenzfeststellungsverfahren überprüfbar.
Für den Unterricht war aufgrund der sehr unterschiedlichen Sprachkenntnisse der TN die Entwicklung von zwei Curricula erforderlich. Aus den Erfahrungen in der Durchführung heraus wurde im Projektverlauf noch ein drittes Curriculum entwickelt.

Der berufsbezogene Sprachunterricht erfordert nicht nur sehr viel Flexibilität in der Durchführung und Modifizierung von Curricula, sondern weist in mehrerer Hinsicht spezifische Aspekte auf, da berufsbezogene Inhalte der Sprachförderung insgesamt noch wenig verbreitet sind, sowohl in der Praxis als auch in fachlichen Zusammenhängen. Daraus ergaben sich im Hinblick auf Konzeption und Durchführung des Moduls spezifische Anforderungen und Schwierigkeiten:

- So ist diese Unterrichtsform für fast alle Sprachdozenten neu, und stellt die Lehrkräfte vor große Herausforderungen. Das erschwerte und verzögerte im Projekt die Auswahl einer geeigneten Dozentin erheblich.

- Es gibt noch wenig „erreichbare“ Lehrmaterialien und Unterrichtskonzepte zu berufsbezogenem Sprachunterricht. Das bedeutete einerseits einen hohen Zeitaufwand für Fachkoordination und Dozentin in der Entwicklung von Konzept und Curricula, zum anderen ist dadurch sehr viel Flexibiliät in der Vorbereitung und Durchführung des Unterrichts notwendig. So mussten viele Lehrmaterialien selbst zusammengestellt bzw. entwickelt werden.

Über die Einbindung der Fachkoordinatorin in den bundesweiten Facharbeitskreis „Berufsbezogenes Deutsch“ im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) gelang es im Verlauf des Projekts, das Know How aus der Arbeit des IQ Netzwerkes ins Modul einzuarbeiten und zu implementieren.
Die Motivation der Teilnehmer/innen wird im Bildungsmodul Berufsbezogenes Deutsch als sehr hoch eingeschätzt, wenngleich die Frage aus Sicht der Dozentin schwer zu beantworten ist angesichts der kurzen Dauer und des umfangreichen Lehrstoffs. Die Erhöhung der Beschäftigungschancen von Migranten durch das Modul liegt auf der Hand, besonders relevante Aspekte diesbezüglich sind Kommunikationsfähigkeiten und Sprachpraxis.

Bildungsmodul Gesundheit und Soziales

Dieses Seminar war in drei Themenblöcke mit verschiedene Zielsetzungen unterteilt:

- Verbesserung des Gesundheitszustandes als Bedingung für die Integration in den Arbeitsmarkt inklusive praktischer Übungen; Vorstellung des deutschen Gesundheitssystems: Medizinische Versorgung, Prävention und Gesundheitsförderung
- Aktives Lernen des politischen Systems Deutschlands inklusive Besichtigung des Landtags und Diskussion mit Abgeordneten
- Interkulturelles Training für die Zielgruppe

Das Seminar wurde in Zusammenarbeit mit verschiedenen Kooperationspartnern vor Ort (z.B. Fitness Studio) und mit Einbeziehung von externen Referenten durchgeführt.

In der Durchführung war in einer Gruppe der Einsatz einer Dolmetscherin unbedingt erforderlich.
Aus Sicht der Dozentin ist die Motivation der Teilnehmer/innen im Vergleich zu Erfahrungen mit deutschen Gruppen sehr hoch, die gesundheitsfördernden Inhalte kommen sehr gut an, und wirken auch nachhaltig. Das Modul stößt auf sehr viel positive Resonanz bei den Teilnehmenden, insbesondere bei praktischen Übungen. Im Unterricht sowie im Bereich Soziales besteht ebenfalls viel Interesse an den Themen, sehr deutlich lagen größere Motivation und Spaß aber in der Bewegung.

Das Seminar kann nach Erfahrung der Dozentin (die auch als Jobmentorin tätig ist) die Leistungsfähigkeit der Teilnehmer/innen deutlich steigern, und fördert zudem die Flexibilität im Denken. Im Hinblick auf das Jobmentoring ist wichtig, dass die Teilnehmenden im Seminar offener werden im Umgang mit Menschen und die sozialen Kompetenzen aktiv gefördert werden. Zudem bringt das Gesundheitsmodul den Teilnehmenden eine Steigerung des Selbstbewusstseins (im wörtlichen Sinne), Wohlbefinden, sowie neue Kontakte und Bekanntschaften.
Diese Einschätzung findet sich in den Interviews mit den Teilnehmer/innen deutlich in deren positiven Bewertung des Seminars wieder.

Bildungsmodul Berufswegeorientierung

Für dieses Modul war das Curriculum in Anlehnung an das Grundkonzept „Berufliche Orientierung“ entwickelt worden, angepasst an bestehenden Informationsbedarf und Notwendigkeiten für die Zielgruppe. Generelle Fragestellung in dieser Hinsicht war: Wie kann man versuchen, die „Hilfe zur Selbsthilfe“ in der Berufswegeorientierung besser zu organisieren?

<u>Die Spezifik des Moduls lag in Transfer und Vernetzung</u>:
Durchgeführt wurde es in Kooperation mit den Partnern des Netzwerkes Integration Schwerin, regionalen Akteuren der Arbeitsmarktintegration wie ARGE Schwerin und IHK, sowie mit weiteren in der Migrationsarbeit tätigen Projekten. So konnten auf direktem Weg aktuelle, konkrete Informationen an die Teilnehmer/innen gegeben

werden, die wiederum die für sie „richtigen“ Informationen sozusagen aus erster Hand bekamen.
Der zentrale Aspekt des Moduls lag im direkten, konkreten Transfer von Anforderungen und Problemen des regionalen Arbeitsmarktes, in dem diese nicht allgemein, sondern anhand konkreter, praktischer Beispiele aus der Gruppe behandelt wurden. Sowohl nach Einschätzung der Dozentin als auch nach Aussagen in den Teilnehmer/innen Interviews kam diese Vorgehensweise bei der Zielgruppe besonders gut an.

Das Modul kann insofern gut zur Aktivierung beitragen, als dass es Selbstbewusstsein und Handlungsfähigkeit der Teilnehmenden, sowie auch deren Methodenkompetenz stärkt. Darüber hinaus ist nach Erfahrung der Dozentin die Interkulturelle Orientierung als Bestandteil des Moduls Berufswegeorientierung absolut wichtig im Hinblick auf die Aktivierung der Teilnehmer/innen.
Wegen der unterschiedlichen Sprachkenntnisse musste auch in diesem Modul ein Dolmetscher eingesetzt werden, was für die Dozentin schwierig war, weil der direkte „Fluss“ zwischen Pädagogin und Teilnehmenden dadurch erheblich gestört wurde.

4.4. Kooperation mit Unternehmen

1. Sensibilisierung und Einbeziehung der Betriebe
Im Rahmen der „Arbeitsplatzoffensive“ war es Ziel des Projekts, Unternehmen in der Region für das Projekt zu sensibilisieren. Oberstes Ziel dabei ist die Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung, weitere Zielsetzung ist die Vermittlung der Teilnehmenden in ein zielführendes Praktikum, d.h. das vorgesehene achtwöchige Praktikum soll möglichst in einer Festanstellung münden.

Als ein wichtiger Aspekt des ganzheitlichen Integrationsansatzes spielt die konkrete Kooperation mit Unternehmen eine zentrale Rolle im Projekt.

Über die Organisation des Praktikums sind die Betriebe direkt in die Projektarbeit eingebunden, indem die achtwöchigen Praktika der Migranten/innen durch die Jobmentoren des Projekts und eine Betreuungsperson des Betriebes begleitet werden.
Zur Einbeziehung der Betriebe in die Projektarbeit steht bei RegioVision ein großer Pool an Firmenkontakten zur Verfügung, der in einer Datenbank erfasst ist, und den die Jobmentoren nutzen können. Dies sind einmal Firmenkontakte aus vorheriger Arbeit des Trägers, zudem haben alle Jobmentoren auch „ihre“ Kontakte aus beruflichen und persönlichen Erfahrungen.

Die Akquise neuer Unternehmen für eine Zusammenarbeit ist erfahrungsgemäß ein mühsames Unterfangen, dies gestaltet sich eben so im XENOS-Projekt. Hier war für die Akquise neuer Betriebe ein Gesprächsleitfaden zur Unterstützung der Sensibilisierung entwickelt worden, der sich jedoch in der praktischen Arbeit nicht als besonders anwendbar erwies, und eher selten eingesetzt wurde. Im Hinblick auf ein systematischeres Angehen der Sensibilisierungsarbeit könnte der Leitfaden ggf. modifiziert werden.

Insgesamt gestalten sich die Sensibilisierungsaktivitäten sehr aufwendig, jedoch unterschiedlich zwischen „Neugewinn“ und Sensibilisierung von Betrieben, zu denen bereits Kontakte bestehen. Von daher unterscheidet sich auch die Akzeptanz der Betriebe gegenüber dem Projekt. Je nach „Qualität“ des Kontaktes besteht ggf. schon ein Vertrauensverhältnis zwischen Jobmentor und Ansprechperson im Betrieb, so dass die Resonanz auf Anfragen eher positiv ist.
Im Gesamtblick fällt die Reaktionen der Betriebe nach Erfahrung der Jobmentoren unterschiedlich aus. Es gab zwar auch ein klares „Nein“ von Anfang an, jedoch eher wenige Reaktionen mit klarer Ablehnung und Vorbehalten gegenüber Migranten. Es gab ebenso ein „Nein“ wegen schlechter Erfahrungen, wie ein „Ja“ bei bislang guten Erfahrungen, oder ein „Ja“, wenn die Person nach Meinung der Jobmentoren in den Betrieb passt.

Ein Ergebnis der Projektarbeit ist, dass die Einbeziehung der Unternehmen zukünftig systematischer angegangen werden sollte. Die Voraussetzungen dafür sind sehr gut, in der alltäglichen Arbeit kann das bislang aber nur punktuell bzw. Einzelfall bezogen geschehen.

2. Stellenwert und Organisation Praktikum

Das achtwöchige Praktikum ist für die Teilnehmenden zum Ende des Projekts vorgesehen. Die Organisation wird insofern flexibel gehandhabt, als dass Teilnehmer/innen nach Bedarf und Möglichkeit schon vorher ins Praktikum gehen können.

Das Praktikum hat einen sehr hohen Stellenwert im Projekt inne. Für die Teilnehmer/innen kann es die entscheidende Chance zur Integration in den Arbeitsmarkt bedeuten, bzw. die erste Zugangsmöglichkeit zu Betrieben überhaupt.

Das Praktikum bietet den Teilnehmenden zudem die Möglichkeit, sich mit ihren beruflichen Kenntnissen im Betrieb zu profilieren, und die eigenen sozialen, persönlichen Kompetenzen im Arbeitsalltag anzuwenden.

Die Praktikumsphase kann darüber hinaus zum Abbau von Voreingenommenheit, auf beiden Seiten, beitragen.

Diese Einschätzung wird weitgehend seitens der befragten Betriebe geteilt. Am wichtigsten ist aus Sicht der drei Betriebe aber die Gelegenheit, „den Menschen kennen zu lernen“ und seine Persönlichkeit ein zu schätzen.

Die Ansichten, wie viel Zeit benötigt wird, um den Teilnehmer wirklich einschätzen zu können, gehen dabei allerdings in den Berufsbereichen sehr weit auseinander, hier reichte die Zeitspanne von zwei Wochen bis zu sechs Monaten.

4.5. Sensibilisierung / Öffentlichkeitsarbeit

Im Projekt wurden im Rahmen der Sensibilisierungsarbeit verschiedene Instrumente, teilweise in Russisch und Englisch übersetzt, entwickelt:

Zielführende Artikel in der regionaler Presse, Unternehmer Zeitung und „JobJournal für Leute ab 50 und Migranten in Mecklenburg“, teilweise in russischer Sprache, unterstützen die Öffentlichkeitsarbeit.

Die **Website** ist ein ganz wesentliches Instrument der Öffentlichkeitsarbeit, sozusagen „die Vistenkarte“ des Projekts. Sie schafft Transparenz und Anknüpfungspunkte zur Projektarbeit, präsentiert erfolgreiche Teilnehmer/innen, und wurde zu großen Teilen ins Russische und Englische übersetzt. Einspeisungen und Pflege der Website bedeuten jedoch einen immensen Aufwand, der im „Alltagsgeschäft“ nicht adäquat zu leisten ist.

Für die PR-Arbeit war im Projekt ein zehnminütiger **Film** entstanden, der ebenfalls Good Practice Beispiele aus der Projektarbeit präsentiert, zudem aber auch die zentrale Botschaft des Projekts transportiert: „Man muss es tun!“. Der Film wurde anlässlich einer internationalen Fachtagung im April 2008 einem interessierten Publikum erstmals vorgeführt.

Die **Internationalen Fachtagung „Ganzheitliche Integrationskonzepte für Migranten und ältere Arbeitslose“** im April 2008 wird als Meilenstein des Projekts angesehen, weil sie mehr war als „nur“ öffentlichkeitswirksam. Die Idee, die eigene vielfältige Projektarbeit mit den regionalen und internationalen Netzwerkkontakten sinnvoll zu verbinden, wurde in Kooperation mit den Netzwerkpartnern vor Ort realisiert. Die Fachtagung wurde mit großem Erfolg durchgeführt, und hat Besuchern und Referenten vielfältige neue Impulse gegeben. Beiträge und Kontaktdaten der Referenten/innen sind zudem nach der Tagung für alle Interessierten über die Website des Projekts zugänglich gemacht worden.
Öffentlichkeitswirksame Instrumente sind darüber hinaus **Projektveranstaltungen** wie Auftaktveranstaltung und Weihnachtsfeier, sowie die Abschlussveranstaltung im Rahmen der Interkulturellen Woche „Erfolg durch Vielfalt und Arbeit – Arbeitsmarktprojekte in Schwerin“ Ende September 2008.

5. Erfolgsfaktoren der Projektarbeit

Im folgenden Punkt werden die Projektergebnisse aus Sicht der Evaluation bewertet sowie Erfolgsfaktoren der Projektarbeit zusammen gefasst. Darin einbezogen ist die Perspektive der Adressaten (Migranten(innen und Betriebe) sowie die der Netzwerkpartner.

Eine Auswertung des XENOS-Projekts geschieht darüber hinaus auch vor dem Hintergrund von Erfahrungen und Ergebnissen des bundesweiten Netzwerkes „Integration durch Qualifizierung“ (IQ), das durch das BMAS gefördert und von anakonde GbR evaluiert wird[7]. Das Projekt „Integration in Arbeit“ und das Netzwerk IQ verfolgen zum einen gleiche Zielsetzungen, nämlich die Arbeitsmarktintegration von Migranten zu verbessern. Darüber hinaus greifen Konzeption und Projektarbeit von „Integration in Arbeit“ die im Netzwerk IQ identifizierten und von Regierungsseite anerkannten, zentralen Handlungsfelder für die berufliche Integration von Migranten/innen auf: Kompetenzfeststellung, Qualifizierung, Beratung, Existenzgründung und -sicherung, Interkulturelle Öffnung, sowie insbesondere Berufsbezogenes Deutsch.

1. Erzielte Erfolge

Vermittlungserfolge in Zahlen

Vermittlungsvorgabe durch die ARGE war es gewesen, 12 von 48 Personen (25%) in Arbeit zu bringen. Diese anvisierte Quote wurde insofern übertroffen, als dass zum Projektende 18 Teilnehmer/innen in Arbeit und Ausbildung bzw. in Qualifizierungsmaßnahmen vermittelt werden konnten, hinzu kommen acht Minijobs (100 – 400 Euro). Vermittelt wurden neun Personen in Vollzeit, zwei in Teilzeit Arbeitsplätze, sowie vier Personen in Ausbildung, drei in Weiterbildung. Lediglich zwei

[7] Im Netzwerk IQ wurden von 2005 bis 2007 Strategien, Instrumente, Beratungs- und Qualifizierungskonzepte und Handlungsempfehlungen erarbeitet und erprobt, die auf die Verbesserung von Arbeitsmarktchancen von Migranten/innen abzielen. In der gegenwärtigen, zweiten Förderperiode bis 2010 sollen diese Ergebnisse bundesweit transferiert werden. Der Evaluationsbericht wird in Kürze auf der homepage des Netzwerks unter www.intqua.de zugänglich sein.

Personen haben die Maßnahme abgebrochen. Vermittelt wurde in die Bereiche Dienstleistungen, kaufmännische Berufe, gewerbliche Berufe und Soziale Berufe, sowie in Ausbildung.
Im Hinblick auf Vermittlung als Zielsetzung ist es wichtig zu sehen, dass es dabei für Migranten/innen nicht nur um Vollzeit Arbeitsplätze gehen kann. Es geht vielmehr darum, Einstiege in den Arbeitsmarkt zu eröffnen und Chancen zu ermöglichen, die sich für diese Zielgruppe meist eher durch Minijobs bzw. Aus- und Weiterbildung. bieten.
Im Projektverlauf haben insgesamt 83 Vorstellungsgespräche sowie 59 Praktika statt gefunden. Dazu wurden mit ca 150 Firmen Gespräche geführt.
Als Erfolg wird diesbezüglich gewertet, dass es entgegen den Erwartungen gelang, alle Teilnehmer/innen in ein Praktikum zu vermitteln.

Erfolge über eine Vermittlung hinaus

Erfolge der Projektarbeit sind jedoch nicht immer in Zahlen messbar, ihre nachhaltige Wirkung zeigt sich i.d.R. erst nach einem längeren Zeitraum. Im Hinblick auf eine Arbeitsmarktintegration der Zielgruppe Migranten/innen sind auch Teilerfolge und Zwischenschritte als Erfolg zu bewerten, wenn man die Ausgangslage der Zielgruppe in Betracht zieht. Dies bezieht sich in erster Linie auf die Verbesserung der deutschen Sprachkenntnisse, aber ebenso auf Aktivierung der Zielgruppe und die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit.
So gelingt es im XENOS-Projekt insgesamt gut, die Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmer/innen zu erhöhen, in dem ihnen Möglichkeiten eröffnet wurden, praktische Erfahrungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu machen, und darin auch ein Feedback von betrieblicher Seite zu bekommen.
Ebenso gelingt eine Aktivierung der Teilnehmenden in den entwickelten Bildungsmodulen des Projekts, die auf unterschiedliche Weise zu einer Förderung der Beschäftigungsfähigkeiten der Teilnehmer beitragen.

2. Vernetzung und Kooperationen

Erfolgsfaktoren der Projektarbeit liegen des weiteren in der Einbettung des Projektes in regionale und überregionale Netzwerke, sowie in der Organisation und Ausgestaltung der Zusammenarbeit mit den Kooperationspartnern.
Die erreichte Vernetzung in der Region und mit bundesweiten Kompetenznetzwerken trägt in fachlicher und strategischer Hinsicht zur erfolgreichen Umsetzung des Projekts bei. Diesbezügliche Erfahrungen und Ergebnisse aus dem bundesweiten Informations- und Beratungsnetzwerk IQ zeigen auf, dass die Vernetzung relevanter Akteure ein wichtiger Aspekt der zielgruppenspezifischen Projektarbeit ist, und eine Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Migranten/innen deutlich fördert.

Einbettung des Projekts in regionale und überregionale Netzwerke

Die Fachkoordination ist auf regionaler Ebene in verschiedene Netzwerke und Arbeitsgruppen eingebunden. Einen besonderen Stellenwert hat die Mitarbeit im Netzwerk Integration Schwerin, in dem insgesamt 49 regionale Netzwerkpartner zusammen wirken. Hauptpartner auf der politischen und strategischen Ebene sind die ARGE Schwerin, die Stadt Schwerin sowie REKOBIM/Integrationsfachdienst West-Mecklenburg. Netzwerkkontakte auf europäischer Ebene bestehen zum Thema Altersmanagement aus ehemaligen EQUAL-Zusammenhängen.

Auf fachlicher Ebene ist das Projekt in den bundesweiten Facharbeitskreis „Berufsbezogenes Deutsch“ im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ eingebunden. So können aktuelle Entwicklungen, bundesweite Ergebnisse und Erfahrungen zu diesem Thema in die Arbeit vor Ort einfließen, und darüber hinaus auch den Kooperationspartnern, wie z.B. der ARGE, zugänglich gemacht werden.

Die im Projekt erreichte Vernetzung mit der Wirtschaft sowie Kooperationsformen mit Betrieben bieten eine sehr gute Ausgangslage für die zukünftige Zusammenarbeit und eine Weiterentwicklung dieser Netzwerke.

Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern

> *„Erfolg in der Umsetzung unserer Ziele können wir nur dann haben, wenn wir in der Praxis ganz eng im Alltag mit verschiedenen Seiten kooperieren. Tatsächlich mit den Firmen, unter uns in der Firma muss der Informationsfluss funktionieren, zwischen den verschiedenen Jobmentoren, mit der ARGE, und auf jeden Fall zwischen den Teilnehmern und den Jobmentoren. Und auch zwischen uns als Projekt und den Dozenten, die die Arbeit in den Seminaren machen. Weil: Das muss alles zusammen fließen, und zwar wirklich im Alltag.“ (Fachkoordination)*

Die Stadt Schwerin und die ARGE Schwerin waren bereits an der Konzeptentwicklung des Projekts beteiligt. Durch den frühzeitigen Austausch über die Thematik und Projektidee wurde von Beginn an erreicht, dass „alle an einem Strang ziehen“. Die Zusammenarbeit mit den Partnern funktioniert nach Bedarf problemlos auf kurzem Wege, ist darüber hinaus in vierteljährlichen Treffen organisiert, in denen über Projektstand und Zwischenergebnisse berichtet wird. Die Treffen dienen zudem dem gegenseitigen Austausch aktueller Entwicklungen und Informationen sowie der Klärung von Diskussionsbedarfen.

In Form einer praxisbezogenen Zusammenarbeit gelang es im Projekt gut, regionale Kooperationspartner konkret in die Projektarbeit ein zu beziehen. Sehr wichtig für die erfolgreiche Arbeit war insbesondere die enge, praktische Kooperation mit der ARGE Schwerin, die auch auf finanzieller Ebene der wichtigste Projektpartner ist. Insgesamt unterstützen die Projektpartner das Projekt auf politischer und strategischer Ebene, die im Projekt verfolgten Ansätze und entwickelten Instrumente werden ausnahmslos von dieser Seite positiv bewertet.
Ein zentrales Ergebnis aus der ersten Förderperiode des IQ Netzwerkes ist es, dass im Hinblick auf die Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Migranten letztlich nur etwas zielgerichtet bewegt werden kann, wenn alle beteiligten Akteure an einem Strang ziehen, und an diesem Prozess mitwirken. Sehr wichtig ist darüber hinaus, dass die Bemühungen auch auf politischer Ebene unterstützt werden. Es ist von daher ein großes Plus für die Projektarbeit, dass Projekt, Kooperationspartner und Partner auf strategisch-politischer Ebene so weitgehend übereinstimmen in ihrer Einschätzung der regionalen Situation, im Bewusstsein der Problemlagen, sowie im gemeinsamen Anliegen, die Integration der Migranten/innen zu fördern.

3. Rahmenbedingungen Projekt/Träger

> *„Ja – da kann ich uns jetzt mal alle hier kräftig loben! Wir sind sehr engagiert, wir bemühen uns sehr um jeden Einzelnen, und ich denke mal, dass die Teilnehmer tatsächlich diese Projektform begriffen haben. Ich kenne ja schon viele Projekte, und dieses ist eben gerade so besonders gewachsen, dieses Jobmentoring ist wirklich eine Sache die .- finde ich – die Krönung des Ganzen ist. Man hat ja schon Vieles probiert, aber dies finde ich, gerade für diese Zielgruppe, besonders geeignet.“ (Dozentin BWO)*

Erfolgsfaktoren der Projektarbeit liegen auch in Rahmenbedingungen und Strukturen beim Träger selbst.

Erfahrungen, Strukturen und Kontakte aus dem Projekt JobCenter 50+ sind gut übertragbar auf die Zielgruppe Migranten, so dass die Erfahrungen und Kontakte aus langjähriger Arbeit zielgerichtet genutzt werden können. Rahmenbedingungen wie der gute Kontakt zu Wirtschaft/Unternehmen sowie das hohe Potenzial der Mitarbeiter (hohes Engagement, Fachkompetenz) werden ebenso als Erfolgsfaktoren der Projektarbeit bewertet wie die Interkulturelle Öffnung der Firma selbst (u.a. Unterzeichnung Charta der Vielfalt). Die interkulturellen Kompetenzen aller am Projekt Beteiligten wurden im Projektverlauf deutlich erhöht, Projektleitung sowie alle Mitarbeiter/innen stehen hinter dem Integrationsansatz des Projekts.

Die Integration der muttersprachlichen Mitarbeiter war nicht allein für die Zielgruppe vorteilhaft, sondern auch für die Zusammenarbeit in einem gemischten Team. Beide Mitarbeiter können gut selbst als Good Practice Beispiel einer erfolgreichen Integration gelten.

4.Ganzheitlicher Integrationsansatz und individuelle Förderung

Der im Projekt verfolgte ganzheitliche Ansatz und das Jobmentoring für Migranten haben sich aus Sicht aller Beteiligten eindeutig bewährt, und sind generell geeignet, den Weg in den Arbeitsmarkt für die Zielgruppe zu ebnen. Das Konzept trägt zum einen der spezifischen Situation der Migranten Rechnung, bezieht andererseits die regionalen Unternehmen konkret in die Projektarbeit mit ein. Es ist gut geeignet, der

Zielgruppe Türen zum deutschen Arbeitsmarkt zu öffnen und zeigt ihnen neue Wege der beruflichen Orientierung auf.
Darüber hinaus trägt das Jobmentoring in Form eines individuellen Coachings deutlich zur Aktivierung und Motivierung bei, wenn auch subjektiv in unterschiedlichem Ausmaß. Insbesondere erwies sich die Kopplung von individueller Förderung im Rahmen des Jobmentorings mit den Aktivierungsseminaren als förderlich. Von zentraler Bedeutung in der Integrationsbegleitung ist, dass die Migranten/innen Ansprechpartner haben, die sie individuell begleiten. Gleichzeitig fungieren die Jobmentoren sozusagen als wichtige „Scharnierstelle“ zwischen Projekt und kooperierenden Betrieben.

Der im XENOS Projekt verfolgte sozialräumlich orientierte Ansatz zur Förderung der Arbeitsmarktintegration von Migranten/innen hat sich auch im bundesweiten Netzwerk IQ bewährt, wo er insbesondere im Handlungsfeld Qualifizierung gute Ergebnisse zeigte. Die Diskussion um sozialräumlich orientierte Handlungsansätze hat dort gezeigt, wie ausbaufähig dieser Aspekt von Integrationsarbeit ist. Die Erfahrung ist, dass Integration nicht gelingt ohne Partizipation im Nahraum, im sozialen Umfeld. Integration in den Arbeitsmarkt und soziale Integration ergänzen sich gegenseitig und sind sozusagen zwei Seiten einer Medaille

6. Zusammenfassung

Das Projekt „Integration in Arbeit – von Migranten für Migranten“ kann insofern als **Pilotprojekt** für die Region gelten, als dass erstmals die Zielgruppe der Migranten/innen im Fokus der Arbeitsmarktintegration steht, diese Zielgruppe ebenso neu ist für den Projektträger, und eine verbesserte Integration in den regionalen Arbeitsmarkt systematisch angegangen wird. Gute Grundlagen dafür bieten zum einen konzeptionelle Überlegungen, die sich sowohl an den Bedarfen und Ressourcen der Migranten/innen orientieren, als auch die regionale Arbeitsmarktsituation berücksichtigen und insbesondere die Unternehmen der Region in die Projektarbeit einbeziehen. Zum anderen kann der Träger in der zielgerichteten Projektarbeit auf einen großen Pool an Firmenkontakten aus vorherigen Kooperationen zurück greifen, ebenso wie auf Erfahrungen und Know How im Jobmentoring. Insgesamt werden Rahmenbedingungen und Strukturen beim Träger selbst als Erfolgsfaktoren der Projektarbeit eingeschätzt, wobei dem Einsatz der muttersprachlichen Jobmentoren eine wichtige Rolle zu kommt. Die Zusammenarbeit in einem gemischten Team hat sich im Hinblick auf die Zielsetzung bewährt, darüber hinaus fand im Projektverlauf auch eine interkulturelle Öffnung der Firma selbst statt.
Das Projekt zeichnet sich insgesamt durch einen hohen Praxisbezug aus, der nicht allein in der Konzeption sichtbar wird, sondern sich auch in konkreter Einbeziehung der regionalen Kooperationspartner in die Umsetzung, hier insbesondere die ARGE Schwerin, niederschlägt. Ebenso ist die praktische Zusammenarbeit mit den Betrieben ein zentraler Erfolgsfaktor in der Projektarbeit.

Das Projekt bietet in mehrerer Hinsicht wichtigen **Erkenntnisgewinn** für die weitere Integrationsarbeit. Dies bezieht sich einmal auf Erkenntnisse für die regionale Situation (Zusammensetzung der Zielgruppe/aktuelle Lebenssituation, Ressourcen und Bedarfe, sowie Erwartungen, Einstellungen und Bedarfe der Betriebe vor Ort), zum anderen auf die angewandten Instrumente und konzeptionelles Vorgehen (Was kann die Integration in Arbeit fördern? Welche Integrationsbegleitung brauchen

Migranten?). Die Erkenntnisse aus dem XENOS-Projekt decken sich weitgehend mit den bundesweit gebündelten Erfahrungen und Ergebnissen im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“. Hier konnte heraus gearbeitet werden, welche langgliedrige „Wirkungskette“ insgesamt notwendig ist, um Migranten/innen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Essentielle Bestandteile dieser „Wirkungskette“ sind im XENOS-Projekt konzeptionell berücksichtigt und erfolgreich umgesetzt bzw. angegangen worden: Profiling und Kompetenzbilanzierung, migrantenspezifischer Zuschnitt der Angebote, gleichzeitig auf Bedarfe der Zielgruppe und der Nachfrageseite am Arbeitsmarkt bezogene Qualifizierungen, berufsbezogene Sprachförderung, Vermittlung von Kulturtechniken der Aufnahmegesellschaft, Partizipationschancen im sozialen und politischen Nahraum, Öffnung von Betrieben und Regeleinrichtungen für die Zielgruppe, passgenaue Vermittlung von begleitenden Praktika.[8]

Was wurde erreicht – was hat sich bewährt

In Anbetracht der relativ kurzen Laufzeit wurde sehr viel erreicht. „Zählbare“ Ergebnisse sind zunächst, dass die anvisierte Vermittlungsquote von 25% zum Projektende übertroffen wurde, und dass alle Teilnehmenden in ein zielgerichtetes Praktikum vermittelt werden konnten. Vermittelt wurde darüber hinaus auch in Minijobs sowie Aus- und Weiterbildung. Angesichts der Ausgangslage für die Zielgruppe Migranten ist es wichtig zu sehen, dass es bei der Vermittlung in Arbeit nicht allein um Vollzeit Arbeitsplätze gehen kann, sondern vielmehr darum, den Migranten/innen überhaupt Einstiege in den hiesigen Arbeitsmarkt zu eröffnen und Chancen zu ermöglichen.

Erfolgreiche Projektarbeit ist nicht immer in Zahlen messbar oder sofort greifbar, da sich ihre Wirkung zumeist erst nach einem längeren Zeitraum zeigt. Im Hinblick auf die Integration von Migranten/innen in Arbeit sind auch Teilerfolge und Zwischenschritte als Erfolg zu bewerten, wie beispielsweise Verbesserung der Sprachkenntnisse oder berufliche Umorientierung, aber auch generell die Aktivierung und Motivation der Zielgruppe sowie die Förderung ihrer Beschäftigungsfähigkeit.

In dieser Hinsicht haben sich die im Projekt angewandten Instrumente und Konzepte gut bewährt, und sind generell geeignet, den Weg in den Arbeitsmarkt für die

[8] Abschlussbericht zur Arbeit des Netzwerks „Integration durch Qualifizierung“ S. 13

Zielgruppe zu ebnen. Kompetenzfeststellungsverfahren, Aktivierungsseminare sowie insbesondere die individuelle Integrationsbegleitung im Jobmentoring erfahren von allen Seiten durchweg eine positive Bewertung und Resonanz.

Der im Projekt verfolgte ganzheitliche Ansatz im Jobmentoring trägt sowohl der spezifischen Situation von Migranten/innen Rechnung als auch den regionalen Arbeitsmarktanforderungen, und ist daher gut geeignet, der Zielgruppe Türen zum Arbeitsmarkt zu öffnen, bzw. neue Wege der beruflichen Orientierung auf zu zeigen. Allein dadurch wird bereits die Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmenden erhöht. Die individuelle Integrationsbegleitung trägt wesentlich zur Aktivierung und Motivation der Teilnehmer/innen bei, besonders gut gelang dies in Kopplung mit den angebotenen Bildungsmodulen. Der Rolle der muttersprachlichen Jobmentoren kommt insgesamt eine besondere Bedeutung zu, da sie nicht nur sprachlich und kulturell nach mehreren Seiten „übersetzten“, sondern ebenso aufgrund der eigenen Erfahrungen beispielhaft und „überzeugend“ auf die Teilnehmer/innen, wie auch „nach außen“ hin wirken können.

Die im Projekt erfolgten zielgruppenspezifischen Konzeptentwicklungen der Aktivierungsseminare haben sich gut bewährt: Der bedarfs- und ressourcenorientierte Ansatz erreicht die Zielgruppe Migranten, Inhalte und Themen der Bildungsmodule kommen bei den Teilnehmenden gut an. Auf diese Weise konnten Haltungen und Einstellungen einzelner Personen verändert, und insgesamt die interkulturellen Kompetenzen der Migranten/innen erhöht werden. Die Motivation der Teilnehmer/innen wird in allen Modulen insgesamt hoch eingeschätzt. Nach einhelliger Überzeugung der Lehrkräfte gelingt eine Aktivierung der Teilnehmer/innen in den Seminaren gut. Neben Verbesserung der Sprachkenntnisse bezieht sich dies vor allem auf die Motivation der Teilnehmer/innen, die Verbesserung von Handlungskompetenzen (Wege aufzeigen, Interkulturelles Training), Stärkung des Selbstbewusstseins, die Erhöhung der Leistungsfähigkeit und Kontaktmöglichkeiten. Die Seminare fördern zudem Flexibilität und Offenheit der Teilnehmenden. Für die

Lehrkräfte selbst ist die Arbeit sehr interessant und macht viel Spaß, in der eigenen Auseinandersetzung mit der Thematik lernen sie auch selbst.

Auf einen guten Weg gebracht: Kooperation mit Betrieben und Netzwerkarbeit

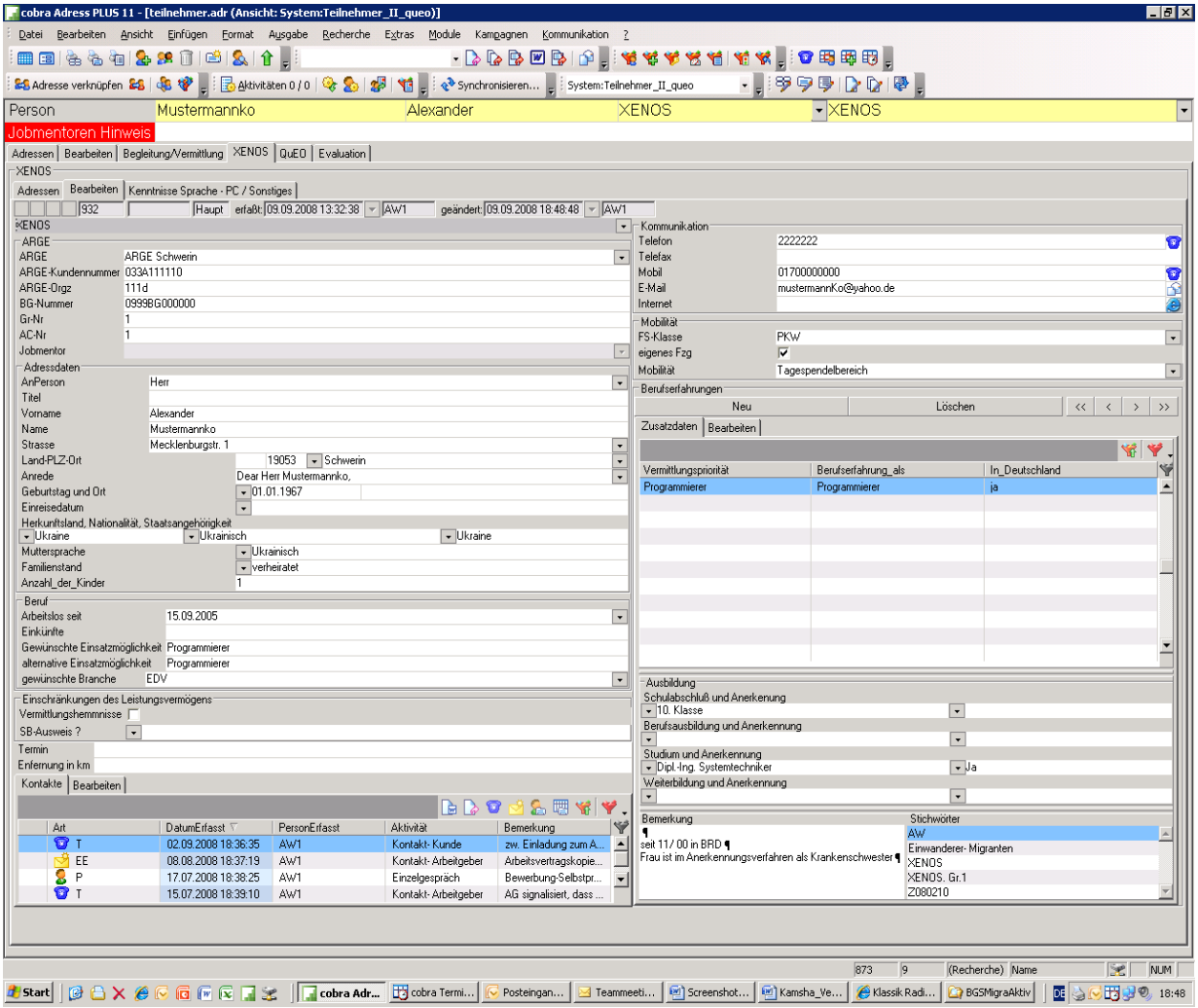
Die „Arbeitsplatzoffensive“ bei Unternehmen in der Region konnte im Rahmen der kurzen Projektlaufzeit erfolgreich umgesetzt werden, das zeigen die erzielten Vermittlungsergebnisse. Insgesamt gestalteten sich die Sensibilisierungsaktivitäten sehr aufwendig, jedoch unterschiedlich zwischen „Neugewinn“ und Betrieben, zu denen bereits Kontakt besteht. Im Ganzen gesehen fällt die Reaktion der Betriebe auf das Projektanliegen unterschiedlich aus. Erfahrungen der Jobmentoren und die Interviews der Evaluation zeigen auf, dass es eher wenig grundsätzliche bzw. unüberwindbare Vorbehalte gegenüber Migranten/innen seitens der Betriebe gibt.
Die bestehenden guten Kontakte zur regionalen Wirtschaft und eine gelungene praktische Kooperationen mit Betrieben im Projekt sind von zentraler Bedeutung für die Zielsetzung der Arbeitsmarktintegration. Erfahrungen aus dem Netzwerk IQ verweisen darauf, dass sich der Zugang zu Unternehmen trotz ihrer zentralen Rolle als Kooperationspartner bei der Arbeitsmarktintegration von Migranten/innen generell eher schwierig gestaltet. Hier braucht es regional zugeschnittene Strategien, die auf die Bedarfe der regionalen Wirtschaft abgestimmt sind.
Ein Ergebnis im XENOS Projekt ist, dass die Einbeziehung der Unternehmen zukünftig noch systematischer angegangen werden sollte. Die Voraussetzungen dafür sind gut, in der alltäglichen Arbeit kann dies bislang jedoch nur punktuell bzw. in Einzelfällen geschehen. Denkbar wäre hier, gute Erfahrungen aus den Kooperationen seitens der Betriebe offensiver publik zu machen und zu verbreiten, ebenso wie Good Practice Beispiele aus dem Projekt generell. Angedacht ist für zukünftige Vorhaben auch die konkrete Einbindung des Unternehmerverbandes, um die Verbreitung und Akquise zu unterstützen.
Wie die Kooperation mit der Wirtschaft ist auch die Netzwerkarbeit des Projekts auf einen sehr guten Weg gebracht worden. Auf fachlicher Ebene ist das Projekt in den bundesweiten Facharbeitskreis „Berufsbezogenes Deutsch“ im Netzwerk IQ eingebunden, so dass aktuelle Entwicklungen und bundesweite Ergebnisse in die Arbeit vor Ort einfließen können. Netzwerkkontakte auf europäischer Ebene bestehen

zum Thema Altersmanagement. Ein Meilenstein der Projektarbeit war die internationale Fachtagung „Ganzheitliche Integrationskonzepte für Migranten und ältere Arbeitslose“, in der regionale, nationale und internationale Netzwerkkontakte eindrucksvoll verbunden waren. Die erreichte Vernetzung in der Region, inklusive der Wirtschaftskontakte, sowie mit bundesweiten Kompetenznetzwerken trägt in fachlicher und strategischer Hinsicht zu einer erfolgreichen Umsetzung des Projekts bei. Einen besonderen Stellenwert hat in dieser Hinsicht die Mitarbeit im Netzwerk Integration Schwerin. Auf der strategischen und politischen Ebene unterstützen als Hauptpartner die Stadt Schwerin, die ARGE Schwerin und REKOBIM/Integrationsfachdienst West-Mecklenburg die Projektarbeit. Die Unterstützung auf dieser Ebene ist besonders wichtig im Hinblick auf eine Sensibilisierung von Öffentlichkeit und Verwaltung für die Zielsetzungen und Anliegen des Projekts. So kann gemeinsam das Bewusstsein dafür geschärft werden, dass die gesellschaftliche Integration von Migranten/innen keine „nachrangige“, und immer auch „beidseitige“ Angelegenheit ist, die am ehesten über eine Integration in den Arbeitsmarkt gelingt. Mit Blick auf die (sehr nahe) Zukunft muss zudem noch ein gesellschaftliches Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass die Integration von Migranten/innen in den Arbeitsmarkt im ureigensten Interesse der Region, des Landes und auch der Unternehmen liegt. Haltungen und Einstellungen müssen dahin gehend erst noch verändert werden. Einerseits ist es erforderlich, den Migranten/innen Türen zum Arbeitsmarkt zu öffnen, ihre Aktivierung und Beschäftigungsfähigkeit sowie die interkulturelle Orientierung zu stärken; auf der anderen Seite muss die interkulturelle Sensibilisierung von Gesellschaft, Verwaltung und auch von Betrieben zukünftig noch intensiver angegangen werden.

> *„Frage: Möchten Sie noch etwas sagen, was ich jetzt noch nicht angesprochen habe? Antwort: Ja. Ich bin froh, dass ich in diesem Kurs bin! Es gefällt mir, und vielleicht wird es gut, nach der Mitarbeit in diesem Kurs.“*

7. Anhang

Cobra Screenshot



Beschäftigung, Bildung und Teilhabe vor Ort
Xenos Leben und Arbeiten in Vielfalt
INTEGRATION IN ARBEIT
RegioVision

Kundenstammblatt XENOS

Vorname: **Name:**

Kd-Nr.: **Org.-Z.:** **BG-Nr.:**

Geb. am: **in:** **Einreisedatum:**

Straße: **PLZ:** **Ort:**

Telefon: **Mobil Tel:** **E-Mail:**

Familienstand: **Kinder:**

Nationalität: **Staatsangehörigkeit:**

Arbeitslos seit: **Einkünfte:**

Führerschein: ja ☐ nein ☐ **FS-Klasse:**

PKW vorhanden/ kann genutzt werden: ja ☐ nein ☐ teilweise: ☐

Gesundheitliche Einschränkungen/Leistungsvermögen:

Art der Erkrankungen:

SB-Ausweis: ja ☐ nein ☐ beantragt ☐ **Grad der Behinderung:**

Ausbildung: ***(bitte den höchsten Abschluss angeben)*** ***In Deutschland anerkannt:***

Schulabschluss: ja ☐ ☐ nein, wurde nicht anerkannt ☐ nein, nicht beantragt

Berufsausbildung: ja ☐ ☐ nein, wurde nicht anerkannt ☐ nein, nicht beantragt

Studium: ja ☐ ☐ nein, wurde nicht anerkannt ☐ nein, nicht beantragt

Weiterbildung: ja ☐ ☐ nein, wurde nicht anerkannt ☐ nein, nicht beantragt

Erstellt am 14.11.07 von AW
Geändert am 18.01.08

Beschäftigung, Bildung und Teilhabe vor Ort
Xenos Leben und Arbeiten in Vielfalt

INTEGRATION IN ARBEIT

RegioVision

Berufserfahrung als :	***Dauer: (insgesamt Jh.)***	***Branche/AG:***	***In Deutschland:***
1.			ja ☐ nein ☐
2.			ja ☐ nein ☐
3.			ja ☐ nein ☐

Kenntnisse/Fähigkeiten

Sprachkenntnisse:

Muttersprache:	...		
Fremdsprachen:			
1. Deutsch (Einstufungstest)	**Anfänger (A1-A2)** ☐	**Fortgeschritten (B1-B2)** ☐	**Weiter (C1-C2)** ☐
2. ...	**Grundkenntnisse:** ☐	**Wort u. Schrift:** ☐	**Fließend:**☐
3. ...	**Grundkenntnisse:** ☐	**Wort u. Schrift:** ☐	**Fließend:**☐

PC-Kenntnisse : keine ☐ **vorhanden** ☐

	Selbsteinschätzung	**Ergebnis Stärkenanalyse**
Windows	Keine ☐ Entwicklungsbedarf ☐ Sicher ☐	Keine ☐ Entwicklungsbedarf ☐ Sicher ☐
Internet	Keine ☐ Entwicklungsbedarf ☐ Sicher ☐	Keine ☐ Entwicklungsbedarf ☐ Sicher ☐
Word	Keine ☐ Entwicklungsbedarf ☐ Sicher ☐	Keine ☐ Entwicklungsbedarf ☐ Sicher ☐
Excel	Keine ☐ Entwicklungsbedarf ☐ Sicher ☐	
Andere: _____	Keine ☐ Entwicklungsbedarf ☐ Sicher ☐	

Sonstige Kenntnisse/Qualifikation: _____

_____

_____

Erstellt am 14.11.07 von AW
Geändert am 18.01.08

Beschäftigung, Bildung und Teilhabe vor Ort
Xenos Leben und Arbeiten in Vielfalt
INTEGRATION IN ARBEIT
RegioVision

Berufliche Neigung/Mobilität/Flexibilität

Gewünschte berufliche Einsatzmöglichkeiten:

Alternative berufliche Einsatzmöglichkeit:

Möglicher Arbeitsort/ Arbeitszeiten:

Schwerin☐:
Tagespendelbereich: ☐ M/V: ☐ Bundesweit: ☐

Art der gewünschten Arbeitsverhältnisse:

☐bis 400 € ☐bis 165 € ☐bis 100 € ☐58er Reg. ☐ABM od. 1€-Job

Vollzeit: ☐ Teilzeit: ☐ Früh-/Spätschicht ☐ Tagesschicht: ☐ Nachtschicht: ☐

Nebenbeschäftigung vorhanden: ja ☐ nein: ☐

als: Arbeitgeber: seit:

Datum:

Erstellt am 14.11.07 von AW
Geändert am 18.01.08

Beschäftigung, Bildung und Teilhabe vor Ort
Xenos Leben und Arbeiten in Vielfalt
INTEGRATION IN ARBEIT
RegioVision

Von JobMentor auszufüllen!:

Gepflegtes Aussehen: ja ☐ nein: ☐

Auffällige Besonderheiten (welche):

_____

_____

Einschätzung „Vermittelbarkeit“

Erster Eindruck:

Gut vermittelbar: ja ☐ nein ☐ schwer zu sagen ☐

Potenziell Vermittelbar ja ☐ nein ☐ schwer zu sagen ☐
(Unterstützung eines JobMentors erforderlich)

Starke Hemmnisse ja ☐ nein ☐ schwer zu sagen ☐
Welche:_____

Einschätzung nach der Stärkenanalyse:

Unterstützung eines JobMentors erforderlich in den Bereichen:

A. Fachkenntnisse (Weiterbildung, Umschulung, etc.) ☐

B. Hard skills:
   a. Gesundheit ☐
   b. Computer ☐
   c. Arbeitsbezogene Orientierung ☐
   d. Sprachen ☐
   e. ..... ☐

C. Soft skills (Handlungs- und Soziale Kompetenzen)
   a. Kontaktfähigkeit *(Teamfähigkeit; Aufgeschlossenheit)* ☐
   b. Leistungsbereitschaft *(Zielstrebigkeit; Begeisterungsfähigkeit; Lernbereitschaft)* ☐
   c. Durchsetzungsvermögen *(Ehrgeiz; Überzeugungsfähigkeit; Kritikfähigkeit)* ☐
   d. Vertrauensbereitschaft *(u.a. Zuverlässigkeit)* ☐
   e. Ausgeglichenheit *(psychische & physische Belastbarkeit, Stabilität, Sensibilität* ☐
   f. Veränderungsbereitschaft *(Kreativität; Vielseitigkeit, Mut zu Veränderungen)* ☐
   g. Offenheit für neues Wissen und Erfahrungen ☐
   h. Anpassungsfähigkeit (Einfügensfähigkeit, Erkennen von neuen Spielregeln) ☐

Erstellt am 14.11.07 von AW
Geändert am 18.01.08