

## Workshop II. Volle Gleichwertigkeit und dann? Integration in den Betrieb

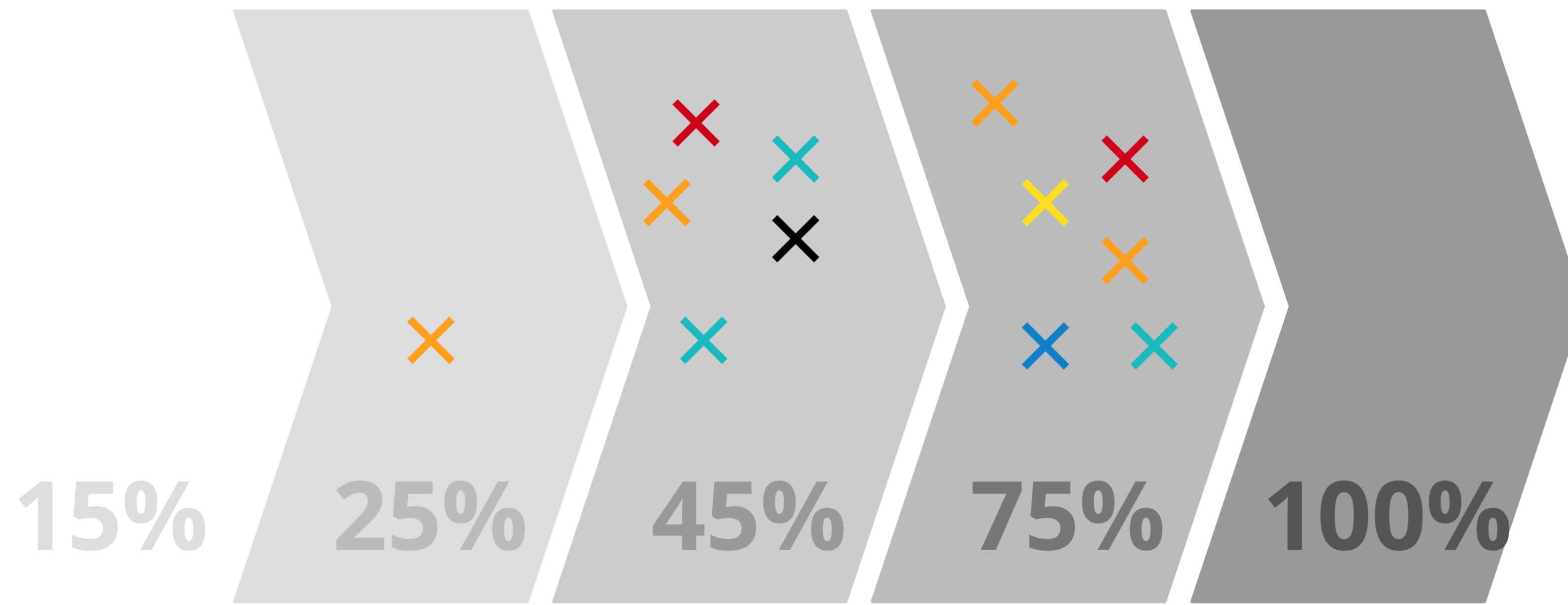
Digitale MAZAB-Fachveranstaltung  
Fachkräfte gewinnen durch Anpassungsqualifizierung –  
so gelingt's in den dualen Berufen

Berlin, 31. Mai 2022

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

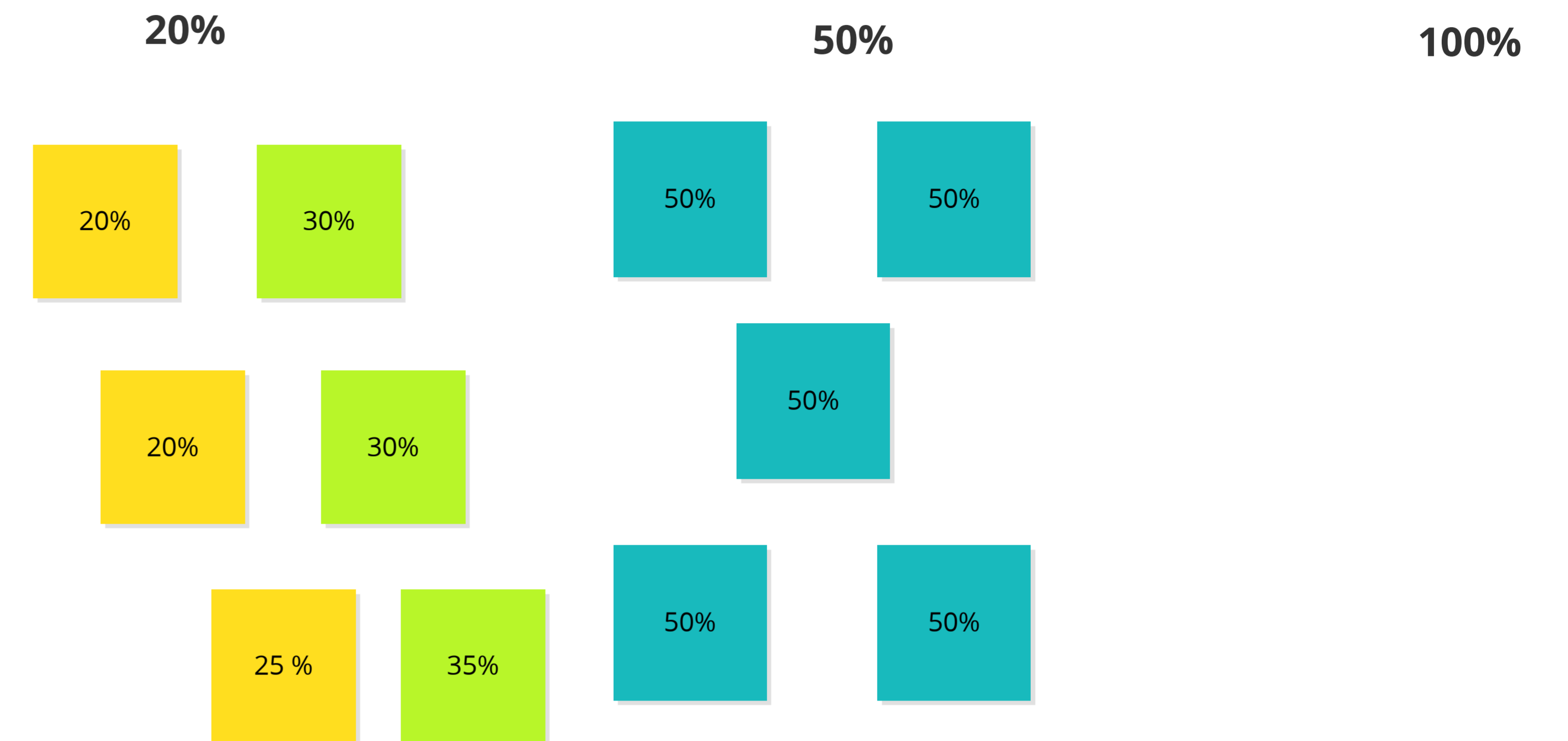
In Kooperation mit:

Um wieviel Prozent steigt die Beschäftigungswahrscheinlichkeit von Fachkräften mit anerkannter Berufsqualifikation? Markieren Sie die Lösung.



Lösung: 25%

Um wieviel Prozent steigt der Verdienst im Vergleich zu einer Fachkraft ohne Anerkennung ihrer Berufsqualifikation? Schieben Sie einen Notizzettel an die potenziell richtige Stelle.



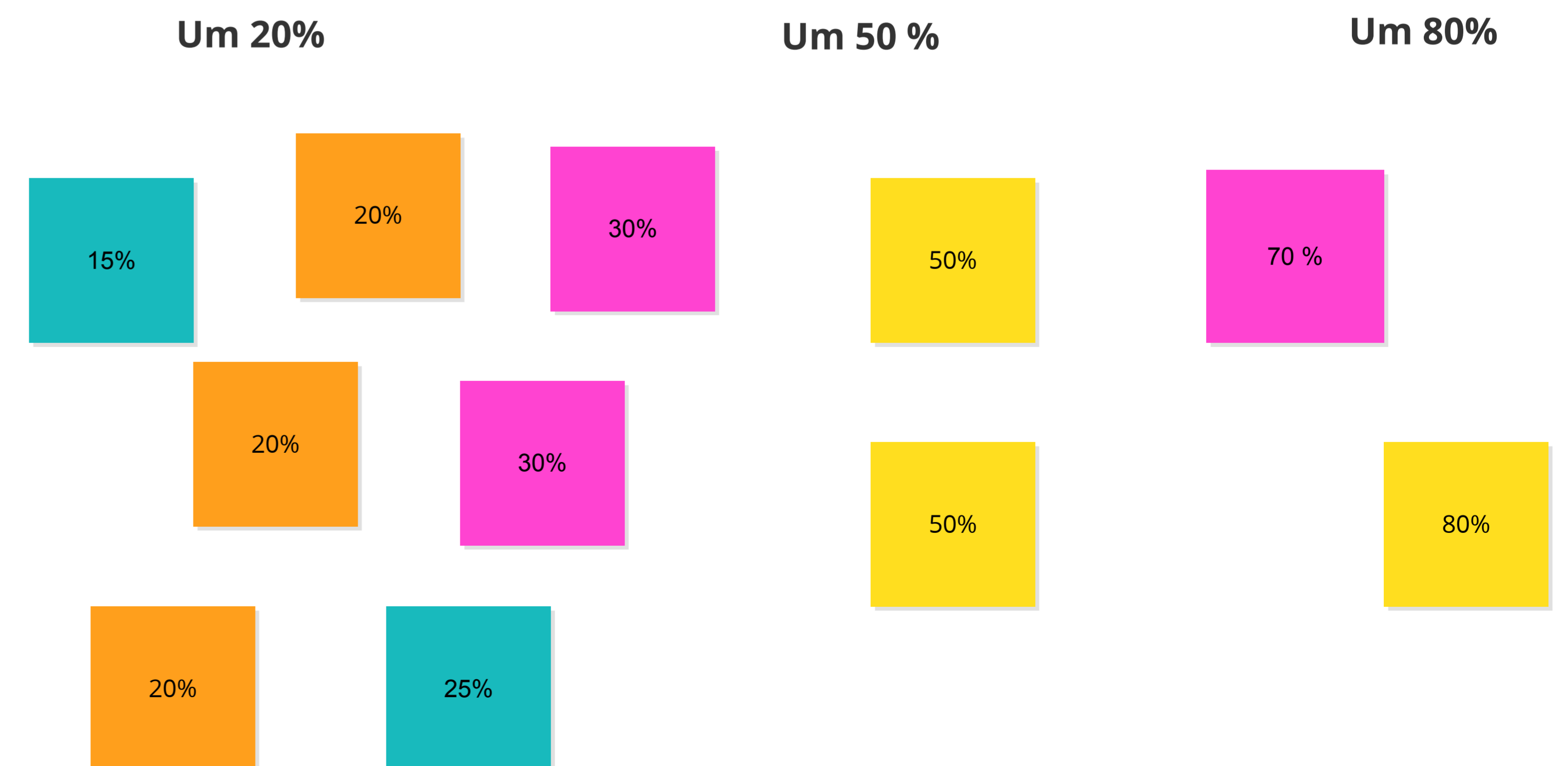
Lösung: 20%

Wie lange braucht es durchschnittlich bis Verdienstlücken von Fachkräften mit deutschen und mit anerkannten ausländischen Abschlüssen geschlossen werden? Markieren Sie die Lösung.

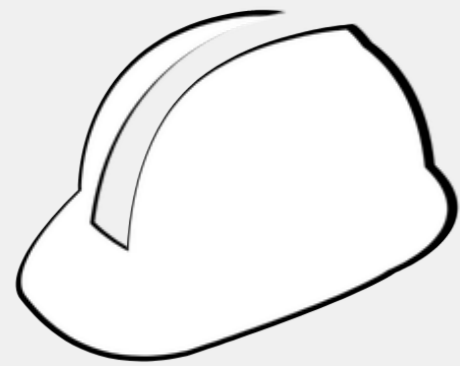


Lösung: 7 Jahre

Wieviel Prozent der Personen mit ausländischem Berufsabschluss beantragen die Anerkennung ihres Berufsabschlusses in Deutschland? Erstellen Sie eine Notiz dort, wo Ihrer Meinung nach die richtige Lösung ist.



Lösung: 28 %



# Wie gelingt die betriebliche Integration von Fachkräften?

Objektiv, neutral, analytisch →

Bereits bekannte Fakten und Anforderungen / Ist-Zustand





## Wie gelingt die betriebliche Integration von Fachkräften?

Subjektiv, emotional →

Persönliche Meinungen und Gefühle, Lösung aus dem Bauchgefühl

Ich habe das Gefühl, dass auch das Persönliche, was all diese Menschen durchgemacht haben, nicht vernachlässigt werden sollte.

Ich glaube, dass der Bereich noch ausbaufähig ist.

Soziale Integration der Fachkräfte in den Betrieben ist eine Herausforderung.

Geduld und Offenheit ist eine Herausforderung im Alltag.

Strukturen sind vorhanden, das Instrument der Anerkennung funktioniert, aber der Zugang zu wichtigen Playern fehlt bzw. müssten diese stärker für Nachfragen eingebunden werden.

Ich glaube, dass es hier noch Handlungsbedarf gibt.

Diversität bereichert, es braucht aber ein Diversity Management.

Mit gegenseitigem Verständnis und Geduld ist schon vieles gewonnen.  
Wir werden es am Anfang nicht leicht haben, aber wir finden einen Weg. Wir können uns auf unser gutes Betriebsklima verlassen. Herr Schmidt ist ein guter Mentor. Wir haben schon mehrere Mitarbeiter\*innen aus Nordafrika, die helfen können Sprachbarrieren zu überwinden.

Dass man den Betrieben vor Augen führt, was alles eine Fachkraft bewerkstelligen muss, um überhaupt in diesen Betrieb zu kommen.

KMU würden gerne, schaffen es aber alleine nicht.

Sich wohlfühlen im Betrieb

Ich habe das Gefühl, der Mensch geht unter, nur die Arbeitskraft zählt.

Besonders in ländlichen Regionen, mangelt es an Integration.



## Wie gelingt die betriebliche Integration von Fachkräften?

Pessimistisch →

Risiken, Gefahren, Probleme / nach dem Sinn suchen

Dass kurzzeitig Fachkräfte nach Deutschland kommen, um dann in andere EU Staaten oder weltweit weiterzuziehen.

Gerade im Handwerk ist eine unmissverständliche Kommunikation lebensnotwendig. Das Team muss sich 100% aufeinander verlassen können, dass die Arbeiten fachkundig ausgeführt werden. Zu keinem Zeitpunkt darf es zu Missverständnissen in der Kommunikation kommen, um stets Leib und Leben zu schützen.

Missverständnisse in der Kommunikation, Arbeitsqualität leidet.

berufliche Integration gelingt, soziale nicht

Kulturelle Missverständnisse müssen in Kauf genommen werden.

Durch die nicht komplett beherrschte Sprache kann die Arbeit scheitern und zu Frustration führen.

Hohes Risiko, dass der\*die Kandidat\*in abspringt und zurück in die Heimat geht.

Deutsch- und Fachkenntnisse sind nicht ausreichend.

A1 ist zu wenig.

Dass die deutsche Bürokratie immer weiter Hürden aufzwingt, die die Wirtschaft jedoch nicht wahrnimmt.

Wie können Sicherheitsvorschriften oder Hygienekonzepte ohne ausreichende Sprachkenntnisse verstanden werden?



# Wie gelingt die betriebliche Integration von Fachkräften?

Optimistisch →  
Chancen, Best Case /Positives

Berufliche Kompetenzen aus unterschiedlichen Blickwinkeln gesehen erhöhen das Potential der Innovation. Neue Wege/Strategien können schneller gefunden werden. Jegliche Art von Diversität im Team ist stets der Zukunft zugewandt.

Dann können weitere Personen aus dem Familien-/Freundesumfeld es nachmachen.

mit der Zeit es flexibler und effizienter machen

Vielfalt, neue Denkansätze

besseres Verständnis für andere Kulturen

von- und miteinander lernen und gestalten

kulturelle Bereicherung

Wohnraum

Wir werden endlich neue Fachkräfte haben. Damit bringen wir unser Projekt weiter

wirkt Ausgrenzung und Rassismus entgegen

mehr Offenheit für anderen Kulturen

Wenn man Verständnis zeigt und alle auf dem Weg mitgenommen werden und die Kommunikation zu den "Playern" klappt, kann es sehr gut gelingen.





# Wie gelingt die betriebliche Integration von Fachkräften?

Kreativ, wertfrei →

Ideen, Konstruktives / jeder Ansatz ist willkommen

Mentorensystem im Betrieb einführen und honorieren

Gemeinsames Erkunden der Stadt/Umgebung und Abendessen

Patenschaften

Ein mögliche Kooperation zwischen Heimatland/Region etc. und weiteren Betrieben entsteht. Direkt an der Quelle andocken.

probieren, immer offen für neue Ansätze

Dass alles zentralisiert bearbeitet wird mit den höchst möglichen Datenschutzvorkehrungen.

Weniger Bürokratie, den Arbeitskräften den Einstieg erleichtern.

Kolleg\*innen lernen Fremdsprache (z.B. die 10 wichtigsten Wörter)

Idea of a global citizen

Idealerweise Hürden abbauen. Die Qualität der Arbeit wird dadurch nicht zwingend niedriger.

Mehrsprachigkeit unterstützen

Auch Sprachmentoring

Wir führen einmal in der Woche ein gemeinsames Mittagessen ein, damit wir besser ins Gespräch kommen und die Sprachförderung voran kommt.

Wir beschriften alle Räume und Gegenstände, damit die Vokabeln schneller gelernt werden.

Mehr Fachexpert\*innen für den Prozess, ähnlich QA. Das hieße eine Veränderung für den ursprünglichen Prozess.



→ strukturiert und ordnet die Argumente der anderen Hüte

## Vorteile:

Sachstand feststellen: Welche Kompetenzen sind nicht vorhanden - auf Grundlage eines formellen Kriteriums.

Vielfalt, neue Denkansätze

Ein sehr gutes Instrument der FK-Sicherung, das bekannter gemacht werden muss, sowohl bei Unternehmen, als auch bei den Fachkräften selbst. Strukturen müssen geschaffen werden und sie müssen "auffindbar" sein.

Es gibt so viele Beispiele, in denen eine Integration gut geklappt hat

Dann können weitere Personen aus dem Familien-/Freundesumfeld es nachmachen.

Mit gegenseitigem Verständnis und Geduld ist schon vieles gewonnen. Wir werden es am Anfang nicht leicht haben, aber wir finden einen Weg. Wir können uns auf unser gutes Betriebsklima verlassen. Herr Schmidt ist ein guter Mentor. Wir haben schon mehrere Mitarbeiter\*innen aus Nordafrika, die können helfen Sprachbarrieren zu überwinden.

Wir werden endlich neue Fachkräfte haben. Damit bringen wir unser Projekt weiter.

Fachkräftemangel macht betriebliche Integration von Fachkräften mit ausländischen Berufsqualifikationen erforderlich.

## Nachteile:

Dass die DE Bürokratie immer weiter Hürden aufzwingt, die Wirtschaft jedoch nicht wahrnimmt.

Dass kurzzeitig Fachkräfte nach DE kommen, um dann in andere EU Staaten oder weltweit weiterzuziehen

Gerade im Handwerk ist eine unmissverständliche Kommunikation lebensnotwendig. Das Team muss sich 100% aufeinander verlassen können, dass die Arbeiten fachkundig ausgeführt werden. Zu keinem Zeitpunkt darf es zu Missverständnissen in der Kommunikation kommen, um stets Leib und Leben zu schützen.

## Weitere Überlegungen

Geduld und Offenheit ist eine Herausforderung im Alltag

Work-Life-Balance

mit der Zeit es flexibler und effizienter machen

Interaktionsfelder Anerkennungsverhältnisse Sprachkompetenzen

Sich wohlfühlen im Betrieb

Lasst uns weg von der Autobahn und stattdessen auf den unscheinbaren Nebenstraßen wandeln. So schärfen wir unsere Sinne für Neues.

Ich habe das Gefühl, dass auch das Persönliche, was all diese Menschen durchgemacht haben, nicht vernachlässigt werden sollte.





## Zu tun:

→ strukturiert und ordnet die Argumente der anderen Hüte

von- und miteinander lernen und gestalten

Betriebe kennen die Möglichkeiten nicht.

Diversität bereichert, es braucht aber ein Diversity Management.

Kulturelle Missverständnisse müssen in Kauf genommen werden.

Anpassung Mitarbeiter/Betrieb und Betrieb/Mitarbeiter

Idea of a global citizen

Strukturen sind vorhanden, das Instrument der Anerkennung funktioniert, aber der Zugang zu wichtigen Playern fehlt bzw. müssten diese stärker für Nachfragen eingebunden werden.

KMU würden gerne, schaffen es aber alleine nicht

Patenschaften

Sprachkenntnisse müssen ausgebaut werden.

Mentorensystem im Betrieb einführen und honorieren

Interkulturelle Öffnung des Betriebes/Sensibilisierung von beiden Seiten

Berufliche Kompetenzen aus unterschiedlichen Blickwinkeln gesehen erhöhen das Potential der Innovation. Neue Wege/Strategien können schneller gefunden werden. Jegliche Art von Diversität im Team ist stets der Zukunft zugewandt.

wirkt Ausgrenzung und Rassismus entgegen

Abholung am Flughafen, Wohnung für die Anfangszeit, Unterstützung bei Ämtern, Willkommensmappe, persönlicher Ansprechpartner\*in, Einarbeitungsplan

Ich glaube, dass der Bereich noch ausbaufähig ist.

Ich habe das Gefühl, der Mensch geht unter, nur die Arbeitskraft zählt.

Mehr Programme, um Menschen zu unterstützen die sich qualifizieren möchten, aber Hemmnisse haben. Brücken Schlagen!

Beispiel:  
EQ massiv stärken und gesetzliche Bleibeperspektive schaffen (wie Ausbildungsduldung)

Dass man den Betriebe vor Augen führt, was alles eine FK bewerkstelligen muss, um überhaupt in diesen Betrieb zu kommen.