

TRAIN & WIN –

Ein Erfolgsprojekt zu Eingliederung von qualifizierten Migrantinnen

Das Projekt TRAIN & WIN setzt an der guten Ausgangslage für zugewanderte Fachkräfte an: Viele bringen hohe Qualifikation und Motivation mit und gleichzeitig werden Facharbeitskräfte benötigt. Die vorhandenen Vermittlungshemmnisse für eine qualifizierte Beschäftigung geht TRAIN & WIN in doppelter Weise an:

- Schulung mit Unterricht und Praktika, begleitet von einem Einzelcoaching für die Zielgruppe der qualifizierten Migrantinnen
- Beratungsangebote und Fachtagungen für Unternehmen, Arbeitsmarktakteure und MultiplikatorInnen

Messbare Erfolge bei den Teilnehmerinnen der Maßnahme

- Kontinuierliche Teilnahme (nur ein Abbruch)
- 12 von 18 Teilnehmerinnen sind 6 Monate nach Abschluss der Qualifizierung in Arbeit oder Ausbildung/Studium
- In einem Vorläuferprojekt ist der Erfolg nach 3 Jahren noch höher: 15 von 19 Frauen sind in Arbeit, davon über die Hälfte versicherungspflichtig.

Angebote für Personalverantwortliche und MultiplikatorInnen

- Business Breakfast/ Kompetenzplattform – zur Information und Vernetzung
- Fachtagungen u.a. zu Anerkennungsverfahren und kultursensibler Beratung
- Darüber hinaus entstanden informelle Netzwerke durch Kontakte zu Praktikumsgebern. Erhofft wird hier ein verändertes Bewusstsein im Blick auf die zusätzlichen (interkulturellen und sprachlichen) Kompetenzen und die ohnehin vorhandenen Fachkompetenzen, die i.d.R. fehlende sprachliche Perfektion (die es auch bei deutschen Arbeitskräften gibt) mehr als wett machen.

Fragen aufgrund der bisherigen Projekterfahrungen

- Wie lassen sich Arbeitgeber von der Fachlichkeit der Bewerberinnen überzeugen?
- Wie ist eine Verbesserung des ja bereits vorhandenen Beratungsangebotes der entsprechenden Behörden möglich?
- Wie nehmen wir die MigrantInnen in unsere informellen und formellen Netzwerke herein und unterstützen sie darin, eigene Netzwerke zu bilden?

Folgerungen und Forderungen

- Beratungsangebote müssen verbessert werden. Es fehlt häufig an Fachwissen (z.B. zu Anerkennungsverfahren ausländischer Qualifikationen) sowie an ressourcenorientierten kultursensiblen Beratungsstrukturen und entsprechendem Beratungs-Know-How.
- Beratungs- und Qualifizierungsangebote müssen einen freiwilligen Charakter erhalten und sie müssen für die Zielgruppe i.d.R. einen längeren Zeitraum umfassen.
- Qualitätssteigerung der angebotenen Sprachkurse ist nötig (Akademikerinnen können mehr und anderen Unterricht gebrauchen, es sollte – zumindest für Interessierte/ Qualifizierte – bis zur Stufe C1 gehen, das entspricht etwa dem Zugang zum Studium).

Fazit

Es gibt erfolgreiche Modelle – was nötig ist, ist der Wille der Verantwortlichen, die Ressourcen bereitzustellen, um diese umzusetzen.

Claudia Quirrenbach, Soziologin und Antje Röckemann, Pfarrerin
Gender-Referat im Evangelischen Kirchenkreis Gelsenkirchen und Wattenscheid