



Innovative Lösungsansätze zur erfolgreichen
Integration von MigrantInnen auf dem
Arbeitsmarkt

***Erfahrungen aus einigen europaweiten
Projekten***

Bert-Jan Buiskool (Research voor Beleid / PANTEIA)

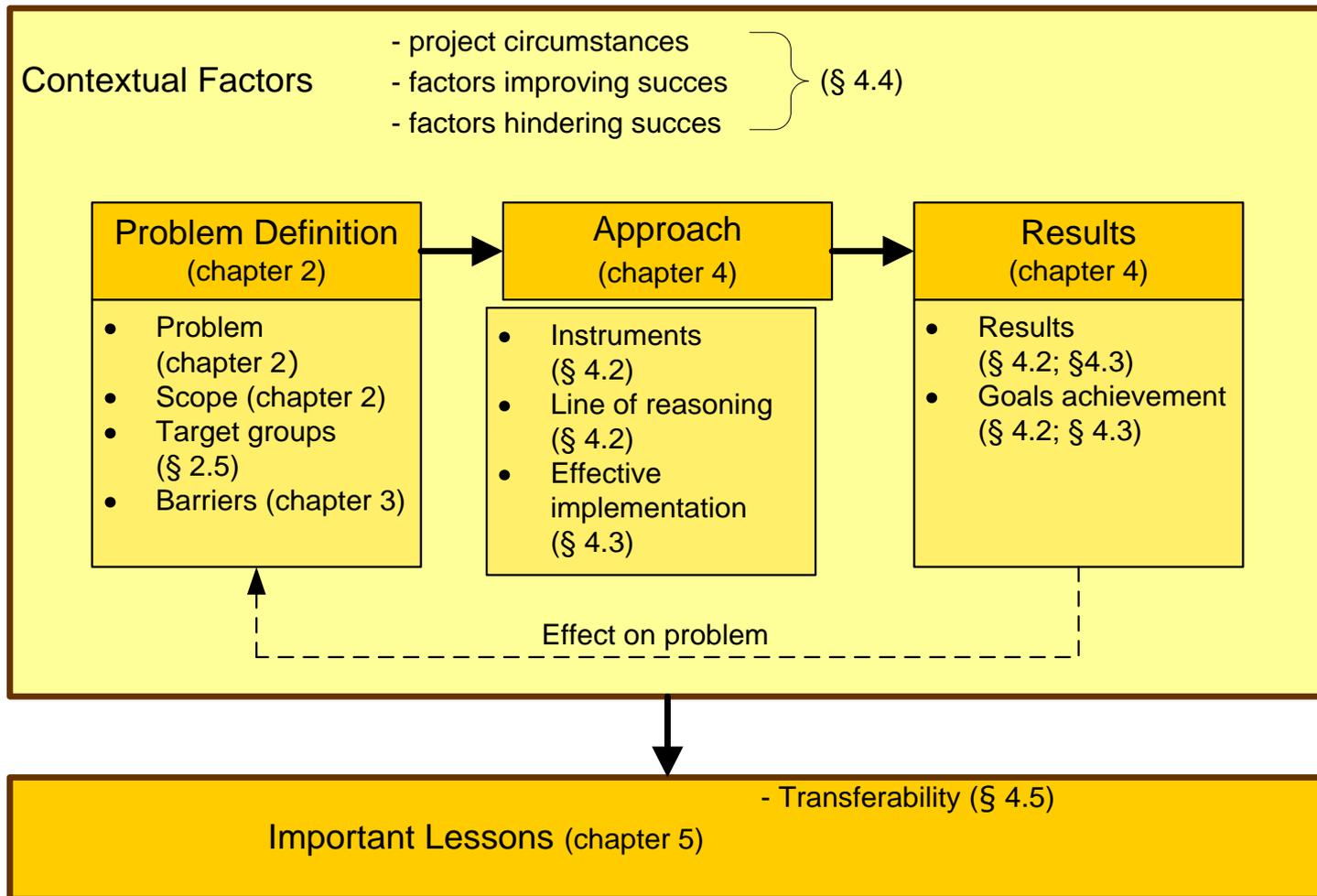
24. Oktober, Wien

Inhalt der Präsentation

- Information über die Integration von MigrantInnen aus Drittstaaten auf dem Arbeitsmarkt
- Aufzeigen potentieller Barrieren für MigrantInnen aus Drittstaaten bei der Arbeitssuche
- Betrachtung innovativer und praktischer Möglichkeiten der Verbesserung der Integration von MigrantInnen aus Drittstaaten auf dem Arbeitsmarkt aus wirtschaftlicher und sozialer Sicht.



Die europaweite Studie zu innovativen Lösungsansätzen



Entwicklungsstrategien für MigrantInnen aus Drittstaaten – Wozu?

- **Statistiken** zeigen eine tendentiell **geringere Beschäftigungsquote** von MigrantInnen aus Drittstaaten
- MigrantInnen aus Drittstaaten üben häufiger Tätigkeiten aus, für die sie **überqualifiziert** sind
- **Teilhabe am Arbeitsmarkt** ist besonders wichtig für die Integration in der Gastgesellschaft
- MigrantInnen aus Drittstaaten haben am Arbeitsmarkt gewisse **Barrieren** zu überwinden
- Bedarf an **effektiven Lösungsansätzen** zur Integration

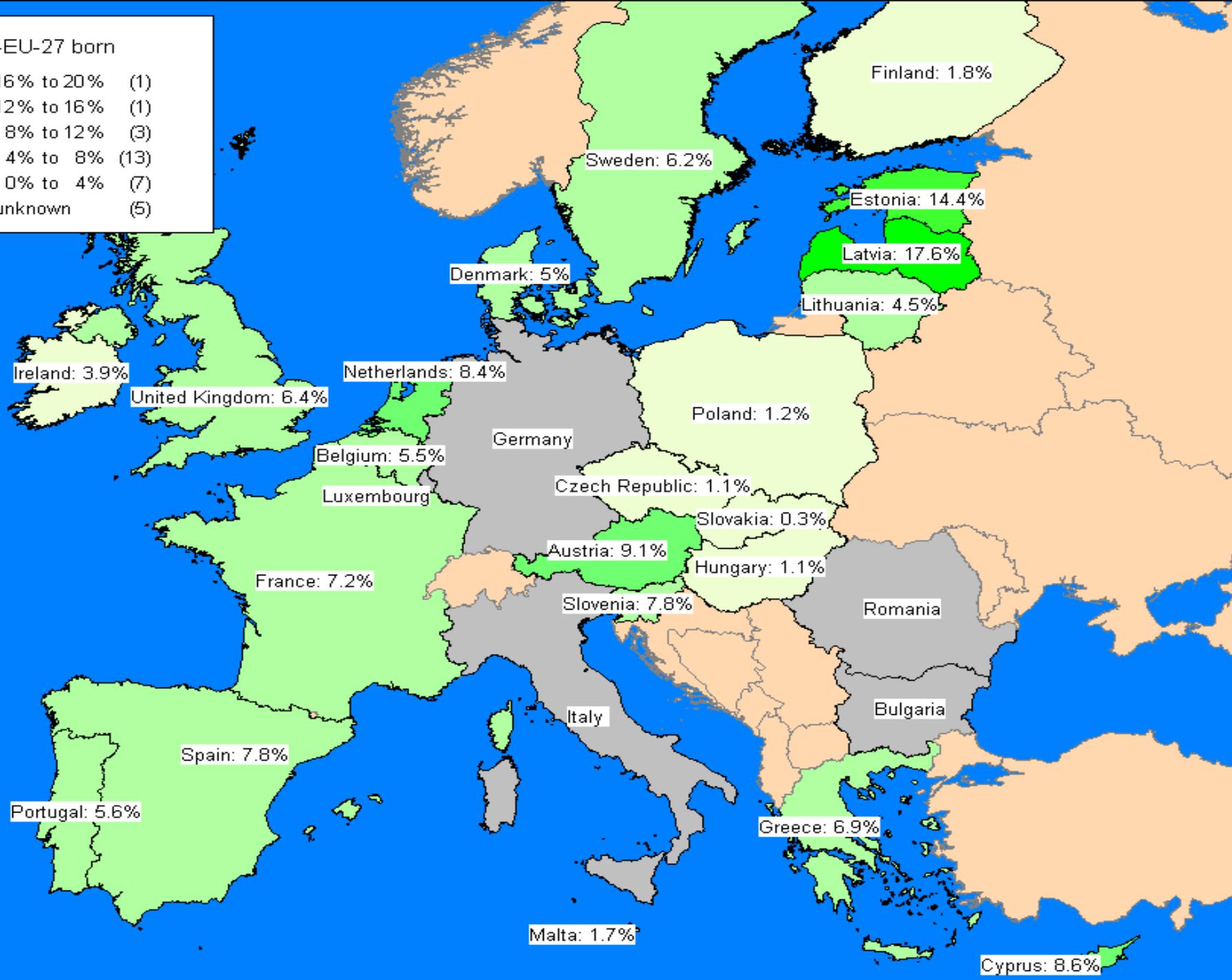
Es ist jedoch wenig über effektive Lösungsansätze bekannt

Arbeitsmarktsituation

- Die **Wirtschaftskrise** wirkt sich schwerwiegend auf die europäischen Arbeitsmärkte aus.
- Die meisten Länderberichte weisen Ähnlichkeiten hinsichtlich zukünftiger Auswirkungen der Krise auf **MigrantInnen aus Drittstaaten** auf. Da diese im Durchschnitt jünger sind, ein geringeres Bildungsniveau aufweisen, häufiger in befristeten Beschäftigungsverhältnissen arbeiten und in Sektoren, die besonders empfänglich sind für die Auswirkungen der derzeitigen Krise, wird sich die Arbeitsmarktsituation von MigrantInnen aus Drittstaaten in der näheren Zukunft verschlechtern.
- Trotz dieser Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf den Arbeitsmarkt werden jedoch die demographischen Entwicklungen langfristig zu **Mängeln auf dem Arbeitsmarkt** führen (v.a. in Sektoren wie z.B. Unternehmensleistungen wie IT, Versicherung oder Beratung, Gesundheitswesen und Sozialarbeit, Verteilung, Personal-Services, Hotels und Gastronomie und, in einem geringeren Ausmaß, Bildung).
- Diese Entwicklungen erfordern, wenn auch aus einer anderen Perspektive, die **Integration von MigrantInnen aus Drittstaaten auf dem Arbeitsmarkt**.

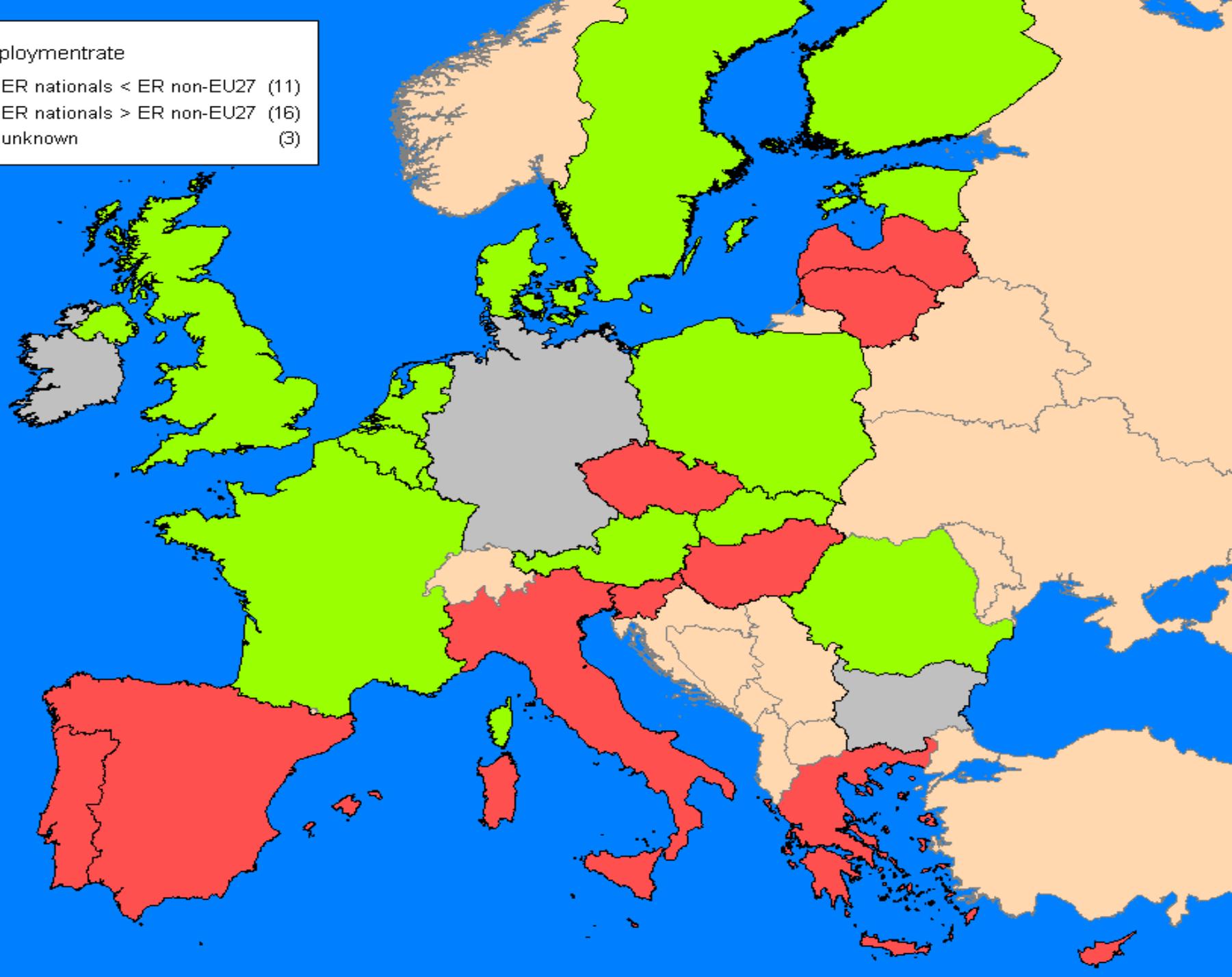
Non-EU-27 born

- 16% to 20% (1)
- 12% to 16% (1)
- 8% to 12% (3)
- 4% to 8% (13)
- 0% to 4% (7)
- unknown (5)



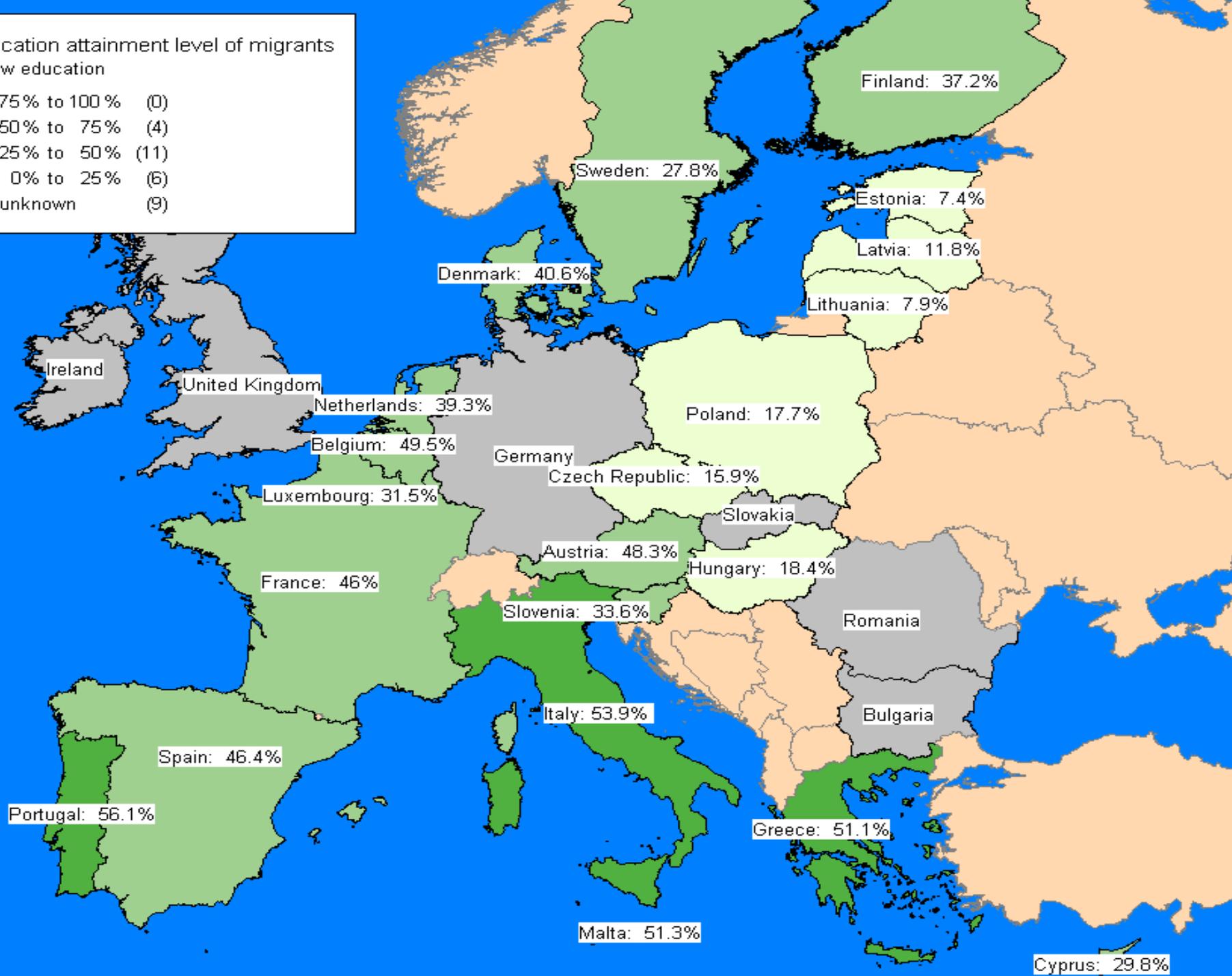
Employment rate

- ER nationals < ER non-EU27 (11)
- ER nationals > ER non-EU27 (16)
- unknown (3)

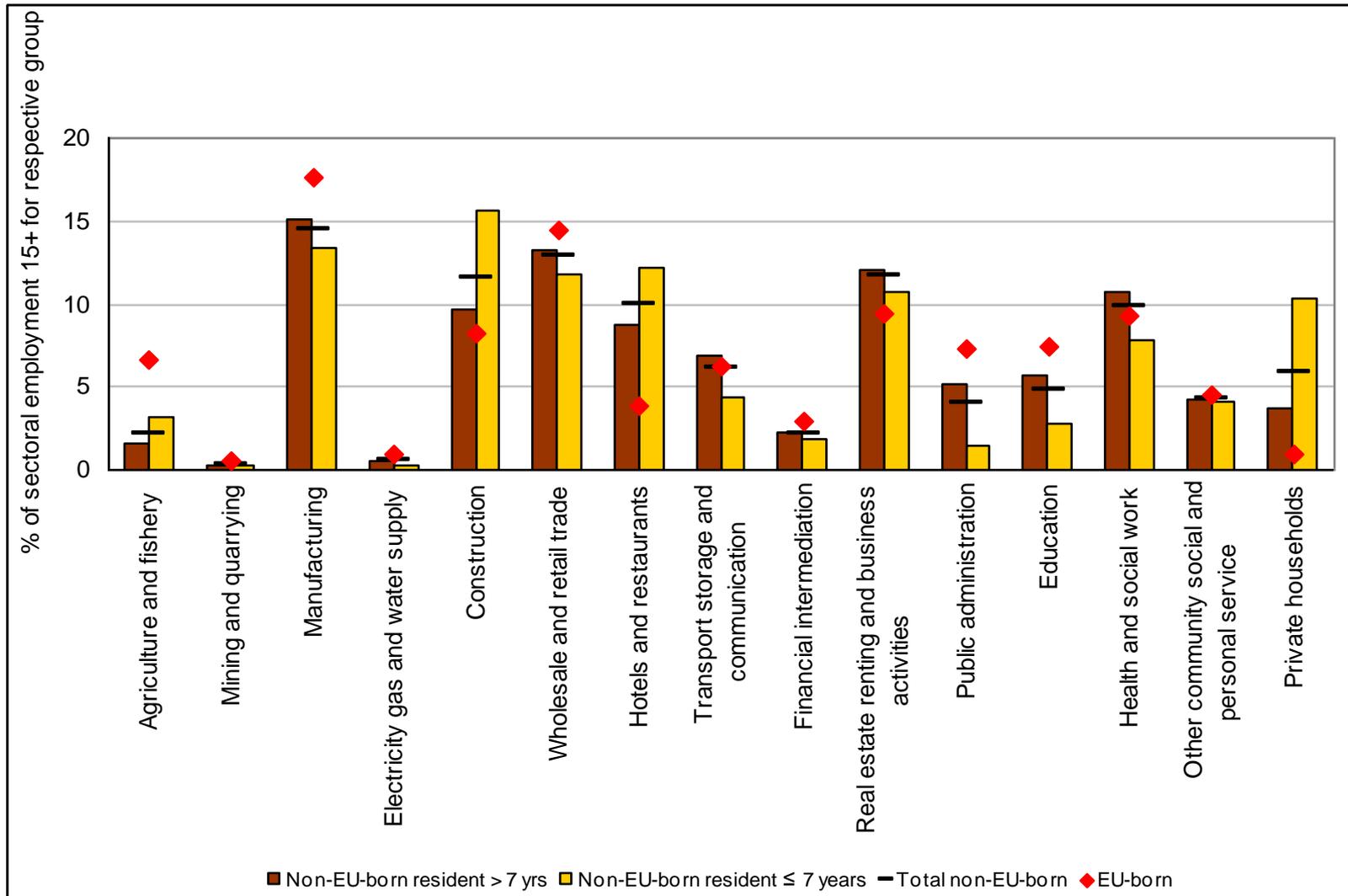


Education attainment level of migrants
% low education

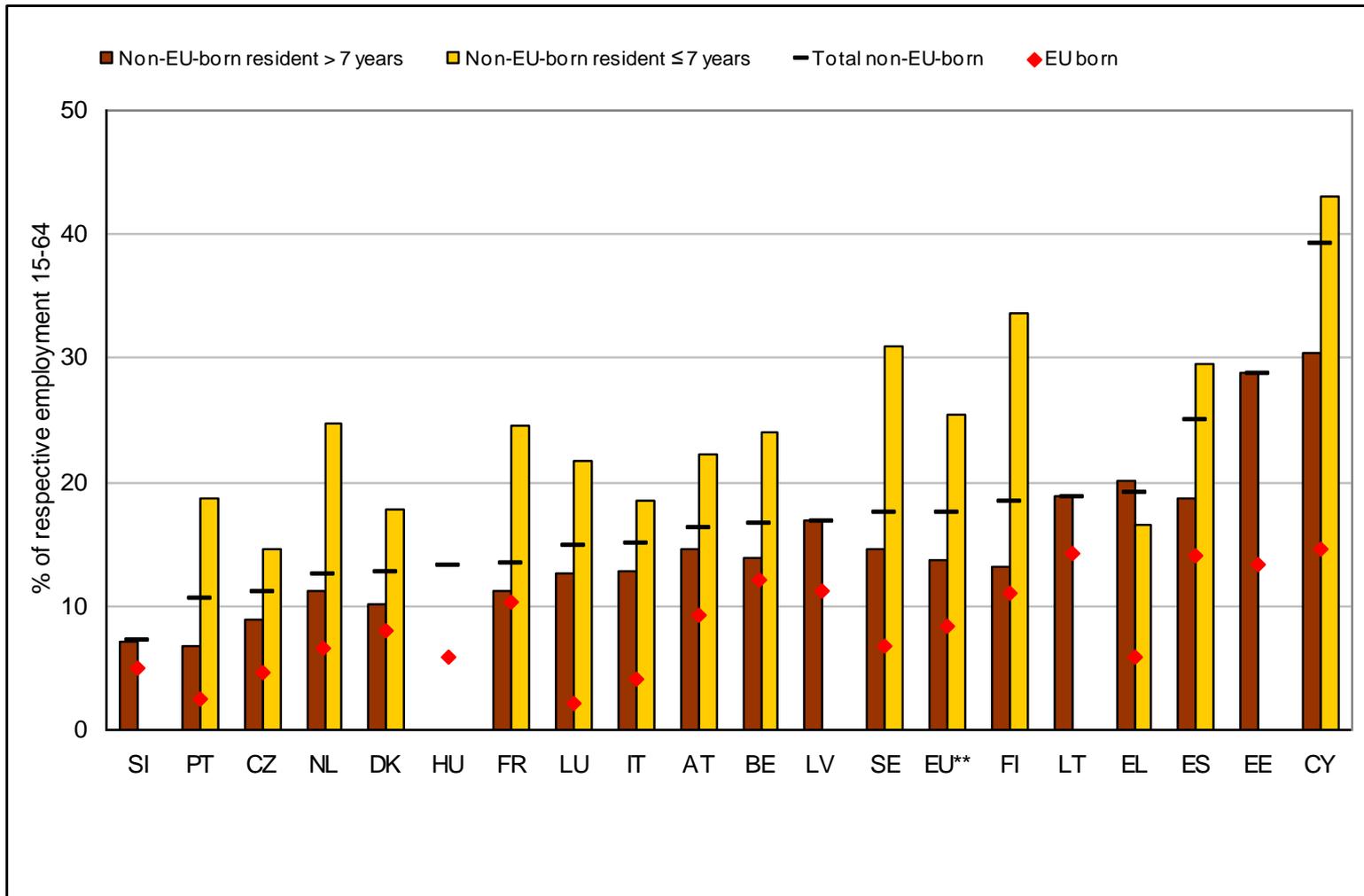
- 75% to 100% (0)
- 50% to 75% (4)
- 25% to 50% (11)
- 0% to 25% (6)
- unknown (9)



Beschäftigungssektoren



Überqualifizierungsquoten bei der innerhalb und außerhalb der EU geborenen Bevölkerung in den Mitgliedstaaten



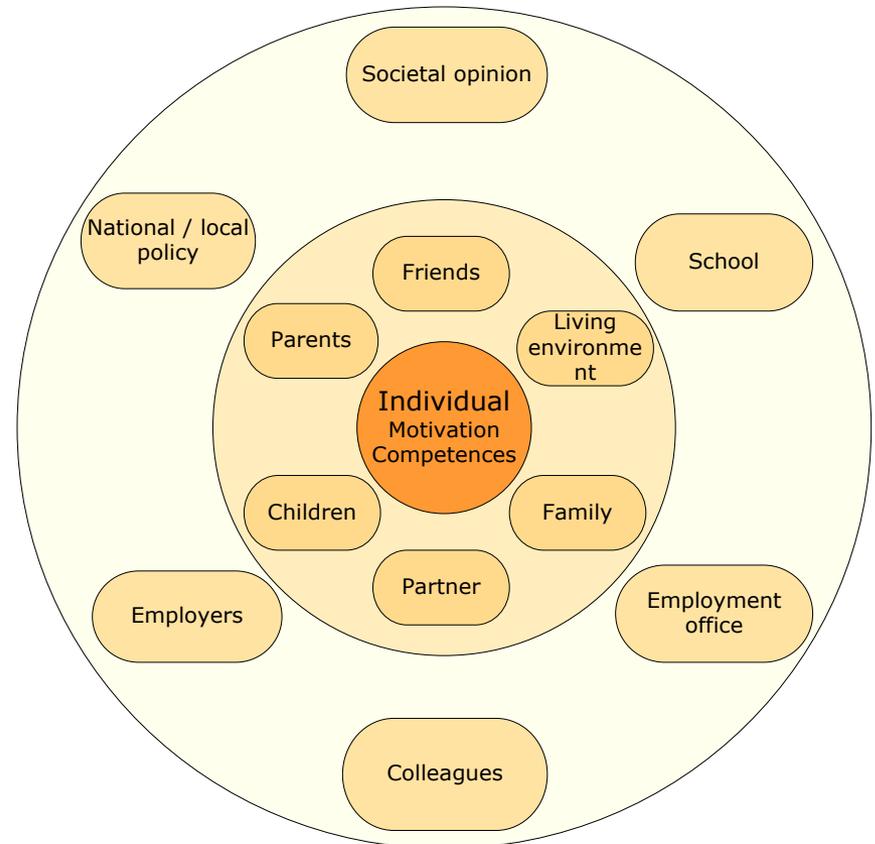
Barrieren für MigrantInnen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt (1)

Drei Arten von Barrieren in der Literatur:

- *Institutionelle Barrieren*
- *Situative Barrieren*
- *Dispositionsbezogene Barrieren*

- *Die Barrieren stehen in starker Wechselbeziehung, sie sind bereichsübergreifend und ergänzen einander in vielen Fällen.*
- *Häufig ist ein Zusammenspiel mehrerer Barrieren zu beobachten, wobei keine Barriere als Hauptbarriere zu erkennen ist.*

- *Barrieren treten in drei Stufen auf: Vorbereitung, Zugang zu Beschäftigung und Erhaltung bzw. Fortschritt in der Beschäftigung.*



Barrieren für MigrantInnen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt (2)

Dispositionsbezogene Barrieren

- **Fehlendes Vertrauen**, das Gefühl, keine Kontrolle über die eigene Karriere zu haben (Kontrolle von außerhalb).
- **Mangelnde Sprachkenntnisse** sind in den meisten Ländern eine wichtige, jedoch keinesfalls die einzige Barriere. Sprachschulung findet weite Verbreitung in den Ländern, allerdings mangelt es in einigen Ländern an Kapazitäten bzw. die Verfahren sind zu komplex.
- **Mangelnde Schul- und Berufsausbildung** wird in den meisten Ländern als deutliche Barriere erkannt. Allerdings sind berufliche Qualifikationen keine Garantie für eine qualifizierte und sichere Anstellung. Für viele gut gebildete MigrantInnen ist es schwierig, auf ihrem Bildungsniveau in den Arbeitsmarkt einzutreten – eine Barriere, die sich aus der Nichtanerkennung von Diplomen ergibt.

Barrieren für MigrantInnen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt (3)

Situative Barrieren

- **Wohnsituation** sowie **Studienwahl** und **Nebenjobs**
- **Soziales Umfeld** (Nachbarschaft, Gesundheitsfürsorge)
- **Rolle von Familie und PartnerIn**
- In allen Ländern wurde **begrenzttes Wissen über den Arbeitsmarkt** als wichtige Barriere erkannt.
- Ein **begrenzttes soziales und professionelles Netzwerk** wurde in einigen Ländern als Barriere bei der Arbeitsmarktintegration erkannt.
- In den meisten Ländern wurde **Diskriminierung** als eine Hauptbarriere erkannt, welche MigrantInnen aus Drittstaaten den Einstieg in den Arbeitsmarkt bzw. den beruflichen Aufstieg erschwert.

Barrieren für MigrantInnen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt (4)

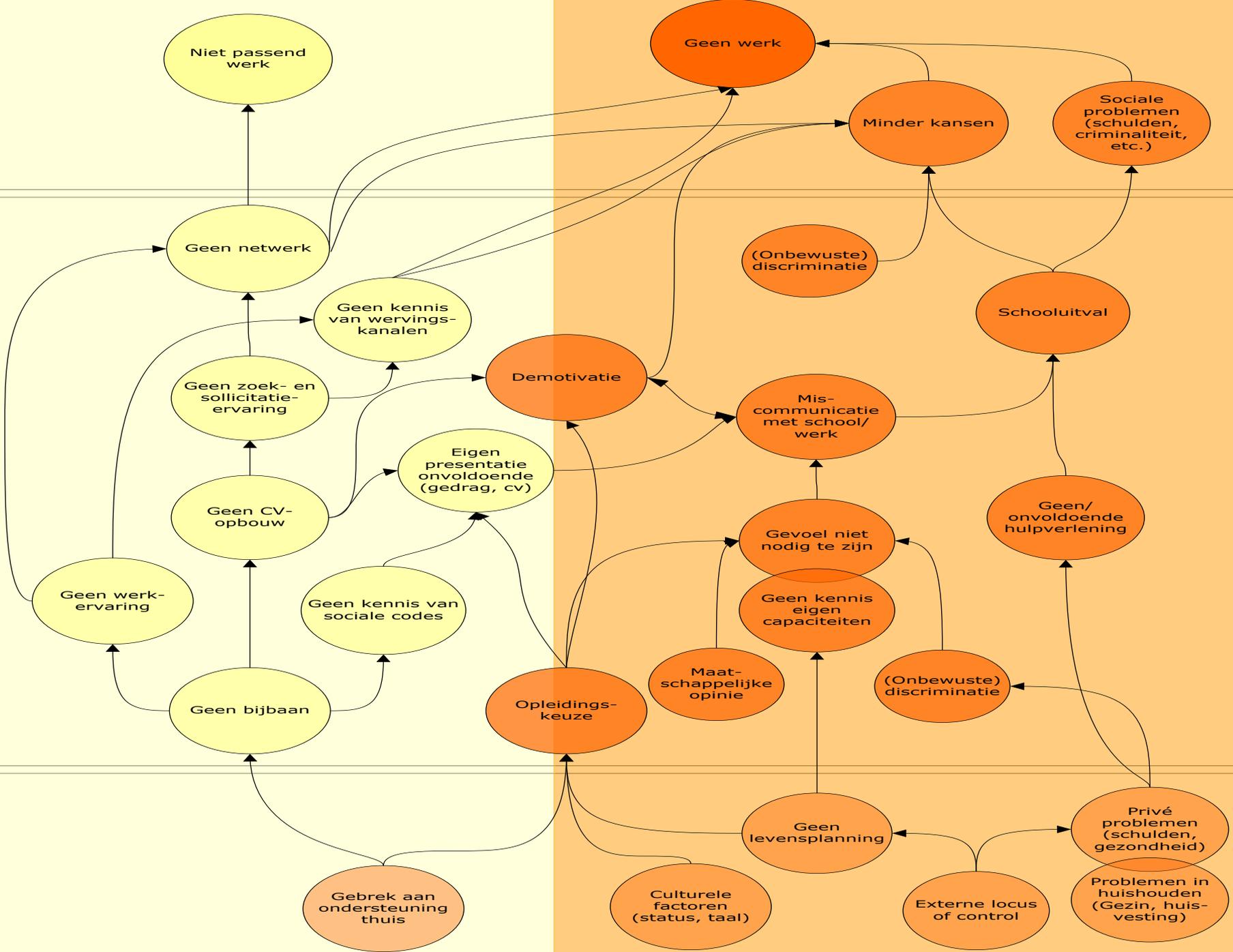
Institutionelle Barrieren

- Mangel an **Sprachschulungsangeboten** (flexibles Angebot und Outreach)
- Mangelnde **Erfahrung von Arbeitgebern** in der Anstellung von MigrantInnen aus Drittstaaten
- Reintegrationsservices beachten nicht die **Besonderheiten der jeweiligen Zielgruppe (spezifische Barrieren)**.
- **Schlechte Arbeitsbedingungen**, welche MigrantInnen häufig zwingen, sich ausbeuterischen Arbeitsbedingungen zu unterwerfen.
- Die Tatsache, dass AsylbewerberInnen in den meisten Ländern **keine Arbeitsgenehmigung** erhalten, bevor ihnen Asyl gewährt wird, wurde in einigen Ländern als Barriere genannt.
- Weitere kontextuelle Barrieren sind eine **komplexe Gesetzeslage**, Mangel an Kapazitäten für **Sprachschulung** und mangelhafte **Koordination zwischen Interessensvertretern**.

Barrieren für MigrantInnen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt (4)

Institutionelle Barrieren

- **Nichtanerkennung von Qualifikationen** wurde in fast allen Ländern als Barriere erkannt.
- **Ein zu hohes Maß an sozialer Sicherheit** kann sich aufgrund von fehlender Motivation als Barriere bei der Arbeitsmarktintegration erweisen.
- **Wirtschaftliche Entwicklung und Änderungen der Nachfrage am Arbeitsmarkt (Globalisierung, technologische Entwicklung etc.)**



Instrumente (1)

- *Für viele Barrieren gibt es mehrere geeignete Instrumente.*
- *Es besteht stets ein Zusammenspiel zwischen mehreren Barrieren.*
- *Daraus folgend sollte ein wirksamer Lösungsansatz ein integrativer Ansatz sein, der mehrere der soeben aufgezeigten Instrumente beinhaltet und mehrere Barrieren fokussiert.*
- *Bei der Umsetzung der Lösungsansätze ist auf die wirksamen Mechanismen, welche in der Studie aufgezeigt wurden, zurückzugreifen.*

Instrumente (2)

- **Ausbildung und Training**

- Der Fokus sollte auf verschiedenen Fähigkeiten liegen, so z.B. auf Sprach- und Fachkenntnissen, interkulturellen Fähigkeiten sowie Kenntnissen über den Arbeitsmarkt und die Arbeitskultur.
- Vor den Qualifikationen zur erfolgreichen Berufsausübung im jeweiligen Sektor sollten zunächst angemessene Grundkompetenzen (Kommunikationsfähigkeit, Computerkenntnisse, Arbeitsmoral etc.) vorhanden sein, da diese Grundkompetenzen als Voraussetzungen für die Weiterentwicklung der bereits vorhandenen Fähigkeiten dienen. Dies kann teilweise durch “Lernen am Arbeitsplatz” erfolgen.

- **Beratung und Beistand**

- Sollte ebenfalls sowohl Arbeitsmarktaspekte als auch andere Aspekte (Rechtsbeistand, Gesundheitsfürsorge, Unterkunft) fokussieren, wodurch ein Spin-off-Effekt auf die Arbeitsmarktintegration zu erwarten ist.
- Sollte in dem Maße erfolgen, dass MigrantInnen letztendlich dazu befähigt werden, ihre eigene berufliche Situation selbst in die Hand zu nehmen und unabhängig zu werden (‘Hilfe zur Selbsthilfe’).

- **Mentor- und Coaching-Programme**

- Sind ein wirksames Instrument während der Arbeitssuche, sollten jedoch auch für MigrantInnen angeboten werden, welche bereits einen Arbeitsplatz haben, um die Chance einer nachhaltigen Integration auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Instrumente (3)

- **Diversitätsmanagement** aus sozialer, demographischer und wirtschaftlicher Perspektive.
- **Anerkennung von Berufsqualifikationen und Diplomen** in Partnerschaft mit dem privaten Sektor und Ergänzung der Anerkennung von Berufsqualifikationen durch zusätzliche Ausbildungsmaßnahmen.
- **Praktika und Networking** sind wirksame Instrumente, um MigrantInnen ein stimulierendes und arbeitsmarktorientiertes Umfeld zu bieten.

Instrumente (4)

- Ein **kontextueller Lösungsansatz** (z.B. für eine bestimmte Gegend oder Umgebung) sollte aus einem Gesamtpaket mit integrierten Begleitmaßnahmen bestehen.

Effektive Mechanismen (1)

(1) Integrativer Lösungsansatz

- *Verschiedene wesentliche Elemente bzw. Lösungsansätze sind auf effektive und nicht isolierte Weise zu kombinieren.*
- *Ausbildung und Training sollten verschiedene Kompetenzen fokussieren: Sprach- und Fachkenntnisse sowie interkulturelle Fähigkeiten und Kenntnisse über den Arbeitsmarkt und die Arbeitskultur.*
- *Die Ansätze sollten nicht nur auf die direkt Begünstigten (MigrantInnen) abzielen, sondern auch auf mittelnde Begünstigte (z.B. die Gastgesellschaft, zu welcher auch die Arbeitgeber zählen).*

Hier sind jedoch einige negative Aspekte zu beachten:

- Zunächst der Umstand, dass diese kostenintensiv sind.
- Des Weiteren sind große Bemühungen und Einsatzbereitschaft seitens des an der Umsetzung beteiligten Personals erforderlich.
- Die Funktionsweise der politischen und administrativen Einrichtungen führt unter Umständen dazu, dass verschiedene Regierungsabteilungen (zum Beispiel Arbeit und Einkommen, Bürgerintegration) gesondert funktionieren, anstatt gemeinsam auf einen ganzheitlichen Ansatz hinzuarbeiten.

Effektive Mechanismen (2)

(2) Maßgeschneiderter Lösungsansatz

- Ein maßgeschneiderter Lösungsansatz, bei dem der Fokus spezifisch auf die Bedürfnisse der Zielgruppe (MigrantInnen) gelegt wird, ist erfolgreicher als Mainstream-Ansätze, welche auch zum Beispiel bei einheimischen Arbeitslosen angewendet werden.
- Für ein erfolgreiches Projekt ist es ebenso wesentlich, die Begünstigten des Projekts aktiv in das Projekt und in die Entwicklung ihres eigenen 'maßgeschneiderten' Ansatzes mit einzubeziehen, anstatt sie als passive EmpfängerInnen der angewandten Maßnahmen zu behandeln.
- Kurzum, 'Ansätze nach Schema F' sind keinesfalls effektiv für die Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen aus Drittstaaten.

Effektive Mechanismen (3)

(3) Partnerschaft mit den wichtigsten Interessensvertretern

- Regierungsbehörden
- Öffentliche Arbeitsvermittlungsstellen
- Wirtschaftsunternehmen / Arbeitgeber
- Schulen und Universitäten
- Freiwilligensektor
- Nichtregierungsorganisationen
- Gewerkschaften
- Beteiligte

Nachteile:

- Finanzielle Mittel für solche Aktivitäten sind zwar vorhanden, allerdings in vielen Fällen nur kurzfristig.
- Die Ergebnisse werden allzu oft weder evaluiert noch weitergegeben, wodurch kein “Voneinander-Lernen” über erfolgreiche und effiziente Partnerschaften stattfindet.
- Partnerschaften sind zeitintensiv und erfordern eine solide Zusammenarbeit sowie konstantes Engagement in Bezug auf finanzielle, personelle und institutionelle Ressourcen.
- Vorsicht ist geboten bezüglich möglicher Engpässe in der Zusammenarbeit zwischen Interessensvertretern. Hierzu zählen Bürokratie, Effizienzverlust und eine unkoordinierte Arbeitsweise.

Effektive Mechanismen (4)

(4) Einbindung von Arbeitgebern

Problem

- Arbeitgeber besitzen oft nicht das notwendige Fachwissen und die notwendigen Mittel zur Umsetzung von Integrationsstrategien im Unternehmen.
- Die Entwicklung von Diversitätsstrategien kann oft kostspielig sein.
- Es kann aufgrund einer negativen oder zumindest gleichgültigen Einstellung gegenüber oder Diskriminierung von MigrantInnen sogar noch aufwendiger sein, die Angestellten zu motivieren.

Folgende Schritte sind zu unternehmen, um die Einbindung von Arbeitgebern zu erhöhen:

- Erhöhung der Bereitschaft des Arbeitsgebers zur Zusammenarbeit durch weiterführendes Coaching auch nach der Arbeitsvermittlung und kontinuierlichen Beistand.
- Untersuchung zu den Anforderungen im Bereich der Kompetenzen seitens des Arbeitsgebers.
- Einbindung der Arbeitgeber durch Unterzeichnung einer Absichtsvereinbarung über die Beschäftigung von MigrantInnen.
- Versuch, im Vorstand und auf Managementebene von Unternehmen Bereitschaft zur Gleichstellung in der Beschäftigung zu erreichen.
- Appell an Unternehmen hinsichtlich ihrer unternehmerischen Sozialverantwortung im Bereich Personalmanagement, da dies letztlich auch für Unternehmen eine wichtige Anlage sein kann.
- Vertragsbrief, dass der/die PraktikantIn nach einer gewissen Zeit eine Anstellung erhält (im Fall von Estland).

Effektive Mechanismen (5)

(5) Kompetenzen des Personals

- Arbeitsmarktfachwissen
- Fähigkeit, eine große Zahl an Lösungsansätzen umzusetzen
- Fähigkeit, mit Heterogenität umzugehen
- Fähigkeit, die Bedürfnisse und Vorkenntnisse der jeweiligen Zielgruppe einzuschätzen
- Auswahl und Kombination der richtigen Maßnahmen und Instrumente.
- Ermächtigung und Motivation der MigrantInnen aus Drittstaaten ist relevant.
- Personal hat (zumindest teilweise) selbst Migrationshintergrund (Vorbildcharakter).

Effektive Mechanismen (6)

(5) Outreach-Strategien

- Um alle Gruppen von MigrantInnen aus Drittstaaten zu erreichen, sollte eine Zusammenarbeit mit (freiwilligen) MigrantInnen- oder Flüchtlingsorganisationen sowie Teilnahme an sozialen Netzwerken oder beispielsweise Moscheen erfolgen, um potentiell schwer zu erreichende TeilnehmerInnen zu gewinnen.

Zusammenarbeit mit MigrantInnenorganisationen (1)

Phase 1: Vorbereitung

- Unterstützung der Zusammenarbeit durch die lokale Regierung
- Positionierung in Projektzyklen
- Inhalte der Zusammenarbeit
- Klarheit / Abgrenzungspunkte
- Gleichstellung und Anerkennung
- Nachhaltige Zusammenarbeit
- Keine Abhängigkeit von einer Person
- Vertrauen

Zusammenarbeit mit MigrantInnenorganisationen (2)

Phase 2: Umsetzung und Zusammenarbeit

- Kontakt
- Arbeitsweise mit gegenseitiger Verständigung
- Kritische Reflexion und Selbstreflexion
- Monitoring und Sichtbarmachung von Erfolg
- Professionalität und Kompetenz

Zusammenarbeit mit MigrantInnenorganisationen (3)

Phase 3:

- Nachhaltige Zusammenarbeit
- Vorschläge für nachhaltige Möglichkeiten zur Weiterführung
- Investition in Professionalität und Kontinuität



Research voor Beleid
a member of Panteia

***Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!***

Bert-Jan Buiskool (b.buiskool@research.nl)

