



Evaluation des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung“

Jahresbericht 2013 zum Landesnetzwerk Niedersachsen

Finale Fassung, Stand: 30.04.2014

Univation
Institut für Evaluation
Dr. Beywl & Associates GmbH

www.univation.org

Evaluationsteam

Dr. Michael Seligmann
Stefan Schmidt

Verantwortliche für das Landesnetzwerk Niedersachsen:
Dr. Michael Seligmann

Samera Bartsch
Heiko Bennewitz
Angelika Bühler
Dr. Schahrzad Farrokhzad
Dr. Susanne Giel
Katharina Klockgether
Margret Kruse
Dr. Marianne Lück-Filsinger
Susanne Mäder
Melanie Niestroj
Matthias Sperling
Berthold Schobert

Wissenschaftliche Beratung: Prof. Dr. Wolfgang Beywl

Impressum

Univation – Institut für Evaluation
Dr. Beywl & Associates GmbH

Hohenstaufenring 63
50674 Köln

Tel.: 0221-4248071
Fax: 0221-4248072

www.univation.org

Anmerkung:

In diesem Text wird eine gendersensible Sprache verwendet. Aus den gewählten Formulierungen geht hervor, ob bei der Ansprache von Personen oder Personengruppen ausschließlich Frauen, ausschließlich Männer oder beide Geschlechter gemeint sind. Für letztgenannten Fall wird mit der folgenden Priorität verfahren:

Es werden geschlechtsneutrale Bezeichnungen genutzt (z. B. Studierende).

Es sind beide grammatikalischen Geschlechter genannt (z. B. Schülerinnen und Schüler).

Bei zusammengesetzten Wörtern/zur Vereinfachung des Satzaufbaus/bei Platzmangel (in Fragebogen, Tabellen ...) wird das generische Maskulinum genutzt (z. B. Einwohnerzahlen)

Inhaltsverzeichnis

Summary	4
1 Charakteristika des Landesnetzwerks Niedersachsen	5
1.1 Ausgangslage und Eingangsbedingungen bei den Zielgruppen	5
1.2 Kooperationspartner und Besonderheiten der Kooperation	6
1.3 Arbeitsweise im Landesnetzwerk und Konzept.....	7
2 Resultate der Arbeit des Landesnetzwerks Niedersachsen	10
2.1 Leitzielbereich 1: Verzahnung der Angebote zu einer Prozesskette	16
2.2 Leitzielbereich 2: Anerkennung	20
2.3 Leitzielbereich 3: Interkulturelle und migrationspezifische Kompetenz.....	24
2.4 Zusammenarbeit mit den Fachstellen und Facharbeitsgemeinschaften.....	27
2.5 Zusammenarbeit mit anderen Landesnetzwerken	27
2.6 Good Practice/hervorhebenswerte Erfolge	28
2.7 Förderliche/hinderliche Bedingungen	28
2.8 Beitrag zum Gesamtprogramm.....	29
2.9 Gender/Cultural Mainstreaming.....	30
3 Fazit und Ausblick	30



Summary

Der bereits seit 2012 verfolgte flächendeckende Arbeitsansatz, unterstützt durch einen intensiven landesweiten direkten und internetbasierten Austausch sowie eine thematische wie themenübergreifende netzwerkweite Zusammenarbeit, bleibt das hervorhebenswerte Merkmal des Landesnetzwerk Niedersachsen. Er wurde insgesamt betrachtet im Jahr 2013 erfolgreich umgesetzt.

Es wurden in 2013 alle Akteure zum Thema Arbeitsmarktintegration mit mehr als 500 Informationsveranstaltungen, Runden Tischen, Arbeitsgesprächen und Schulungen erreicht. Insgesamt beteiligten sich rund 3.700 Fachleute über eigene, weitere rund 5.000 über aktiv mitgestaltete Veranstaltungen, darunter rund 1.250 Mitarbeitende überwiegend aus Jobcentern, aber auch aus einem Ausländeramt, verschiedenen Unternehmen und Migrantenorganisationen, die in gut 60 Schulungen im Bereich Diversity und Aufenthaltsrecht mit positivem Feedback qualifiziert wurden. In 2013 wurden rund 2.500 Anerkennungssuchende durch die von IQ finanzierten Anerkennungserstberatungen unterstützt.

Das Landesnetzwerk Niedersachsen des Förderprogrammes IQ bildet aus Sicht der Arbeitsmarktakteure des Landes die Fachstruktur für die Gewinnung ausländischer Fachkräfte und die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund. Das verdeutlichen die sehr positiven Bewertungen aus der Befragung der weiteren Kooperationspartner.

Neben der großen Zahl von Anerkennungserstberatungen und Schulungen zum Diversity Management in verschiedenen Zusammenhängen konnten Erfolge insbesondere bei der interkulturellen Öffnung von Unternehmen, der Direktvermittlung von Fachkräften aus dem Ausland, der Qualifizierung von berufsbezogener Sprachbildung in Betrieben und Bildungsträgern sowie bei der Unterstützung für Gründungen von Migrantinnen erreicht werden.

Erfolgsfaktoren für die bisher geleistete Arbeit bleiben auch nach einer Verdoppelung der Teilprojekte das konstruktive Arbeitsklima unter den Mitarbeitenden, deren Engagement, Eigenverantwortlichkeit und Mitdenken sowie Personalkontinuität und der Trägermix der Teilprojekte, die von Jobcentern, Kammern, Unternehmensverbänden, Bildungsträgern und Flüchtlingsberatung getragen werden, der Beirat, der Landesministerien, Regionaldirektion, Wissenschaft und Flüchtlingsarbeit einbindet, das eigene Trainerteam, das Flexibilität bei der Durchführung von Schulungen in den Regelinstitutionen ermöglicht, sowie die sehr guten Zugänge des Trägers der Koordination zu Akteuren auf Landesebene und vor Ort.

Nejustierungen der Netzwerkarbeit könnten unter dem Gesichtspunkt einer nachhaltigen Landesförderung der Arbeit, einer verstärkten Absicherung regionaler Netzwerke durch schriftliche Vereinbarungen, den gleichmäßigeren Ausbau der regionalen Prozessverketzung zur Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten, der Fortentwicklung der interkulturellen Öffnung von Jobcentern durch Coachingunterstützung und der Vorbereitung auf die unmittelbare Umsetzung des IQ Qualifizierungsprogramms ab Programmstart erfolgen. Der Arbeitsansatz zur Stärkung der Migrantenorganisationen könnte vor dem Hintergrund einer schwierigen Nachfragesituation kritisch geprüft werden.

Datengrundlagen

Dieser Bericht wurde auf der Basis folgender Datenquellen verfasst: Monitoringdaten 2013, onlinebasierte Befragung der weiteren Partner des Landesnetzwerks, IQ programminterne onlinebasierte Befragung aller Teilprojekte, Gruppeninterview mit Vertreterinnen und Vertretern aller Teilprojekte, onlinebasierte Follow up-Befragung von Teilnehmenden an Schulungen der Teilprojekte drei Monate nach Schulungsende, Dokumentation des Projektfortschrittsgesprächs und des aktualisierenden Gesprächs mit der Koordination, Gespräche mit weiteren Vertreterinnen und Vertretern der Teilprojekte, Änderungs- und Erweiterungsantrag 2013, Protokolle zu Veranstaltungen des Landesnetzwerks im Verlauf des Jahres 2013, Protokolle von Netzwerktreffen und Teamsitzungen, Teilnahme an verschiedenen Veranstaltungen und Gremien des Landesnetzwerks im Verlauf des Jahres 2013, Übersicht zur Landesgesetzgebung zur Anerkennung landesrechtlich geregelter Berufe vom Dezember 2013, Internetauftritt und Analyse weiterer Dokumente (Presseartikel etc.).

1 Charakteristika des Landesnetzwerks Niedersachsen

1.1 Ausgangslage und Eingangsbedingungen bei den Zielgruppen

Auch nach dem Wechsel der Landesregierung wird das Politikfeld Integration in der Abteilung Migration und Generationen des Landesministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung unter der neuen Ministerin Cornelia Rundt weitergeführt. Die Anteile der Bevölkerung mit einem Migrationshintergrund liegen zwar immer noch unter denen anderer Flächenländer wie Nordrhein-Westfalen oder Baden-Württemberg, steigen aber gegenüber den im Bericht zum Jahr 2012 berichteten Zahlen auf 17,5% weiter an,¹ bei einer gegenüber dem letzten Bericht insgesamt leicht ansteigenden Erwerbstätigenquote der Migrantinnen und Migranten.² Eine ähnliche leicht positive Tendenz zeigt sich auch bei der Erwerbslosenquote von Personen mit Migrationshintergrund.³ Die landesweite Verteilung schließlich fällt weiterhin sehr unterschiedlich aus.⁴

Der Befragung der weiteren Kooperationspartner des Förderprogramms IQ, an der sich in Niedersachsen knapp 170 Personen beteiligt haben⁵, sind Hinweise auf Integrationshemmnisse für Migrantinnen und Migranten zu entnehmen. Drei Viertel der Befragten aus Niedersachsen sehen aktuell im eigenen Arbeitsumfeld Hindernisse für die berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten. Die größten Gruppen an konkreten Antworten zu den Hemmnissen konzentriert sich auf unzureichende Fördermöglichkeiten zur Arbeitsmarktintegration insbesondere im Bereich Sprachförderung und Nachqualifizierungsangebot, auf unzureichende rechtliche Regelungen zur Anerkennung im Ausland erworbener beruflicher Qualifikationen, die wesentlich in Richtung zu langwieriger, nicht finanzierter und zu wenig weitreichender Verfahrensregelungen gehen⁶ sowie hinderliche Regelungen im Aufenthaltsrecht, dort insbesondere der gar nicht oder viel zu spät erlaubte Arbeitsmarktzugang. Viele Antworten sehen auch in den Personen liegende individuelle Hemmnisse (auch nach Integrations- und Sprachkurs immer noch schlechtes Sprachverstehen), die überwiegend allerdings auf außerhalb der einzelnen Person liegende strukturelle Lücken hinweisen (Sprachkursangebot unzureichend). Ähnlich gilt dies auch für das ebenfalls häufig festgestellte interkulturelle Missverstehen zwischen Unternehmen, Behörden, Arbeitsverwaltung und Migrantinnen und Migranten selbst.

Über das Sonderprogramm zur „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa“ (MobiPro-EU) kamen in 2013 knapp 80 Auszubildende zu Praktika oder Ausbildungsaufnahme sowie rund 70 Fachkräfte zu Bewerbungsgesprächen und Arbeitsaufnahme, ggf. mit Unterstützung durch einen begleitenden Sprachkurs nach Niedersachsen. Die Koordination des Landesnetzwer-

¹ Der Anteil beträgt bei den 20-40jährigen mit über 23% fast ein Viertel.

² Knapp unter 74% bei denjenigen ohne Migrationshintergrund, bei denjenigen mit Migrationshintergrund 63% und damit einen Prozentpunkt geringerer Abstand als vor einem Jahr.

³ Deren Quote liegt zwar immer noch um das 1,75-fache über der von denjenigen, die keinen Migrationshintergrund haben; im letzten Bericht lag er allerdings noch doppelt so hoch. Quelle: Integrationsmonitoring des Landes Niedersachsen (<http://www.ms.niedersachsen.de/themen/integration/integrationsmonitoring/integrationsmonitoring-91266.html>) sowie Unterseiten, abgerufen am 30.03.2014).

⁴ Mit Anteilen zwischen 6% und 32% an der jeweiligen kommunalen Gesamtbevölkerung

⁵ In Niedersachsen wurden 337 Personen, die der Evaluation von den Teilprojekten des Landesnetzwerks als kooperierende Partner benannt worden sind, zu einer bundeseinheitlichen onlinebasierten Befragung eingeladen. Die Beteiligungsquote liegt mit hohen 50% leicht unter dem ebenfalls hohen Bundesdurchschnitt von 52%. Beteiligt haben sich in einem größeren Umfang rund 40 Jobcenter (zkT und gE) sowie 10 Arbeitsagenturen – aus Jobcentern und Arbeitsagenturen überwiegend Leitungskräfte oder Fallmanagement und Leistungssachbearbeitung -, 30 Bildungs- und Beschäftigungsträger, 20 Kommunen, ebenso viele Migrationsberatungen und 16 Kammern und Unternehmensverbände neben weiteren Akteuren der Arbeitsmarktintegration.

⁶ Bis auf eine Ausnahme geht keine der Formulierungen auf landesspezifische rechtliche Hindernisse ein. Ärztinnen und Ärzte, Ingenieure und Architektinnen und Architekten sind von den Regelungen des niedersächsischen BQFG ausgenommen. Es existieren aber nach Auskunft der Fachstelle Anerkennung im Förderprogramm IQ unterschiedliche fachliche Regelungen in den einzelnen Fachgesetzen für die Anerkennung von Hochschulabschlüssen.

kes sowie ggf. einzelne Teilprojekte vor Ort waren in die Umsetzung mit einem nicht geringen Aufwand involviert.

1.2 Kooperationspartner und Besonderheiten der Kooperation

Ab 2013 hat sich das Landesnetzwerk gegenüber den Vorjahren mehr als verdoppelt. Der Mix operativ eingebundener Arbeitsmarktakteure ist dabei verstetigt worden: Kammern oder ihre Bildungswerke sind Träger von vier Teilprojekten, Unternehmensverbände bzw. ihre Bildungseinrichtungen sind Träger von sechs weiteren Teilprojekten, Jobcenter (sowohl zkt wie gE) sind Träger von sieben Teilprojekten, neben den koordinierenden Aufgaben des Landesnetzwerkes sind hier insbesondere die Themen Anerkennung und Erstberatung verortet. Ein forschendes Teilprojekt wird von einer Universität getragen, die übrigen fünf Teilprojekte von Bildungsträgern, darunter einer mit Schwerpunkt Flüchtlingshilfe.

Die Vielfältigkeit der Projektträger, der Themen und der jeweils über die Teilprojekte beschäftigten Personen stellt an die interne Zusammenarbeit im Landesnetzwerk, damit an jedes einzelne Teilprojekt und seinen Träger, die dort Beschäftigten wie das Wissensmanagement und die Koordination des Landesnetzwerkes eine besondere Herausforderung hinsichtlich thematischer Kooperation, Verweisunterstützung und Steuerung. In 2013 waren im Rahmen der Teilprojekte insgesamt fast 70 Personen zumindest eine Zeit lang tätig. Insgesamt gab es 13 Personalwechsel, einige allerdings zwischen Teilprojekten. Die Personen arbeiteten auf 16 Vollzeit- und 49 Teilzeitstellen. Ein Träger schied zum Spätsommer 2013 mit seinem Teilprojekt zur Anerkennungserstberatung in der Region Osterholz-Scharmbeck aus. Die Anforderungen einer Anerkennungserstberatung im Rahmen des Förderprogramms IQ und die Arbeitsweise des Projektträgers waren nicht ausreichend kompatibel zu gestalten.⁷ Ende 2013 waren 42 Frauen und 18 Männer im Rahmen von IQ in Niedersachsen aktiv.⁸

Neben dem schon in 2012 eingerichteten landesweit tätigen Beirat zum Landesnetzwerk, der sich in 2013 zweimal zur Information und Diskussion bzw. Zusammenarbeit getroffen hat und in dem neben den beiden Ministerien für Integration und für Wirtschaft auch die niedersächsische Staatskanzlei vertreten ist, sind sowohl landesweit thematisch wie regional zahlreiche weitere Partner in die Arbeit des Landesnetzwerkes eingebunden worden. Die Zusammenarbeit erfolgt über regelmäßige, vom Landesnetzwerk initiierte Runde Tische, über die Mitarbeit in bestehenden Gremien, gemeinsame Veranstaltungen, Schulungen usw.

Für die Ende 2013 durchgeführte Befragung weiterer Partner des Landesnetzwerkes sind insgesamt rund 340 Personen aus rund 280 verschiedenen Institutionen und Organisationen von allen Teilprojekten benannt worden, mit denen sie zusammenarbeiten und die über die Kooperation mit dem Landesnetzwerk Auskunft geben könnten. Unter den weiteren Kooperationspartnern sind alle entscheidenden Regelinstitutionen auf Landes- und kommunaler Ebene vertreten, die für Arbeit, Wirtschaft, Soziales und Integration zuständigen Landesministerien, Kammern, Unternehmensverbände und einige Unternehmen selbst, die Regionaldirektion der Agentur für Arbeit, Arbeitsagenturen und Jobcenter vor Ort, Organisationen der Flüchtlingshilfe sowie die niedersächsischen Bleiberechtsnetzwerke, Migrationsberatungsdienste für Erwachsene, Jugendmigrationsdienste für jüngere Erwachsene, Kommunen u. a. über kommunale Integrationsbeauftragte und Fachreferate für Integrationsfragen, Ausländerbehörden, das BAMF, Integrationskurs- und Bildungsträger.

Zur Zusammensetzung der operativen Partner und zur Netzwerkarbeit des Landesnetzwerkes Niedersachsen wird an keiner Stelle der Befragung weiterer Kooperationspartner in Niedersachsen im November/Dezember 2013 Kritik etwa hinsichtlich noch nicht einbezogener Ar-

⁷ Ab 2014 wird es eine Nachfolge geben. Zur Arbeitsweise der IQ Anerkennungserstberatung in Niedersachsen s. a. nachfolgendes Kapitel 1.3.

⁸ Vgl. Koordination Landesnetzwerk Niedersachsen „Förderperiode 2013. Übersicht der Teilprojekte und Personaleinsatz“; dort sind keine Stundenumfänge für die Teilzeitstellen erfasst.

beitsmarktakteure geäußert. Im Gegenteil besitzt die Vernetzung und die Zusammenarbeit im Netzwerk des Förderprogramms IQ in Niedersachsen für die befragten Personen und ihre Organisationen einen besonderen Nutzen.

1.3 Arbeitsweise im Landesnetzwerk und Konzept

23 Teilprojekte (inkl. Koordination), darunter zehn im Bereich Anerkennungserstberatung, arbeiten an den Zielsetzungen des Förderprogramms IQ in Niedersachsen. Dabei konnten alle Teilprojekte aus den Vorjahren ihre Arbeit, wenn auch mit einer angepassten Konzeption fortsetzen. Mit der Erweiterung konnten die im Jahr 2012 noch bestehenden geografischen Lücken geschlossen, eine Flächendeckung bei der Anerkennungserstberatung und eine thematische Diversifizierung mit dem weiteren Schwerpunkt Fachkräftegewinnung - Unternehmensgründung – Fachkräftequalifizierung neben der Qualifizierung von Akteuren der Arbeitsmarktintegration erreicht werden.

Um die deutlich größere Zahl von Teilprojekten und deren Mitarbeitende koordinierend steuern und deren Kompetenz durch Austausch, Fortbildung gemeinsame Weiterentwicklung vorhandener Arbeitsansätze befördern zu können, wurde die in 2012 bewährte Arbeitsweise im Landesnetzwerk weiterentwickelt. Dies erfolgte in 2013 über zwei Schritte. Im ersten Schritt wurde die direkte Zusammenarbeit innerhalb von und zwischen zwei Teilgruppen organisiert. Die zunächst zwölf, ab September 2013 elf Teilprojekte Anerkennungsberatung bilden eine, die übrigen Teilprojekte unter der Überschrift „Vielfalt“ eine zweite Arbeitseinheit. Die landesweiten Netzwerktreffen fanden je Arbeitseinheit etwa vierteljährlich statt, alternierend nach Arbeitseinheiten getrennt oder gemeinsam. Auf diese Weise gelang es, arbeitsfähige und thematisch sinnvolle Gruppen zu bilden. Neue Teilprojekte wurden gut eingebunden, was durch Teilprojektvertretende in den Gruppeninterviews der Evaluation bestätigt wurde.

Die Übergabe des in 2013 zunächst noch vom Landesnetzwerk begleiteten „Forum Anerkennungsberatung“ für alle Anerkennungsberater und -beraterinnen in Deutschland an das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) wurde vorbereitet und begleitet. Parallel wurde die Homepage des Landesnetzwerks zum „Migrationsportal des IQ Netzwerks Niedersachsen“ u. a. durch eine vollständige Überarbeitung des Wiki der Anerkennungsberatung sowie eine neue thematische Strukturierung umgestaltet: „Studieren, Arbeiten, Leben in Deutschland. Arbeitskräfte finden, Arbeitskräfte beraten“.

Die koordinierende und steuernde Funktion der Koordination des Landesnetzwerks hat durch die erhebliche Erweiterung an Umfang gewonnen. Neben der bilateralen Begleitung der Teilprojekte bei wichtigen Einzelaktivitäten vor Ort, der Moderation und ggf. auch Intervention bei Personalproblemen sowie bei insgesamt 13 Personalwechseln im Einzelfall, der Steuerung im Bereich der Finanzen und im Programmmonitoring fiel das Wissensmanagement, die Vorbereitung und Durchführung landesweit ausstrahlender Großveranstaltungen, Ministerialbesuchen, die strategische und auch praktische Vorbereitung des IQ Qualifizierungsprogramms sowie die Begleitung des Programms MoBiPro und die aktive Mitgestaltung des Förderprogramms auf Bundesebene in den Aufgabenbereich der Koordination.

Aus der Sicht der Evaluation ermöglicht die in 2013 veränderte Arbeits-, Austausch- und Kommunikationsstruktur eine gute Beratungs- und Vernetzungsarbeit vor Ort sowie beständige Qualifizierung der operativ Arbeitenden im Bereich der direkten Beratung, der Information und Qualifizierung der regionalen Akteure und der Verbesserung der Angebotsstrukturen.

In der Ziel- und Arbeitsplanung 2013 setzt das Landesnetzwerk auf den Leitzielbereich Verzahnung der Angebote im Sinne einer Prozesskette als einen von zwei Schwerpunkten, nachdem dieser im Jahr 2012 noch alleine auf Anerkennung lag. Die Beratungsstruktur im Bereich Anerkennung wird in 2013 noch in drei Regionen ausgebaut. Auch der zweite Schwerpunkt, die Stärkung der interkulturellen und migrationsspezifischen Kompetenz von

Arbeitsmarktakteuren nahm in den Vorjahren bezogen auf Jobcenter bereits einen größeren Umfang an. Er wird in 2013 auf weitere Arbeitsmarktakteure ausgeweitet.

Anerkennungserstberatung, Qualitätssicherung und Prozesskette vor Ort

Mit dem Jahr 2013 erreicht das Landesnetzwerk ein flächendeckendes Angebot an Anerkennungserstberatung und sichert dadurch die Umsetzung der Mittlerziele „Von IQ Beratern kennen passende Wege“ und „Alle Akteure sind zum Thema Anerkennung gut informiert“. Jede Erstberatungsstelle erhält ein Einzugsgebiet von 50-60 Kilometern im Umkreis.⁹ Alle Teilprojekte halten dafür Beratungsangebote nicht nur für die eigene Kommune sondern für mehrere Kreis und Städte in der näheren Umgebung vor, die face-to-face-Beratungen ermöglichen. So hat die Anerkennungserstberatung in Hannover beispielsweise Sprechstage u. a. in Hildesheim, Hameln oder Syke (Landkreis Diepholz) eingerichtet. Die regionalen Zuständigkeiten der einzelnen Beratungsstellen sind von der Koordination vorgeschlagen und Anfang 2013 in Absprache mit den Teilprojekten festgelegt worden. Alle Beratungsstellen haben regionale Flyer zu ihrem Beratungsangebot, dem gesetzlichen Hintergrund und ihrer Erreichbarkeit. Auf allen Flyern wird zusätzlich die landesweite Hotline zur Anerkennungserstberatung aufgeführt. Wenn vor Ort eine IQ Anerkennungserstberatungsstelle etwa durch Auswärtstermine nicht zu erreichen ist, wenden sich Ratsuchende auch direkt an die Hotline.

Die Nachfrage durch Anerkennungssuchende gestaltet sich regional unterschiedlich und im weiteren Verlauf berichten die Anerkennungserstberatungsstellen auf den Netzwerktreffen regelmäßig über ihre Auslastung anhand der Wartezeiten auf einen Beratungstermin. Sie liegt bei den meisten Beratungsstellen zwischen wenigen Tagen und 1-2 Wochen, bei besonders nachgefragten Anerkennungserstberatungsstellen jedoch bei 5-10 Wochen.¹⁰

Das Mittlerziel „Qualitätssicherung in der Anerkennungsberatung“ soll über verschiedene zentrale und Netzwerkaktivitäten umgesetzt werden. Neben der Sicherstellung des internen Wissensmanagements über das Forum der Anerkennungsberatung, das Wiki sowie das neue Migrationsportal (s. o.) erarbeiten die Teilprojekte, die Anerkennungserstberatung anbieten, ein gemeinsames Leitbild. Die Leitbildentwicklung war nicht Teil der Aufgabenplanung für 2013, ergänzt aber die zentralen Aktivitäten. Im Leitbild verständigen sie sich auf einen gemeinsamen Beratungsansatz, eine Zusicherung, die Qualität der „fachkundigen Beratung“ weiter zu entwickeln, beschreiben das Leistungsspektrum (neben der offenen Einzelberatung auch die Beratung für Institutionen und Schulungen für Arbeitsmarktakteure) und ihre Aufgabe bei der Abfederung des Fachkräftemangels (neben der Beratung und Informationsverbreitung auch die Erhebung von Bedarfen).¹¹ Im Gruppeninterview wird das Leitbild als nützlich, insbesondere auch bei der Einarbeitung neuer Mitarbeitender und bei der Vorstellung der eigenen Arbeit bewertet. Für die Qualität der Beratungsarbeit vor Ort wird insbesondere der fachliche Austausch auf den Netzwerktreffen von den Teilprojekten im Gruppeninterview herausgestellt.

Die Teilprojekte, die Anerkennungserstberatung für Ratsuchende anbieten, sind bei Antragstellung gehalten worden, im Umfang von etwa 50% ihrer Ressourcen die Umsetzung der IQ Prozesskette (Mittlerziele „In Niedersachsen sind vorhandene interne und externe Angebote für die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten gut verzahnt bzw. neu initiiert.“ Sowie „Von IQ Beratern kennen passende Wege.“) in ihrer Region voran zu bringen. Beispielhaft beschreibt dies das Teilprojekt aus Oldenburg auf der Homepage des Landesnetzwerkes („Migrationsportal“): „In diesem Zusammenhang arbeiten wir im Rahmen einer Prozesskette eng mit den arbeitsmarktrelevanten Akteuren – wie z. B. Jobcentern, Agentu-

⁹ Nach dem Weggang eines Beraters ist die ProArbeit kAöR in Osterholz-Scharmbeck ab September 2013 aus dem Landesnetzwerk ausgeschieden. Im Übergang übernehmen benachbarte Beratungsstellen diese Region. Ab April 2014 wird die Region wieder durch eine eigene Beratungsstelle abgedeckt.

¹⁰ Bspw. in Hannover und Braunschweig; vgl. Protokolle der Netzwerktreffen aus 2013.

¹¹ Vgl. „Leitbild der Anerkennungsberatung im IQ Netzwerk Niedersachsen“

ren für Arbeit, Kammern und Arbeitgebern – zusammen. Ein weiterer Schwerpunkt liegt im Aufbau und der Pflege von Netzwerkstrukturen mit Migrantenorganisationen, Arbeitgeberorganisationen und Gremien.“

Die Teilprojekte und die Koordination des Landesnetzwerks bearbeiten aber auch gemeinsam einen neuen Aufgabenbereich, der in der Zielplanung für das Jahr 2013 noch nicht eingeplant war. Zu der proaktiven Netzwerkaufgabe in ihren Regionen übernehmen sie ab September 2013 die Ermittlung des Bedarfs an Anpassungs-/bzw. Nachqualifizierungen bei den Ratsuchenden (ab 01.01.2013), die einen Antrag gestellt und eine Teilerkennung erhalten haben. Ein entsprechender Leitfaden dazu wird von der Koordination zur Verfügung gestellt. Die Ergebnisse, der überwiegend telefonischen Nachbefragung wurden auf Netzwerktreffen zusammengetragen, dokumentiert, gemeinsam diskutiert und verdichtet, um anschließend als Grundlage für die Planung 2014 zur Verfügung zu stehen und in die bundesweite Vorbereitung des IQ Qualifizierungsprogramms hineingetragen zu werden.

Im Beirat zum Landesnetzwerk wurde das Thema Verstetigung der Anerkennungsberatungsangebotes auf Grundlage von Landesmitteln über das Jahr 2014 hinaus bereits vorausschauend thematisiert. Ende 2013 verabredeten die drei im Beirat vertretenen Ministerien ein gemeinsames Treffen, um diese Frage, die mehrere beteiligte Landesressorts gleichzeitig betrifft, gemeinsam zu bearbeiten.

Vielfalt, Lückenschluss und Strukturempowerment

Das Landesnetzwerk arbeitet in 2013/2014 mit rund der Hälfte aller Teilprojekte daran, zwei thematische Lücken der IQ Prozesskette transfertauglich zu füllen und ausgewählte Arbeitsmarktakteure auf dem Weg ihrer Weiterentwicklung zu interkulturellen Organisationen und Systemen zu bestärken und zu unterstützen. Fachkräfte, die ihre Ausbildung im Ausland abgeschlossen haben, in Unternehmen in Niedersachsen zu vermitteln und deren Integration abzusichern, wird in drei Teilprojekten mit Begleitung durch die landesweite Koordination, das Wissensmanagement und die Anerkennungsberatungsstellen vor Ort in einem umfangreich geplanten Mittlerzielbereich „Gewinnung von Fachkräften mit Migrationshintergrund“ zu erreichen versucht. Die Unternehmensverbände Niedersachsen e. V. informieren und beraten ihre Mitgliedsverbände und Unternehmen zum Potential von Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund und zur Rekrutierung von Fachkräften im Ausland über Informationsveranstaltungen, Vorträge und Einzelberatungen. In zwei Teilprojekten werden übertragbare Erfahrungen bei der Fachkräftegewinnung direkt aus dem Ausland gewonnen: Die Entwicklung eines idealtypischen und in der Umsetzung erprobten Leitkonzeptes zur Gewinnung und Integration medizinischer Fachkräfte aus Spanien in Einrichtungen aus der Gesundheitswirtschaft im Landkreis Osnabrück bildet den Schwerpunkt des einen, die Gewinnung von spanischen Fachkräften aus anderen Branchen etwa von Bauingenieuren und Tourismusfachkräften auch auf bislang noch nicht erprobten Wegen, etwa durch Reisen von Unternehmen zu Jobmessen nach Spanien, und darauf aufbauend die Entwicklung von Standards für Vermittlung, Praktika, interkulturelle Vorbereitung sowie nachhaltige berufliche und soziale Integration in den niedersächsischen Betrieben den des anderen Teilprojektes. Eine Schnittmenge mit diesem Zielbereich hat auch das Forschungsprojekt zu Bleibeentscheidungen und Arbeitsmarktzugang internationaler Studierender an niedersächsischen Hochschulen.

Die zweite thematische Lücke bearbeiten zwei weitere Teilprojekte, die das Mittlerziel „Gründungswillige mit Migrationshintergrund sind unterstützt“ verfolgen. Dabei konzentrieren sie sich auf die Teilgruppen ausländische Studierende vor und nach ihrem Hochschulabschluss in Niedersachsen sowie Migrantinnen. Bei der Umsetzung kooperieren sie jeweils eng mit einem Hochschulgründungsprojekt in Bayern sowie der Fachstelle Existenzgründung. Das Teilprojekt Gründungswillige ausländische Studierende und Absolventen konzentriert sich bei der Umsetzung stärker auf die Information und Sensibilisierung für das Thema Gründung

nach dem Studium, während das andere stärker auf die Erprobung einer konkreten Unterstützungsstruktur für Migrantinnen im Landkreis Osnabrück setzt.

Migrantenorganisationen „sind entscheidende Akteure in der Integrationsarbeit vor Ort und nehmen eine zentrale Rolle bei der Gewährleistung der gesellschaftlichen Teilhabe von Migrantinnen und Migranten ein“¹². Daher strebt ein Teilprojekt deren Stärkung als Teil der Prozesskette durch Professionalisierung an. Es deckt den Mittlerzielbereich „Stärkung von Migrantenorganisationen“ ab. In einem ersten Schritt werden die Bedarfe und Inhalte erhoben, daraus Qualifizierungsbausteine und ein begleitendes Beratungskonzept entwickelt und anschließend an vier Standorten umgesetzt.

Die Bestärkung von Arbeitsmarktakteuren auf ihrem Weg zu interkulturellen Systemen führt einen bereits bestehenden Schwerpunkt des Landesnetzwerks aus den Vorjahren im Rahmen des dritten Leitzielbereichs fort und erweitert ihn zu einem flächendeckenden und thematisch sehr viel breiter aufgestellten Angebot. An der Umsetzung der Mittlerziele „Fachkräfte JC/AA berücksichtigen Migrationshintergrund“ sowie „Diversityschulungen sind Regelangebote“ arbeiten das Diversity Trainer Team, das Teilprojekt Wissensmanagement durch Konzeptentwicklung sowie die Anerkennungserstberatungen vor Ort etwa durch Zugänge zu Jobcentern und Arbeitsagenturen. Der schon in 2012 festgestellten steigenden Nachfrage von Seiten der Jobcenter und Arbeitsagenturen wird zunächst durch die Ausbildung eines zweiten niedersächsischen Trainerteams begegnet. Durch Personalwechsel im Laufe des Jahres löst sich eines dieser Teams allerdings wieder auf. Die Schulung der interkulturellen, aufenthalts- und anerkennungsrechtlichen Kompetenzen von Fachkräften aus Jobcentern und Arbeitsagenturen wird als Mittlerziel über die Durchführung von Schulungen fortgeführt und es wird angestrebt, sie durch Nachfolgeangebote zu verstetigen. Über Jobcenter und Arbeitsagenturen hinaus werden weitere Arbeitsmarktakteure in Kooperation oder alleine durch andere IQ Teilprojekte in weiteren Mittlerzielbereichen in den Blick genommen: Unternehmen, mit ihren Verbands- und Organisationsstrukturen sowie Personalabteilungen, Kammern, Lehrkräfte für Deutsch als Zweitsprache (DaZ), Beratungsdienste der Wohlfahrtspflege sowie die Ausweitung des Schulungsangebotes auf weitere, zunächst noch nicht konkret benannte Akteure.¹³

2 Resultate der Arbeit des Landesnetzwerks Niedersachsen

Die Zielerreichung ist auch im Jahr 2013 in allen drei Leitzielbereichen in einem sehr hohen Maß gelungen. Von den insgesamt 94 Detailzielen, die sich die Teilprojekte des Landesnetzwerks gesetzt haben, konnten 71 vollständig, neun nachvollziehbar erst teilweise und vierzehn begründet nicht erreicht werden. Bei den teilweise erreichten Detailzielen sind beispielsweise noch nicht in allen Regionen des Landes alle relevanten Arbeitsmarktakteure eingebunden worden. So stellte sich das Teilprojekt Anerkennungserstberatung in Osterholz-Scharmbeck zwar in zwölf Arbeitsgesprächen und Veranstaltungen anderen Arbeitsmarktakteuren aus der Region vor. Im ersten halben Jahr seiner operativen Tätigkeit bis zur Beendigung der Mitarbeit des Teilprojektes konnten aber naheliegenderweise noch keine längerfristig wirkenden Arbeitskontakte in der Region etabliert werden. Dies bleibt nun dem Nachfolgeprojekt in 2014 überlassen. Mit der qualitativen und quantitativen Bedarfserhebung

¹² Migrationsportal. Seite „Teilprojekt: Professionalisierung von Migrantenorganisationen“

<http://www.iq-niedersachsen.de/iq/projekte-partner/migrantenorganisationen/promin>, abgerufen am 31.03.2014.

¹³ „Fachkräfte JC/AA sowie externe Akteure erweitern Wissen zum BQFG“ soll durch spezielle Informationsveranstaltungen und Schulungen des Teilprojektes Wissensmanagement und Landeskoordination umgesetzt werden. „Kursleitungen DaZ sind qualifiziert“ durch die Erprobung einer Fortbildungsreihe. Das Mittlerziel „Unternehmen öffnen sich für Migranten/innen“ durch Informations- und Schulungsangebote für Mitarbeitende Personalabteilungen, Unternehmensleitungen/verbände, Handreichungen der Teilprojekte zu berufsbezogenem Deutsch (VHS Braunschweig), zur Sensibilisierung von Unternehmen (UVN), durch das Teilprojekt Bienvenido sowie Landeskoordination und Wissensmanagement. Das Mittlerziel „Schulungsangebote auf andere Akteure erweitert.“ verfolgt schließlich die Erarbeitung und Bewerbung eines Beratungskonzeptes für die Einrichtung von Willkommenszentren.

bei Unternehmen ist bislang in der Region Oldenburg für die Ingenieurberufe und den IT-Bereich sowie während der „Roadshow“ für spanische Fachkräfte in vier weiteren Regionen, aber noch nicht wie angestrebt flächendeckend begonnen worden. Auch das Ziel, dass Leitungskräfte von Jobcentern und Arbeitsagenturen den regelmäßigen Fortbildungsbedarf ihrer Fachkräfte beim Thema interkulturelle Öffnung erkannt haben, ist aus Sicht des Teilprojekts Diversity Management zwar bei vielen, aber längst nicht bei allen erreicht worden. Die Zielquantifizierung „alle“ ist möglicherweise zu ambitioniert gewählt worden, zumal die Zielerreichung auch von Personen in Jobcentern abhängt, deren Agieren nur indirekt durch das Landesnetzwerk beeinflussbar ist.

Nicht in 2013 erreicht wurden Detailziele, in einem Fall, weil die für die Umsetzung vorgesehene Person langfristig erkrankt ist und die Umsetzung verschoben werden musste, in einem anderen Fall, weil die Analyse des Qualifizierungs- und Beratungsbedarfes von Migrantenorganisationen ergeben hat, dass die Etablierung von bis zu vier lokalen Promotoren, die als Schnittstelle zwischen Migrantenorganisationen und dem Teilprojekt promiN etabliert werden sollten, nicht auf einen entsprechenden Bedarf treffen. Das Detailziel wird nicht weiter verfolgt. Aufgrund der vorgefundenen Bedarfe wird das Angebot des Teilprojektes dagegen um ein Coaching von Einzelpersonen aus Migrantenorganisationen erweitert. Das aus 2012 mitgenommene Ziel, ein Stipendienprogramm zur Finanzierung von Kosten im Anerkennungsprozess aufzubauen, wurde aufgrund nicht aquirierbarer Finanzmittel endgültig aufgegeben.

Nicht erreicht worden sind auch die Detailziele, die anstrebten, eigenständige Schulungsangebote zum Anerkennungsgesetz in Bund und Land insbesondere für Jobcenter und Arbeitsagenturen anzubieten. Das Interesse an eigenständigen Schulungen zu diesem Thema hat nachgelassen, das wurde in verschiedenen vorbereitenden Gesprächen mit den Institutionen deutlich. Informationsaspekte zu den gesetzlichen Grundlagen der Anerkennung sind in andere Schulungsformate im Bereich der interkulturellen Öffnung integriert oder wurden über die lokale Netzwerkarbeit der Anerkennungsberatungsstellen abgedeckt. Aus einem ähnlichen Grund sind auch die Detailziele zur Unterstützung kommunal einzurichtender Welcome Center noch nicht erreicht worden. Schließlich ist die Anerkennungserstberatung in Hannover mit der Erstellung eines Leitfadens zur interkulturellen Öffnung von Personalabteilungen in Unternehmen und mit dem darauf fußenden Transfer in die internen Kammerstrukturen sowie die Öffentlichkeit in Verzug, da erst eine Schulung in Unternehmen durchgeführt wurde und ausreichende Praxiserfahrungen abgewartet werden sollen. In den letzten drei Fällen werden die Ziele im Jahr 2014 weiter verfolgt.

Als quantitative Ergebnisse des Jahres 2013 lassen sich für das gesamte Landesnetzwerk Niedersachsen gut 500 (2012 192) durchgeführte oder aktiv mitgestaltete Veranstaltungen festhalten, davon rund 240 (2012 120) gemeinsam mit anderen Akteuren. Rund die Hälfte aller Veranstaltungen geht auf Teilprojekte zurück, die erst in 2013 mit ihrer Arbeit begonnen haben. Das Forschungsprojekt Bildungsmigranten hat darüber hinaus rund 60 Interviews und Expertengespräche im Rahmen seiner Feldphase geführt. Die Teilprojekte, die bereits in 2012 aktiv gewesen sind, haben die Anzahl ihrer Veranstaltungsaktivitäten in 2013 um rund ein Viertel erhöht. Gegenüber 2012 haben insbesondere die Veranstaltungen überproportional zugenommen, die ausschließlich durch das niedersächsische Landesnetzwerk organisiert worden sind. Waren es in 2012 noch rund 70, so ist in 2013 mit rund 270 nahezu die vierfache Anzahl¹⁴ durchgeführt worden.

Zwei Drittel aller Veranstaltungen thematisierten Anliegen aus dem Zielbereich Verzahnung von Angeboten zu einer Prozesskette, ein Drittel aus dem Bereich Anerkennung und jede fünfte stärkte die interkulturelle Kompetenzen der Regelinstitutionen des Arbeitsmarktes. Ein

¹⁴ Die Arbeitsgespräche und Interviews mit universitären Expertinnen und Experten sowie zur Vorstellung des Anliegens des Forschungsprojektes Bildungsmigranten sind dabei nicht mitgezählt worden.

kleiner Teil der Veranstaltungen wurde dabei mehreren Zielbereichen gleichzeitig zugeordnet. Diese Aufteilung spiegelt die Zielplanung wider.

Arbeitsgespräche bilden mit 45% den quantitativen Schwerpunkt, 22% sind Informationsveranstaltungen, 14% Runde Tische und Gremien, 12% Schulungen und wenige weitere sonstige Veranstaltungen, wie Teilnahme an Job-Speed-Datings, Messen oder der Pflegebörse eines Jobcenters.¹⁵

Insgesamt wurden über die Veranstaltungen fast 10.000 Teilnehmende (2012: rund 2.500) erreicht, davon rund 3.700 über selbst oder gemeinsam mit anderen organisierte und rund 6.200¹⁶ über Veranstaltungen anderer (z. B. durch Vorträge, fachliche Inputs, Informationsstände oder in Gremien gestaltende Diskussionsbeiträge). Gegenüber dem Jahr 2012 entspricht dies einer Vervierfachung. Damit hat sich die quantitative Reichweite deutlich stärker erweitert als es die Zunahme der Zahl an Teilprojekten hätte erwarten lassen.

Die Veranstaltungen erreichten alle relevanten Arbeitsmarktakteure in Niedersachsen. Dabei nahm die quantitative Reichweite bei allen Akteuren ebenfalls zu. Herauszuheben ist, dass in 2013 Unternehmen selbst mit rund 100 Informationsveranstaltungen, Gremienteilnahmen, Runden Tischen und Arbeitsgesprächen und zusätzlich Unternehmensverbände und Kammern mit 90 Veranstaltungen erreicht worden sind, während in 2012 gerade einmal 19 (bzw. 37) dokumentiert sind. Sehr hohe Zuwächse verzeichnen auch Bildungs- und Beschäftigungsträger sowie andere Beratungsstellen. Bezogen auf Jobcenter gab es bereits in 2012 mit rund 100 eine hohe absolute Zahl an Veranstaltungen, die sie erreichten. Diese ist in 2013 noch einmal auf gut 140 angewachsen. Durch ein eigenes Teilprojekt zur Professionalisierung konnte die Zahl an Informationsveranstaltungen und Arbeitsgesprächen, bei denen Migrantenorganisationen erreicht wurden, auf gut 80 verdoppelt werden. Als in der Fläche ebenfalls in hohem Ausmaß erreichter Akteurstyp kommen in 2013 die Kommunen mit fast 90 Veranstaltungen hinzu. Damit haben sich die in 2012 insbesondere auf Jobcenter und Arbeitsagenturen fokussierten Aktivitäten sehr stark diversifiziert mit einem besonderen Schwerpunkt auf Unternehmen und ihre Verbände inkl. Kammern, ohne Jobcenter und Arbeitsagenturen rein quantitativ zu vernachlässigen.

In den 62 Kurzqualifizierungen bzw. Schulungen (2012: 36) gab es 1.266 Teilnahmen (2012: 567). Langzeitqualifizierungen wurden nicht durchgeführt. Die häufigsten Teilnahmen kommen wie im vergangenen Jahr aus den Jobcentern. Die absolute Zahl ist mit 531 in etwa gleich geblieben. Die starke Fokussierung auf Schulungen nahezu ausschließlich für Mitarbeitende aus Jobcentern im Jahr 2012 hat sich wie geplant zugunsten einer vielfältigeren Teilnehmerstruktur verringert.¹⁷ Stark zugenommen hat die Teilnahme von Mitarbeitenden anderer Beratungsstellen (außerhalb des Förderprogramms IQ), die 30% der Teilnehmenden stellten. Gut 70% aller Teilnehmender in den Schulungsangeboten waren Frauen.¹⁸

Bei Feedbacks, die in Fragebogenform unmittelbar nach Ende von Schulungen durch die veranstaltenden Teilprojekte eingeholt wurden, erfolgten nahezu ausschließlich „sehr zufriedene“ oder „eher zufriedene“ Gesamtbewertungen der durchgeführten Schulungen; lediglich 4% gaben an, mit den Schulungen unmittelbar im Anschluss „eher unzufrieden“ zu sein.¹⁹

¹⁵ Die Daten wurden gegenüber der Dokumentation im Monitoringtool des Förderprogramms IQ um die Forschungsgespräche und –aktivitäten des Teilprojektes Bildungsmigranten für diesen Bericht bereinigt, um nicht zu einer verzerrten Darstellung und Interpretation zu kommen. Die Aktivitäten des Forschungsprojektes werden in der Darstellung additiv ergänzt.

¹⁶ Darunter fallen auch größere Veranstaltungen wie ein Job-Speed-Dating-Veranstaltung eines Jobcenters mit mehr als 1.000 Besucherinnen und Besuchern.

¹⁷ 2012 kamen mit 83% aller Teilnahmen nahezu alle Geschulten aus Jobcentern. In 2013 sinkt dieser Anteil auf 43%, da über 700 Teilnahmen aus anderen Institutionen zu verzeichnen sind.

¹⁸ Bei den Informationsveranstaltungen, Konferenzen und Fachtagungen waren 58% der Teilnehmenden Frauen.

¹⁹ Feedback-Daten, die unmittelbar nach Ende einer Veranstaltung erhoben werden, liegen im Monitoring zu 13 Schulungen vor. Zu zwei Informationsveranstaltungen zum Thema Anerkennung und zum Sozial- und Aufenthaltsrecht in Meppen und in Leer sind ebenfalls Feedback-Beurteilungen im Monitoring dokumentiert. Auch diese Beurteilungen fallen ähnlich positiv aus wie bei den Schulungen.

Für insgesamt lediglich 17 der gut 60 in 2013 durchgeführten Schulungen zu verschiedenen Themen in allen drei Leitzielbereichen liegen ebenfalls Follow up-Befragungsergebnisse vor, in denen Teilnehmende drei Monate nach einer Veranstaltung Bewertungen abgegeben haben. Die jeweilige Gesamtzufriedenheit liegen bei allen Veranstaltungen zwischen „sehr“ und „eher zufrieden“.²⁰ Aus Sicht der Evaluation wäre es wünschenswert, wenn zu deutlich mehr, wenn nicht möglichst allen Schulungen von den durchführenden Teilprojekten auch Follow up-Befragungen ermöglicht würden, um die Aussagekraft der Rückmeldungen zu erhöhen.

Der Webauftritt für das Landesnetzwerk wurde im Laufe des Jahres 2013 vollständig überarbeitet. Mit dem für 2014 geplanten vollständigen Übergang des Forums der Anerkennungsberatung zum BIBB in Bonn sollte das ebenfalls in Niedersachsen entwickelte und gepflegte Wiki zum Thema Anerkennung wieder stärker auf die Unterstützung der niedersächsischen Anerkennungsberatung ausgerichtet und zugleich die deutlich vergrößerte Angebotsbreite repräsentiert werden. Die Vorbereitung war Thema auf mehreren Netzwerktreffen, alle Teilprojekte waren mit eigenen Beiträgen einbezogen. Die neue Webseite „Migrationsportal des IQ Netzwerks Niedersachsen“ startete Anfang November 2013. Angaben zur Zugriffshäufigkeit in den ersten Wochen bis Ende 2013 liegen nicht vor. Neben dem zentralen Webauftritt wurden auch ein facebook-Profil erstellt und aktiviert sowie 16 weitere Internetseiten bei den Trägern der Teilprojekte neu eingerichtet oder überarbeitet und angepasst.

22 Pressemitteilungen bzw. Presseartikel (2012: 13) wurden über die Arbeit des Landesnetzwerks überwiegend in lokalen Zusammenhängen veröffentlicht. Zudem berichtet ein per E-Mail verschickter Newsletter erstmals ab April 2013 über aktuellen Entwicklungen im Landesnetzwerk und in einzelnen Teilprojekten. Der Newsletter erscheint einmal im Quartal und geht an einen Adressverteiler mit rund 1.400 persönlichen Kontakten der Netzwerkakteure.

Insgesamt richtete sich die Öffentlichkeitsarbeit mit mehr als 60 von 100 Publikationen (2012: 30 von 45) insbesondere auf die Beschreibung von Trägerangeboten oder die Bewerbung einzelner Veranstaltungen. So wurden 25 Flyer neu oder wieder aufgelegt mit einer Gesamtauflage von 23.000. Die Bewerbung eigener Veranstaltungen durch Pressemitteilungen kann durchaus erfolgreich sein. So berichtet die Anerkennungserstberatung aus Osnabrück darüber, dass zwischen 20 und 30% der Teilnehmenden an ihren offenen Informationsveranstaltungen für Ratsuchende regelmäßig angeben, von den Terminen aus Pressemitteilungen erfahren zu haben. An Bedeutung zugenommen haben aber auch die Themenbereiche Anerkennungsgesetz, das in 47 Publikationen (2012: 22) auch oder ebenfalls Inhalt war, Existenzgründung, das in 21 Publikationen erstmals eine Rolle spielte, sowie Qualifizierung, das in 18 Publikationen thematisiert wurde (2012: 2).. Mit der Bearbeitung des Themas berufsbezogenes Deutsch durch ein eigenes Teilprojekt findet sich auch dieses Thema erstmals in zehn Veröffentlichungen wieder. Auf einen Erfolg des flächendeckenden Ansatzes und der breit erfolgenden Informations- und Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Anerkennung der Berufsabschlüsse von Migrantinnen und Migranten sowie deren Integration in den Arbeitsmarkt weist die Aussage aus einem kleinen Jobcenter in einem eher randständigen Landkreis hin: „Es ist ein breites Thema geworden, und es besteht Nachfrage. [...] Auch Arbeitgeber aus der Region, die Arbeitskräfte aus dem Ausland eingestellt haben (Polen), haben zu diesen Informationen Zugang gehabt, noch bevor sich ihre Mitarbeiter bei der KVHS für die Deutschkurse angemeldet haben.“²¹

Schriftliche Vereinbarungen, etwa über die Verstetigung einer begonnenen Zusammenarbeit, stehen nach wie vor nicht im Fokus der niedersächsischen IQ-Aktivitäten. Für 2013 sind zwar 21 Vereinbarungen, aber lediglich neun schriftlich, also formell unterschrieben dokumentiert worden, von denen wiederum acht mit einzelnen Unternehmen geschlossen wur-

²⁰ Da alle Schulungen dem Leitzielbereich 3 zugeordnet worden sind und nur sieben von diesen Schulungen zugleich auch anderen Leitzielbereichen wird in Kapitel 2.3 ergänzend auf diese Bewertungen eingegangen.

²¹ Antwort lfd. Nr. 344 zu Frage 12a in der Befragung der weiteren Partner.

den, die sich verpflichten, bei einem Fachkräftevermittlungsprojekt aktiv mitzuarbeiten bzw. auch nach Einstellung geeigneter Fachkräfte, diese auch weiterhin bei Bedarf durch das Teilprojekt begleiten zu lassen. Eine weitere Vereinbarung wurde von der Anerkennungsberatung mit dem Jobcenter Osnabrück geschlossen, um sich über Nachqualifizierungsbedarfe auszutauschen und die Vermittlung in den Arbeitsmarkt im Einzelfall über ein speziell für diesen Zweck vom Jobcenter neu initiiertes Projekt zur Vermittlung von Migranten und Migrantinnen unterstützen zu lassen. In den übrigen informell getroffenen Vereinbarungen geht es vorwiegend um die verbindliche Durchführung gemeinsamer Veranstaltungen, die Zusage von Praktikumsstellen durch Unternehmen für spanische Fachkräfte oder zwischen der BIGS Anerkennungsberatungsstelle in Göttingen und zwei Jobcentern in anderen Landkreisen, um die Regelung, Ratsuchende gegen Fahrtkostenerstattung durch das Jobcenter und schriftlicher Rückmeldung durch die Beratungsstelle nach Abschluss der Beratung zur BIGS nach Göttingen zu schicken.

In gut 35 dokumentierten Fällen und einer Reihe weiterer, im Monitoring nicht dokumentierter Fälle²² ist es in 2013 gelungen, eine Verzahnung von Angeboten des Landesnetzwerks und anderen Akteuren herzustellen. So sollen beispielsweise in Oldenburg Bedarfe aus der Beratung von Anerkennungssuchenden in die gemeinsame Entwicklung eines neuen Aufbaustudiengangs für Lehrkräfte an der Universität Oldenburg einfließen. Es sind aber auch Verabredungen getroffen worden, externe (z. B. durch Kammern oder Migrationsberatungen erfolgende) und IQ Beratungsangebote aufeinander abzustimmen, komplexere Anfragen Ratsuchender an IQ Anerkennungsberatung weiter zu leiten, regelmäßig in Sprach- und Integrationskursen über die Beratungsmöglichkeiten von IQ zu informieren oder regelmäßige Sprechstage in den Institutionen, vorzugsweise Jobcentern, einzurichten. So berichtet die Anerkennungserstberatung in Osnabrück darüber, dass auf letzterem Wege regelmäßig rund die Hälfte der Ratsuchenden in ihren Informationsveranstaltungen gewonnen wird. Teilprojekte treffen Absprachen mit anderen Projekten und Netzwerken, die aus anderen Förderlinien finanziert werden, um keine Doppelstrukturen entstehen zu lassen und die Angebote aufeinander ergänzend abzustimmen. Bis auf wenige Einzelfälle sind alle Verzahnungen bis Ende 2013 bereits wirksam, die übrigen sind noch in der Entwicklung. In 12 Fällen waren Jobcenter und Arbeitsagenturen beteiligt, in 16 Fällen Bildungs- und Beschäftigungsträger, in sieben Fällen kommunale Einrichtungen aus insgesamt 14 Teilprojekten in zehn Regionen des Landes und einigen landesweiten Fällen.

Im Monitoringbereich Produkte finden sich schließlich fast 50 Einträge für 2013, darunter 20 erarbeitete Konzeptionen insbesondere für spezifisch zugeschnittene Schulungen, die Bedarfsanalyse zum Fachkräftebedarf sowie zehn Präsentationen oder Zusammenstellungen zu Themen aus der Netzwerkarbeit.

Teilprojekte selbst geben im Monitoring ebenfalls Hinweise auf veränderte Aktivitäten von Dritten, die in Zusammenhang mit dem IQ Landesnetzwerk stehen. In elf Fällen sind neue Qualifizierungsangebote initiiert worden bzw. in zweien dieser Fälle befinden sich diese noch in Vorbereitung. Dazu gehören spezifische Aufbaustudienangebote wie ein spezieller Aufbausprachkurs für spanischsprachige IT-Fachkräfte an der Universität Oldenburg oder ein dreisemestriges Anpassungsstudium für Bauingenieure an der Fachhochschule Wilhelmshaven, verschiedene Beschäftigtenkurse in einzelnen Unternehmen, die von sieben Betrieben bereits neu eingeführt worden sind. In sechs Fällen sind bestehende Beratungsangebote verändert worden. Dazu gehören veränderte Beratungsangebote für die ungesteuerte Zuwanderung wie beispielsweise in Hannover u. a. für Spanierinnen und Spanier. Zu den übrigen fünf Fällen gehört u. a., dass das Unternehmensnetzwerk „automotive cluster“ für seine Mitglieder systematisch auf Möglichkeiten für Deutschförderung von Beschäftigten inkl. guter

²² Darüber berichten Teilprojekte in Gesprächen am Rande von Netzwerkveranstaltungen, dass sie bestimmte Verzahnungen ebenfalls durchgeführt aber nicht weiter dokumentiert haben.

Selbstlernangebote hinweist wie die Unterstützung von Personalvermittlern, die sich der Gruppe ausländischer Fachkräfte neu öffnen wollen. Nicht zuletzt gehört an diese Stelle auch die Zuarbeit der Koordination zu einem Beschluss der Integrationsministerkonferenz, der die Bundesregierung auffordert, bundesweit zentral Anpassungslehrgänge zu organisieren bzw. zu koordinieren und die Finanzierung von Ausgleichsmaßnahmen zu gewährleisten. Die Einführung eines ESF-mitfinanzierten Bundesprogrammes zu diesem Thema (IQ Qualifizierungsprogramm) nimmt diesen Wunsch aus den Ländern auf.

Ein eigenes Arbeitsfeld insbesondere der Landeskoordination ist die Kooperation mit dem Programm MoBiPro in Niedersachsen: Zusammen mit der Handwerkskammer Osnabrück-Emsland wurde am 9. September 2013 eine Tagung für 50 „Passgenaue Vermittler“ aus Niedersachsen und den Bundesländern Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein und Berlin organisiert. Sie diente der gegenseitigen Vorstellung der Arbeit und einer besseren Vernetzung. Als fachlicher Input wurde die Situation spanischer Jugendlicher und junger Erwachsener als Hauptgruppe des Förderprogramms beleuchtet. Die Koordination des Landesnetzwerkes sucht neben solchen Aktivitäten auch aktiv die Zusammenarbeit mit den Passgenauen Vermittlern. Unter anderem ist eine Fortbildung konzipiert worden, die vom Landesnetzwerk in 2014 für die Passgenauen Vermittler angeboten werden wird. Darüber hinaus wurde die Problemlösung in Einzelfällen vor Ort in einem nicht genau zu spezifizierenden Umfang mit unterstützt.

Gesamtbewertung aus der Außensicht

Der Befragung der weiteren Kooperationspartner des Förderprogramms IQ²³ sind neben Hinweisen auf Integrationshemmnisse und Fortentwicklungsbedarfe²⁴ auch direkte und indirekte Rückmeldungen aus der Außensicht zu Resultaten des Landesnetzwerkes in Niedersachsen zu entnehmen. Die niedersächsischen Anerkennungserstberatungsstellen werden durchweg als nützlich oder sehr nützlich bewertet, wenn es um Informationen zum Thema Anerkennung bzw. die Verbesserung der Zusammenarbeit verschiedener Akteure der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten geht. Die Befragten aus Jobcentern und Arbeitsagenturen waren sich zumeist einig, dass Schulungen durch niedersächsische IQ Teilprojekte ebenso wie die Anerkennungserstberatungsstellen nützlich waren, die interkulturellen Kompetenzen der Mitarbeitenden zu erweitern. Auch den übrigen Angebots- und Aktivitätsformaten des Landesnetzwerkes Niedersachsen wird weit überwiegend Nützlichkeit bescheinigt.

Diese Bewertungen werden noch einmal bestätigt, wenn die Befragten ohne Vorgaben formulieren sollen, welche Angebote des Landesnetzwerkes sie besonders beeindruckt bzw. welche für die eigene Organisation als besonders nützlich eingeschätzt wird. Mit weitem Abstand wird an erster Stelle die Anerkennungserstberatung angeführt, gefolgt von den Themen Vernetzung und Zusammenarbeit im Netzwerk sowie Schulungen zu verschiedenen Themen und Informationsaustausch.

Nicht in dem gleich großen Maße geeignet scheinen allerdings die erstellten Materialien. Von den Befragten gab nur rund die Hälfte an, dass es Materialien des Landesnetzwerkes gäbe, die für die Person selbst oder ihre Organisation nützlich gewesen wären. Von denen, die eine Nützlichkeit konstatierten, erläuterten wiederum nur zwei Drittel, um welche Materialien es sich handelt. Am häufigsten werden Flyer und Broschüren benannt, an zweiter Stelle folgen nahezu gleichauf Checklisten, Leitfäden und Arbeitshilfen.

²³ Näheres s. auch Fußnote 5 und die zugehörige Textstelle in Kapitel 1.1..

²⁴ Siehe dazu Kap. 1.1. bzw. Fazit und Ausblick am Schluss dieses Berichtes.

Resultate aus der Außensicht

41 Befragte gaben an, dass sie aus den Aktivitäten des Landesnetzwerks im Förderprogramm IQ in Niedersachsen Anregungen erhalten haben, die bereits zu Veränderungen in der eigenen Organisation führten, oder, dass sie solche Veränderungen, die auf Impulse aus dem Förderprogramm IQ zurückgehen, bereits bei anderen Akteuren beobachten (v. a. veränderte Qualität der eigenen Beratungsarbeit hinsichtlich des Themas Anerkennung und generell der Beratung von Migrantinnen und Migranten, veränderte Gremien- und Einbindung in Netzwerkstrukturen, Arbeit mit einem besseren Know-how, einer veränderten Haltung und in stärker auf die Anforderungen der Zielgruppe ausgerichteten Struktur, passenderes oder erstmals vorhandenes sprachliches bzw. Nachqualifizierungsangebot, Impulse für den Aufbau einer Willkommenskultur, eine im Einzelfall veränderte Interkulturalität in Unternehmen und Behörden). Eine Arbeitsagentur fasst wesentliche Inhalte der Kategorien zusammen: „Ausgebautes Netzwerk zum Thema Migration, Inhouse Anerkennungsberatung, Planung von notwendigen Maßnahmen, Planung eines Runden Tisches zum Thema Anerkennung. Die Angebote und Veränderungen werden sehr gut angenommen.“ Andere Jobcenter und Arbeitsagenturen weisen auch auf eine verbesserte eigene Beratung hin, eine Kammer auf eine Haltungs- und Bewusstseinsveränderung bei den eigenen Lehrkräften der Zielgruppe gegenüber, nachdem thematische Schulungen erfolgt sind. Die Relevanz einer qualifizierteren Beratungsstruktur formuliert ein Bildungsträger folgendermaßen: „nicht mehr selbst zu beraten (eher laienhaft), sondern an IQ-Mitarbeiter verweisen“ zu können. Ein Unternehmen schließlich hebt hervor, dass die vom IQ Teilprojekt aufgebaute Kooperationsstruktur mit anderen Unternehmen, die ebenfalls Migrantinnen und Migranten einstellen, sehr hilfreich sei.²⁵

2.1 Leitzielbereich 1: Verzahnung der Angebote zu einer Prozesskette

Die zur Erreichung der Ziele in diesem Bereich durchgeführten Aktivitäten bilden mit 325 von rund 500 Veranstaltungen und damit fast zwei Dritteln aller IQ Veranstaltungen den quantitativen Schwerpunkt in Niedersachsen. Darunter finden sich 74 Informationsveranstaltungen, Konferenzen bzw. Fachtagungen (2012: 45), 19 Schulungen (2012: 24) sowie 38 Gremiensitzungen und Runde Tische (2012: 31) und weitere 136 Arbeitsgespräche (2012: 12). Zusätzlich sind die rund 60 Interviews und Expertengespräche in Zusammenhang mit dem Forschungsprojekt zu Bleibeentscheidungen ausländischer Studierender ebenfalls diesem Bereich zugeordnet. Insgesamt wurden über alle Veranstaltungen in diesem Bereich rund 3.500 Multiplikatorinnen und Multiplikatoren erreicht und weitere rund 1.500 Personen, die die Pflegebörse des Jobcenter Wolfsburg besuchten und dort u. a. auf den Informationsstand zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufe trafen, an dem sie auch zur Notwendigkeit eines aufeinander aufbauenden Integrationsangebots für Migrantinnen und Migranten aufgeklärt wurden.

Die Aktivitäten in diesem Zielbereich bilden wie geplant zwei Schwerpunkte und setzen weitere zwei Mittlerziele um. Der eine Schwerpunkt zielt auf die Herstellung einer Prozesskette für die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten vor Ort in den Kommunen sowie darauf, dass von IQ Beratene für ihren Einzelfall geeignete Wege kennen. Die selbst gesteckten Ziele sind nahezu vollständig erreicht worden. Die flächendeckende Zusammenarbeit vor Ort mit allen arbeitsmarktrelevanten Akteuren, damit waren insbesondere die Anerkennungserstberatungsstellen betraut, hat sich im Vergleich zu 2012 deutlich fortentwickelt, aber auch aus Sicht der Koordination des Landesnetzwerks sind noch nicht

²⁵ Zitate aus niedersächsischen Antworten zu den Fragen 11a und 12a in der Befragung weiterer Partner 2013.

alle Akteure in allen Regionen vollständig eingebunden.²⁶ Das war jedoch auch nicht zu erwarten, da einige der Anerkennungserstberatungsstellen erst Anfang 2013 starteten.

Rund 130 Veranstaltungen zeigen den quantitativen Schwerpunkt. Knapp ein Fünftel entfällt auf die landesweite Koordination, zwei Drittel entfallen auf die Anerkennungserstberatungsstellen und die übrigen verteilen sich auf einzelne Projekte aus dem Bereich Vielfalt. Von den 83 Veranstaltungen der Anerkennungserstberatungsstellen, die diesen Mittlerzielen zugeordnet worden sind, konzentrieren sich 60 auf die vier Regionen Nordhorn, Lüneburg, Wolfsburg und Hannover, die restlichen verteilen sich in etwa auf die übrigen Regionen. Bei der Bewertung sollte allerdings berücksichtigt werden, dass in weiteren Regionen (Leer, Oldenburg, Göttingen, Osterholz-Scharmbeck, Stade) in größerem Maße auf Veranstaltungen gesetzt wurde, die über das Thema Anerkennung regional oder akteurspezifisch informieren und dementsprechend dem Leitzielbereich 2 zugeordnet sind. Solche Veranstaltungen initiieren auch nach Rückmeldungen aus der Befragung der weiteren Kooperationspartner Vernetzungen und befördern die Zusammenarbeit im Einzelfall. Nicht immer sind diese Aspekte im Monitoring vollständig dokumentiert. In Stadt und Landkreis Osnabrück schließlich sind die Vernetzungen sowohl mit dem Jobcenter des Landkreises als Träger der landesweiten Koordination wie mit der Arbeitsagentur soweit gediehen, dass sie eine Zusammenarbeit in allen Einzelfällen und trägerintern erzeugt hat, die im Monitoring quantitativ nicht abgebildet wird. Etwas mehr als eine Hälfte der bereits erreichten Angebotsverzahnungen in diesem Leitzielbereich fällt ebenfalls in diese Mittlerzielbereiche.²⁷ Allerdings liegen bis auf drei Ausnahmen keine Vereinbarungen vor.

Insgesamt wird aus den vorliegenden Daten zur Umsetzung, die aus der Außensicht als nützlich bewertet wird, deutlich, dass regional unterschiedlich weit reichende Entwicklungen festzuhalten sind, die insbesondere an Motoren gebunden sind, die aus dem Förderprogramm IQ finanziert und bereits gut vernetzt sind. Fast durchweg erfolgt diese Kooperation personengebunden oder durch Kooperation im Einzelfall bzw. innerhalb von Gremien und Runden Tischen. Sie hat aber, zumindest wird das nicht in den vorliegenden Daten sichtbar, noch überwiegend nicht ein Stadium erreicht, in dem sich Institutionen und Organisationen schriftlich verbindlich zur Zusammenarbeit erklären oder regionale Prozessketten akteursübergreifend vereinbart sind. Für das erste Jahr einer flächendeckenden Umsetzung ist der erreichte Fortschritt aus Sicht der Evaluation positiv zu bewerten. Aus Sicht der Evaluation wäre zu überlegen, ob die regionale Umsetzungsdichte in den kommenden Jahren stärker anzugleichen und über Vereinbarungen auch nach außen und in die Zukunft verbindlicher zu gestalten sein könnte.

Schwerpunkt Fachkräfte mit Migrationshintergrund und Unternehmen

Ein Baustein in der Prozesskette „Wege in den Arbeitsmarkt“ ist der Arbeitsmarkt selbst, also die Unternehmen. Das Landesnetzwerk setzt in 2013 seinen zweiten Schwerpunkt auf diesen Baustein. Die Anerkennungsberatungsstellen wollen erreichen, dass die Unternehmen in ihrer Region ihr Angebot für Ratsuchende, aber auch für anfragende Unternehmen zum Thema anerkennen und nutzen. Die Prozesskette soll durch geeignete Informationsmaterialien, Veranstaltungen und direkte Kontaktaufnahmen besser gelingen. Dabei werden sie von der Koordination auf Landesebene und strategisch relevante Partner sowie drei spezielle Fachkräfteprojekte unterstützt. Zwei dieser Teilprojekte werben Fachkräfte aus Spanien an, die in niedersächsischen Unternehmen arbeiten sollen. Das dritte konzentriert sich auf die Sensibilisierung von Unternehmen durch ihre Fachverbände. Allein die Ansiedlung und aktive Mitarbeit des letzten Teilprojektes, angesiedelt beim landesweiten Zusammenschluss der

²⁶ In der Region Osterholz-Scharmbeck etwa hat der Projektträger seine Erstberatungsstelle mangels geeignetem Personal nach acht Monaten eingestellt. Daher wird die Vernetzungsarbeit in dieser Region erst ab 2014 wieder aufgenommen werden können.

²⁷ Siehe dazu die Ausführung in der Einleitung zu diesem Kapitel 2 weiter oben.

niedersächsischen Unternehmensverbände, ist für das Anliegen als Erfolg zu werten. Vertreterinnen des Teilprojektes erhalten durch ihre institutionelle Anbindung Zugang zu unternehmensnahen oder mit Unternehmen besetzten Gremien wie die Vorstands- und Kuratoriumssitzung des Instituts der Norddeutschen Wirtschaft, auf der sie ihre Anliegen vorstellen können.

Allein auf die Umsetzung des Mittlerzieles „Gewinnung von Fachkräften mit Migrationshintergrund“ konzentrierte sich ca. ein Viertel aller in Niedersachsen durchgeführten Veranstaltungen, ein Viertel der Öffentlichkeitsaktivitäten, Produkte, Vereinbarungen und der dokumentierten Veränderungen bei Dritten, die auf einen Impuls von IQ zurückgehen, sowie ein Fünftel aller Verzahnungen, die in 2013 erfolgten. Rund 1.300 Multiplikatorinnen und Multiplikatoren der Fachkräftevermittlung sind über die diesem Mittlerziel zugeordneten Veranstaltungen erreicht worden, davon gut 460 aus Unternehmen selbst. 130 von ihnen wurden durch vier Veranstaltungen gemeinsam mit der spanischen Botschaft in vier Städten (Hannover, Oldenburg, Göttingen, Braunschweig) zum Thema „Gesteuerte Zuwanderung aus Spanien nach Niedersachsen“ erreicht, die Ende September an vier Tagen hintereinander stattfanden. Weitere größere Informationsveranstaltungen fanden auf Initiative der landesweiten Koordination aber auch lokaler Wirtschaftsförderungen statt, mit denen Teilprojekte anlässlich der Veranstaltungen kooperieren oder bei denen sie auftreten. Eine Vielzahl von Unternehmen wurde aber auch in kleineren Arbeitsgesprächen erreicht, in denen Vermittlungskontakte aufgebaut oder weitergehende Angebot von IQ vorgestellt wurden.

Die beiden Teilprojekte, die sich mit der direkten Fachkräftegewinnung aus Spanien beschäftigten, veranstalten verschiedene Informationsveranstaltungen für interessierte Unternehmen, an denen sich rund 120 Unternehmensvertretende beteiligten. Beide Teilprojekte führten insgesamt fünf Arbeitgeberreisen nach Spanien durch, bei denen interessierte Unternehmen und spanische Fachkräfte in direkten Kontakt miteinander gebracht wurden. Ziel dieser Reisen war es auch, die Leitungskräfte aus den Unternehmen für die Integrationsaufgabe in Deutschland zu öffnen und zu sensibilisieren. Zur Vorbereitung wurden in Barcelona sechs Gespräche mit Organisationen geführt, die sich um die Anwerbung interessierter spanischer Fachkräfte kümmern sollen. Eine Auswertung, ob das gewählte Akquisekonzept für einen Transfer geeignet ist, erfolgt in 2014. Im Laufe des Jahres 2013 werden schließlich Fachkräfte in neun Unternehmen vermittelt, die direkt aus Spanien kommen. Neben der intensiven Vorbereitung und Fachkräftesuche sowie Vertragsanbahnung durch begleitete Praktika und Vorstellungsgespräche in Spanien und Niedersachsen bei den einstellenden Unternehmen werden die vermittelten Fachkräfte wie die einstellenden Unternehmen individuell bei ihrem Lebens- und Berufseinstieg von den Projektmitarbeitenden weiter begleitet.

Auf der Netzwerktagung im August 2013 berichteten schließlich sechs Anerkennungsberatungsstellen beispielhaft über ihre bis dahin gesammelten konkreten Erfahrungen mit der Einbindung von Unternehmen. Zwei von ihnen suchen die enge Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeberservice von Jobcentern und Arbeitsagenturen in ihrem Einzugsbereich, um über diesen Weg Unternehmen anzusprechen. Zwei werden selbst aktiv bei der Vermittlung von Praktikumsplätzen in Unternehmen. Zu dem Zeitpunkt berichten sie von ungefähr zehn Einzelfällen. Andere wenden sich mit Informationen zu Sprachkursen für Beschäftigte direkt an örtliche Unternehmen aus dem Handwerk und der Gesundheitswirtschaft. Die IHK führte eine Schulung von Personalverantwortlichen durch. Auch weitere Teilprojekte arbeiten direkt mit Unternehmen. So berichtet die niedersächsische Anerkennungs-hotline in Osnabrück von ungefähr 20 Anfragen aus Unternehmen²⁸. Das Teilprojekt berufsbezogenes Deutsch der VHS Braunschweig dokumentiert Beratungen in acht Unternehmen zur sprachlichen Qualifizierung von Beschäftigten, die im Anschluss an die Beratungen initiiert werden.

²⁸ Siehe dazu Kap. 2.2., Abschnitt Anerkennungserstberatung in Niedersachsen in 2013, flächendeckend bewährt, letzter Absatz.

Die landesweit organisierte Ansprache von Unternehmen vor Ort und über ihre Verbände ist aus Sicht der Evaluation als Erfolg versprechender Ansatz zu werten und trägt auch erste Früchte außerhalb der beiden auf die Direktvermittlung ausgerichteten Teilprojekte. In der Befragung der weiteren Partner wird mehrfach festgestellt, dass die breite Informationsarbeit des Landesnetzwerkes dazu geführt habe, dass das Thema Wege zu einer Anerkennung und Arbeitsmarktintegration „in aller Munde ist“ und damit auch bei Unternehmen angekommen sei, wie es ein Befragter ausdrückt. Eine Integrationslotsin einer städtischen Freiwilligen-Agentur beschreibt die Veränderung so: Es gelänge ihr nun, zu Unternehmen, deren Inhaber bzw. Inhaberin einen Migrationshintergrund habe, besser Kontakt aufzunehmen und die Vermittlung von Fachkräften mit Migrationshintergrund erreichen zu können.

Für das Jahr 2014 ist eine kritische Auswertung der Konzepte von beiden direkt vermittelnden Teilprojekten Teil der Zielplanung. Stärker als bisher geschehen könnte aber noch der Austausch und die Weiterentwicklung von Unternehmensansprache und –beratung durch die Anerkennungserstberatungsstellen im Rahmen der internen Zusammenarbeit gefördert werden. Inwieweit die Erhebung und Vorplanung von Nachqualifizierungsbedarfen dabei förderlich oder, weil knappe Ressourcen verbrauchend, hinderlich wirkt, wird zu beobachten sein.

Unterstützung Gründungswilliger und Stärkung von Migrantenorganisationen

Drei weitere Teilprojekte bearbeiten zwei weitere Mittlerzielbereiche. Der Mittlerzielbereich „Unterstützung Gründungswilliger mit Migrationshintergrund“ nimmt einen eigenständigen Teil der Prozesskette in den Blick, mit anderen Anforderungen an Vorbereitung, Begleitung, Qualifizierung und Coaching nach der Gründung. Es wurden alle Detailziele erreicht bis auf eine krankheitsbedingte Verzögerung bei der Erstellung einer Informationsplattform. Das Landesnetzwerk schließt mit beiden Teilprojekten zwei spezifische Lücken: gründungswillige ausländische Akademikerinnen und Akademiker sowie eine den gesamten Gründungsprozess begleitenden Unterstützung für gründungswillige Migrantinnen mit der Entwicklung spezifischer Beratungssettings.

Das Gründungsprojekt für Drittstaatsangehörige recherchierte Informationen insbesondere zum Aufenthaltsrecht in Verbindung mit Selbständigkeit und knüpfte Kontakte zu Hochschulen in Hannover, Wolfenbüttel und Göttingen. Dazu wurden 17 Arbeitsgespräche geführt. Als ein Ergebnis der Aktivitäten wurden in Kooperation mit der Fachstelle Existenzgründung zwei Infopakete mit verschiedenen Informationsmaterialien zur Gründung in Deutschland durch Ausländerinnen und Ausländer mit akademischem Berufsabschluss erstellt und durch ein zusammenfassendes Faltblatt ergänzt. Mit der Universität Hannover wurden zwei Vorträge zu dem Thema in Deutsch und Englisch vereinbart.

Das Gründerinnenprojekt hat in 2013 27 Frauen beraten, von denen bei Beratungsbeginn elf arbeitslos, neun abhängig beschäftigt waren und sieben bereits selbständig arbeiteten. Drei von ihnen verfügen über einen Berufs- oder Hochschulabschluss aus dem Ausland, acht sind ohne Berufsabschluss, die übrigen mit einem Berufs- oder Hochschulabschluss aus Deutschland. Die sieben begleiteten Fälle betreffen bis auf eines, Unternehmen mit – deutlich – weniger als zehn Beschäftigten aus sechs verschiedenen Branchen. Fast alle Fälle laufen auch in 2014 weiter. Die begleiteten Unternehmen sind zumindest für das Jahr 2013 in ihrer Nachgründungsphase stabilisiert worden. In 2013 führte das Teilprojekte regelmäßig offene Informationsveranstaltungen sowie als neu entwickeltes Format das internationale Sonntagsfrühstück oder auch Businessfrühstück für gründungsinteressierte Migrantinnen bzw. Gründerinnen durch. Zu jedem der acht Termine kamen zwischen fünf und fünfzehn Frauen. Insgesamt wurden mit rund 40 Veranstaltungen und Schulungen rund 300 Migrantinnen mit Informationen zum Gründungsprozess, Einzelberatungen zu Marktanalysen und Businessplanentwicklungen sowie Schulungen zu betriebswirtschaftlichen, steuerrechtlichen

und weiteren Themen erreicht. Für die vier in 2013 abgeschlossenen Fälle sind eine Neugründung und drei Abberatungen dokumentiert.

Durch das Gründerinnenprojekt ist eine tatsächlich bestehende Lücke geschlossen worden. Eine Befragte aus der Befragung weiterer Partner stellt fest, dass es jetzt endlich eine gezielte Beratung für gründungswillige Migrantinnen gäbe, die zuvor immer nur unzureichend geeignete Ansprechpersonen hatten.

Migrantenorganisationen können für die verschiedenen Bausteine einer Prozesskette der Arbeitsmarktintegration eine wichtige Schaltstelle übernehmen. Das Teilprojekt promiN zielt im Mittlerzielbereich „Stärkung von Migrantenorganisationen“ auf ihre Stärkung ab. Das Teilprojekt erarbeitete im ersten Schritt in mehreren Experteninterviews u. a. mit dem Niedersächsischen Integrationsrat und durch eine schriftliche Befragung von 80 Migrantenorganisationen eine Bedarfsanalyse und auf deren Grundlage sein Qualifizierungs- und als Ergebnis der Bedarfsanalyse auch ergänzend sein Coachingangebot. Qualifizierungsbausteine wurden zu Themen wie Vernetzung, Finanzierung, Vereinsrecht, Rhetorik/Kommunikation oder Öffentlichkeitsarbeit entwickelt. Die Werbung und Annahme des Angebotes entwickelte sich allerdings trotz umfangreicher Mailings und Verbreitungskanäle über die landesweiten Selbstorganisationsstrukturen schleppender als es die Bedarfsanalyse hatte erwarten lassen. In 2013 wurden drei Schulungen im Raum Emden/Leer für drei Migrantenorganisationen durchgeführt, an denen 33 Personen, fast ausschließlich Migrantinnen, teilnahmen. Zu zwei der drei Seminare liegt eine Rückmeldung aus der Follow up-Befragung vor, die zwar konstatiert, bei neuen Fachinhalten nur wenig Neues erhalten zu haben, dass aber neue Ideen für die praktische Arbeit entstanden seien und sie deshalb als wichtig für die eigene Arbeit eingeschätzt wird samt einer sehr guten Gesamtbewertung inkl. des gewählten Methodenansatzes in der Qualifizierung. Eine Informationsveranstaltung in Oldenburg erbrachte noch in 2013 drei weitere Seminartermine dort Anfang 2014.

Aus Sicht der Evaluation sollte bei allen drei Teilprojekten die weitere Zielerreichung in 2014 abgewartet werden, um zu einer endgültigen Bewertung unter Abwägung des Ressourceneinsatzes und der erreichten quantitativen und qualitativen Ergebnisse zu kommen.

2.2 Leitzielbereich 2: Anerkennung

Die zur Erreichung der Mittlerziele des Leitzielbereichs 2 geplanten Aktivitäten wurden im Berichtszeitraum vollständig umgesetzt. Diesem Leitzielbereich wurden in 2013 insgesamt 200 Veranstaltungen (2012: 136) zugeordnet, darunter 5 Kurzqualifizierungen bzw. Schulungen (2012: 8), 83 Informationsveranstaltungen (2012: 53), 70 Arbeitsgespräche (2012: 27) und 37 Gremiensitzungen bzw. Runde Tische (2012: 37). Bei 21 Veranstaltungen erfolgte eine Beteiligung der IQ Fachstelle Anerkennung, bei einer weiteren auch die der Fachstelle Qualifizierung (2012: 6). Insgesamt wurden damit mindestens 2.300 Multiplikatorinnen und Multiplikatoren erreicht (2012: 700) sowie weitere rund 1.000 SGB II-Beziehende im Rahmen einer Job-Speed-Dating-Veranstaltung eines Jobcenters mit einem Informationsstand. Die Organisationskraft des Landesnetzwerks hat sich weiter erhöht. Die Anzahl der allein organisierten und durchgeführten Veranstaltungen hat sich in 2013 gegenüber 2012 mit 89 mehr als verdoppelt, während 2012 aktive Teilnahme an Veranstaltungen anderer vorherrschte.

125 Veranstaltungen zielten auf die Information aller Akteure zum Thema Anerkennung, 51 darauf, dass von IQ Beratene passende Wege kennen. 38 dienten der Qualitätssicherung der Anerkennungsberatung. Das positive Feedback, das bereits in der Einleitung zu diesem Kapitel festgehalten wurde, findet sich auch bei den Veranstaltungen in diesem Leitzielbereich. Neben der Information über Veranstaltungen konzentriert sich die Informationsverbreitung über regelmäßige Newsletter und Mailings sowie die Internetauftritte insbesondere die zentrale Homepage. In stärkerem Maße als bereits 2012 spielen in 2013 die einzelfallbezogenen Beratungs- und thematischen Vernetzungsaktivitäten ausgehend von den IQ Anerkennungsberatungsstellen im Land eine tragende Rolle.

Anerkennungserstberatung in Niedersachsen in 2013, flächendeckend bewährt

Das Mittlerziel „Von IQ Beratene kennen passende Wege“ umfasst neben der weiteren Professionalisierung der IQ Beratung insbesondere das Detailziel, für alle Ratsuchenden eine passgenaue Beratung und individuelle Begleitung zu bieten. Dafür hat das Landesnetzwerk in 2013 ein flächendeckendes Angebot an Anerkennungserstberatung über zehn Beratungsstellen und eine ergänzende landesweite Beratungshotline etabliert. Trotz des Ausstiegs eines Trägers einer Beratungsstelle im zweiten Halbjahr 2013 (s. o.) ist es gelungen, im gesamten Jahr 2013 2.510 Anerkennungssuchende zu beraten. Gegenüber 2012 entspricht das mit einer Zunahme um mehr als 90% fast einer Verdoppelung. Aus dem Landesnetzwerk Niedersachsen kommen damit 17% aller im Jahr 2013 in Deutschland durch das Förderprogramm IQ beratenen Anerkennungssuchenden.²⁹

Mit knapp 700 Personen wurden in 2013 mehrere Beratungsgespräche geführt. In gut 90% aller Fälle fanden die Beratungsgespräche face-to-face statt. Im Vergleich zum Bund mit 63% Anteil an face-to-face Beratungen insgesamt liegt dieser Anteil in Niedersachsen sehr hoch. In Niedersachsen sind Beratungsgespräche mit mehreren Terminen auch ausgeprägter als in anderen Bundesländern. Während der niedersächsische Anteil an allen Anerkennungserstberatungen im Förderprogramm IQ 17% beträgt, liegt er bei den Beratungen mit mehreren Terminen mit 22% noch einmal deutlich höher.

Exkurs: Zur Struktur der Anerkennungssuchenden in Niedersachsen

Zwei Drittel aller beratenen Personen sind Frauen, ein Drittel Männer. Jede/jeder Fünfte verfügte über die deutsche Staatsangehörigkeit; dieser Anteil liegt in Niedersachsen um die Hälfte höher als im Bundesdurchschnitt. Mit 13% waren besonders häufig Ratsuchende mit einem polnischen und mit 10% einem russischen Pass im Vergleich zum Bundesdurchschnitt etwas stärker vertreten. Darüber hinaus bildeten Staatsbürger/-bürgerinnen aus der Ukraine, der Türkei und dem Iran mit jeweils knapp 5% größere Gruppen von Ratsuchenden in 2013. Insgesamt sind Menschen aus 112 Nationen beraten worden. Die Hälfte stammt aus der EU 28, ein knappes Fünftel aus den GUS-Staaten, ein knappes Sechstel aus der Türkei und Asien (ohne GUS-Staaten).

Fast zwei Drittel (61,4%) sind schon lange in Deutschland ansässig (drei Jahre und länger), jede/jeder Vierte schon länger als zehn Jahre.³⁰ Zwar konnten mit 90% der Beratungsgespräche deutlich mehr als im Bundesdurchschnitt von 82% auf Deutsch geführt werden, Zertifikate über deutsche Sprachkenntnisse besaßen aber gerade mal wie im Bundesdurchschnitt gut die Hälfte der Ratsuchenden. Die Beratungsgespräche mit den mehr als 200 Beratenen, mit denen nicht Deutsch gesprochen werden konnte, erfolgten vorzugsweise auf Russisch, Englisch, Polnisch und Arabisch. Anders als in anderen Bundesländern gibt es die Notwendigkeit, Beratungsgespräche auf Türkisch oder Spanisch zu führen nur in wenigen Einzelfällen.

Bei den Fällen der Anerkennungssuchenden in Niedersachsen handelt es sich um gut ein Drittel duale Berufe, um ein weiteres Drittel landesrechtlich und 12% bundesrechtlich reglementierter sowie 11% nicht reglementierte akademische Berufe. Gegenüber den anderen Bundesländern fällt der hohe Anteil dualer Berufe auf, der außerhalb Niedersachsens 24% beträgt. Die Anerkennungssuchenden verfügen in Niedersachsen über einen hohen Anteil an Berufserfahrung im erlernten Beruf. 53% geben an, dass sie diese im Ausland erworben haben (andere Bundesländer

²⁹ Rund 670 Anerkennungssuchende, die über die Hotline des BAMF Informationen und Rat suchten, gaben an, in Niedersachsen zu wohnen. Damit bilden Ratsuchende aus Niedersachsen nur einen kleinen Anteil von 6,2% aller Ratsuchenden der Hotline des BAMF. Wie viele von Ihnen von der BAMF Hotline an die Anerkennungserstberatungen des Landesnetzwerkes Niedersachsen verwiesen wurden, ist nicht dokumentiert.

³⁰ Zu 433 Ratsuchenden, die bei der Hotline des BAMF Rat suchten und in Niedersachsen wohnten, gaben an, wie lange sie bereits in Deutschland leben. Knapp ein Drittel lebte zum Zeitpunkt des Anrufs schon länger als 10 Jahre in Deutschland. 38% lebten bis zu zwei Jahre und weitere 12% 3-5 Jahre in Deutschland. Damit lebten wiederum zwei Drittel dieser Ratsuchenden schon sehr lange in Deutschland (drei Jahre und länger). Mit einem Anteil von einem Drittel lebten die Ratsuchenden beim BAMF in etwas stärkerem Maße als bei den Anerkennungserstberatungen von IQ in Niedersachsen schon länger als zehn Jahre in Deutschland.

36%). 12% geben an, dass sie bereits in Deutschland Berufserfahrung im erlernten Beruf haben (andere Bundesländer 8%).

Die zum Zeitpunkt der Beratung aktuelle berufliche Situation charakterisiert sich in den niedersächsischen Beratungsfällen ähnlich wie im Bund dadurch, dass knapp 40% ohne Arbeit im Leistungsbezug SGB II und weitere 8% im Leistungsbezug SGB III sind. Weitere rund 10% sind geringfügig beschäftigt (mit und ohne Leistungsbezug SGB II). Weitere 19% arbeitsuchend ohne Leistungsbezug. In jedem fünften Beratungsfall besteht eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ohne weiteren Leistungsbezug. Dieser Anteil liegt in Niedersachsen deutlich höher als in den anderen Bundesländern mit dort 13%.

Aus einer internen Dokumentation der landesweiten Hotline der Anerkennungserstberatung wird die Anfragestruktur von Akteuren deutlich. Im Jahr 2013 bearbeitete die Hotline etwas mehr als 60 weit überwiegend telefonische Anfragen, ein Drittel kam aus Unternehmen, ein Viertel aus Jobcentern und Arbeitsagenturen, weitere 15% aus Beratungsstellen der Wohlfahrtspflege. Bei jeder dritten Anfrage kam es zu Folgekontakten, bei jeder sechsten sogar zu mehreren. Drei Viertel aller Anfragen bezogen sich auf konkrete Einzelfälle, bei denen die Anerkennung angestrebt wurde. Bei anfragenden Unternehmen ging es in noch stärkerem Maße um konkrete Mitarbeitende oder Einstellungsvorgänge. In einem Viertel aller Anfragen ging es um allgemeine Anfragen zum Anerkennungsverfahren überhaupt oder, insbesondere von Zeitarbeitsfirmen oder Firmen der Personalmanagementunterstützung, zum Stand bei bestimmten Berufsgruppen (Medizin/Pflege, Unterricht/Erziehung).

In der Anerkennungserstberatung in Niedersachsen gelingt es etwas besser als in den anderen Bundesländern, den vorhandenen, im Ausland erworbenen beruflichen Abschluss einem deutschen Referenzberuf zuzuordnen. Während es im Jahr 2013 in Niedersachsen bei 4,7% keine Zuordnung gab, gelang das in den anderen Bundesländern in 6,7% der Beratungsfälle nicht.³¹ Die flächendeckende face-to-face-Beratung ermöglicht auch einen umfassenderen Einblick in die aktuelle berufliche Situation, die im Verlauf der Beratung erhoben wird. Für Niedersachsen liegen Angaben zu 90% aller Fälle vor, während es in den übrigen Bundesländern lediglich 52% der Fälle sind, zu denen solche Angaben vorliegen.

Qualität und Beurteilung

Ein weiteres Mittlerziel im Landesnetzwerk betraf die „Qualitätssicherung in der Anerkennungsberatung“. Diese geschieht seit 2013 noch systematischer durch das neue Teilprojekt Wissensmanagement. Das Teilprojekt betreut in 2013 noch das Beraterforum und prüft zum Beispiel Praxisbeispiele vor ihrer Veröffentlichung, bereitet sie in einheitlicher Form auf. Aus dem bisherigen Wiki des Landesnetzwerkes ging die Erarbeitung von Praxisbeispielen hervor. Bislang wurden 14 Praxisbeispiele für das Vorgehen im Bereich der Anerkennung erarbeitet und über das neue Migrationsportal des Landesnetzwerkes verbreitet. Die 14 Berufsbeispiele, vom Bürokaufmann/-frau über Ärztin/Arzt, Altenpfleger/-pflegerin, Fachlagerist/-lageristin, Musiklehrer/-lehrerin oder Ingenieur/Ingenieurin, decken etwa 7% der Referenzberufe aber rund 40% der Beratungsfälle ab, um die es in der Anerkennungsberatung in Niedersachsen im Jahr 2013 ging. Die höhere Zuordnungsquote geht vermutlich nicht zuletzt auch auf die gute interne Kooperationsstruktur zwischen den Anerkennungsberatungen in Niedersachsen zurück. Im Gruppeninterview wird dieser Aspekt von den Erstberatungsstellen herausgehoben: „Insbesondere für kleine Beratungsstellen ist der Austausch wichtig. Nicht nur für den Informationsfluss, sondern als Feedback für eigenes Handeln und das Aufzeigen von guten Praxisbeispielen.“ Das gemeinsam im Jahr 2013 erarbeitete Leitbild für die Arbeit von Anerkennungserstberatung im Flächenland Niedersachsen schließlich unterstützt laut Angaben der Teilprojekte die lokale und regionale Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit sowie die Einarbeitung neuer Kollegen und Kolleginnen.

³¹ Auch die Zuordnung in die Kategorie „Sonstiges“ liegt mit einem Anteil von 14,4% in Niedersachsen unter dem Wert von 16% in den anderen Bundesländern.

Aus Sicht der weiteren Kooperationspartner des Landesnetzwerkes wird die Arbeit der IQ Erstberatungsstellen mit mehr als 95% als sehr oder überwiegend nützlich bewertet. Im Vergleich zu anderen Formaten der Informationsverbreitung zum Thema Anerkennung wie Informationsveranstaltungen, Arbeitsgesprächen und Schulungen, die von etwa drei Vierteln der Befragten als nützlich bewertet werden, wird die Arbeit der Erstberatungsstellen also in einem besonders hohen Maße geschätzt. Für das kommende Jahr ist eine laufende Kundenbefragung mit Hilfe einer Feedback-Karte geplant, die eine Bewertung der Beratungsdienstleistung aus Sicht der Beratenen ermöglichen wird.

Die vorliegenden Daten belegen, dass sich der flächendeckende Ansatz von Erstberatung verknüpft mit dem weiteren Arbeitsauftrag der Netzwerkarbeit in der Region bzw. Kommune sowohl zum Thema Anerkennung wie im Einzelfall gut bewährt hat. Die Erreichbarkeit vor Ort fördert die Nachhaltigkeit der Informationsgewinnung zum Thema über die Ansprechpersonen, die auch bei Einzelfällen zum Thema Anerkennung positiv unterstützen. Ein möglicher weiterer Fingerzeig findet sich in den niedersächsischen Ergebnissen der Befragung weiterer Kooperationspartner. Gefragt danach, wie die aktuelle Bedeutung vorgegebener IQ Handlungsfelder für die eigene Arbeit zu bewerten sei, antworten 44% mit „sehr“ und weitere 33% mit „eher hoch“. In den allen anderen Bundesländern liegen diese Werte mit 51% „sehr“ und weiteren 35 % „eher hoch“ insgesamt deutlich höher. Zusammen mit der deutlich besseren direkten Bewertung der Anerkennungserstberatung (s. o.) legt dies den Schluss nahe, dass die Beratungen, die Informations- und Servicetätigkeit und auch die von den Anerkennungserstberatungsstellen ausgehenden Netzwerkaktivitäten arbeitsentlastend für kooperierende Akteure wirken. Das Handlungsfeld Anerkennung in Niedersachsen ist für die kooperierenden Partner außerhalb des Förderprogramm IQ „in guten Händen“.

Schließlich verbessern auch die für die Anerkennung selbst zuständigen Stellen ihre Arbeit. Eine Aussage des Migrationszentrums einer Universität beschreibt dies so: „Durch den zunehmenden Kontakt mit den Beratungsstellen und durch die Einbindung in IQ-Initiativen wie Runder Tisch Anerkennung [ist] eine stärkere Offenheit für die Bedarfe von Zugewanderten und Beratungsstellen [erreicht], so dass ein Bemühen um Verfahrensverbesserungen mittlerweile bei einigen zu erkennen ist. Es mag indirekt auch eine Folge der Kontrolle der Arbeit der Anerkennungsstellen sein, deren Vorgehen und Entscheidungen bisher sehr im Verborgenen blieben – ein wichtiges neues Element gerade für eine Zielgruppe, die gesellschaftlich kaum eine Lobby hat und häufig nur geringe Kenntnisse über ihre Rechte hat.“³²

Unterschiedlich gelungener Einbezug von Jobcentern und Arbeitsagenturen

Zu den selbst gesteckten Mittlerzielen gehört auch, insbesondere die Fachkräfte in Jobcentern und Arbeitsagenturen in die Beratung einzubeziehen. In Niedersachsen kamen rund 43% aller Beratenen direkt von Jobcentern oder Arbeitsagenturen in die Anerkennungserstberatung. Damit liegt Niedersachsen deutlich über dem Durchschnitt von 33% in den übrigen Bundesländern.³³

Fragt man Arbeitsagenturen und Jobcenter (gE oder zkT) nach einem für die eigene Arbeit besonders beeindruckenden oder nützlichen Angebot des Landesnetzwerkes, so antworten mehr als zwei Drittel mit einem Hinweis auf die Anerkennungserstberatung. Mit weitem Abstand folgen Schulungen zur interkulturellen Öffnung und vereinzelt Informationsveranstaltungen oder Newsletter aus dem Landesnetzwerk. Eine Antwort aus einem Jobcenter (gE) formuliert das folgendermaßen: „Insbesondere die sehr niedrigschwelligen, zeitnahen und guten (Beratungs-)Angebote zur beruflichen Anerkennung erleichtern den Kollegen der Arbeitsvermittlung im Jobcenter das Tagesgeschäft sehr und es ist hier nach meiner Einschät-

³² Antwort lfd. Nr. 365 zu Frage 12a in der Befragung weitere Partner.

³³ Vgl. Sonderauswertung NIQ-Datenbank zum Jahr 2013, März 2014.

zung zu einer deutlichen Steigerung sowohl des Niveaus als auch der quantitativen Anzahl von Anerkennungsverfahren gekommen.“

Das Ziel ist vermutlich auch deshalb so erfolgreich bearbeitet worden, weil es in einem direkten Zusammenhang mit einem weiteren Mittlerziel steht, das einen der beiden quantitativen Schwerpunkte der Arbeit des ganzen Landesnetzwerkes bildet: „Alle Akteure sind zum Thema Anerkennung gut informiert.“. Jeweils mehr als ein Fünftel der Veranstaltungsaktivitäten entfällt auf dieses Mittlerziel sowie auf die Gewinnung von Fachkräften mit Migrationshintergrund. Die bilateralen Arbeitsgespräche, die Arbeitsgruppen und Gremien sowie weitere Informationsveranstaltungen mit Jobcentern und Arbeitsagenturen zum Thema Anerkennung bilden dabei wiederum den quantitativen Schwerpunkt.

Weit überwiegend werden diese Aktivitäten von allen kooperierenden Akteuren als sehr oder überwiegend nützlich bewertet, wenn es um das Thema Anerkennung geht. Die Jobcenter (gE und zkT) sowie Arbeitsagenturen schätzen die IQ Erstberatungsstellen auch in einem besonders hohen Maße, wenn es darum geht, sich geeignete Informationen zum Thema Anerkennung zu beschaffen. Nur wenige der Befragten gaben an, andere Informationskanäle wie etwa das Anerkennungsportal oder den Internetauftritt des Förderprogramms IQ öfters zu nutzen.

Aus Sicht der Anerkennungserstberatungsstellen verläuft die Zusammenarbeit mit den Jobcentern und Arbeitsagenturen in der gesamten Fläche unterschiedlich gut. Dort wo Mitarbeitende der Jobcenter oder Arbeitsagenturen aufgeschlossen sind, ließen sich trotz hemmender gesetzlicher Rahmenbedingungen individuelle Unterstützungslösungen für Anerkennungs- und anschließende Integrationsprozesse finden, geben sie im Gruppeninterview an. Es seien aber immer wieder auch einzelne Mitarbeitende anzutreffen, die vorrangig auf eine schnelle Vermittlung zu Lasten der Anerkennung setzten oder das Thema Anerkennung aus einer zu geringen Fachkenntnis heraus ignorierten. Das erschwere dann den Anerkennungs- und Integrationsprozess im Einzelnen.

Die Angebote von IQ haben erste Veränderungen in Gang gesetzt, von denen befragte Jobcenter und Arbeitsagenturen berichten: Eine Verbesserung der eigenen Beratung sei durch eine Schulung der Beratenden erreicht worden. Das zeigt sich in einer gestiegenen Fachkenntnis zu ausländischen Berufsabschlüssen, mit genaueren Kenntnissen zum Anerkennungsverfahren und dessen Kosten und in einer verbesserten internen Zusammenarbeit in der eigenen Organisation etwa durch Neustrukturierung der Beratung für Migrantinnen und Migranten in einem Jobcenter.

Insgesamt sind keine Hinweise zu erkennen, dass das Angebot an Anerkennungserstberatung durch das Landesnetzwerk nicht ausreicht. Auf die Frage nach fehlenden Angeboten werden viele Antworten formuliert. In keiner einzigen gibt es Hinweise auf eine nicht ausreichende Anerkennungserstberatung im Land. Im Gegenteil werden Flächendeckung und Qualität der Beratung aus dem Förderprogramm IQ heraus immer wieder hervorgehoben.

2.3 Leitzielbereich 3: Interkulturelle und migrationsspezifische Kompetenz

Die Aktivitäten zur Erreichung der Mittlerziele im Leitzielbereich 3 sind nach den vorliegenden Erkenntnissen im vorgesehenen Zeitraum bis auf wenige Bereiche³⁴ umgesetzt worden. Einen thematischen Bezug zu diesem Themenbereich hatten mit insgesamt etwas mehr als 110 Veranstaltungen in 2013 zweieinhalb Mal so viele wie im Vorjahr (2012: 45). Dabei handelt es sich u. a. um 50 Kurzqualifizierungen bzw. Schulungen (2012: 26), 13 Informationsveranstaltungen und Konferenzen (2012: 7), 11 Gremiensitzungen oder Runde Tische (2012: 9) sowie 36 Arbeitsgespräche (2012: 2). Die Vielzahl der Arbeitsgespräche begründet sich aus der Grundanlage der Schulungen. Zwar gibt es Grundkonzepte und Bausteine, die für

³⁴ Zu nicht oder nur teilweise erreichten Zielen siehe die Ausführungen im einleitenden Abschnitt zum Kapitel 2.

die Schulungen entwickelt worden sind. Insbesondere aber im Bereich der interkulturellen Öffnung wird in einem oder mehreren Vorgesprächen geklärt, welches Anliegen mit welcher genauer festgelegten Teilgruppe von zu Schulenden in den einzelnen Institutionen zu erreichen sein soll. Die durchgeführten Schulungen werden dann daraufhin in passender Weise zugeschnitten. Darüber hinaus wurden in 2013 verstärkt auch Akquisegespräche geführt, die nicht in jedem Fall mit einem festen Schulungstermin endeten.

Mit allen Schulungen wurden insgesamt 750 Multiplikatorinnen und Multiplikatoren zu verschiedenen Themen qualifiziert. Darüber hinaus wurden vom Teilprojekt der GGUA 300 Teilnehmende einer Großveranstaltung der DGB Kampagne Faire Mobilität in Berlin zum Sozial- und Aufenthaltsrecht für EU-Bürgerinnen informiert.

Drei Viertel aller Veranstaltungen zielen immer auch auf die Sensibilisierung relevanter Akteure. In der Befragung der weiteren Partner finden sich Hinweise darauf, dass die angestrebte Sensibilisierung Erfolg hat. So wird von fast allen der befragten weiteren Partner das Fehlen diverser Unterstützungs- und Qualifizierungsangebote für die Zielgruppe, z. B. Nachqualifizierungen, Sprachkurse und spezifischer Beratungsangebote, bemängelt.

Fast 60% aller Veranstaltungen in diesem Zielbereich nahmen neue Zielgruppen in den Blick, die in 2012 noch nicht Gegenstand von Aktivitäten des Landesnetzwerks waren, wie Unternehmen, ihre Verbandstrukturen und betriebliche Mentoren für die Begleitung von neu eingestellten Migrantinnen und Migranten³⁵, die Lehrkräfte für Deutsch als Zweitsprache, für Bildungsträger (Qualifizierung von migrantischen Mitarbeitenden in Betrieben), Qualifizierung der Sprachausbildung in Gesundheits- und Heilberufe sowie Ausländerbehörden. Damit wurde das Mittlerziel Schulungsangebot auf andere Akteure zu erweitern, zugleich mit den Mittlerzielen Öffnung von Unternehmen für Migrantinnen/Migranten sowie Qualifizierung von Kursleitung Deutsch als Zweitsprache noch stärker als geplant umgesetzt. Etwa ein Viertel aller vom Landesnetzwerk erstellten Produkte, insbesondere im Bereich Konzeptionen und Handlungsempfehlungen, konzentrierte sich wie fast alle der zehn für den gesamten Leitzielbereich 3 dokumentierten Verzahnungen von Angeboten ebenfalls auf diese Mittlerziele.

Zwischen Mai 2013 und März 2014 findet ein erster Durchgang der vom Teilprojekt Deutsch als Zweitsprache konzipierten und fünf Module umfassenden Fortbildung für niedersächsische Lehrkräfte mit 21 Teilnehmenden, fast durchweg Frauen, statt. Parallel wird die modulare Fortbildungsreihe an vier Standorten über Deutschland verteilt vom Teilprojektträger federführend und in Kooperation mit der Fachstelle berufsbezogenes Deutsch pilotiert. Zur Weiterentwicklung und Validierung des niedersächsischen Konzeptes beteiligt sich das Teilprojekt an dieser Pilotierungsphase, die im Juni 2013 abgeschlossen wurde. Die bereits an anderer Stelle erwähnte Initiierung von berufsspezifischen Sprachqualifikationen in verschiedenen Unternehmen durch Beratungen des Teilprojektes bildet ebenfalls einen Teil der Zielerfüllung in diesem Leitzielbereich.³⁶

Ein erster Durchgang des fertig gestellten Schulungskonzeptes für Personalverantwortliche in Unternehmen des Trägers der Anerkennungsberatungsstelle in Hannover, der IHK Hannover, wird mit fünf Mitarbeitenden der Personalabteilung eines VW Tochterunternehmens als Mitglied der IHK Braunschweig erprobt. In der Follow up-Befragung wird die Schulung etwas besser als „eher“ zufriedenstellend bewertet. Hervorgehoben wird insbesondere die Relevanz für die eigene praktische Arbeit inklusive neuer Ideen dazu und aus der Rückschau verbunden mit einer Veränderung der eigenen Sichtweise.

Das IQ Teilprojekt der niedersächsischen Unternehmensverbände trägt schließlich auch in diesem Leitzielbereich durch 14 insbesondere verbandsinterne Informationsveranstaltungen und Arbeitsgespräche, die Verbreitung ihres Anliegens und Beratungsangebotes über meh-

³⁵ Die Teilnehmenden stammen aus Arbeitszusammenhängen der Teilprojekte Bienvenido und AkÜ medizinische Fachkräfte.

³⁶ Siehe dazu Kapitel 1.1., Abschnitt „Schwerpunkt Fachkräfte mit Migrationshintergrund und Unternehmen“, letzter Absatz.

rere Flyer mit einer Gesamtauflage von 7.500 innerhalb der Mitgliedsverbände und Mitgliedsunternehmen zur guten Zielerreichung bei. Zwischen allen Teilprojekten, die in diesem Zielbereich bezogen auf Unternehmen aktiv sind, sind Absprachen zur Zusammenarbeit getroffen worden, die die gute Zielerreichung unterstützt haben. Über diesen Weg werden dem Teilprojekt Deutsch als Zweitsprache beispielsweise Zugänge zu den niedersächsischen Unternehmensverbänden und damit systematisch zu Mitgliedsunternehmen ermöglicht.³⁷

Schulungen in Jobcentern und Arbeitsagenturen

Rund 30% aller Veranstaltungen konzentrierten sich darauf, Diversity-Schulungen insbesondere in Jobcentern und Arbeitsagenturen regelhaft durchzuführen und zu unterstützen, dass die Fachkräfte dort Migrationshintergrund in ihrem Arbeitsalltag und ggf. auch ihren Arbeitsstrukturen besser als bislang berücksichtigen. Insgesamt wurden rund 400 Mitarbeitende aus rund 20 Jobcentern erreicht. In den direkt nach Veranstaltungsende ausgefüllten Feedbackbögen zu 21 Schulungen liegt das Gros der Gesamtbewertungen auf einer Schulnotenskala zwischen 1,0 und 2,1. Lediglich in fünf Fällen gab es auch Bewertungen von Teilnehmenden zwischen 2,5 und 3. Zu den neun Schulungen, zu denen Daten aus Follow up Befragungen der Evaluation vorliegen, liegen die insgesamt sehr positiven Mittelwerte der Gesamtbewertungen bei fünf näher an „sehr zufrieden“ und bei allen anderen näher an „eher zufrieden“. Überwiegend (bei 7 Schulungen) konstatieren die Teilnehmenden, neue Fachinhalte gelernt zu haben. Aus der Rückschau, geben die vorliegenden Antworten an, führt eine einmalige Schulung bis auf Einzelfälle eher nicht zu veränderten Prioritäten in der eigenen Arbeit wohl aber bei den persönlichen Ansichten der Teilnehmenden.

Die Relevanz für die eigene Arbeit wird sehr unterschiedlich bewertet. Die Mittelwerte reichen von einer durchschnittlich hohen Wichtigkeit (1,3) bis zu einer eher partiellen Relevanz (2,5). Insgesamt machen einzelne Rückmeldungen deutlich, dass es eines individuellen Zuschnitts bei jeder Schulung bedarf. So sprechen einige Teilnehmende davon, dass die Schulung zu kurz ausgefallen und ein Aufbauseminar angezeigt sei oder für manche, die schon ähnliche Seminare besucht hatten, wenig Neues dabei gewesen sei. Soweit dies der Evaluation bekannt ist, werden zu Schulungen durch das Trainerteam auch Nachgespräche in den Jobcentern geführt.

Die Nützlichkeit insbesondere der Schulungen zur Erweiterung der Kompetenzen in Fragen der interkulturellen Öffnung und Diversity Management wurde in der Befragung der weiteren Partner von den Mitarbeitenden der Jobcenter und Agenturen für Arbeit als „überwiegend“ oder „sehr nützlich“ beurteilt.

Weitere gut 10% der Veranstaltungen fokussieren auf die Erweiterung der aufenthaltsrechtlichen Kompetenzen insbesondere in Jobcentern und Arbeitsagenturen. Mit den acht realisierten Schulungen werden 170 Teilnehmende aus fünf Jobcentern erreicht mit einer rund 90%igen Gesamtzufriedenheit unmittelbar nach Veranstaltungsende. In der Rückschau nach drei Monaten fallen diese Gesamtbewertungen mit Mittelwerten zwischen 1,0 und 1,7 ebenso positiv aus. Hervorgehoben wird insbesondere die Vermittlung neuester gesetzlicher Änderungen mit einer hohen Relevanz für die eigene praktische Arbeit.

Die Schulungen für Jobcenter und Arbeitsagenturen treffen aus Sicht der Evaluation auf zwei Grenzen: Es stellt sich die Frage der nachhaltigen Veränderung nicht nur von individuellen Arbeitshaltungen derjenigen Mitarbeitenden, denen eine Schulung einmalig zuteil geworden ist, sondern die einzelner Jobcenter als Gesamtorganisation. Erfahrungen die aus dem Trainerteam u. a. auf Netzwerktreffen berichtet werden, deuten darauf hin, dass der Grad an Problemsensibilität von Führungskräften in den einzelnen Jobcentern ein wesentlicher Erfolgsfaktor sowohl für den grundsätzlichen Zugang für Schulungsmaßnahmen wie für die

³⁷ ebenda

nachhaltige Absicherung durch Aufbauseminare und eingeleitete Strukturänderungen ist. Die Nachhaltigkeit stärker in den Fokus zu nehmen, wäre aus Sicht der Evaluation eine Aufgabe für 2014 und auch die nachfolgenden Jahre. Ein einzelnes Trainerteam ist aber mit der Aufgabe einer flächendeckenden Schulung allein schon von Jobcentern in einem Flächenland wie Niedersachsen überfordert. Das gilt erst recht, wenn neue Arbeitsmarktakteure verstärkter in den Fokus geraten wie Ausländerämter, Kommunalverwaltungen und unternehmensnahe Kammer- und Verbandsstrukturen.

Aus der Befragung weiterer Partner ist eine zentrale Lücke auch in Niedersachsen ein unzureichendes Sprachangebot mit Schwerpunkt Berufsbezug. Hier ist der gewählte Ansatz, die Bildungsdienstleister und ihre Mitarbeitenden so zu schulen, dass sie dies in den Betrieben direkt verbessert einsetzen können, aus Sicht der Evaluation richtig. Die könnte in Zukunft deutlich als strukturverbesserndes Angebot ausgebaut werden.

2.4 Zusammenarbeit mit den Fachstellen und Facharbeitsgemeinschaften

Laut Dokumentation im Monitoringtool haben zwei Teilprojekte angegeben, von der Fachstelle Anerkennung bei der Durchführung von 23 Veranstaltungen und der Erstellung weniger Medien und Produkte durchweg durch Nutzung von der Fachstelle bereitgestellter Materialien profitiert zu haben. Verschiedene Anerkennungserstberatungsstellen sind fallbezogen im Austausch mit der Fachstelle, berichten sie im Gruppeninterview. Zwei sind häufig im Kontakt, fünf weitere gelegentlich laut Antworten aus der programminternen Befragung. Wenn es einen Kontakt gibt, dann bewerten die Teilprojekte diesen als nützlich. Insgesamt wird von einer guten Zusammenarbeit berichtet, die auf der praktischen Ebene wie beispielsweise Mitarbeit in der Fachgruppe Anerkennungsberatung aus Sicht der Anerkennungsberatungsstellen allerdings auch ausbaufähig wäre. Insbesondere bezogen auf die Leitbildentwicklung zur Anerkennungsberatung durch die Fachstelle hätten sich mehrere Beratungsstellen, die nicht direkt in der Fachgruppe mitarbeiten, einen Einbezug gewünscht. Auch eine stärkere übergreifende Öffentlichkeitsarbeit der Fachstelle zum Thema Anerkennungsberatung wird von ihnen gewünscht.

Zudem wurde insbesondere mit den Fachstellen Berufsbezogenes Deutsch und Existenzgründung sowohl bei einzelnen Veranstaltungen wie bei der Entwicklung von Schulungskonzepten und Materialien wie Flyern zusammengearbeitet. Die jeweils thematisch tätigen Teilprojekte berichten über aus ihrer Sicht intensive und fruchtbare Zusammenarbeit mit der jeweiligen Fachstelle. Aber auch weitere sieben Teilprojekte nutzen gelegentlich die dann als gut bewertete Expertise der Fachstelle berufsbezogenes Deutsch sowie fünf weitere Teilprojekte die ebenfalls als nützlich bewertete der Fachstelle Existenzgründung. Bis auf drei Teilprojekte, die gelegentlich mit der Fach-AG Migrantenorganisation mit unterschiedlichem Nutzen kooperieren, und die gelegentliche Nutzung bereitgestellter Materialien durch einzelne Teilprojekte gibt es keine Zusammenarbeit mit anderen Fach-AGs. An der Fach-AG Migrantenorganisationen wird kritisiert, sie solle sich auch für diejenigen öffnen, die selbst keine Migrantenorganisation sind, aber thematisch mit diesen zusammenarbeiten. Zur Fachstelle Diversity Management bleibt die schon in 2012 bestehende Distanz weiterhin bestehen.

Insgesamt herrscht unter den Teilprojekten des Landesnetzwerks der Eindruck, dass die in den Fachstellen vorhandene oder dort vermutete Expertise noch zu wenig genutzt würde. Mit Blick auf die Fachstellen wird ein stärkerer Transfer in alle thematisch interessierten Teilprojekte gewünscht.

2.5 Zusammenarbeit mit anderen Landesnetzwerken

Die Aufklärung über die bislang erfolgte Zusammenarbeit mit IQ Akteuren in anderen Bundesländern war wesentlicher Gegenstand der programminternen Befragung Ende 2013. So haben insgesamt 38 Teilprojekte aus allen 15 anderen Landesnetzwerken angegeben, mit

niedersächsischen Teilprojekten bereits außerhalb von IQ Gremien kooperiert zu haben. Zehn Teilprojekte aus anderen Landesnetzwerken gaben dabei an, mit zwei und mehr niedersächsischen Teilprojekten (einschließlich Koordination) zusammengearbeitet zu haben, 28 weitere Teilprojekte haben mit einem niedersächsischen Teilprojekt außerhalb der diversen IQ Gremien kooperiert. Das Landesnetzwerk Niedersachsen befindet sich damit bei der Anzahl externer Projekte, die mit einem Landesnetzwerk kooperieren, in der Spitzengruppe aller Landesnetzwerke. Nur bei zwei anderen Landesnetzwerken ist eine größere quantitative Zusammenarbeit mit externen Projekten festzustellen. Das bundesweit geöffnete Forum der Anerkennungsberatung in Niedersachsen könnte einen Teil der großen Zahl erklären.

Die Motive für eine Zusammenarbeit stellen sich dabei als vielfältig dar. Im Bereich der Anerkennung bzw. Anerkennungsberatung sind dies z. B. der Austausch über Anerkennungsberatung allgemein oder über Berufsmöglichkeiten von Antragstellern (Berufe). Im Bereich Berufsbezogenes Deutsch sind Motive neben dem Informationsaustausch die Arbeit an integrierter Sprachförderung in Anpassungsqualifizierungen oder Konzeptentwicklungen, im Bereich Migrantenorganisationen die Stärkung von Migrantenorganisationen, im Bereich Qualifizierung die Entwicklung von Konzepten und im Bereich Existenzgründung der konkrete zielgruppenbezogene Austausch etwa zu Akademikerinnen und Akademikern mit Migrationshintergrund.

Für 18 von 19 antwortenden niedersächsischen Teilprojekten schließlich ist die Zusammenarbeit mit anderen Projekten „sehr wichtig“ oder „eher wichtig“, um Anregungen für die eigene Projektpraxis zu erhalten. Für 17 Projekte ist es aber auch „sehr wichtig“ oder „eher wichtig“ anderen Akteuren Anregungen zu geben oder gemeinsam mit anderen Projekten Instrumente oder Methoden zu entwickeln.

2.6 Good Practice/hervorhebenswerte Erfolge

Der schon in 2012 beschrittene Weg, vorhandene regionale Unterschiede als Stärke für die Entwicklung regional angepasster Strukturen durch einen intensiven landesweiten direkten und internetbasierten Austausch und eine thematische wie themenübergreifende netzwerkweite Zusammenarbeit zu nutzen, bleibt das hervorhebenswerte Merkmal des niedersächsischen Netzwerkansatzes. Dabei wird Wert auf Vielfältigkeit und eine Mischung der operativen Akteure gelegt: Jobcenter (zkT und gE) sind Träger von IQ Teilprojekten, Kammern, Unternehmensverbände, ihre Bildungsträger und unternehmensnahe Beratungseinrichtungen, Universitäten, kommunale Bildungszusammenschlüsse, Träger der Flüchtlingsarbeit und aus der Wohlfahrtspflege, Volkshochschulen und freie Bildungsträger. Hinzu kommt die vertikale Verschränkung des Landesnetzwerks durch einen arbeitenden Beirat auf Landesebene, die bilaterale Kooperation von Landeskoordination und Landeszusammenschlüssen wichtiger Arbeitsmarktakteure sowie mit thematisch zentralen Ressorts der Landesregierung bis hin zur Vernetzung auf kommunaler Ebene.

Als gelungen kann der zur Flächendeckung gebrachte Ansatz bezeichnet werden, den thematischen Zugang einer tatsächlich in der Region operierenden Anerkennungsberatung systematisch mit dem Auftrag zu verbinden, die Netzwerkzusammenarbeit vor Ort für die Verbesserung aller Teile der IQ Prozesskette zu organisieren. Erfolgsbedingung dafür ist eine ausreichende Ausstattung mit Personalressourcen, die für die jeweils andere Aufgabe genügend Spielraum ermöglicht.

2.7 Förderliche/hinderliche Bedingungen

In der Befragung der weiteren Kooperationspartner wurden Hindernisse benannt, die Teil der Rahmenbedingungen für die Arbeit des Landesnetzwerks sind. Auf deren Darstellung im einleitenden Kapitel 1.1. wird daher verwiesen. In der Arbeit des Landesnetzwerkes im Jahr 2013 haben sich laut Angaben der Teilprojekte aus dem Gruppeninterview darüber hinausgehend als hinderlich erwiesen:

An wichtigen Stellen werde die IQ Prozesskette unterbrochen bzw. bestehende Lücken nicht geändert, weil beispielsweise finanzielle Mittel für eine Antragstellung zur Anerkennung des im Ausland erworbenen Berufsabschlusses fehlen, die Mobilität ermöglichenden Strukturen für Ratsuchende in Flächenkreisen unzureichend seien, es an Förderungen für schulische Ausbildungen mangle oder bestimmte Personengruppen wie ausländische Studierende, Flüchtlinge, Familienangehörige aus vorhandenen Förderhilfen aufgrund ihres Aufenthalts- oder Arbeitsmarktstatus ausgeschlossen seien.

Das Thema Existenzgründung und Selbständigkeit friste in Niedersachsen wie in ganz Deutschland immer noch ein Randdasein. Daher gebe es für Menschen, die als Randgruppen angesehen werden, ein doppeltes Hindernis auf dem Weg zum eigenen Unternehmen.

Ein strukturelles Hindernis wird auch darin gesehen, dass Beratungs- und Unterstützungsstrukturen außerhalb des Förderprogramms IQ gelegentlich eher in Konkurrenz als in Kooperation gehen oder vor Ort immer wieder festgestellt werden muss, dass die Bundesagentur für Arbeit Informationen zum Thema Anerkennung nur unzureichend in ihre Strukturen weitergebe. In vielen Einzelfällen behinderten auch nach wie vor kulturelle Denkverbote das Zusammengehen von Migrantinnen und Migranten sowie Unternehmen. Verbesserungsbedarf bestehe schließlich aus Sicht von Teilprojekten auch immer wieder beim Fachwissen und der interkulturellen Haltung von Mitarbeitenden in zuständigen Stellen für die Anerkennung von Berufsausbildungen. Insbesondere für die landesrechtlich geregelten pädagogischen Berufe sei man in der Beratungspraxis auf dieses Hindernis gestoßen.

Als förderlich aus Sicht der Teilprojekte werden die in Gang gekommenen Veränderungen hin zu interkulturellen Systemen und Organisationen angesehen. Ohne den in Gang gekommenen Prozess zu überschätzen, zeige sich an vielen Stellen eine mentale Veränderungsbereitschaft, die Zugänge für IQ Themen eröffne. Anerkennung vorhandener Berufsabschlüsse und Fachkräftedebatte sind nach wie vor Türöffner. Schließlich berichten einzelne thematisch orientierte Teilprojekte, die bereits seit 2012 und in 2013 erreichte landesweite Bekanntheit des Förderprogramms IQ als Marke für fachliche Kompetenz bei der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten, sei für die eigene Arbeit förderlich.

Für gelingende Anerkennungs- und Integrationsprozesse förderlich sehen die Anerkennungsberatungsstellen Mitarbeitende in Jobcenter und Arbeitsagenturen an, die aus eigener thematischer Offenheit eine individuelle Unterstützung von Anerkennungssuchenden trotz rechtlicher Beschränkungen und Vorschriften realisieren. Förderlich sind auch die Jobcenter, die Kosten des Anerkennungsverfahrens in jedem Einzelfall ohne größeren Aufwand übernehmen und die integrierte Zusammenarbeit mit den Anerkennungserstberatungen aktiv herzustellen suchen, um die daraus resultierende Arbeitserleichterung nutzen zu können.

Als sehr förderlich hat sich aus Sicht der Evaluation erwiesen, dass die Landeskoordination mit einer Vollzeitstelle die Kooperation nach außen mit landesweit tätigen Akteuren und den Leitungen der Teilprojekte mit weiterer personeller Unterstützung der Öffentlichkeitsarbeit sowie weiteren unterstützenden zentralen Ressourcen wie Wissensmanagement und Trainerteam den netzwerkinternen Zusammenhalt gestalten kann. Die zugleich klar hierarchisch angelegte Netzwerksteuerung und partizipativ angelegte Netzwerkarbeit ist eine weitere förderliche Bedingung.

2.8 Beitrag zum Gesamtprogramm

Aus Niedersachsen kommen verschiedene thematische Beiträge zur Umsetzung des gesamten Förderprogramms IQ, von denen vier an dieser Stelle hervorgehoben werden. Zum einen betrifft das die Entwicklung von exemplarischen Schulungen für die professionellen Strukturen der Lehrkräfte Deutsch als Zweitsprache sowohl im Bildungs- wie im betrieblichen Kontext. Zum anderen sind für die interkulturelle Öffnung insbesondere von Jobcentern sehr vielfältige Erfahrungen hinsichtlich der Zugänglichkeit von spezifischen Mitarbeitendengruppen und Gelingensfaktoren vorhanden, die aufgrund ihrer Anzahl wie der jeweils erfol-

genden individuellen Reflektion eine wichtige Grundlage für die deutschlandweite konzeptionelle Gestaltung längerfristiger Veränderungsprozesse in diesen Institutionen liefern. Dabei ist insbesondere der jeweils erfolgende individuelle Zuschnitt der jeweiligen Schulung durch Vorgespräche in den Jobcentern hervorzuheben. Für die vorbereitenden Überlegungen zum IQ Qualifizierungsprogramm sind im Landesnetzwerk schon frühzeitig systematische Bedarfserhebungen bei den Anerkennungssuchenden aller Anerkennungsberatungsstellen aufbereitet in die Erarbeitung von Umsetzungsideen eingeflossen. Diese sind in die bundesweite Vorbereitung eingebracht worden. Die in 2013 gelungenen Unternehmenszugänge bei der Vermittlung von Fachkräften, der Qualifizierung von Beschäftigten und der Stärkung von Selbständigen sind aus Sicht der Evaluation Erfahrungsgrundlagen, die in einer mittelfristigen Strategieentwicklung sowohl des niedersächsischen Landesnetzwerkes wie des Förderprogrammes IQ über das Jahr 2014 hinaus gebündelt werden können.

Abschließend sollte an dieser Stelle noch darauf verwiesen werden, dass das niedersächsische Eigengewächs „Forum der Anerkennungsberatung“, über das im Jahresbericht 2012 ausführlich berichtet worden ist, im Verlauf des Jahres auf Bundesebene transferiert und als Teil des deutschlandweit zentralen Internetauftritts „Anerkennung in Deutschland“ Bestandteil der Qualitätssicherung der Anerkennungsberatung in Deutschland geworden ist.

2.9 Gender/Cultural Mainstreaming

Das Anwachsen der Zahl an Teilprojekten und der Mitarbeitendenzahl hat dazu geführt, dass der Frauenanteil unter den operativ tätigen Mitarbeitenden noch einmal deutlich angewachsen ist und sich einer zwei Drittel Mehrheit nähert. Ein Teilprojekt orientiert sich ausdrücklich auf das Schließen einer Lücke in diesem Themenfeld. Für Migrantinnen, die sich selbständig machen, mangelt es in einer besonderen Weise an einer geeigneten Unterstützungsstrukturstruktur. Das IQ Teilprojekt zu diesem Thema will diese Lücke für die Region Osnabrück und Osnabrücker Land ausdrücklich und für Niedersachsen exemplarisch schließen.

Soweit das Thema Cultural Mainstreaming auch am Anteil derjenigen operativ Mitarbeitenden in den Teilprojekten des Landesnetzwerkes festgemacht wird, die über persönliche oder familiäre Migrationserfahrungen verfügen, hat sich dieser Anteil gegenüber 2012 nicht verändert. Er liegt bei gut einem Drittel und damit mit Abstand über dem durchschnittlichen Anteil an der Erwerbsbevölkerung Niedersachsens. Auffällig ist aber, dass der Anteil derjenigen mit Migrationshintergrund unter den Leitungen der Teilprojekte deutlich geringer ausfällt.

Im Gruppeninterview mit den Teilprojekten im Bereich Vielfalt schätzten die Befragten das Cultural Mainstreaming in den eigenen Trägerorganisationen als positiv entwickelt ein. Die Einbindung einer Migrantenorganisation als Träger eines eigenen IQ Teilprojektes hat sich in 2013 allerdings mangels einer geeigneten Organisation nicht realisieren lassen.

3 Fazit und Ausblick

In der Befragung weiterer Kooperationspartner haben sich für Niedersachsen (und gleichlautend auch auf Bundesebene) drei Handlungsfelder des Förderprogramms IQ als besonders relevant für alle Arbeitsmarktakteure herausgestellt: die Förderung der Anerkennung im Ausland erworbener Berufsabschlüsse, die Förderung von Angeboten für berufsbezogenes Deutsch und die Förderung passender Anpassungsqualifizierungen für Migrantinnen/Migranten. In allen drei Handlungsfeldern ist das Landesnetzwerk in 2013 in einem besonderen Maße, bezogen auf Anpassungsqualifizierungen systematisch vorbereitend, aktiv gewesen.

Der niedersächsische Ansatz einer in regionalen Netzwerken verankerten Flächendeckung in der Anerkennungserstberatung, die auch die Lücken der IQ Prozesskette der Arbeitsmarktintegration bearbeitet, hat sich hierbei aus Sicht der Evaluation bewährt. In 2013 wurde bei unterschiedlicher regionaler Tiefe tatsächlich eine Flächendeckung erreicht. Das Handlungsfeld berufsbezogenes Deutsch wird fachlich durch ein Teilprojekt abgedeckt, das nicht nur die Qualifizierung der vorhandenen professionellen Strukturen begonnen hat, sondern

auch Erfahrungen bei der Implementierung des Themas in Unternehmen sammelt. Der Arbeitsansatz wurde innerhalb des Landesnetzwerks bereits verknüpft mit systematisierten Unternehmenszugängen über drei weitere unternehmensnahe Teilprojekte. Zum Handlungsfeld Anpassungs- und Nachqualifizierung schließlich hat das Landesnetzwerk so frühzeitig wie kaum ein anderes Landesnetzwerk bereits im Sommer 2013 damit begonnen, die Bedarfe bei beratenen Anerkennungssuchenden (nach) zu erheben, auf Netzwerktreffen zu ersten Ideen für eine zukünftige flächendeckende Umsetzung zu verdichten und die Bedarfserhebung als Bestandteil des eigenen Beratungsansatzes fest zu installieren.

Die Anerkennungserstberatung scheint hinreichend flächendeckend organisiert zu sein. Als Weiterentwicklungsbedarf in 2014 wäre aus Sicht der Evaluation zu überlegen, einen gleichmäßigeren Ausbau der Prozessverkettung in allen Regionen und eine thematische Erweiterung in Richtung auf Laufbahnberatung und Integrationsbegleitung innerhalb der Anerkennungserstberatung selbst oder durch Verknüpfung mit Dritten anzustreben. Dabei kann auf Erfahrungen in anderen Landesnetzwerken zurückgegriffen werden. Das Thema Bedarfsdeckung bei Anpassungs- und Nachqualifizierungen wäre ein Ankerpunkt. Die Vorarbeiten in 2013 bieten einen aus Sicht der Evaluation gelungenen Einstieg. In 2014 sollte die begonnene systematische Verknüpfung der Bedarfserhebung mit dem Ausbau eines geeigneten Angebotes soweit beendet werden, dass spätestens mit dem Start des IQ Qualifizierungsprogramms die noch bestehenden Lücken unmittelbar ausgefüllt werden können.

In der Befragung der weiteren Kooperationspartner wurde auch deutlich, dass die Netzwerkgestaltung durch das Förderprogramm IQ als ein zentraler Erfolg angesehen wird. Diesen Motor auch weiterhin gut und in der Fläche laufen zu lassen, sollte ein weiteres Anliegen des gesamten Landesnetzwerks im Jahr 2014 sein. Der Landeskoordination kommt dabei die Steuerungsaufgabe zu, eine regional vergleichbar gute Umsetzung des Landesnetzwerks und eine Rollenklarheit bei allen operativ Tätigen vor Ort zu erreichen, dass das Förderprogramm zwar Motor von Netzwerken sein kann, die Lösung von Problemen und das Schließen von Lücken aber allein durch ein verbessertes Zusammenwirken verbesserter Angebote von allen Arbeitsmarktakteuren erreicht werden kann. Anzustreben wäre dabei, in deutlich größerem Maße als bisher, schriftliche Vereinbarungen zur Zusammenarbeit als Prozesskette zwischen Organisationen und Institutionen abzuschließen, um die Arbeit in den Regionen personenunabhängig und längerfristig stabil auszugestalten.

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor dabei ist die Finanzierung durch das Förderprogramm IQ bzw. zukünftig das IQ Qualifizierungsprogramm. Dies birgt aber aus Sicht der Evaluation die Gefahr einer begrenzten Refinanzierung allein aus Bundesmitteln. Die Landesregierung und möglicherweise Kommunen vor Ort und andere im Land tätige Arbeitsmarktakteure sind gefordert, einen deutlichen zusätzlichen Beitrag zur Finanzierung der landesspezifischen Netzwerkarbeit (u. a. insbesondere Beratung und Anpassungsqualifizierung zu landesrechtlich geregelten Berufen) zu leisten. Mittel- und langfristig könnten die erreichten Erfolge gefährdet werden, wenn es nicht zu landesfinanzierten Netzwerkstrukturen kommen würde.

Drei weitere Themenfelder stehen nach den aufgefundenen Ergebnissen in 2013 ebenfalls vor einer Neujustierung ab 2014. Die interkulturelle Schulung von Jobcentern steht aus Sicht der Evaluation vor der Aufgabe, den nächsten Schritt zu gehen. Dieser liegt stärker in organisationsentwickelnder Unterstützung, die zu einer Verankerung der Interkulturalität in der Organisation und Arbeitsweise einzelner Jobcenter führt. Das SGB II bietet als Gesetzesgrundlage dafür mehr als ausreichend Spielraum sowohl bei zugelassenen kommunalen Trägern wie bei gemeinsamen Einrichtungen. Die unternommenen Schritte zur Stärkung von Migrantenorganisationen sollten in 2014 kritisch daraufhin überprüft werden, ob der gewählte Arbeitsansatz angesichts der eingesetzten Ressourcen ausreichend erfolgreich ist. Momentan kann das noch nicht ausreichend bewertet werden.



Das dritte Themenfeld hat aus Sicht der Evaluation sehr fruchtbar mit ersten Erfolgen und vielversprechend für die Weiterarbeit begonnen. Die Fachkräftegewinnung von Unternehmen sollte systematisch über die thematisch eng verbundenen Teilprojekte hinausgehend in die lokalen Prozessketten transferiert werden. Dabei wird es auch um die Verbindung von Bedarfen zu Nach- und Anpassungsqualifizierungen als Zugang für die Implementierung eines veränderten interkulturellen Handelns in Unternehmen gehen. Bereits teilweise miteinander direkt kooperierend sind daran die Teilprojekte zur direkten Vermittlung ausländischer Fachkräfte, zur Förderung von berufsbezogenem Deutsch, der Sensibilisierung von Unternehmen über ihre Verbände, der Schulung von Personalabteilungen bis hin zum Ausbau von Existenzgründungsunterstützung und kleinster Unternehmen beteiligt.

Spätestens bis zur Jahresmitte 2014 schließlich sollten aus Sicht der Evaluation strategische Entscheidungen über die mittelfristige Ausgestaltung des Landesnetzwerks Niedersachsen fallen. Soll es in den kommenden Jahren um eine thematische und die Ressourcen bündelnde Konzentration auf das Thema Anerkennungsberatung und Anpassungs-/Nachqualifizierung gehen oder weiter eine Strategie der breiten Feldexpertise von Anerkennungs- und Gründungsberatung, Laufbahnbegleitung, über berufssprachliche und Anpassungs-/Nachqualifizierung und rechtlicher Fortbildung bis hin zu Schulung und Coaching aller Arbeitsmarktakteure bei ihrer Fortentwicklung zu interkulturell handelnden Systemen sowie Direktvermittlung von Fachkräften aus dem In- und Ausland verfolgt werden.

Einen noch darüber hinaus gehenden Aspekt gibt ein niedersächsischer Unternehmensverband dem Landesnetzwerk am Ende der Befragung weiterer Kooperationspartner mit auf den Weg: „Wir glauben, dass es auf verschiedenen Ebenen nötig ist, einen gesellschaftlichen Wandel zu begleiten. (z. B. Willkommenskultur) Dazu muss IQ sich ständig neu erfinden und kontrovers geführte Diskussionen anstoßen.“