

Azubis gewinnen – Zuwanderung nutzen

Projekt in Ostwestfalen-Lippe bringt Baubranche und junge Menschen mit Migrationshintergrund zusammen

Besonders kleinere Betriebe der Baubranche klagen über unbesetzte Lehrstellen. Auf der anderen Seite sind viele junge Menschen mit Migrationshintergrund auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Ausgehend von dieser Situation hat die Initiative für Beschäftigung OWL e. V. (IfB OWL) im Mai vergangenen Jahres das Projekt „Azubis gewinnen – Zuwanderung nutzen“ gestartet, mit dem zwischen diesen beiden Gruppen Kontakte hergestellt sowie Ausbildungsverhältnisse vermittelt und begleitet werden. Projektpartner sind der Verein Berufliche Ausbildung und Qualifizierung Jugendlicher und Erwachsener (BAJ e. V.), das Handwerksbildungszentrum Brackwede – Fachbereich Bau e. V. (HBZ) und die Creos Lernideen und Beratung GmbH. Gefördert wird das Projekt vom Land Nordrhein-Westfalen und dem Europäischen Sozialfonds im Rahmen der Fachkräfteinitiative NRW.



Teilnehmende im Projekt „Azubis gewinnen – Zuwanderung nutzen“ (AgZn) der Initiative für Beschäftigung OWL e. V. (IfB OWL)

Die IfB OWL ist ein arbeitsmarktpolitisches Netzwerk, das als gemeinnütziger Verein 2002 von führenden Unternehmen und Arbeitsmarktakteuren aus der Region Ostwestfalen-Lippe (OWL) gegründet wurde. „In unserer Initiative ist sowohl die Arbeitgeber- als auch die Arbeitnehmerseite vertreten. Unsere Mission ist es, Fachkräfte für den Standort Ostwestfalen-Lippe zu gewinnen und sie zu binden und beschäftigungspolitische Innovationen zu entwickeln“, sagt Vorstand und Geschäftsführer Moritz Lippa.

Die Initiative greift wirtschafts- und beschäftigungspolitische Trends und Themen in der Region auf und bearbeitet sie gemeinsam mit diversen Partnern. Zu den knapp 100 Mitgliedern zählen Unternehmen, Hochschulen, Verbände, Kammern und Kommunen. „Gemeinsam wollen wir Beschäftigung in der Region OWL fördern, den Austausch zwischen den Arbeitsmarktakteuren intensivieren und damit den Wirtschaftsstandort OWL stärken. Dazu führen wir die relevanten Vertreter aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Zivilgesellschaft in unterschiedlichen Formaten und Projekten zusammen“, erläutert Moritz Lippa.

So auch bei dem im Mai 2017 gestarteten Projekt „Azubis gewinnen – Zuwanderung nutzen“, das das Ziel verfolgt, in der Region Kleinstbetriebe der Baubranche mit Menschen mit Migrationshintergrund zusammenzubringen.

Auszubildende – verzweifelt gesucht

Denn es mangelt den Baubetrieben massiv an Fachkräften. „Man kann sagen, dass die Betriebe quasi verzweifelt sind“,



Jan Bender
(IfB OWL)



Volker Wilde
(IfB OWL)



Moritz Lipka
(IfB OWL)

schildert Volker Wilde, der bis in den Juni 2018 Geschäftsführer der Initiative für Beschäftigung OWL war, die Situation. Aus Mangel an Fach-, aber auch Hilfskräften, müssten Betriebe sogar Aufträge ablehnen. „Es gibt zu wenig Bewerbungen und die Bewerber, die da sind, haben deutlichen Unterstützungsbedarf“, so Volker Wilde weiter. Die Gründe sieht er vor allem im demografischen Wandel und darin, dass einige Bauberufe, zum Beispiel der Tiefbau, am unteren Ende der Attraktivitätsskala der Berufe lägen. „Die Idee, beispielsweise Trockenbaumonteur zu werden, ist nicht sehr weit verbreitet“, so Volker Wilde.

Die Betriebe seien aber trotz gravierender Defizite bei den Bewerbern bereit, jedem Willigen eine Chance zu geben und sie in der Tätigkeit zu entwickeln. Zudem hätten sie erkannt, dass auch sie selbst sich weiterentwickeln müssen. „Bezüglich der Berufsbilder und der Unternehmenskultur kann man in der Branche sicher noch das ein oder andere Potenzial heben“, so Moritz Lipka.

Die Projektidee entstand 2015/16, auch im Zuge des starken Zustroms von Geflüchteten, aus den Reihen der Mitglieder der IfB OWL heraus. Die Initiative befasste sich daraufhin intensiv mit dem Thema, befragte die Unternehmen und erkannte den großen Bedarf. „Zunächst sollte sich das Projekt nur auf geflüchtete Menschen beziehen. Dann haben wir in Zusammenarbeit mit den Mitgliedsbetrieben die Zielgruppe aber auf alle Menschen mit Migrationshintergrund erweitert“, erläutert Projektleiter Jan Bender.

Das Projekt wurde auf einer breiten Basis entwickelt: Die IfB OWL übernahm

die Koordination und die Netzwerkarbeit, die verschiedenen Innungen im Bereich der Bau- und Baunebenberufe und die Handwerkskammer unterstützten mit ihrem Know-how, ebenso einzelne Betriebe der Branche. „Auch Institutionen wie die Jugendämter oder die Jobcenter standen uns mit Rat und Tat zur Seite“, sagt Jan Bender. Zum Beispiel sei so eine enge Zusammenarbeit mit den zu dem Zeitpunkt der Projektentwicklung gerade eröffneten Integration Points entstanden.

Während die IfB OWL das Projekt bei den Betrieben vor allem über das HBZ Brackwede (Experte auf dem Gebiet der Aus-, Fort- und Weiterbildung im Baubereich) sowie über die Kammern und Innungen bekannt machte, wurden die potenziellen Teilnehmerinnen und Teilnehmer überwiegend über den Projektpartner BAJ e. V. in den Berufsschulen und den Förderklassen der Region angesprochen. Außerdem bietet die vom Projektpartner Creos eingerichtete Internetseite (www.agzn.de) einen guten Überblick über das Projekt und listet für interessierte Jugendliche unter anderem die Vorteile einer dualen Ausbildung mit einfachen, aber eindrücklichen Worten auf: „Wenn du eine Ausbildung erfolgreich abgeschlossen hast, hast du eine Qualifikation zur ‚ausgebildeten Fachkraft‘ erreicht. Ausgebildete Fachkräfte finden meistens leichter einen Arbeitsplatz“, heißt es da zum Beispiel. Und weiter: „Ausgebildete Fachkräfte verdienen mehr Geld als ungelernete Arbeiter. Wenn du eine Berufsausbildung machst, verdienst du von Anfang an Geld (Ausbildungsgehalt). Eine Ausbildung hilft bei der Integration in Deutschland, weil du dich qualifizierst, die deutsche Spra-

che verbesserst und neue Menschen im Betrieb und der Berufsschule kennlernst.“ Auch der Weiterbildungsaspekt bleibt nicht außen vor: „Du hast nach einer abgeschlossenen Ausbildung die Möglichkeit, dich weiter zu qualifizieren zum Vorarbeiter, Meister oder Techniker oder gar zu studieren.“

Der Internetauftritt spielte eine große Rolle im Rahmen des Projekts, sagt Jan Bender. „Wir haben ihn so aufgebaut, dass drei verschiedene Zielgruppen angesprochen werden: Betriebe, Bewerber und Multiplikatoren. Die Zielgruppen erhalten Infos zum Projekt, aber auch weitergehende Informationen. Betriebe können sich zum Beispiel über die verschiedenen zur Verfügung stehenden Qualifizierungsmodelle hin zu einer Ausbildung informieren, Jugendliche über die verschiedenen Berufe im Baugewerbe.“

Bei der Ansprache von Jugendlichen leisten auch Hilfsorganisationen wie etwa der Verein „Bielefeld United“ Hilfestellung, dessen Philosophie es ist, benachteiligten Kindern und Jugendlichen aus Bielefeld und Geflüchteten durch Sport- und Sprachangebote sowie Persönlichkeitsentwicklung eine berufliche und gesellschaftliche Integration zu ermöglichen.

Vom Kennenlern-Gespräch bis zum Ausbildungsplatz

Wichtiger Projektpartner ist der Bielefelder BAJ e. V. Der Verein betreibt ein eigenes Aus- und Weiterbildungszentrum. Dort werden nicht nur Jugendliche in den Berufsschulklassen des „Berufskollegs am Tor 6“ auf das Projekt „Azubis gewinnen – Zuwanderung nut-

DIE ERFOLGSGESCHICHTE VON MANUCHEHR SAIDOV

Manuchehr Saidov kam im Jahr 2015 im Alter von knapp 18 Jahren mit einem Schengen Visum von Tadschikistan nach Deutschland. Seit sein Visum abgelaufen ist, hat er Flüchtlingsstatus.



Sein Schulabschluss aus Tadschikistan (Abitur nach elf Jahren Schule) wurde in Deutschland nicht anerkannt. Manuchehr Saidov machte daher am Berufskolleg seinen Hauptschulabschluss. Deutsch lernte er beim Internationalen Bund (Zertifikat Deutsch B1). Inzwischen spricht er Deutsch auf einem guten B2-Niveau (Mittelstufe).

Im Sommer 2017 absolvierte er ein zweiwöchiges Praktikum bei der Firma Jens W. Kipp Tiefbau GmbH in Bielefeld als Straßenbauer. „Ich fand den Beruf sofort super“, sagt Manuchehr Saidov, der das Berufsbild des Straßenbauers zuvor nicht kannte. Im Anschluss an sein Praktikum konnte er einen Ausbildungsvertrag unterschreiben. Als Marco Solomos vom HBZ Brackwede ungefähr zur selben Zeit der Firma Kipp das AgZn-Projekt vorstellte, lernte er Manuchehr Saidov kennen. Der ergriff die Chance, am AgZn-Projekt teilzunehmen und sich während des ersten Lehrjahres begleiten und unterstützen zu lassen. „Mir gefällt das AgZn-Projekt sehr gut und auch die Betreuung durch Marco Solomos vom HBZ Brackwede. Daher würde ich eine Teilnahme am Projekt auf jeden Fall weiterempfehlen“, sagt Manuchehr Saidov.

Außerdem hebt Manuchehr Saidov die gute Betreuung der Auszubildenden in seinem Ausbildungsbetrieb hervor. Die Firma Kipp kümmere sich besonders intensiv um die vier Azubis des ersten Lehrjahres: „Jeden Samstag treffen wir uns bei Kipp ab 11:00 Uhr und neben einem gemeinsamen Mittagessen unterrichtet Frau Kipp uns im Fachunterricht, im Bauzeichnen und hilft bei der Bearbeitung der Projektmappe und den Hausaufgaben.“

„An meiner Ausbildung zum Straßenbauer gefällt mir besonders die Arbeit im Team, draußen zu arbeiten und neue Menschen kennenzulernen. Außerdem sind wir vier Azubis des ersten Lehrjahres zusammen in der Berufsschule, was echt zusammenschweißt“, stellt Manuchehr Saidov fest.

Als nächste Meilensteine auf seinem Berufsweg hat er sich sehr gute Noten in der Berufsschule in der Zwischen- und seiner Abschlussprüfung gesetzt. „Man muss im Leben Ziele haben, sonst wird es langweilig“, sagt Manuchehr Saidov. „Mein größter Wunsch nach der Gesellenprüfung ist die Meisterprüfung, da ich hier bei Kipp den richtigen Beruf gefunden habe und hier auch in Zukunft unbedingt arbeiten möchte.“

zen“ angesprochen, BAJ führt mit den jungen Menschen, die sich eine berufliche Zukunft im Baugewerbe vorstellen können, auch sogenannte „Kennenlern-Gespräche“, die als möglicher Einstieg in das Projekt gedacht sind. „Es gibt junge Menschen, die noch gar nicht wissen, was in Deutschland Ausbildung oder Bauhandwerk bedeutet – darum geht es in diesen Gesprächen“, erklärt Jan Bender.

Wenn der oder die Jugendliche Interesse zeigt, steht als nächster Schritt eine Berufsfelderkundung an. Zum Beispiel im Rahmen der „Zukunftstage“ im HBZ Brackwede. Dort besteht die Möglichkeit, die verschiedenen Berufe im Bauhandwerk kennenzulernen, aber auch schon mit Betrieben Kontakt aufzunehmen. „Oft ist es so, dass die Jugendlichen über diesen Kontakt ein Praktikum angeboten bekommen und dann im nächsten Schritt einen Ausbildungsplatz“, sagt Jan Bender.

Bevor ein junger Bewerber oder eine junge Bewerberin im Projekt eine Ausbildung in einem Betrieb beginnt, steht noch eine Kompetenzfeststellung an, bei der die individuellen Fähigkeiten, Kenntnisse und Kompetenzen überprüft werden. Den Test führt das HBZ Brackwede durch. Die zwei Kompetenzfeststellungstage bestehen aus praktischen Übungen mit verschiedenen Materialien und Werkzeugen, die auf dem Bau zum Einsatz kommen und einem theoretischen Test. Falls erforderlich, wird extern zudem das deutsche Sprachniveau der Bewerberinnen und Bewerber ermittelt. „Bei diesem Schritt stellen wir fest, wie sich die Interessenten in den einzelnen Gewerken schlagen und was ihnen Spaß macht“, sagt Jan Bender.

Es kann passieren, dass sich dabei herausstellt, dass ein Bewerber beziehungsweise eine Bewerberin nicht direkt in eine duale Ausbildung einmünden kann, da er oder sie bei aller Motivation noch nicht so weit ist, die Anforderungen im beruflichen Alltag nicht nur im Betrieb, sondern auch in der Berufsschule zu meistern. Um jungen Menschen mit Defiziten trotzdem einen Start in eine Qualifizierung zu ermöglichen, werden ihnen bei Bedarf aber auch andere Fördermaßnahmen, wie eine Einstiegsqualifizierung (EQ), Einstiegsqualifizierung plus Sprache (EQ plus Sprache), ein Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) oder eine Assistierte Ausbildung (AsA) angeboten. Das HBZ Brackwede – Fachbereich Bau hält darüber hinaus weitere Qualifizierungsmodelle speziell für junge und ältere Geflüchtete und Migrantinnen und Migranten vor. „Alle Projektpartner haben sehr viel Know-how, Menschen vorzuqualifizieren, bevor sie dann in der realen Arbeitswelt in den Betrieben lernen“, so Volker Wilde. Allerdings brauchte dieser Weg im Verlauf des Projekts bisher nicht genutzt werden. Bislang führte der Weg der Teilnehmenden immer über ein Praktikum, das von einer Woche bis zu drei Monaten dauern kann, direkt in eine Ausbildung.

Intensive Unterstützung im 1. Lehrjahr

Kern des Projekts ist nach Einmündung in ein Ausbildungsverhältnis die Begleitung und Betreuung der Auszubildenden im ersten Lehrjahr, das sie überwiegend außerbetrieblich im HBZ Brackwede verbringen. Neben theoretischem Unterricht wird hier auch viel praktisch mit den Jugendlichen gearbeitet. Außerdem haben

sie genügend Zeit, zu lernen und sich zu entwickeln. Ein großer Vorteil ist, dass sich hier die Auszubildenden viel Zeit nehmen können, die fachlichen Inhalte zu vermitteln, was im Betrieb manchmal zu kurz kommt. In den Ferienzeiten des HBZ Brackwede arbeiten die Jugendlichen dann in ihrem Lehrbetrieb, im ersten Jahr sind das rund drei Monate. So weit ist das das branchenübliche Verfahren.

Die am Projekt Teilnehmenden haben aber im HBZ Brackwede oder beim BAJ zusätzlich eine sozialpädagogische Kraft als ständige Ansprechperson. Die gibt bei Problemen in der Schule Rückmeldung an die Projektleitung. Diese kann bei Bedarf dann zum Beispiel in die Wege leiten, dass Nachhilfe organisiert wird, etwa über den Senior Experten Service (SES) oder über die von der Agentur für Arbeit finanzierten ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH). Aber auch mit Anliegen, die nicht direkt mit der Ausbildung zu tun haben, können sich die Jugendlichen an diese Sozialpädagogen wenden, zum Beispiel bei Problemen mit der Wohnung. Auch hier wird dann im Rahmen des Projekts nach einer Lösung gesucht.

„Kleine und mittlere Unternehmen haben bei einer guten konjunkturellen Lage gar keine Zeit sich damit auseinanderzusetzen, welche Hilfsangebote es gibt“, erläutert Moritz Lippa. „Das ist eine ganz andere Welt für sie und im höchsten Maße erklärungsbedürftig. An dieser Stelle hilft das Projekt – vielleicht sogar nachhaltig, weil sich das Unternehmen, bei dem nächsten Auszubildenden, der in der Schule nicht mitkommt, dann daran erinnert, bei wem man anfragen kann.“

„Was den bürokratischen Aufwand bei der Einstellung von Geflüchteten für das Unternehmen angeht, muss man sagen, dass sich seit 2015 schon viel zum Besseren verändert hat“, sagt Jan Bender. Die Duldung während einer Ausbildung im Rahmen des Integrationsgesetzes hat uns die Arbeit sehr erleichtert.“¹

Aus Sicht der Betriebe der Baubranche stellt sich darüber hinaus das Angebot so dar, dass sie im Rahmen des Projekts nicht nur einen passenden Auszubildenden vermittelt bekommen, sie erhalten auch umfassende Informationen zur Förderung und Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund. Der bürokratische Aufwand bei der Einstellung wird für sie im Rahmen des Projekts so weit wie möglich minimiert. Außerdem ist die Teilnahme am Projekt für den Betrieb, wie auch für die Jugendlichen, kostenfrei.

Es bestehe generell und besonders, was die Angebote für Unternehmen sowie für Menschen mit Migrationshintergrund und Geflüchtete angeht, ein reger Informationsaustausch mit den Kammern und der Kreishandwerkerschaft, so Moritz Lippa. Bei der Arbeit der IfB OWL werde zum Beispiel darauf geachtet, dass keine Angebote der Kammern „gedoppelt“ werden. Vielmehr ergänze man sich. Es bestehe zum Beispiel die Absprache, dass sich die IfB OWL, was

¹ Das Integrationsgesetz trat im Januar 2017 in Kraft. Ein Asylsuchender, dessen Asylantrag abgelehnt wurde, kann durch die Regelungen im § 60a Abs. 2 S. 4 AufenthG und § 18a AufenthG seinen Aufenthalt ab der Unterzeichnung des Ausbildungsvertrages für insgesamt fünf Jahre sichern (sogenannte 3+2 Regelung).

die Fachkräfte-Situation angeht, explizit um die Baubranche kümmert, nicht aber um andere Branchen wie zum Beispiel die Gastronomie.

Bisher sind im Rahmen des Projekts 20 sogenannte „Tandems“ aus Betrieb und Auszubildendem mit Migrationshintergrund zusammengelassen. Etwa die Hälfte hat die Initiative für Beschäftigung OWL durch „Matching“ zusammengeführt, die andere Hälfte kam durch Unternehmen zustande, die selbst bereits einen interessierten Jugendlichen gefunden hatten. „Dazu haben wir einen Pool mit mindestens noch einmal so vielen Jugendlichen, die sich eine Ausbildung im Baugewerbe vorstellen können, die aber noch keinen passenden Betrieb gefunden haben oder noch eine Schule oder einen Sprachkurs besuchen“, so der Projektleiter.

40 Tandems sollen es insgesamt werden. „Das schaffen wir mit Sicherheit“, sagt Jan Bender mit Blick auf die Ausbildungsverhältnisse, die bereits für den Beginn des nächsten Lehrjahrs im August/September angebahnt sind. Dann soll es auch eine Teilnehmerin geben – bisher haben nur Männer in das Projekt gefunden.

Es sind einige Geflüchtete unter den Teilnehmenden, aber der größere Teil sind Einwanderer, etwa aus den osteuropäischen Ländern, Tadschikistan oder Pakistan, die zum Teil schon länger in Deutschland sind oder sogar schon in zweiter Generation hier leben.

„Was uns beeindruckt hat, war, wie schnell wir die Tandems aus Betrieb und Auszubildendem zusammen bekommen

haben“, sagt Jan Bender. Man habe den Betrieben nicht hinterherlaufen müssen, wie das bei anderen Projekten manchmal der Fall sei, und den Jugendlichen mit Migrationshintergrund auch nicht, so Volker Wilde. Das zeige den großen Bedarf auf beiden Seiten. Überwiegend zeige sich zudem, dass in den kleinen Betrieben eine engere Bindung zu den Mitarbeitenden bestehe, die sich für die Zielgruppe der Jugendlichen als positiv herausstelle. Dazu komme, dass die Baubranche von jeher multikulturell aufgestellt sei. Oft hätten sogar die Inhaber einen Migrationshintergrund. Das mache für die neuen Auszubildenden vieles leichter.

Auch der branchentypische Fokus auf die praktische Arbeit sei hilfreich. „Man kann schnell mithelfen und etwas leisten, ohne dass viele Worte nötig sind“, sagt Jan Bender. „Ich denke, dass aus diesen Gründen die Baubranche viel dazu beitragen kann, dass wir Menschen integrieren können.“

Im Rahmen des Projekts „Azubis gewinnen – Zuwanderung nutzen“ tut sie das sehr erfolgreich. „Die Abbrecherquote ist extrem niedrig, nahe null“, stellt Volker Wilde fest. „Wenn Sie das mit dem Durchschnitt im Bauhandwerk vergleichen, merken Sie einen sehr wohlthuenden Unterschied. Eine Abbruchquote von um die 15 Prozent bedeutet einen volkswirtschaftlichen Verlust – das auch als kleiner Hinweis an die Mittelgeber.“

Natürlich sei die Baubranche aufgrund der genannten Faktoren besonders für die Arbeitsmarktintegration von Menschen geeignet, findet Volker Wilde, „das AgZn-System – also Bildung von Tan-



dems, intensive Begleitung und Unterstützung – würde aber auch im Handel, in der Gastronomie, im Metallbau oder in der ambulanten Pflege hervorragend funktionieren. Auch dort gibt es kleinstetriebliche Strukturen, praktische Tätigkeiten, Eins-zu-eins-Beziehungen. In mittelständischen und in Groß-Unternehmen ist das komplizierter, weil auch die Strukturen dort komplizierter sind.“

Problem Sprache

Die größten Schwierigkeiten sieht Jan Bender beim Thema Sprache. „Im Rückblick auf das vergangene Projektjahr war es oft so, dass die sprachlichen Kompetenzen einfach noch nicht reichten“, sagt er.

Dank des Projektpartners Creos steht dem Projekt eine zertifizierte Dozentin für berufsbezogene Deutschsprachför-

derung zur Verfügung, die das Sprachniveau der Lehrlinge testen kann und dann nach geeigneten Sprachlernangeboten sucht. Sprachkurse, die so aufgebaut sind, dass man sie individuell neben seinem Job besuchen kann, seien allerdings nur schwer zu finden, so Jan Bender. Das Gleiche gelte für berufsbezogene Sprachkurse. Lasse sich in der praktischen Arbeit im Betrieb vieles mit einfacher Sprache umsetzen, funktionieren das beim erforderlichen Berufsschulbesuch in einer dualen Ausbildung nicht. Dieser könne nur erfolgreich sein, wenn sich kontinuierlich dem Thema der Sprachförderung gewidmet werde. Das Sprachniveau B2 sieht Jan Bender hier als Mindestanforderung an.

Die Bereitschaft der Kleinunternehmen, ihre Azubis für Sprachkurse freizustellen, sei zudem nicht immer vorhanden. Auch Workshops, wie etwa zum Thema interkulturelle Kompetenz, ließen sich bisher mit den teilnehmenden Betrieben nicht realisieren. „Dazu sind die Unternehmen zurzeit einfach zu sehr ausgelastet“, musste Jan Bender feststellen.

Noch nicht geklärt ist, wie man im Rahmen des Projekts damit umgehen will, wenn nach dem ersten Lehrjahr Probleme auftauchen. Die ersten 20 Teilnehmenden kommen ja im August/September 2018 in das zweite Lehrjahr und arbeiten dann noch intensiver in ihrem Lehrbetrieb. Das Projekt endet dann für sie. „Hier müssen wir erst Erfahrungen sammeln, wie die Entwicklung der Auszubildenden dann weitergeht“, sagt Jan Bender. Man stehe aber grundsätzlich auch weiterhin für die Jugendlichen und Betriebe zur Verfügung. Damit die Lehrlinge auch nach dem ersten

Lehrjahr ausreichend gefördert werden, bietet das HBZ Brackwede Senior Experten Service sowie ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) an.

„Azubis gewinnen – Zuwanderung nutzen“ läuft noch bis April 2019. Die Initiative für Beschäftigung OWL möchte Gespräche mit den Partnern und der Arbeitsverwaltung führen, wie eine Fortsetzung des erfolgreichen Projekts aussehen könnte. Auch eine Ausweitung scheint

denkbar: „Interessant ist, dass wir aus den Klassen bei unserem Partner BAJ wissen, dass es dort interessierte Menschen für Pflegeberufe gibt“, sagt Moritz Lippa. „Wir versuchen also gerade für die Region eine Allianz zu schaffen, die den Ansatz aus ‚Azubis gewinnen – Zuwanderung nutzen‘ für die Pflege adaptiert.“ – Womit das erfolgreiche Konzept auf eine Branche übertragen würde, die ebenfalls über einen erheblichen Fachkräftemangel klagt.

ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.

Albert Schepers

Tel.: 02041 767255

a.schepers@gib.nrw.de

AUTOR

Frank Stefan Krupop

Tel.: 02306 741093

frank_krupop@web.de

KONTAKTE

Initiative für Beschäftigung OWL e. V.

Jahnplatz 5

33602 Bielefeld

Moritz Lippa, Geschäftsführer

Tel.: 0521 52016913

moritz.lippa@ifb-owl.de

www.ifb-owl.de

Projektmanagement Azubis gewinnen – Zuwanderung nutzen

Jan Bender

Tel.: 0521 52016917

jan.bender@ifb-owl.de

Christine Schulte

Tel.: 0521 52016913

christine.schulte@ifb-owl.de

www.agzn.de