

Für Arbeitsuchende und Unternehmen in Schwerin und Westmecklenburg

XENOS – „Brücken für Vielfalt
und Beschäftigung in MV“

Seite 5

EVA-Kurs – Langzeitarbeitslose
Migrantinnen und Migranten

Seite 6

Unternehmen in MV – Sensibili-
sierungsarbeit der Verbände

Seite 12



Inhalt

„Integration und Vielfalt“
auf dem Arbeitsmarkt 03
Interview mit Wirtschaftsminister Harry Glawe

Ausblick – Die RegioVision GmbH
Schwerin hat 2014 viel vor 04

Gemeinsam für mehr Chancengleichheit! 05
XENOS – „PRO-FIL“: Stärkung von sozialen und
Beschäftigung in MV zur Arbeit mit den Zielgruppen

Langzeitarbeitslose Migrantinnen
und Migranten 06/07
EVA-Kurs „Erfolg durch Vielfalt und Arbeit – Service-
und Dienstleistungsberufe“ für Migrant(inn)en

Jugendliche und junge
erwachsene Strafgefangene 08/09
XENOS – „PRO-FIL“: Stärkung von sozialen und
beschäftigungsfördernden Kompetenzen von jungen
Strafgefangenen

Benachteiligte Jugendliche 10/11
Jugend- und Integrationsfirma „INSEL DER CHANCEN“

Unternehmen in MV 12/13
Sensibilisierungsarbeit der drei Unternehmensverbände im Land

6. Internationale Fachtagung 14/15
Über den Tellerrand schauen – Transnationale Projektarbeit
Study Visit in Dundee/Schottland

Akademischer Service für
Karrierefragen (ASK) 16

IMPRESSUM

Herausgeber:
RegioVision GmbH Schwerin
Am Margaretenhof 28 • 19057 Schwerin
Telefon: 0385 200 314 10
Telefax: 0385 200 314 29

Redaktion:
Jürgen Brandt (V.i.S.d.P.)

Satz und Layout:
maxpress pr+werbeagentur
GmbH & Co. KG
Stadionstraße 1
Telefon: 0385 7 60 52-0
Telefax: 0385 7 60 52 60

Auflage: 2.000 Exemplare

Die im JobJournal veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Der Nachdruck von Fotos, Grafiken, Artikel und Anzeigen bedarf der Zustimmung der Herausgeber. Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der Herausgeber und der Redaktion wieder.



Foto Rainer Cordes

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

Veränderungen sind in unserer schnelllebigen Zeit notwendig und interessant. Sie bringen neue Chancen mit sich und erfordern Kreativität, Fleiß und Mut, um sie positiv zu gestalten. Das gilt für die große Politik, den privaten Bereich und auch für die wirtschaftliche Entwicklung von Unternehmen.

Die RegioVision GmbH Schwerin hat im Jahr 2013 wichtige strategische Änderungen vorgenommen und dabei sowohl Kontinuität als auch Kreativität für Neues unter Beweis gestellt.

Die wichtigste Neuerung betraf das traditionelle Kerngeschäft der RegioVision GmbH Schwerin: Zwischen 2005 und 2012 haben unsere JobMentoren 400 Langzeitarbeitslose 50plus in SV-pflichtige Beschäftigung vermittelt. Wir bearbeiten diesen Bereich jetzt nicht mehr als Projekt, sondern im Rahmen unserer Privaten Arbeitsvermittlung. Diese einschneidende Veränderung bietet gleichzeitig Chancen, einer strategischen Neuorientierung. Dem Team ist es gelungen, die Veränderungen wirtschaftlich zu kompensieren und tragfähige neue Geschäftsmodelle zu entwickeln. Angebote zum Projektmanagement für Führungskräfte, zum BGM und zum Personalmanagement sind hier Stichworte. Die direkte Beteiligung am Akademischen Services für Karrierefragen auf dem Campus der Hochschule Wismar seit November 2013 ist ein deutliches Zeichen für noch mehr Nähe zu Forschung und Wirtschaft.

Sehr kontinuierlich engagiert sich die RegioVision GmbH Schwerin für

Chancengleichheit von sozial benachteiligten Menschen und für soziale Verantwortung der Unternehmen. Dazu gehören die Mitwirkung im Netzwerk „Arbeit für Flüchtlinge und Bleiberechtigte“ und im bundesweiten Verbund „CSR-Regionet“.

Schwerpunkt unserer Aktivitäten bleibt die Koordination des XENOS-Verbund-Projektes „Brücken für Vielfalt und Beschäftigung in MV“. Der Verbund ist für Migranten, benachteiligte Jugendliche und jugendliche Strafgefangene tätig. Das gemeinsame Ziel ist es, die gesellschaftliche Akzeptanz für Vielfalt zu erhöhen und den Jugendlichen und jungen Erwachsenen durch individuelle Begleitung bei ihrem Weg in ein erfülltes Berufsleben zu helfen. Der 1.Diversitytag in der Landeshauptstadt Schwerin mit der 6. Internationalen XENOS-Fachtagung wurde im Verbund organisiert und machte das Projekt weit über Region hinaus bekannt. Im JobJournal 2014 stellen die Projektpartner ihre Ergebnisse vor und berichten aus der praktischen Projektarbeit. Viel Spaß beim Lesen und den Mut, die Kraft und die Kreativität für notwendige Veränderungen wünscht Ihnen

Ihr
Jürgen Brandt

Geschäftsführer der RegioVision
GmbH Schwerin

Interview mit Wirtschaftsminister Harry Glawe

Zum Thema „Integration und Vielfalt“
auf dem Arbeitsmarkt

Herr Glawe, die Zwischenergebnisse einer laufenden Studie der Unternehmensverbände Schwerin, Rostock und Vorpommern wiesen darauf hin, dass mittlerweile jedes zweite Unternehmen Schwierigkeiten hat, seine offenen Stellen adäquat zu besetzen. Wie ernst ist aus Ihrer Sicht die Lage in M-V?

Harry Glawe: Die Ergebnisse Ihrer Studie zeigen, dass der Handlungsbedarf der Wirtschaft zunimmt. Besetzungsprobleme betreffen inzwischen alle Wirtschaftszweige – mehr oder weniger stark. Allein auf die Bereiche Baugewerbe und personalbezogene Dienstleistungen, wie das Hotel- und Gaststättengewerbe, entfielen etwa 40 Prozent aller nicht besetzten Ausbildungsplätze im Land. Erhebliche Unterschiede hinsichtlich des Erfolgs bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen bestehen auch zwischen kleineren und größeren Betrieben: Je kleiner ein Betrieb, umso höher der Anteil unbesetzt gebliebener Ausbildungsplätze. Das macht mir Sorge für die künftige Wirtschaftsentwicklung. Wir diskutieren gerade Lösungsmöglichkeiten, wie kleine Unternehmen unterstützt werden können, sich beim Ausbildungsmarketing besser aufzustellen und die Karrierechancen auch im kleinen Betrieb vor Ort aufzuzeigen.

Fachkräfte- und Nachwuchsmangel einerseits, Arbeitslosigkeit und fehlende Perspektive für Jugendliche und junge Erwachsene ohne Abschlüsse oder aus prekären Lebensverhältnissen sowie Migranten/innen andererseits. Wie passt das zusammen?

Harry Glawe: Auf den ersten Blick überhaupt nicht. Entscheidend ist, dass das vorhandene Fachkräftepotential und die Unternehmen zueinander finden und auch zueinander passen. Die Landesregierung hat im Fachkräftebündnis mit den Wirtschafts- und Sozialpartnern, den Wirtschaftskammern, der Bundesagentur für Arbeit und den kommu-

nalen Spitzenverbänden umfassende Maßnahmen beschlossen, damit uns kein Jugendlicher und junger Erwachsener für den Arbeitsmarkt verloren geht. Viele Jugendliche sind noch immer zu wenig über Perspektiven, Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen in ihrer Region informiert. Dies hat eine Umfrage im Auftrag meines Hauses ergeben. Sie suchen von vornherein einen Ausbildungsplatz über die Landesgrenzen hinaus. Das muss nicht sein. Auf der Internetseite www.durchstarten-in-mv.de werden im Azubi-Atlas Ausbildungsangebote von knapp 1.200 Unternehmen veröffentlicht.

Unternehmen in M-V verfolgen unterschiedliche Strategien, ihren Fachkräftebedarf zu sichern. Was raten Sie den Unternehmen?

Harry Glawe: Da gibt es kein allgemein gültiges Rezept. Entscheidend ist, dass die Unternehmen selbst erkennen, was sie brauchen, um Fachkräfte zu gewinnen. Grundsätzlich würde ich sagen, dass Unternehmen Auszubildende frühzeitig an die Firma binden – durch attraktive Rahmenbedingungen wie Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Entlohnung und künftige Karrierechancen. Wer heute Vorsorge für das eigene Fachkräftepotential betreibt, sichert die Zukunft für sein Unternehmen. Ich empfehle allen Unternehmen, bei der mittelfristigen Personalplanung weiter auf die berufliche Erstausbildung und die anschließende Übernahme zu setzen.

Sehen Sie eine zunehmende Bereitschaft bei Unternehmen in unserem Land, sich auch denjenigen Bewerbern zu öffnen, denen sie vorher keine Chance eingeräumt hätten?

Harry Glawe: Wir werben derzeit bei den Unternehmen, verstärkt auch das Potential älterer Arbeitssuchender zu nutzen. Ältere haben einen Erfahrungsschatz, der Unternehmen im Alltag sehr behilflich sein kann. Darüber hinaus ist



Foto privat

es nötig, jungen Menschen eine Chance zu geben, die lernschwach sind. Unterstützung leistet dabei die Bundesagentur für Arbeit. Leider sind die Hilfen wie Einstiegsqualifizierung und ausbildungsbegleitende Hilfen teilweise noch zu wenig bekannt.

Stichwort: „Vielfalt in Unternehmen“ Wie aktuell ist das Thema aus Ihrer Sicht derzeit – und welche Bedeutung wird es in Zukunft gewinnen?

Harry Glawe: „Vielfalt in Unternehmen“ sollte nicht nur aus unternehmerischer Sicht wichtig sein, sondern ist gesellschaftspolitisch für Mecklenburg-Vorpommern unverzichtbar. Um nicht Erfahrungswissen zu verlieren, sollten ältere und jüngere Arbeitnehmer als „Tandems“ zusammenarbeiten. Der Frauenanteil in vielen Unternehmen ist noch gering, insbesondere in Führungspositionen. Auch hier ist Offenheit gefragt. Ausländische Mitarbeiter sind heute für viele Unternehmen wichtig, weil beispielsweise unsere Unternehmen in Europa nicht mehr allein nur auf nationalen Märkten agieren. Unterschiedliche Nationalitäten und vielfältige Kulturen können nur bereichernd für Unternehmen sein. Hilfreich ist hier auch das Projekt „Brücken für Vielfalt und Beschäftigung in MV“, welches unter anderem auch durch das Engagement des Unternehmensverbandes Norddeutschland Mecklenburg-Schwerin e. V. voran gebracht wird. Es ist gut, wenn durch eine aktive Einbindung von Arbeitsmarktakteuren, Netzwerkpartnern und strategischen Partnern aus Wirtschaft, Politik und Verwaltung benachteiligten Jugendliche und jungen Erwachsenen geholfen wird.

Wir danken für das Gespräch.

Ausblick –

Die RegioVision GmbH Schwerin hat 2014 viel vor.

„Lernen und lehren mit allen Sinnen“ – Grundtvig-Workshop vom 22. bis 28. Juni 2014



Für Menschen in Alphabetisierungskursen bedeutet der Kursbesuch, sich mit einem Lerngegenstand auseinanderzusetzen, an dem sie bereits einmal gescheitert sind. Die negativen Lernerfahrungen, das negative Selbstbild und die Stigmatisierungsängste behindern die Wissensvermittlung durch Lehrkräfte. Die Workshop-Teilnehmenden, die aus ganz Europa kommen, lernen drei ganz unterschiedliche Lehrmethoden kennen, die im besonderen Maße geeignet sind, eine befreite Lernatmosphäre zu ermöglichen: Improvisationstheater, Metalog und Storytelling.

Tipp für Lehrende in der Erwachsenenbildung: Melden Sie sich für einen der zahlreichen Workshops in den EU-Ländern an. Die Teilnahme ist kostenlos. Reisekosten werden erstattet. Den umfangreichen Katalog finden Sie unter www.na-bibb.de.

Ihre europäischen Netzwerkpartner aus der Erwachsenenbildung sind ganz herzlich eingeladen, am Grundtvig-Workshop der RegioVision GmbH Schwerin teilzunehmen!

Akademischer Service für Karrierefragen (ASK) – RegioVision und die Hochschule Wismar

Der gläserne Turm am Campus der Hochschule in Wismar ist seit November



2013 der neue Standort für den Akademischen Service für Karrierefragen (ASK) der Hochschule, in enger Zusammenarbeit mit der RegioVision GmbH Schwerin. Der ASK soll eine Begegnungsstätte zwischen Wirtschaft, Wissenschaft und Studierenden sein. „Unser Ziel ist es, über ein entsprechendes Matching von Nachwuchskräften und Unternehmen, hiesigen Akademikern eine regionale Perspektive aufzuzeigen, und den Unternehmen dabei zu helfen, ihren Fachkräftebedarf zu decken“, so André Schwarz von der RegioVision. „Gespräche im Turm“ nennt sich das monatliche Format, in dessen Rahmen sich Studierende, Führungskräfte regionaler Firmen und Fakultäten kennenlernen können. Bereits eingerichtet sind ein Talentpool sowie eine Stellenbörse. „Unsere Aufgabe für 2014 wird es sein, die Netzwerke mit Leben zu füllen“, sagt Jörg Ehbrecht – Mitinitiator des ASK.



Integrationsmonitor

Integrationspolitik ist keine Nischenpolitik. Sie berührt Grundfragen unseres Zusammenlebens, wie die im Grundgesetz garantierten Rechte auf Freiheit und Gleichberechtigung jedes und jeder Einzelnen. Es ist aber das eine, Chancengleichheit zu verlangen. Schwierig ist es, sie zu verwirklichen. Hier setzt Integrationspolitik an. Integrationspolitik braucht einen sachlichen Diskurs auf der

Grundlage valider Daten! Deshalb wurde im Integrationskonzept der Landeshauptstadt Schwerin die Notwendigkeit eines Monitoringsystems hervorgehoben. Die Erarbeitung des Integrationsmonitors kann nun im Rahmen des XENOS-Projektes „Brücken für Vielfalt und Beschäftigung“ und gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds ermöglicht werden. Er wird bis Ende August 2014 vorliegen und Aufschluss über die Integrationserfolge in den verschiedenen Handlungsfeldern, von der frühkindlichen Bildung über Arbeitsmarkt und Beschäftigung bis hin zu Partizipation und Wohnumfeld in der Landeshauptstadt Schwerin, geben.

Let's go!

„Let's go“ ist der aufmunternde Titel eines italienischen Arbeitsmarktprogrammes für die Region Toscana. Ab März 2014 bekommen zunächst 10 junge Italienerinnen und Italiener die Möglichkeit, bei 12-wöchigen Praktika in verschiedenen Unternehmen Westmecklenburgs Erfahrungen zu sammeln und damit ihre Chancen am Arbeitsmarkt in Italien zu verbessern. Wenn es gut läuft, werden einige von Ihnen einen interessanten Job in ihrer Praktikumsfirma bekommen und für längere Zeit unseren regionalen Unternehmen helfen. Die RegioVision GmbH Schwerin ist für dieses Projekt als deutsche Vermittlungsagentur tätig und kann dabei auf ihr bewährtes Netz von Unternehmen zurückgreifen.

Personalentwicklung in Unternehmen – Angebote der RV

Bei den Bildungsdienstleistungen für Unternehmen konnte die RegioVision GmbH Schwerin 2013 zweistellige Zuwachsraten erzielen. Insbesondere die Themen Personalentwicklung, Projektmanagement und Betriebliches Gesundheitsmanagement werden 2014 weiter ausgebaut. Die aktuellen Angebote der RegioVision GmbH Schwerin finden Sie auf unserer Internetseite: www.regiovision-schwerin.de.

Gemeinsam für mehr Chancengleichheit! XENOS-Verbundprojekt



Der Projektverbund „Brücken für Vielfalt und Beschäftigung“ in MV engagiert sich in vier Teilprojekten für die Erarbeitung von arbeitsmarktlischen und sozialen Chancen

von besonderen Zielgruppen. In den Teilprojekten von VSP, BilSE-Institut und RegioVision werden benachteiligte Jugendliche, Haftentlassene und Migrant(inn)en auf den

Arbeitsmarkt besonders vorbereitet. Der Unternehmerverband Norddeutschland Mecklenburg-Schwerin e. V. schließt regionale Unternehmen für diese Zielgruppe auf.

Langzeitarbeitslose, Migrantinnen und Migranten

„Integration gelingt am besten über Teilhabe am Arbeitsmarkt. Dafür benötigen die Zugewanderten entsprechendes Wissen, gute Deutschkenntnisse und jemanden, der für sie Türen öffnen kann.“



Nadine Voß · Projektmitarbeiterin
Telefon: 0385 200 314 25
voss@regiovision-sn.de · www.regiovision-schwerin.de

Seite
6 – 7

Männliche und weibliche Strafgefangene der JVA'en in MV

„Unser Ziel ist es, die Integrationschancen von Strafgefangenen zu verbessern und bei gleichzeitiger Sensibilisierung der Unternehmen und Behörden dieser Gruppe eine zweite Chance einzuräumen.“



Andrea Glander · Projektmitarbeiterin
Telefon: 0395 563 87 24
andrea.glander@bilse.de · www.bilse.de

Seite
8 – 9

Benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene

„Inmitten der traumhaften Inselnatur und im Kontakt mit den Besuchern können sich die Jugendlichen in den Arbeitsbereichen ausprobieren und hier neue Motivation und soziale Entwicklung erfahren.“



Tino Jablonski · Projektleiter
Telefon: 0172 151 65 00
jugendfirma@vsp-ggmbh.de · www.vsp-ggmbh.de

Seite
10 – 11

Unternehmen in MV

„Die Wertschätzung und Nutzung von Unterschiedlichkeit und Individualität als gemeinsamer Wert ist von entscheidender Bedeutung für eine Unternehmenskultur, die Vielfalt lebt und nutzt.“



Anika Zahlmann · Projektmitarbeiterin
Telefon: 0385 56 93 33 · bfvb@uv-mv.de · www.uv-mv.de

Seite
12 – 13



Teilnehmer(innen) des EVA-Kurses

Langzeitarbeitslose Migrantinnen und Migranten

EVA-Kurs „Erfolg durch Vielfalt und Arbeit – Service- und Dienstleistungsberufe“ für Migrant(inn)en

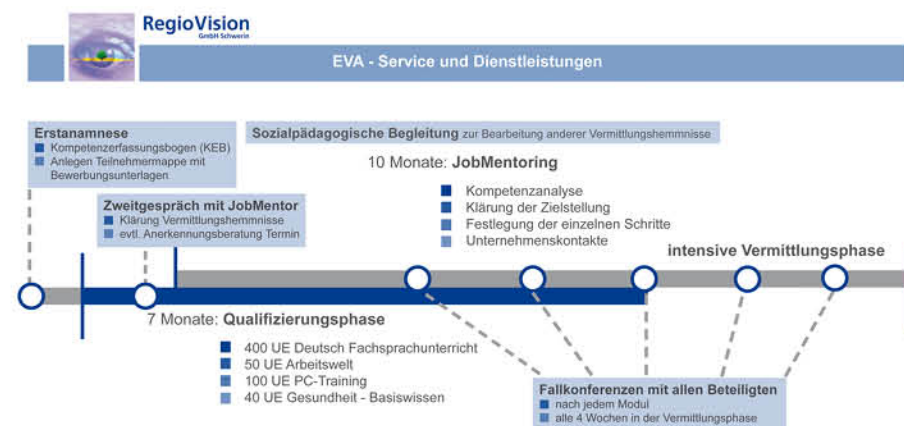


Nataliya Rayz ist eine attraktive, offene und intelligente Frau. Sie ist gelernte Buchhalterin, hat zehn Jahre als Assistentin der Geschäftsführung eines Bauunternehmens und weitere elf Jahre z. T. in leitender Position für eine internationale Fluggesellschaft gearbeitet. Sie spricht Russisch, Deutsch und Englisch auf hohem Niveau. Eigentlich die besten Voraussetzungen, um beruflich schnell Fuß fassen zu können. Aber irgendwie will das nicht so recht klappen. Und dabei hat Frau Rayz, seitdem sie 2000 nach Deutschland gekommen ist, schon viel probiert: Sie hat als Reinigungskraft, Servicemitarbeiterin, Qualitätskontrolleurin und in der Pflege von Demenzkranken gearbeitet.

Frau Rayz ist eine der 15 Teilnehmer(innen), die bei der RegioVision GmbH Schwerin eine berufliche Weiterbildung ausschließlich für Migrant(inn)en besuchen. Anfang 2013 wurde ihr empfohlen, ihre Chancen auf eine dauerhafte Beschäftigung im Dienstleistungsbereich durch die Teilnahme am EVA-Kurs „Erfolg durch Vielfalt und Arbeit – Service- und Dienstleistungs-

berufe“ zu verbessern. Frau Rayz und weitere 14 Teilnehmerinnen und Teilnehmer – viele langzeitarbeitslos – nahmen die zehnmonatige Integrationsbegleitung in Anspruch. Fachdeutsch, Arbeitswelt in Deutschland und am PC wurde gelernt, die eigenen Kompetenzen wurden herausgearbeitet und Berufsziele formuliert, informiert wurde über die Möglichkeit der Anerkennung von Berufsabschlüssen und Bildungsangebote wurden vorgestellt.

„Die allermeisten können auf eine solide Berufsausbildung und langjährige Erfahrungen zurückblicken.“ Jetzt gehe es darum, so Gudrun Michael weiter, potenzielle Arbeitgeber zu finden, die auf eine vielfältige Belegschaft setzen und unseren Bewerbern eine Perspektive in ihren Unternehmen bieten möchten. Gesucht werden Stellen im Verkauf, als Lagerist, als Sicherheitsfachkraft, im Service und in der Pflege, als Schneiderin, Elektriker



„Durch die intensive Arbeit mit unseren EVA-Teilnehmern, wissen wir natürlich um ihre beruflichen Potenziale“, berichtet Gudrun Michael, Mitarbeiterin im Projekt „Brücken für Vielfalt und Beschäftigung in MV“ und JobMentorin des EVA-Kurses.

oder Kommunikationstechniker. Nataliya Rayz jedenfalls möchte nicht lange zuhause sitzen müssen. „Ich bin erst zwei Tage wieder zuhause, und schon fällt mir die Decke auf den Kopf“, sagt die sonst so fröhliche Frau.

Wie kann die berufliche Integration von Zugewanderten gelingen?

Erfahrungen aus der Arbeit mit den EVA-Teilnehmern*

Wer kommt zu uns?

Der durchschnittliche EVA-Teilnehmer ist weiblich, 48 Jahre alt, russischsprachig, hat eine mittlere Schulbildung und eine abgeschlossene Berufsausbildung, lebt seit 12 Jahren in Deutschland – und – hat keine Erfahrungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Der letzte Punkt erstaunt umso mehr, als dass diejenigen ohne Berufsabschluss eher die Ausnahme bilden und fast jeder vierte EVA-Teilnehmer ein Studium absolviert hat.

Berufliche Qualifizierung im Herkunftsland der EVA-Teilnehmer/innen 2012/2013



Potenziale erkennen, Hindernisse überwinden

Ein Phänomen ist die negative Einschätzung der eigenen Kompetenzen. Auf die Frage, was die Teilnehmer denn gelernt hätten, kommen die im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen erst gar nicht zur Sprache. Erst auf Nachfrage werden diese knapp erläutert. Noch schwieriger wird es bei den Angaben zu konkreten Arbeitsaufgaben und dem erworbenen Fachwissen. Dabei ist die Analyse der im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen und deren Zuordnung und Anerkennung wichtige Grundlage der eigenen beruflichen Standortbestimmung und letztlich der Integration in den Arbeitsmarkt. Hier setzen parallel das EVA-Bildungsangebot mit den beschäftigungsbefähigenden Modulen Fachdeutsch und Arbeitswelt und die umfangreiche Hilfestellung durch die JobMentoren an.

Berufliche Standortbestimmung

Die zusätzliche individuelle Betreuung durch einen JobMentor trägt der Heterogenität und den unterschiedlichen Bedürfnissen der Zielgruppe Rechnung. Der JobMentor erarbeitet mit dem Teilnehmer gemeinsam:

- die Schlüsselbegriffe zur Beschreibung des beruflichen Werdegangs, der erworbenen Kompetenzen und Erfahrungen, aber auch der persönlichen Stärken,
- die Zuordnung der Qualifikationen im Bezug zu den Anforderungen des deutschen Arbeitsmarktes, Möglichkeiten zur Anerkennung des Berufsabschlusses oder Äquivalente im deutschen Bildungssystem,
- ein Stärkenprofil, welches auch migrationspezifische Aspekte wie sprachliche und interkulturelle Kompetenzen, Anpassungsfähigkeit und Risikobereitschaft beinhaltet,
- Ziele und Perspektiven auf dem deutschen Arbeitsmarkt unter Einbeziehung alternativer Wege und Möglichkeiten sowie
- aussagekräftige Bewerbungsunterlagen und geeignete Bewerbungsstrategien.

JobMentoring als Türöffner

Die Integrationsbegleitung beinhaltet darüber hinaus die Vorbereitung für die Kontaktaufnahme mit potentiellen Arbeitgebern. Nicht nur, dass die Bewerbung deutschen Standards entsprechen muss, der Bewerber selbst muss sich intensiv auf die Begegnung mit dem Arbeitgeber vorbereiten. Aufbauend auf den im Bildungsmodul Arbeitswelt gewonnenen „harten Fakten“ zum Arbeitsmarkt vermittelt Dozent und JobMentor kulturspezifische Verhaltensregeln und Umgangsformen sowie die adäquate Selbstpräsentation im Vorstellungsgespräch. Was so simpel klingt, ist für die EVA-Teilnehmer harte, aber unerlässliche Arbeit. Denn nur durch das ständige Üben der eingangs erwähnten Schlüs-

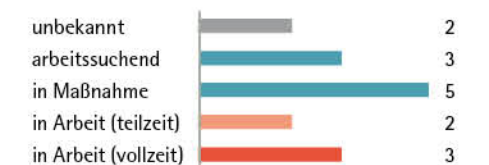
selwörter zur Beschreibung der beruflichen und persönlichen Kompetenzen in bewerbungsfähigen Situationen und das Wissen, wie ich mich wann verhalten muss, gibt die nötige Sicherheit, um sich als Bewerber und später als Arbeitnehmer behaupten zu können.

Nicht zuletzt fungiert der JobMentor als Türöffner, zum einen durch die Nutzung der engen Netzwerkkontakte, um formale Einstellungshemmnisse im Einzelfall zu überwinden – wie z.B. Anerkennungsberatung und Qualifizierungsberatung. Zum anderen nutzt der JobMentor seine Unternehmenskontakte und kann Arbeitgeber und Teilnehmer individuell auf die Begegnung vorbereiten.

Ergebnisse des „ersten Durchlaufes“

Besonders auffällig ist, dass die EVA-Teilnehmer auch im Nachgang der Projektteilnahme deutlich aktiver waren und sich selbst „gekümmert“ haben. Eine Teilnehmerin, die den Sprung auf den Arbeitsmarkt kurz nach EVA geschafft hat, meinte dazu: „Das hat mir auch Kraft gegeben und mich irgendwie mutiger gemacht.“

Verbleib nach EVA-Teilnahme (2012) Stand: 10.10.2013



Insgesamt sind fünf der vormals langzeitarbeitslosen 15 Teilnehmer in Arbeit gekommen – drei in eine Vollzeitbeschäftigung und zwei in Teilzeitbeschäftigung. Die Vermittlungsbemühungen seitens der JobMentoren gehen aber weiter.

* Im Sinne des Textverständnisses wurde auf gendersensible Formulierungen verzichtet. Gemeint sind immer die weibliche und männliche Form.



Foto: BilSE-Institut



Foto privat

Dipl. L. Rainer Schütz
Geschäftsführer



BilSE-Institut für Bildung und Forschung GmbH
Kerstingstraße 2
18273 Güstrow
Telefon: 03843 77 360
Fax: 03843 77 361 99
www.bilse.de

Zielgruppe:
Männliche und weibliche
Strafgefangene der Justizvollzugsanstalten Neubrandenburg, Waldeck, Stralsund, Bützow und der Jugendanstalt Neustrelitz

Jugendliche und junge erwachsene Strafgefangene

XENOS-„PRO-FIL“ ist ein Teilprojekt des Verbundprojektes „Brücken für Vielfalt und Beschäftigung in MV“ und richtet sich an weibliche und männliche Strafgefangene der Jugendanstalt Neustrelitz sowie der JVA'en Stralsund, Neubrandenburg, Waldeck und Bützow.

Die Gesamtdauer des Projektes ist auf 3 Jahre, beginnend ab 01.01.2012, ausgerichtet. Nach fast 2 Jahren Projektlaufzeit konnten wir bislang 360 Personen erreichen, davon 20 weibliche und 340 männliche.

Gendermainstreaming wird in der Projektumsetzung stets beachtet. Die Angebote sind geschlechterneutral ausgerichtet, werden dennoch aufgrund des niedrigeren Frauenanteils in Haft überwiegend von männlichen Gefangenen in Anspruch genommen.

Erprobte Module, die den individuellen Unterstützungsbedarf der Teilnehmer/-innen aufgreifen sollen individuelle, soziale, fachliche und beschäftigungsfördernde Kompetenzen stärken und somit ein Rüstzeug für die Zeit nach der Haft schaffen.

Vor allem ist das Jugendalter im Normalfall vom Erlernen, Einüben und Erproben verschiedenster sozialer Rollen geprägt. Hier bilden sich normalerweise

soziale Kompetenzen heraus, die die Grundlage für jegliche berufliche und gesellschaftliche Integration sind.

Besondere persönliche Hintergründe bei den Straffälligen können natürlich zu Defiziten führen oder bereits vor der Haft bestehende Mängel in den individuellen Kompetenzen verfestigen.

Unsere Zielgruppe ist mit einer Vielzahl von Problemlagen behaftet, die eine Integration nach der Haft erschweren. Hier setzen wir an. Die Zeit nach einem Strafvollzug ist oft mit einem hohen Unsicherheitsfaktor behaftet (Wohnung, Überschuldung, Arbeitslosigkeit...).

Umso wichtiger ist es, während der Haft sinnvolle Angebote zur Steigerung von gesellschaftlichen und beschäftigungsfördernden Kompetenzen zu nutzen und sich mehr und mehr in Richtung eines eigenverantwortlichen, selbstbewussten und „gemeinschaftsfähigen“ Menschen zu entwickeln. Bei Gesprächen während des bisherigen Projektverlaufes wurde deutlich, dass es für unsere Zielgruppe absolut wichtig ist, durch Erfolgserlebnisse zu einem stärkeren Selbstwertgefühl zu gelangen, dadurch den Wunsch zu verspüren Verantwortung während und nach der Haft tragen zu wollen, im Gegenzug aber ernst genommen zu werden. ■

Interview mit Bernd Eggert Leiter Jugendanstalt Neustrelitz (JA Ntz.)

Nach ca. 2 Jahren Projektumsetzung, z. B. in der Jugendanstalt Neustrelitz, ist ein guter Zeitpunkt gekommen, um nach Zufriedenheit und Erfolg zu fragen. An dieser Stelle möchten wir vorab noch einige Informationen zur Jugendanstalt Neustrelitz geben. Hier stehen insgesamt 297 Haftplätze für die Unterbringung zur Verfügung, unter anderem davon 20 Haftplätze im offenen Vollzug, 24 Haftplätze in der Sozialtherapie für Jugendliche, 15 Haftplätze für weibliche Untersuchungs- und Strafgefangene sowie ein Mutter-Kind-Bereich.

Wir möchten uns an dieser Stelle herzlich bei Herrn Bernd Eggert, Leiter der Jugendanstalt Neustrelitz, bedanken. Herr Eggert war so freundlich uns einige Fragen zum Projekt zu beantworten.

Wie wurde die Jugendanstalt Neustrelitz auf das Projekt aufmerksam?

Bernd Eggert: Wir arbeiten schon seit vielen Jahren mit dem BilSE-Institut in Form von verschiedenen Projekten zusammen. Auf dieser Vertrauensebene wurden wir durch das BilSE-Institut auf das Projekt XENOS-„PRO-FIL“ aufmerksam gemacht. Vorgespräche und die Möglichkeit der inhaltlichen Mitgestaltung sind für uns ein großer Gewinn.

Welche Ziele haben Sie als Leiter der JA Neustrelitz in Bezug auf die Aufwertung der allgemeinen Situation der jugendlichen Strafgefangenen?

Bernd Eggert: Hauptziel ist natürlich die Resozialisierung der jugendlichen Strafgefangenen. Wir als Jugendanstalt haben den gesetzlichen Auftrag, die Resozialisierung der Strafgefangenen sicherzustellen. Neben verschiedenen vollzuglichen Behandlungsmaßnahmen sind wir dankbar über externe Angebote, wie z. B. das Projekt XENOS-„PRO-FIL“. Eine Studie der Bertelsmann Stiftung besagt, dass bei Jugendlichen, die ihre Haftzeit sinnvoll nutzen, um schulische und beschäftigungsfördernde Angebote in Anspruch zu nehmen, eine wesentlich

niedrigere Rückfallquote zu verzeichnen ist. Bis zu 80 % dieser Gefangenen werden nicht wieder rückfällig. Wichtig ist, dass die Insassen den freien Willen zur Mitarbeit mitbringen.

Wie hoch ist die durchschnittliche Verweildauer der Jugendlichen in der JA Neustrelitz?

Bernd Eggert: Das ist ganz unterschiedlich. Durchschnittlich kann man aber von einer Verweildauer von 1 ½ Jahren sprechen. Aufgrund dieser doch recht kurzen Verweildauer ist es ein absolutes Muss, dass alle Angebote modular aufgebaut werden, um ggf. nach der Haft damit fortzufahren. Diesen wesentlichen Baustein erfüllt der modulare Aufbau des Projektes XENOS-„PRO-FIL“.

lifiziertem Personal, ein professionelles Umfeld hinsichtlich Organisation und Umsetzung, alles unter Berücksichtigung der Problemlagen der Teilnehmer/-innen. Absolut wichtig ist die Stabilität in den Angeboten zur Stärkung von gesellschaftlichen und beschäftigungsfördernden Kompetenzen.

Wie schätzen Sie den Projektverlauf sowie die Zusammenarbeit mit dem BilSE-Institut ein?

Bernd Eggert: XENOS-„PRO-FIL“ ist ein wesentlicher Bestandteil für den Resozialisierungsprozess der jugendlichen Strafgefangenen. Zu erwähnen ist hier eine optimale Zusammenarbeit und das konstruktive Handeln aller Projektmitarbeiter/-innen. Es werden



Foto Jugendanstalt Neustrelitz

Welche Faktoren beeinflussen aus Ihrer Sicht den Verlauf der beruflichen und sozialen Integration von jugendlichen Strafgefangenen?

Bernd Eggert: „Positiv“ kann man den Umstand des Strafvollzugs in dem Punkt benennen, dass die Gefangenen hier einen verbindlichen Rahmen / Aufenthalt erleben. Innerhalb dieser Struktur können die Teilnehmer/-innen unterstützt und motiviert werden. Wichtige Faktoren sind weiterhin der Einsatz von qua-

fachliche Ressourcen zusammengebracht, die für die Zielstellung relevant sind. Ich kann von einem positiven Projektverlauf sprechen, denn alles geschieht auf der Ebene einer zielführenden, loyalen, angenehmen und vertrauensvollen Zusammenarbeit. Meine Erwartungen an das Projekt haben sich erfüllt.

Vielen Dank für das Gespräch und alles Gute! ■

Benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene

Jugend- und Integrationsfirma INSEL DER CHANCEN



Fotos: VSP gGmbH

„Ich kenne die Insel noch von früher“, sagt eine Besucherin der Insel Kaninchenwerder fröhlich. „Ist ja toll, dass hier wieder was passiert und das auch noch mit so netten Jugendlichen.“

Diese oder ähnliche Botschaften hat Tino Jablonski, Projektleiter der Jugendfirma der VSP gGmbH, schon öfter gehört. Er und seine vier Kolleginnen und Kollegen betreuen mehr als 40 Jugendliche im Jahr, die wenig Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben, weil sie entweder keine ausreichende Ausbildung, zu viele soziale Probleme oder wenig Motivation für einen guten Start ins Berufsleben haben.

Langzeitarbeitslose Jugendlichen werden vom Jobcenter in das Projekt empfohlen. Aber auch die Jugendgerichtshilfe und die Bewährungshilfe Schwerin beauftragt Jugendliche, ihre richterlich angeordneten Stunden auf der „Insel der Chancen“ abzuleisten.

Durch sozialpädagogische Anleitung von VSP gGmbH und fachliche Anleitung vom Jugendwerk Die Insel gGmbH in den Bereichen Gastronomie, Holzhandwerk/Bootsbau, Bauhandwerk und ökologischer Garten- und Landschaftsbau lernen die Jugendlichen das Handwerk selbst kennen und können sich so ausgezeichnet orientieren, ob der von ihnen gewählte Bereich in ihre berufliche Perspektive passt. Von noch größerer Bedeutung ist das Erlernen sozialer Kompetenzen. Die Jugendlichen sollen sich auf eine Struktur einlassen. Dazu gehört das regelmäßige

pünktliche Erscheinen am Morgen genauso wie das Folgen eines bestimmten Arbeitsablaufes.

Haben die Jugendlichen den ersten Schritt – die regelmäßige Teilnahme am Projekt – bewältigt, werden ihnen komplexere Aufgaben übertragen. Dabei lernen sie, Verantwortung zu übernehmen. Sie werden sowohl in die Planung und Durchführung, als auch in die spätere Überprüfung einbezogen. Dieser Prozess schafft Selbstvertrauen und das eigene Interesse steigt. Im dritten Schritt werden den Jugendlichen gesamte Prozesse übertragen. Sie planen selbstständig und führen alle Abläufe selbst durch. Hierbei wird die Motivation gefestigt und es entwickeln sich klare Perspektiven. Die Arbeit im Team für ein Ziel gibt ihnen oft neue Motivation und ist eine gute Vorbereitung auf die notwendige Qualifizierung für einen neuen beruflichen Anlauf.

Eine selbst gefertigte Wanderausstellung informiert Bürger und Interessierte über den Ansatz und die Erfolge des Projektes. Jugendliche kommen zu Wort und ihre Betreuer. Am Ende kann diese Ausstellung auch Lust machen, jungen Menschen von solchen Chancen zu erzählen und sie zu einem Projektbesuch auf der Insel zu bewegen. Wer seine öffentlichen Räumlichkeiten für die Ausstellung zur Verfügung stellen möchte, ist herzlich gebeten, sich mit der VSP gGmbH in Verbindung zu setzen.



Andre

„Mein Name ist Andre, ich komme aus der Ukraine, habe einen Bruder und bin 23 Jahre alt. Ich bin in Deutschland seit 1997. Ich bin über die Justiz in das Projekt gekommen. Ich möchte mich im Projekt beruflich ausprobieren, früh aufzustehen und im Team zu arbeiten. Ich weiß noch nicht wie meine Zukunft aussieht, aber ich hoffe, dass mir das Projekt bei sowas hilft.“

Katharina Schulz, die Betreuerin der VSP gGmbH im Garten- und Landschaftsbau sagt über ihn:

„Andre hat richterliche Auflagen zur Ableistung von gemeinnützigen Arbeitsstunden bekommen und ist im Mai 2013 über einen Jugendklub zu

uns gekommen als er von dem Projekt gehört hat. Er hat überall ein wenig reingerochen, war aber verlässlich und sogar immer auf sein Äußeres bedacht. Er ist im Juli in das „Tisch-Projekt“ mit eingestiegen und hat Spaß an handwerklichen Arbeiten entwickelt. Seit sechs Wochen ist er sogar an den Wochenenden hier im Gastro-Bereich auf der Insel zu finden zur Unterstützung der Kollegin Bea hinter dem Tresen. Andre wird sicherlich ein guter Lehrling oder Mitarbeiter werden“

Projektleiter Tino Jablonski kann heute ergänzen, dass Andre seit Anfang November 2013 eine Anstellung auf dem Bau gefunden hat.



Andy

Probleme mit dem Stiefvater. Daraus entstand sehr früh – nämlich als 11-Jähriger – eine Flucht in Drogen und kriminelle Handlungen. Ich bekam dann das Abgangszeugnis 9. Klasse Förderschule und wir zogen 2004 nach Schwerin um. Ins Projekt gekommen bin ich durch das Jobcenter schon 2009 das erste Mal und 2012 das zweite Mal. Ich wollte im Projekt ein „besserer“ Mensch werden und etwas fürs Leben lernen.“

Tino Jablonski, Projektleiter und Sozialpädagoge sagt: „Andy ist im Grunde genommen sehr leicht für eine Sache zu begeistern. Bezugspersonen sind für ihn wichtig und der Respekt vor seiner Person und seinen Fähigkeiten. Es war lange Zeit schwer für ihn, sich an Tagesstruktur, Pünktlichkeit, Verlässlichkeit, Teamfähigkeit und Konfliktlösung ohne Gewalt zu gewöhnen, da er lieber mit seinen Freunden Dro-

gen konsumiert hat. Aber dann hat er Riesenschritte gemacht. Er hat gern im Bootsbau mitgearbeitet, aber auch im Garten und beim Bau geholfen. Zuletzt hat er auch in der Gastro ausgeholfen. Leider kann er nicht so gut mit Autorität umgehen, deshalb wird seine Integration in betriebliche Strukturen wahrscheinlich spannungsreich.

Aber Andy hat für sich entschieden, im Juli in seine Heimatstadt Hoyerswerda zurückzugehen, dort mit seiner Freundin zu leben und sich einen Job zu suchen. Wir haben ihn dennoch über längere Zeit vorbereitet, ja man kann sagen trainiert, damit er ein Bewerbungsgespräch gut vorbereiten und bestehen kann. Vor einigen Tagen hat er sich bei uns gemeldet und erzählt, dass er jetzt im Montagebau arbeitet und gerade seinen Arbeitsvertrag unterschrieben hat! Er lebt froh, drogenfrei und glücklich mit seiner Freundin in Hoyerswerda.“

Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern

Sensibilisierungsarbeit der drei Unternehmerverbände im Land

Das angestrebte Ziel der umfassenden Sensibilisierungsgespräche mit 1.000 regional ansässigen Unternehmen ist es herauszufinden, wie facettenreich die Personalstrukturen in unseren Unternehmen sind. Gleichzeitig werden Daten darüber erfasst, in welchem Umfang Menschen mit den verschiedensten Merkmalen und Lebenshintergründen auf dem regionalen Arbeitsmarkt integriert sind. Welche Bedenken, Ängste und Vorurteile seitens der Arbeitgeber/innen verhindern es bislang, produktiv auf diese Arbeitsmarktreserven zuzugehen? Auch dieser Fragestellung widmet sich dieses umfangreiche und landesweite Vorhaben im Rahmen des Verbundprojektes „Brücken für Vielfalt und Beschäftigung in Mecklenburg-Vorpommern“.

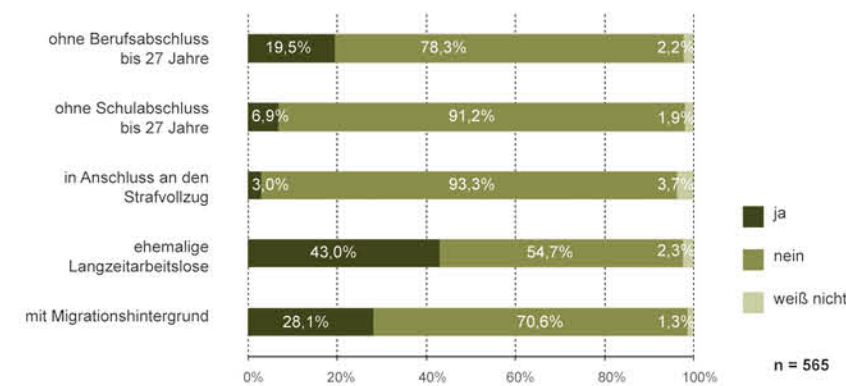
Zur Hälfte der Projektlaufzeit wurden 565 Unternehmen persönlich aufgesucht, so dass erste richtungsweisende Zwischenauswertungen vorgenommen werden konnten. Im Folgenden sind einige Ergebnisse themen- und zielgruppenbezogen dargestellt

• Realisierung von „Vielfalt“

Im Großen und Ganzen ist deutlich geworden, dass die Unternehmerinnen und Unternehmer dem Thema Vielfalt durchaus aufgeschlossen gegenüber stehen. Dennoch sind der Implementierung eines umfassenden Diversity Managements, je nach Branche und Größe der aufgesuchten Unternehmen, durchaus auch Grenzen gesetzt. Eine heterogene Belegschaft kann nur aufgebaut und etabliert werden, wenn eine entsprechende Auswahl an vielfältigen potentiellen Arbeits- und Fachkräften auf dem Markt zur Verfügung steht. So wird in den Unternehmen vordergründig versucht, ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Jung und Alt – auch in Hinblick auf den demographischen Wandel – herbeizuführen.

• **Menschen mit Migrationshintergrund**
Aus den aktuellen Statistiken geht hervor, dass 28% der 565 aufgesuchten Arbeit-

„Beschäftigen Sie zur Zeit Personen mit den folgenden Lebenshintergründen?“



* Auszug aus den Zwischenergebnissen der Sensibilisierungsgespräche mit bislang 565 Unternehmen im Rahmen des XENOS-Projektes „Brücken für Vielfalt und Beschäftigung in MV“



Grafik: Unternehmerverband Mecklenburg-Vorpommern

geber/innen mindestens eine/n Mitarbeiter/in mit Migrationshintergrund in ihrem Unternehmen beschäftigen, wobei im Rahmen der Auswertungen ebenfalls deutlich wurde, dass die Präsenz dieser im Projekt relevanten Zielgruppe deutlich von der Betriebsgröße abhängig ist. So sind Mitarbeiter/innen mit einem Migrationshintergrund in Unternehmen ab 50 Angestellten prozentual deutlich höher vertreten als in kleineren Unternehmen. Wenn es um eine potentielle Einstellung von Migrant/inn/en als Arbeitnehmer geht, wurden insgesamt kaum Bedenken geäußert.

• Langzeitarbeitslose und (ehemalige) Strafgefangene

Etwas weniger als die Hälfte der aufgesuchten Unternehmen beschäftigen Arbeitnehmer/innen, deren Erwerbsbiographie längere Zeit unterbrochen war. Wenn es um die Bewertung der gesammelten Erfahrungen im Arbeitsalltag geht, fällt das Urteil eher zweigeteilt aus. So gaben etwa die Hälfte der Arbeitgeber/innen an, eher gute Erfahrungen gemacht zu haben, wohingegen die andere Hälfte diese als weniger zufriedenstellend eingestuft haben. Auch die Vorbehalte bei Langzeitarbeitslosen als potentielle

Arbeitnehmer/innen wurden zum größten Teil im Mittelfeld angesiedelt. (Ehemalige) Strafgefangene sind hingegen recht wenig vertreten, so dass dementsprechend kaum Erfahrungen gesammelt und beurteilt werden konnten. Interessant ist, dass die Befragten hier trotzdem mit die größten Bedenken im Falle einer möglichen Einstellung äußerten. Oftmals wurde zwar ergänzt, dass die Entscheidung je nach Art der Straftat getroffen würde, dennoch gaben viele Arbeitgeber/innen eine fehlende Vertrauensbasis als Hindernis bei einer Einstellung an.

• Junge Menschen ohne Schul-/Berufsabschluss

Betrachtet man die Vielfalt aus der Sicht des Bildungsniveaus, so haben es junge Leute ohne Schul-/Berufsabschluss am schwersten, einen Platz am Arbeitsmarkt zu bekommen. So bekundeten die befragten Unternehmer/innen bei diesen Gruppen die größten Bedenken und mit 7 Prozent wiesen Menschen ohne Schulabschluss und mit rund 19 Prozent jene ohne Berufsabschluss eine recht geringe Präsenz in den Unternehmen auf. Fehlende Motivationen und nichtvorhandene Mindestqualifikationen sind

oft genannte Gründe, die ein Zögern bei den Unternehmer/innen hervorrufen.

• Vielfalt durch Altersunterschiede

Im Rahmen der geführten Gespräche wurde zwar häufig deutlich, dass ein guter Mix zwischen jüngeren und älteren Arbeitnehmer/innen als durchaus förderlich für die Produktivität des eigenen Unternehmens angesehen wird, dennoch

ergeben sich auch hier zunehmend Grenzen. Die große Brisanz des Themas Ausbildung und Fachkräftemangel wurde auch in diesem Rahmen wieder deutlich: So finden von den 250 aufgesuchten Ausbildungsbetrieben nur etwas mehr als die Hälfte geeignete Auszubildende in der Region, andererseits sind qualifizierte Arbeitnehmer/innen im höheren Alter meist in attraktiver Arbeit, so dass dieses

Zusammenspiel viele Unternehmen vor eine große Aufgabe stellt.

Die vorgenommenen Auswertungen beziehen sich auf verschiedene Branchen sowie Betriebsgrößen. Selbstverständlich weisen die Ergebnisse bei einer spezifischeren Betrachtung dieser Merkmale unterschiedliche Tendenzen auf.

Statements regionaler Unternehmen

Foto: Wirtschaftsförderungsgesellschaft Südwestmecklenburg mbH



Berit Steinberg, Geschäftsführerin
(Wirtschaftsförderungsgesellschaft Südwestmecklenburg mbH)

„Die oberste Aufgabenstellung der Wirtschaftsförderung ist die Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen. Um dieser Aufgabe gerecht zu werden, müssen wir die Situation aus ganz verschiedenen Blickwinkeln betrachten und sehr unterschiedliche Handlungsansätze wählen.

So sind die Akquise neuer Investoren und die Unterstützung bereits bestehender Unternehmen genauso wichtige Puzzleteile wie die Sicherung von Fachkräften, sei es nun durch die Rückgewinnung von Pendlern oder die Verbesserung der beruflichen Chancen für die nachwachsende Generation. Nur kreative und ausgewogene Vielfalt führt zu einem stimmigen Ganzen.“



Detlef Strohkirch, Leiter
Ausbildungszentrum
(SECURITAS Sicherheit und Service GmbH Ausbildungszentrum Schwerin)

„Besonders durch die sprachliche Vielfalt unserer Auszubildenden können wir die Anforderungen unserer internationalen Kunden zum Beispiel bei der Abfertigung von Kreuzfahrtschiffen in Rostock oder einer großen spanischen Bank in Mönchengladbach erfüllen. Dieses stellt für uns eine große Bereicherung dar. Derzeit beschäftigt Securitas allein in Schwerin von insgesamt 64 Auszubildenden acht Spanier.“

Foto: WINSTONGolf GmbH



Jenny Elshout, Direktorin
(WINSTONGolf GmbH)

„Für den Golfsport begeistert man sich auf der ganzen Welt. Wir bei WINSTONGolf möchten auch unsere nationalen und internationalen Gäste von unserer Golfanlage und dem schönen Land Mecklenburg-Vorpommern begeistern. Daher ist es uns wichtig, dass wir weltoffen sind. Man kann von anderen Nationalitäten immer viel lernen, oft bekommt man einen anderen Blickwinkel auf Dinge und probiert andere Herangehensweisen aus. Für die Kollegen ist es spannend und fordert auf beiden Seiten Kreativität im Umgang miteinander.“



Marjon Hopman-Wolthuis, Geschäftsführerin
(Hotel Schloss Basthorst)

„Einsatzbereitschaft, Serviceorientierung und Interesse am Gast- und Hotelgewerbe sind die drei entscheidenden Punkte bei der Stellenvergabe in unserem Haus. Dahingegen spielt die Herkunft eine untergeordnete Rolle, wichtiger ist die Motivation! Denn das „Können“ können wir beibringen, das „Wollen“ aber nicht. Somit erhalten auch engagierte Quereinsteiger eine Chance im Hotel Schloss Basthorst. Auch fördern wir eine gemischte Altersstruktur, in der die verschiedenen Generationen voneinander lernen – die Jüngeren profitieren von den Erfahrungswerten, dem Verantwortungsgefühl und Weitblick der Älteren. Umgekehrt lernen die „Eingesessenen“ von jungen Teammitgliedern effizientere Arbeitstechniken.“

Über den Tellerrand schauen

Transnationale Projektarbeit

Um innovative Wege beruflicher Eingliederung von benachteiligten Gruppen beschreiten zu können, setzt die RegioVision GmbH seit ihrer Gründung auf einen fachlichen Dialog mit Expert(inn)en aus ganz Europa und das praxisnahe Kennenlernen erfolgreicher Konzepte vor Ort über die Ländergrenzen hinweg. Dieser transnationale Erfahrungsaustausch ist auch wichtiger Bestandteil der Arbeit im Projekt „Brücken für Vielfalt und Beschäftigung in MV“.

Study Visit 2013

Im Rahmen des Projektes „Brücken für Vielfalt und Beschäftigung in MV“ reiste vom 24. bis 28. September 2013 eine 12-köpfige Delegation, bestehend aus Projektmitarbeiter/innen sowie Projekt- und Netzwerkpartnern der RegioVision GmbH Schwerin, zu einem Wissens- und Erfahrungsaustausch, mit Schwerpunkt Diversity und Arbeitsmarktintegration, in die schottische Stadt Dundee. Vor Ort organisiert und begleitet wurde der Studienbesuch vom dortigen Projektpartner, dem Dundee College.



Die Schweriner Delegation v.l.: Wolfgang Schröder und Karl-Heinz Garbe (UV), Jürgen Brandt (RegioVision), Rainer Schätz (BiSE), Jörg Ehbrecht, André Schwarz und Nadine Voß (RegioVision), Werner Röpert (BVMW), Anika Zahlmann (UV), Dimitri Avramenko (LH Schwerin), Mitte: Alla Winkler (VSP)

Stationen des Studienbesuches waren u. a. ein Informationsaustausch im Dundee College, bei dem es vorrangig um nachhaltige Konzepte zur Stadt- und Arbeitsmarktentwicklung ging.



Besichtigung der Lehrwerkstätten und des Campus: Mit ca. 23.000 Immatrikulierten ist das Dundee College eines der größten in Schottland. Das Angebot des Colleges erstreckt sich von höheren Schulabschlüssen, über berufliche Ausbildung bis hin zu Studienabschlüssen – insbesondere im Bereich der Neuen Medien.

Hier standen Allan Watt, der Koordinator des „Waterfront Project“, sowie Chris Ashe des Dundee College Projektes „InCompass“ Rede und Antwort.

Die in der Stadtverwaltung ansässige Organisation „Discover opportunities“ berichtete über ihre Arbeit mit arbeitslosen Jugendlichen, mit Alleinerziehenden und gesundheitlich eingeschränkten Menschen, die Unterstützung bei der Integration in Ausbildung und Arbeit benötigen. Hier gab es sehr viele Anknüpfungspunkte für Diskussion und gemeinsame Zusammenarbeit.

Weiteres interessantes Highlight war der Besuch der Jobmesse „Jobsfair“ in Dundees Stadthaus. Hier konnten die Schweriner Mitgereisten mit lokalen Unternehmen in Kontakt kommen, sich mit Bildungseinrichtungen austauschen oder sich mit den Organisatoren

der Messe unterhalten. Mike Bartle, Guidance Service Manager des Dundee Colleges, stellte im Anschluss an die Jobmesse die sehr erfolgreiche Kampagne RESPECT vor, in deren Rahmen alle Studenten, Lehrer und Angestellte des Colleges Schulungen auf verschiedenen Ebenen durchlaufen.



Stadtansicht Dundee: Das malerisch am Firth of Tay gelegene Dundee ist mit ca. 148.000 Einwohnern die viertgrößte Stadt Schottlands.



Als Schirmherrin der Veranstaltung übernahm Arbeitsministerin Manuela Schwesig das Impulsreferat zu „Diversity – Vorteile, Perspektiven, Visionen“.

6. Internationale Fachtagung in Schwerin

Am 11.06.2013 fanden in ganz Deutschland Veranstaltungen und Aktionen im Rahmen des 1. Deutschen Diversity-Tages statt, zu dem der Verein Charta der Vielfalt unter dem Motto „Vielfalt unternehmen“ aufgerufen hat. Arbeitsministerin Manuela Schwesig übernahm die Schirmherrschaft des Schweriner Diversity-Tages.

Ein Höhepunkt der Veranstaltung war die 6. Internationale XENOS-Fachtagung

der RegioVision GmbH Schwerin. Unter dem Titel „DIVERSITY – VORTEILE, PERSPEKTIVEN, VISIONEN“ gaben Expertinnen und Experten aus Politik, Wissenschaft und Wirtschaft Antworten auf die Fragen: Was können Unternehmen und Kommunen gewinnen? Welche neuen Sichtweisen gibt es? Was wird und was bleibt wichtig? Die Fachtagung war Bestandteil des XENOS-Projektes „Brücken für Vielfalt und Beschäftigung in MV“.



Wem dies noch nicht genug Gelegenheit zu Begegnung, Austausch und Diskussion war und das Brücken-Teilprojekt die Jugendfirma „Insel der Chancen“ (VSP gGmbH) kennen lernen wollte, konnte am Abend zusammen mit den Veranstaltern auf die Insel Kaninchenwerder übersetzen und den Tag mit Inselspaziergang und Grillimbiss ausklingen lassen. Dabei waren Oberbürgermeisterin Angelika Gramkow und 23 spanische Jugendliche, die gerade eine Ausbildung in Schwerin absolvieren.



Einen österreichischen Beitrag zur Diversity-Diskussion leistete Herbert Bartik vom europaforum wien. In seinem Vortrag ging es darum, Diversity messbar zu machen. Der Wiener Integrations- und Diversitätsmonitor wurde als eine Art Kompass konzipiert, der zeigt, wo Wien steht und welche Veränderungen in den letzten Jahren stattgefunden haben. Er lenkt den Blick darauf, welchen Herausforderungen sich die Stadt im Hinblick auf ihre Integrations- und Diversitätspolitik künftig stellen muss.



Im World-Café – organisiert vom Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ waren am Nachmittag alle Besucher herzlich eingeladen, ihre Meinung an den vier thematischen „Willkommenskultur“, „Diversity-Management“, „Fachkräftesicherung“ und „Internationalisierung“ zu äußern.

Akademischer Service für Karrierefragen **ASK**

Ein Gemeinschaftsservice des Robert-Schmidt-Instituts der HS Wismar und der RegioVision GmbH Schwerin

ASK ist ein Service für regionale und überregionale Unternehmen, die akademischen Nachwuchs in den Bereichen Wirtschaft, Ingenieurwissenschaften und Gestaltung suchen oder generelles Interesse an der Kooperation mit der Hochschule im Rahmen der Nachwuchskräfteversicherung haben.



Zum Vormerken: 11. Juni 2014 "Firmmentkontaktbörse Student trifft Wirtschaft" auf dem Campus der Hochschule Wismar

Der Akademische Service für Karrierefragen befindet sich in den Gemeinschaftsräumen der RegioVision GmbH Schwerin und der Hochschule Wismar im Technologie- und Gewerbezentrum (TGZ sowie Haus 4 auf dem Campus).

KONTAKT:

Robert-Schmidt-Institut
Philipp-Müller-Straße 12 und 14
23966 Wismar

Doreen Heydenbluth-Peters
Tel.: +49 (0)3841 753-74 84
E-Mail: karriere@hs-wismar.de

RegioVision GmbH Schwerin
Am Margaretenhof 28
19057 Schwerin

André Schwarz
Tel.: +49 (0)385 200 314-22
E-Mail: schwarz@regiovision-sn.de

Bewerbungscoaching für

- Student(inn)en
- Absolvent(inn)en
- Wiedereinsteiger(innen)
- Akademiker(innen)
- Migrant(inn)en und Flüchtlinge

Seminare und Trainings

- Kompetenzvermittlung - fit für den Arbeitsmarkt
- Personal- und Teamentwicklung in Unternehmen
- Gestaltung und Begleitung von Veränderungen in Unternehmen

Kontakte und Netzwerke zu Arbeitgebern

- „Gespräche im Turm“
- „CSR-RegioNet live“
- Verbände stellen sich vor

Talentepool

- Führungskräfte kennenlernen
- Netzwerke in die Region knüpfen
- Infos zum Arbeitsmarkt
- Potenziale sichtbar machen



Robert-Schmidt-Institut
Institut der Unternehmerischen Hochschule Wismar



Gefördert durch die Europäische Union aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF)