

# Offenheit zahlt sich aus – aus der Arbeit von Willkommenslotsen

**150 vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie geförderte Willkommenslotsen beraten kleine und mittlere Unternehmen bei allen Fragen rund um die Besetzung von Praktika, Ausbildungs- und Arbeitsplätzen mit Flüchtlingen. Im ersten halben Jahr ihrer Tätigkeit gelangen den Willkommenslotsen rund 1.500 Vermittlungen von Flüchtlingen in eine Arbeit, eine Ausbildung oder ein Praktikum in kleinen und mittleren Unternehmen. Im Interview mit der vermittlungstärksten Kammer in Aachen erfahren wir vom Arbeitsalltag der Beraterinnen und von der Bedeutung der individuellen Beratung für die Betriebe.**



*Liebe Frau Lüke-Kreutzer, liebe Frau Kretz, Sie sind Willkommenslotsinnen bei der Handwerkskammer Aachen. Was ist Ihre Aufgabe?*

Die Antwort auf diese Frage steckt bereits in der Bezeichnung des Programms: Wir Willkommenslotsen übernehmen eine Lotsenfunktion für kleine und mittlere Unternehmen bei der betrieblichen Integration von Flüchtlingen. Durch individuelle Beratung der Unternehmer und Unternehmerinnen ebnen wir Wege, um Geflüchtete einzustellen. Gleichzeitig unterstützen wir die Betriebe dabei, eine Willkommenskultur zu entwickeln. Wir bringen Menschen und Unternehmen zusammen. Beide Seiten profitieren davon.

*Das Programm läuft erst seit einem halben Jahr und insbesondere Sie in Aachen haben einen starken Start hingelegt. Wie erklären Sie sich das?*

Wir leben in Aachen in direkter Nachbarschaft zu Belgien und den Niederlanden. Wir kennen den Blick über die Grenzen, wir leben hier Europa. Tag für Tag. Für uns ist die

Verständigung mit anderen Kulturen eine Selbstverständlichkeit. Diese Offenheit ist sicherlich sehr förderlich für die Integration der neu zugewanderten Menschen. Und darum – denken wir – zeigen auch die kleinen und mittleren Betriebe in unserer Region eine ganz große Bereitschaft, Flüchtlingen eine berufliche Chance zu geben.

Im Frühjahr hat die Handwerkskammer Aachen ihre Mitgliedsbetriebe befragt, wer freie Praktikums- oder Ausbildungsstellen hat und diese mit Flüchtlingen besetzen würde. 160 Betriebe haben sich umgehend dazu bereit erklärt. Das zeigt die große Offenheit.

In drei Betriebe aus dem Maler-, Metall- und Elektrobereich, die in der Region gut vernetzt sind, haben wir je einen Praktikanten vermittelt. Alle drei Betriebe waren nach dem Praktikum so begeistert von den jungen Menschen, dass sie diese positiven Erfahrungen in der Branche geteilt haben. Seitdem ist die Hauptfrage, die wir seitens der Unternehmen hören: „Wie kommen auch wir an die jungen geflüchteten Menschen heran?“



*Das wäre jetzt auch unsere nächste Frage gewesen.*

Den ersten Kontakt zu den Flüchtlingen haben wir über zwei Berufskollegs mit internationalen Förderklassen aufgebaut. Dort haben wir viele junge Menschen kennengelernt, die allesamt schon zwei oder drei Jahre in Deutschland waren und kurz vor dem mittleren Schulabschluss standen. Kurzfristig wurden Praktika in den interessierten Betrieben organisiert. Einige Flüchtlinge haben so ihren Platz im Handwerk gefunden, über eine Einstiegsqualifizierung oder einen Ausbildungsplatz.

Insgesamt haben wir festgestellt, dass die Vernetzung mit anderen Akteuren in der Flüchtlingsarbeit entscheidend ist, um Kontakte zu den Geflüchteten aufzubauen. Wir profitieren hier in der Region beispielsweise von der guten Zusammenarbeit mit der Industrie- und Handelskammer Aachen, den „Integration Points“ der Arbeitsagenturen, dem Jobcenter und diversen weiteren Akteuren aus regionalen Flüchtlingsprojekten wie dem Café Zuflucht.

*Wie läuft eine typische Vermittlung ab?*

Zunächst kontaktieren wir Betriebe, von denen wir wissen, dass sie Praktikanten oder Auszubildende suchen. Dort stellen wir unser Projekt vor. Gemeinsam mit dem Unter-

nehmen erarbeiten wir dann ein Anforderungsprofil für die gewünschte Azubi- oder Arbeitsstelle. Wenn wir ein genaues Bild von dem Unternehmen und der Stelle haben, in die vermittelt werden soll, suchen wir den passenden Jugendlichen aus dem Kreis der Flüchtlinge.

Bei der Suche nach dem geeigneten Bewerber treffen wir natürlich auf junge Menschen mit ganz eigenen Zukunftsträumen. Ihre beruflichen Vorstellungen hängen stark mit typischen Erwerbsbiografien in ihren jeweiligen Heimatländern zusammen. Hier sind wir Willkommenslotsen gefragt, gemeinsam mit dem Jugendlichen eine realistische berufliche Perspektive für sie zu entwickeln.

Nach unseren Gesprächen haben wir meist sehr schnell eine Idee, welcher Betrieb und welcher Jugendliche zusammenpassen, und bringen beide Seiten an einen Tisch. Aus unserer Erfahrung ist ein Praktikum ein sehr guter Einstieg, damit sich Jugendliche und Betriebe näher kennenlernen und Vertrauen zueinander aufbauen. Auch während dieser Zeit stehen wir als Willkommenslotsen den Unternehmen unterstützend zur Verfügung.

Bereits in der Praktikumsphase haben uns in der Vergangenheit oftmals Unternehmer begeistert angerufen und gefragt, ob sie den jungen Menschen sofort in Ausbildung





nehmen könnten. Solche Erfolgsmeldungen freuen uns natürlich enorm. Denn unser Ziel ist es, möglichst viele junge Menschen, die bei uns ein neues Leben anfangen möchten, nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren – das heißt über die duale Ausbildung.

#### *Warum ist die Vermittlung in die duale Ausbildung so wichtig?*

Das Handwerk braucht dringend qualifizierte Fachkräfte. Flüchtlinge lediglich in so genannte Helfertätigkeiten für Ungelernte zu vermitteln, halten wir nicht für nachhaltig – weder für die Unternehmen, die sich im Wettbewerb behaupten müssen, noch für die jungen Menschen, die meist am Anfang ihres Berufslebens stehen. Darum steht bei uns die duale Berufsausbildung im Fokus.

#### *Welche Herausforderungen begegnen Ihnen, nachdem Sie einen jungen Flüchtling in die duale Ausbildung vermittelt haben?*

Der Berufsschulunterricht kann teilweise Schwierigkeiten bereiten. Viele Jugendliche sind sehr fit in der Praxis, haben aber Nachholbedarf beim Textverständnis und beim allgemeinen Schrift- und Sprachgebrauch. Insgesamt bringen die neuen Schülerinnen und Schüler sehr unterschiedliche Voraussetzungen mit. Das stellt die Berufsschulen vor völlig neue Herausforderungen.

Wichtig ist zudem, dass wir Betriebe und Jugendliche auch nach einer Vermittlung in eine Ausbildung nicht allein lassen. Manchmal können beispielsweise kulturelle oder religiöse Besonderheiten herausfordernd in der Zusammenarbeit sein. Die Betriebe brauchen Ansprechpartner, die sich mit dem Thema Interkulturalität auskennen und in der alltäglichen Praxis unterstützen können. Hier denken wir zum Beispiel daran, dass jugendliche Muslime während des Ramadans tagsüber nichts essen dürfen oder dass eventuell auch alternative Arbeitszeitmodelle eingeführt werden müssen, wenn Menschen ihre Gebetszeiten einhalten wollen.

Unsere Erfahrung zeigt, dass sich viele Probleme lösen lassen, wenn man offen darüber spricht. Dazu an dieser Stelle eine kleine Geschichte, die uns besonders beeindruckt hat: Ein junger Mann aus Westafrika hatte seine Ausbildung bei einem Aachener Bäcker angetreten. Nach drei Monaten hat sich der Ausbildungsmeister vertrauensvoll an uns gewendet, weil der junge Mann nicht immer pünktlich im Betrieb erschien. Wir haben den jungen Afrikaner darauf angesprochen und er vertraute sich uns an: „Ich schaffe es nicht, immer pünktlich zu sein, weil ich nachts laufe. Es fährt kein Bus und ich brauche dann circa zweieinhalb Stunden, um im Betrieb zu sein.“ Daraufhin vermittelten wir Willkommenslotsen ihm über ein Aachener Ehrenamtsprojekt ein Fahrrad. Jetzt ist der junge Mann pünktlich.



*Haben Sie vielleicht auch schon besondere Erfolgserlebnisse, die Sie mit uns teilen könnten?*

Ja, sehr gefreut haben wir uns über unsere erste westafrikanische Malerauszubildenden-Wohngemeinschaft. Zunächst haben wir einen jungen Guineer aus der Wohngemeinschaft in eine Ausbildung zum Maler und Lackierer vermittelt. Der Betriebsinhaber rief bereits nach zwei Tagen an und sagte: „Sie haben mir die Sonne in den Betrieb gebracht.“ Er traf dann morgens beim Großhändler einen Freund und Malerkollegen. Dieser kontaktierte uns kurz darauf und wollte ebenfalls einen jungen Geflüchteten als Praktikanten aufnehmen. Hierfür bot sich der zweite junge Mann aus der Wohngemeinschaft an. Zuletzt entschied sich auch der dritte Mitbewohner für den Beruf des Malers und Lackierers. Er absolviert seine Ausbildung jetzt in einer Aachener Malerwerkstatt.

Die drei Männer aus Guinea haben ihren Beruf gefunden. Sie leben, arbeiten und lernen zusammen. Und Aachener Unternehmen profitieren von dem Azubi-Nachwuchs.

*Was wünschen Sie sich für Ihre künftige Arbeit?*

Es freut uns sehr zu sehen, dass durch unsere individuelle Beratung frischer Wind in die Aachener Handwerksbetriebe kommt und sie ihre Stellen mit passenden Bewerbern besetzen können.

Für die Zukunft wünschen wir uns, dass Betriebe und Flüchtlinge auch nach der Vermittlung weiterhin beraten werden und diese Unterstützung annehmen.

Wir hoffen außerdem, dass die Offenheit der Betriebe und der Bevölkerung so groß bleibt wie bislang. Gut qualifizierte junge Menschen, seien es Flüchtlinge oder „eingeborene Öcher“ [Aachener – Anm. d. R] sind eine große Chance für unsere Wirtschaft.

Kontakt: Dr. Olga Schenk  
Referat: Bildungspolitik, Berufliche Aus- und Fortbildung