

Sind wir bereit für Migration?

Beratungsarbeit in Zeiten von Migration



Quelle: Jobcenter Hof

Agenda

- 23.06.2023: Demografischer Wandel und der Umgang mit Einwanderung
- 24.06.2023: Projekt Dual Career Vietnam – Fachkräfteeinwanderung in den ländlichen Raum

Quelle: BA

Unser erstes Fahrrad in Ostfriesland



Quelle: Fotocommunity

DGCC, 23.-24.06.2023,
Prof. Dr. Rainer Wendt; DGCC
Prof. Dr. M. Tuan Nguyen, Hochschule der Bundesagentur für Arbeit Schwerin

Agenda 23.06.2023

Demografischer Wandel und der Umgang mit Einwanderung

1. Demografische Herausforderungen
2. Bereit für eine veränderte Welt?
3. Herausfordernde Normen
4. Annehmen und anpassen an das Neue



Quelle: BA

Zunehmende und
alternde Bevölkerung
(Ergrauung,
Fachkräftengpass,
Suche
Humanressourcen)

Migration (Push- und
Pull Faktoren Krieg,
Klima, Suche nach
guten
Lebensbedingungen)

Kompetenzmangel
Kompetenzverschwendung
Diskussion darüber, wie
Kompetenz erworben und
gesichert werden
können

Polarisierung
zwischen einzelnen
Gruppen (jung-alt,
Stadt-Land, Ost-
West, rechts-links)

Perforierung
sozialer
Sicherungssysteme
und
Vertrauensverlust in
das bestehende
System

Neue
Lebensmodelle
(niedrige
Geburtenraten,
Zunahme von
Single
Haushalten)

Demografischer Wandel

Wie wirkt sich
dies auf die
Beratung
aus?

Was sind die
Schlussfolger-
ungen und
möglichen
Anpassung
und
Änderungen?

***„Wer sich nicht
vorbereitet, bereitet
sich darauf vor, zu
scheitern“***

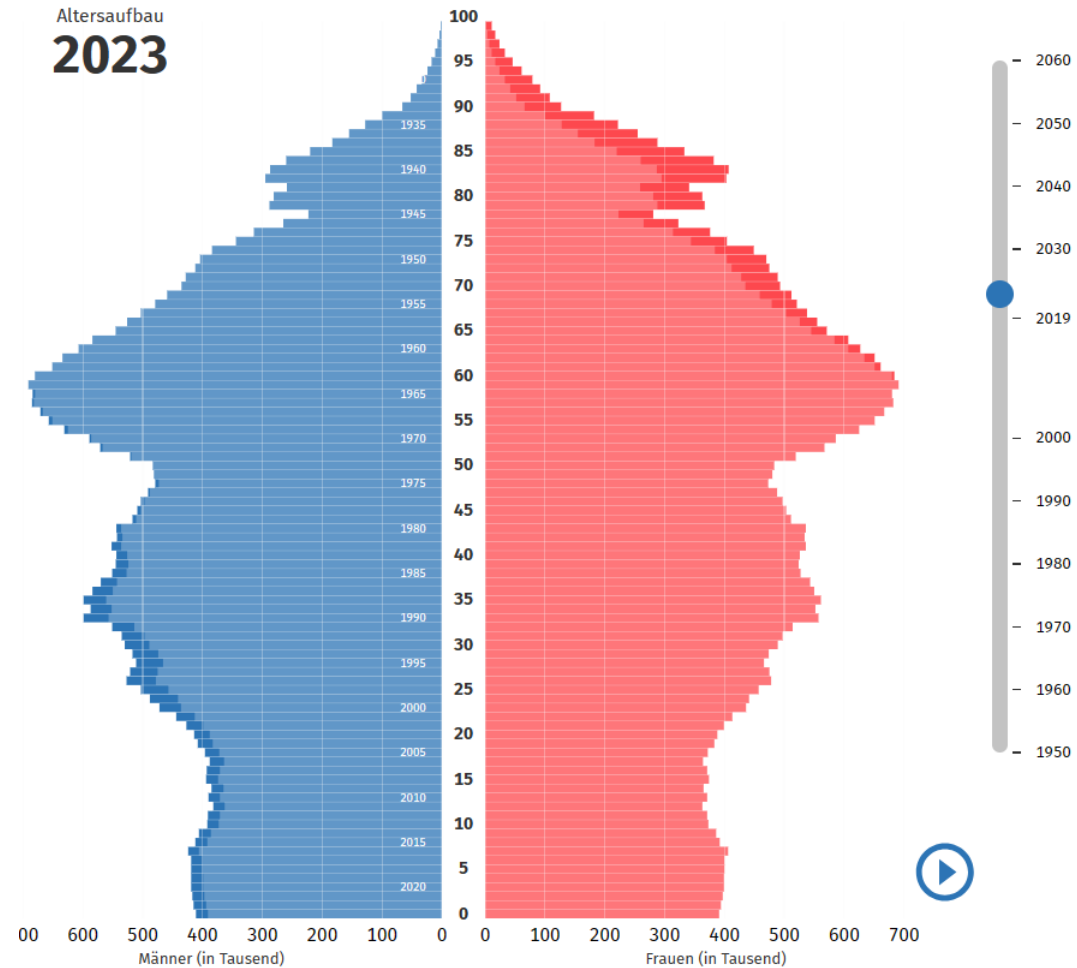
Bevölkerungsentwicklung



Erwerbsbevölkerung
schrumpft



Anteile der Personen
im Rentenalter steigt



Quelle: Bevölkerungspyramide: Altersstruktur Deutschlands von 1950 -
2060 ([destatis.de](https://www.destatis.de))

Altersdurchschnitt nach Regionen

Divergenzen:

Ost-West

Stadt-Land

Nord-Süd

E: 1620017 N: 5360592 (ETRS89 / UTM zone 32N)

Geben Sie den Namen des Ortes ein

Bevölkerung 18 bis 24 Jahre 2021

Regionale Ebene:

Kreise / Kreisfreie Städte

- 4,2 bis unter 6,5 %
- 6,5 bis unter 7,0 %
- 7,0 bis unter 7,4 %
- 7,4 bis unter 8,0 %
- 8,0 bis unter 13,2 %

Deutschlandwert: 7,3 %

2021: 18-24 Jahre

Bevölkerung 45 bis 64 Jahre 2021

Regionale Ebene:

Kreise / Kreisfreie Städte

- 21,6 bis unter 28,0 %
- 28,0 bis unter 29,6 %
- 29,6 bis unter 30,3 %
- 30,3 bis unter 30,9 %
- 30,9 bis unter 33,0 %

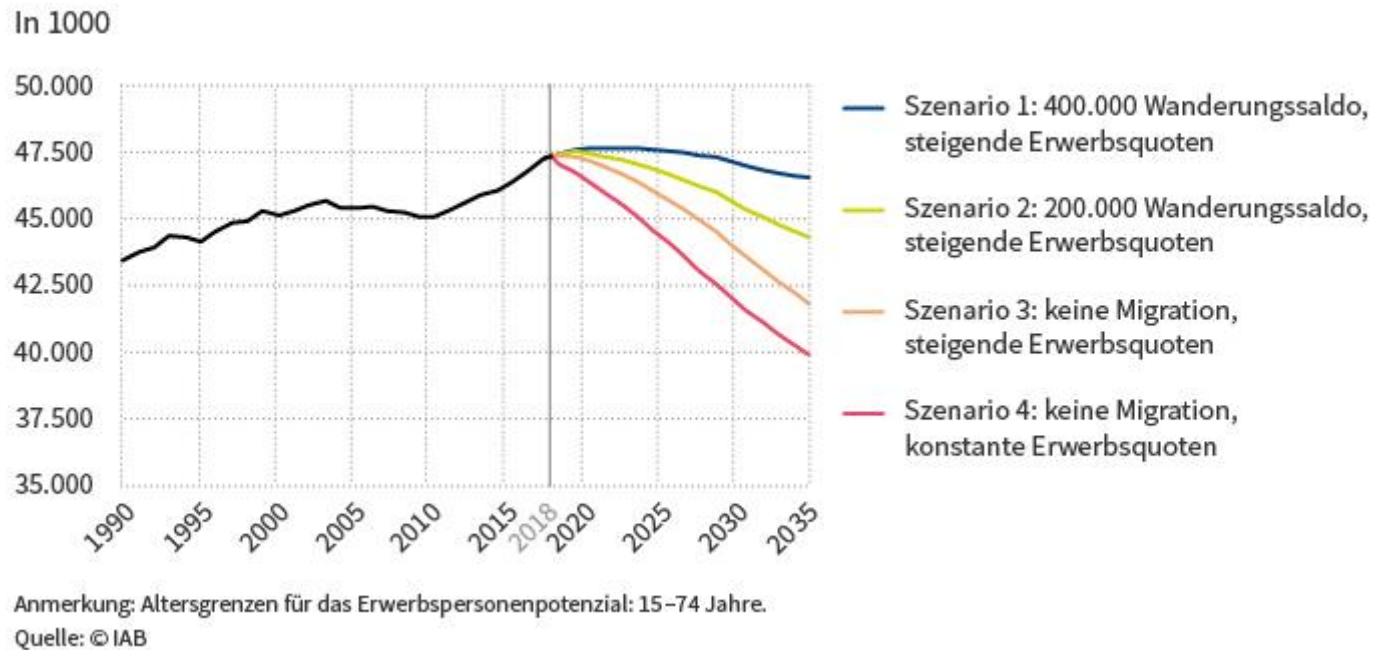
Deutschlandwert: 28,7 %

2021: 45-64 Jahre

Quelle: [Regionalatlas Deutschland](#) |
Kartenanwendung ([statistikportal.de](#))

Zukünftige Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials

Abb. 2: Szenarien des Erwerbspersonenpotenzials 1990 – 2035



- 2018 lebten 83 Millionen Menschen in Deutschland
- Davon waren 47,3 potenzielle Erwerbspersonen (=73% der Bevölkerung im Alter von 15 bis 74 Jahre)

Zukünftige Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials

- **Szenario 1: Das demografische Szenario**
 - Wanderungsgeschehen wird völlig ausgeblendet
 - Erwerbsquoten sind konstant
 - Reine demografische Entwicklung durch die Alterung der Bevölkerung und durch den Rückgang der Bevölkerungszahl
 - Babyboom-Generation verlässt in 2020er Jahren den Arbeitsmarkt
 - Bis 2035 würde das Erwerbspersonenpotential um 7,5 Mio. Menschen (16%) sinken

Zukünftige Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials

- **Szenario 2: Das Verhaltensszenario**
 - Effekt einer höheren Erwerbsbeteiligung auf das Arbeitskräfteangebot
 - Höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen und längere Erwerbsbeteiligung von Älteren
 - Zahl potentieller Arbeitskräfte würde „nur“ um 5,4 Mio (11%) sinken
 - Deutsche Frauen zeigen bereits hohe Erwerbsquoten, während Migrant:innen deutliche niedrigere Partizipationsquoten aufweisen
 - Bei Angleichung altersspezifischer Erwerbsquoten von deutschen und nichtdeutschen Frauen stünden 2030 425.000 zusätzliche Erwerbspersonen zur Verfügung

Zukünftige Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials

Szenario 2: Das Verhaltensszenario

- Gesetzliche Regelungen wie „Rente mit 67“ führen zu einem Anstieg der Erwerbsquoten Älterer
- Eventuell zukünftig Koppelung des Renteneintrittsalters an die Lebenserwartung
- Mit steigendem Anteil an Akademiker:innen steigt die Erwerbsquote Älterer

Zukünftige Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials

- **Szenario 3: Migrationseffekt**

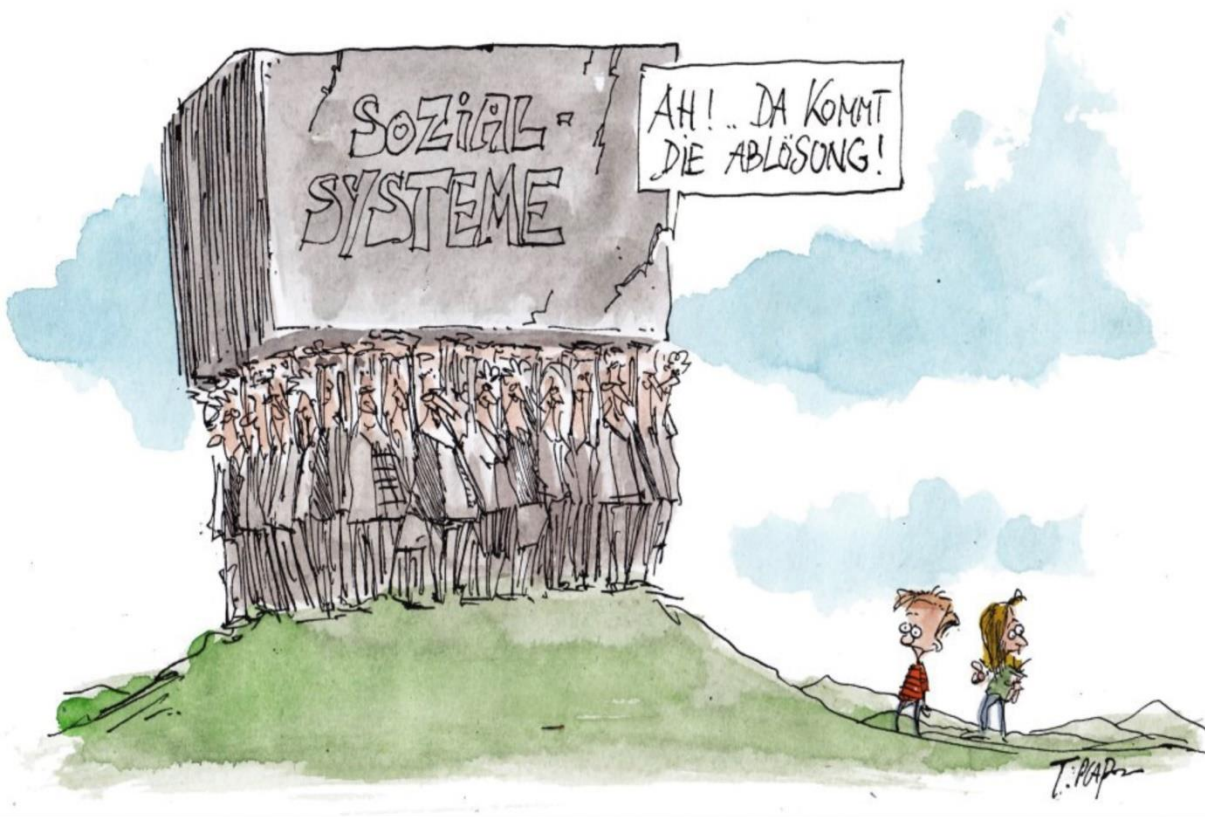
- Annahme eines jährlichen durchschnittlichen Migrationssaldos von 200.000
- Bis 2035 würde das Erwerbspersonenpotenzial um 2,9 Mio. Menschen (6%) schrumpfen
- Zwischen 1991 und 2018 betrug der durchschnittliche Migrationssaldo 300.000 pro Jahr
- In der Vergangenheit kamen hohe Zuwanderungswellen aus Ost- und Südeuropa in Folge der EU-Erweiterung und der Finanzkrise 2011, sowie aufgrund der Fluchtmigration 2015 und 2016 und der aktuellen Ukraine-Krise
- Zuwanderung aus der EU wird in der Zukunft aufgrund der dortigen demografischen Alterung abflachen

Zukünftige Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials

- **Szenario 4: Migrationseffekt II**

- Annahme eines jährlichen durchschnittlichen Migrationssaldos von 400.000 Migrant:innen
- Bis 2035 würde das Erwerbspersonenpotenzial um 700.000 Menschen (1,5 %) schrumpfen
- Migration kann Rückgang des Arbeitskräftepotenzials abschwächen, aber nicht stoppen
- Migration mildert die Alterung der Gesellschaft, da Migrant:innen durchschnittlich jünger
- → Das Erwerbspersonenpotenzial sinkt

Folgen des demografischen Wandels auf die Sozialsysteme



Karikatur: Thomas Platzmann

- Sozialsysteme beruhen auf Generationenvertrag
- Deutsches Rentensystem ist nicht auf eine schrumpfende Erwerbsbevölkerung ausgelegt
- Umlageverfahren in der Rentenversicherung
 - Gegenwärtig erwerbstätige Bevölkerung finanziert durch Einkommen die Rente der heutigen Rentner:innen
- Der Altenquotient 2000 bei 22,2 und 2020 bei 31,4 (d. h. ein Anstieg um 42%)

Trends & Auswirkungen

Megatrends

Das große Bild,
das alles andere
beeinflusst

Strukturelle Kräfte,
die die Konturen der
Welt formen

Sichtweisen
auf
Kompetenzen

Alternde
Bevölkerung

Globalisierung
und
Internationa-
lisierung

Unruhen in der
Außenwelt
& Migration

Lokale Trends

Wie wirken sich diese
strukturellen Kräfte
auf die Dynamiken in den
Gesellschaften aus?

Welche Bedeutung haben
diese Kräfte kurz- und
langfristig?

?

?

?

?

Reaktion

Was sollen wir tun und
auf welche Art sollen wir
es tun?

?

?

?

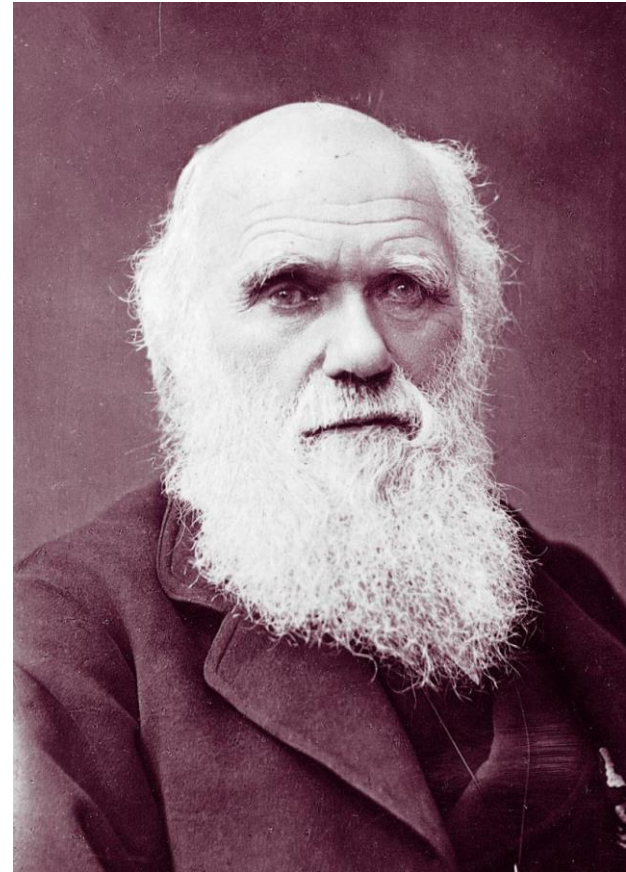
?

Sind wir denn
bereit
für eine veränderte
Welt?



Veränderung bedeutet, sich anzupassen an...

Nach Charles Darwins „Entstehung der Arten (Origin of Species)" setzen sich nicht die stärksten der Arten durch, sondern die am fähigsten sind, sich an die sich verändernde Umwelt anzupassen (BpB).



Quelle: Wikimedia



Beratung muss definiert, erklärt, kontextualisiert, benutzerfreundlich, explizit und zugänglich gemacht werden

Wenn „Normalitäten“ in der Beratung aufeinandertreffen...

Normen für die Beratung	Normalität für die anderen
Beratung in einer bestimmten Angelegenheit basierend auf westlichen Denkweisen	Beratung in dieser Art und Weise ist nicht so bekannt
Fragen stellen, das Individuum wird als Experte betrachtet	Wollen Antworten, der Berater ist der Experte
Leiten und erkunden, was der Einzelne will	Wollen Ratschläge
Augenkontakt und Händeschütteln	Vermeiden Blickkontakt, grüßen auf unterschiedliche Art und Weise
Entscheidungen werden von der Person selbst getroffen Loyalität gegenüber sich selbst	Entscheidungen werden in und von der Gruppe getroffen Loyalität gegenüber der Gruppe
Machtgleichgewicht/Nähe	Machtdistanz
Traumjob (identitätsstiftende Tätigkeit)	Brotjob (Identität durch andere Mittel)
Was gesagt wird, ist wichtig	Wer sagt es, warum wird es gesagt und der Kontext ist wichtig

...ergeben möglicherweise zwei enttäuschte Menschen

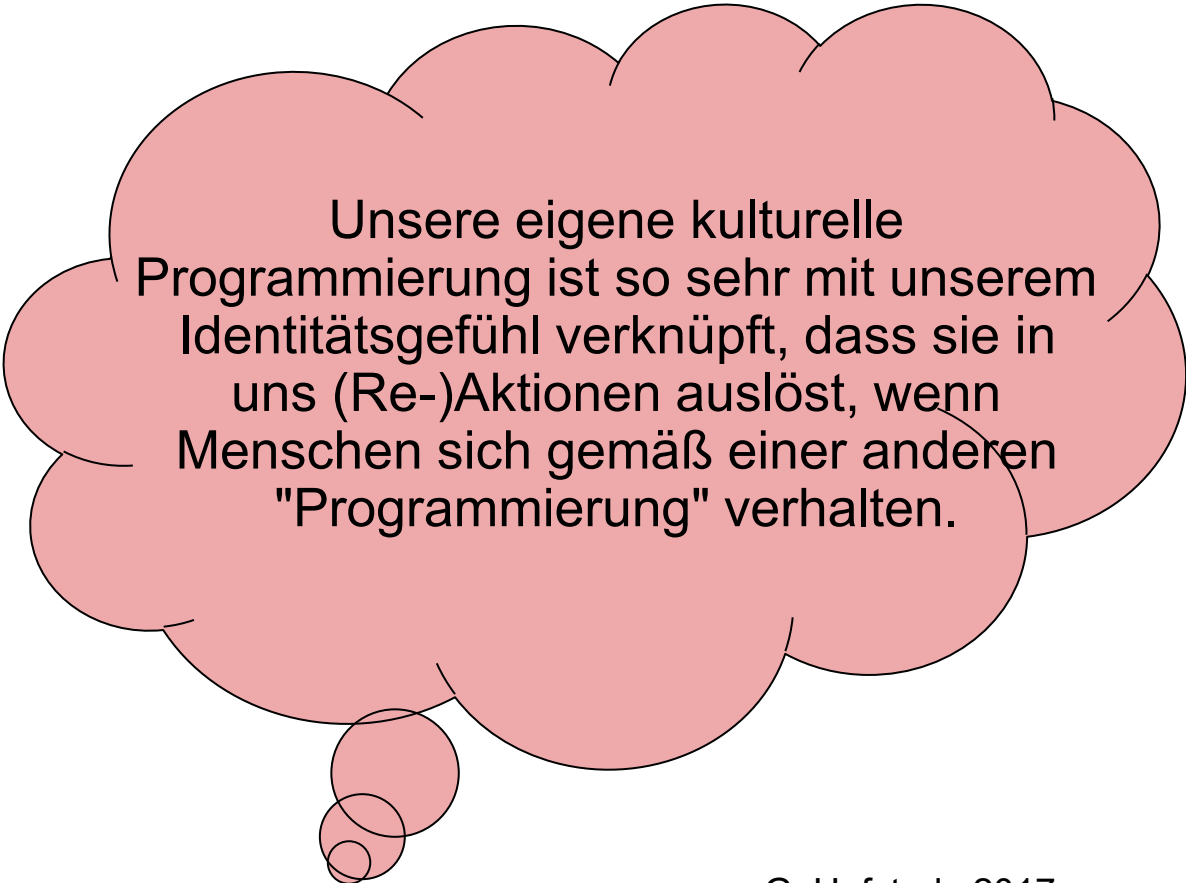
Kultur und Normen

"Die kollektive Programmierung des Denkens" unsere
"kulturelle Brille" beeinflusst, wie wir die Welt sehen:

Was wir akzeptieren und was wir ablehnen.
Was wir als richtig und falsch ansehen.
Was wir als "normal" nennen und was außerhalb dieser
Normen liegt.

G. Hofstede 2017

Kulturelle Programmierung



Unsere eigene kulturelle Programmierung ist so sehr mit unserem Identitätsgefühl verknüpft, dass sie in uns (Re-)Aktionen auslöst, wenn Menschen sich gemäß einer anderen "Programmierung" verhalten.

G. Hofstede 2017

Kulturen und Normen schaffen Möglichkeiten und Beschränkungen:

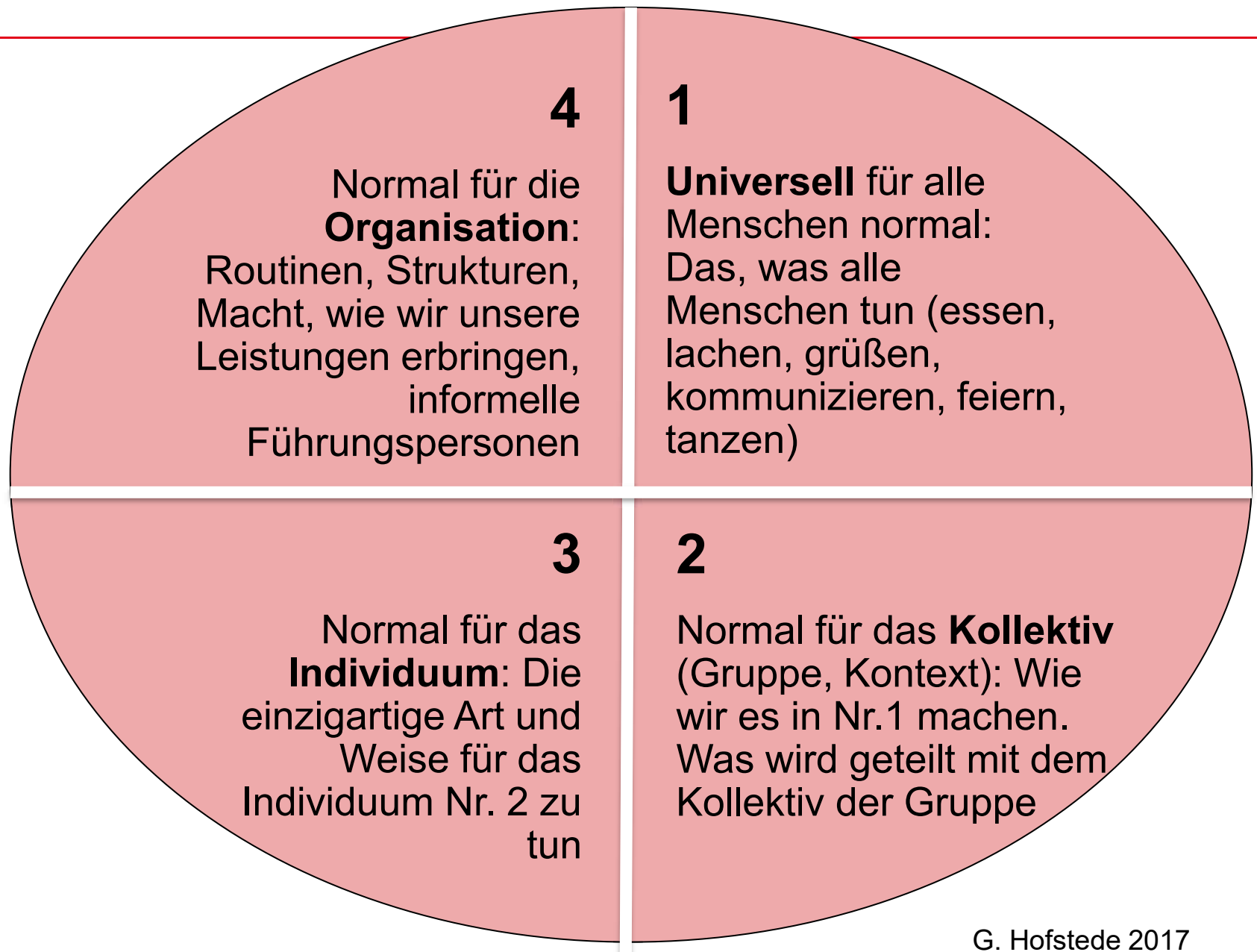
Möglichkeiten:

Erleichtern es uns, in sozialen Kontexten zu interagieren und nicht „aufeinander zu prallen“ (sich einbezogen fühlen)

Beschränkungen:

Die Einschränkung des Interaktionsspielraums von Menschen verunsichert uns und kann dazu führen, uns ausgeschlossen fühlen

G. Hofstede 2017



G. Hofstede 2017

Was ist normal?



Quelle: Pinterest

Werte im Zusammenhang mit Geschlechterrollen

Einige betonen die Ungleichheit der Geschlechter und traditionellen Rollen. Andere streben nach Geschlechtergleichstellung

Individualismus versus Kollektivismus

„ICH“: Individualistische Gesellschaften betonen Leistung und individuelle Rechte.

„WIR“: Kollektivistische Gesellschaften legen Wert auf das Wohlergehen der Gruppe.

Kommunikation

Hoher Kontext: Das Gesagte wird wegen des Kontexts und der Person, die es sagt, verstanden.

Niedriger Kontext: Man sagt, was man meint und meint, was man sagt.

Machtdistanz und Macht(un)gleichgewicht

Das Ausmaß, in dem erwartet und akzeptiert wird, dass die Macht gleich oder ungleich verteilt ist.

Einige Kulturen pflegen eine starke Hierarchie andere fördern geringe Macht Abstand

Kultur- dimensionen

G. Hofstede

Genuss vs. Mäßigung

Einige Gesellschaften erlauben die Befriedigung der natürlichen Bedürfnisse

Andere Gesellschaften befürworten Zurückhaltung und regulieren sie durch soziale Normen

Verhandelbar oder nichtverhandelbar?

Annehmen und anpassen



Quelle: IAB

Monokulturalität

Nur eine Kultur dominiert. Alle Kulturen passen sich der Mehrheitskultur an.

Multikulturalität

Kulturen koexistieren Seite an Seite.
Bewältigung von Problemen, die sich aus Unterschieden ergeben können.

Einwanderungspolitik
(Bekämpfung der Ausgrenzung)

Interkulturalität

Kulturen tauschen Erfahrungen aus. Die gegenseitige Beeinflussung der Kulturen.

Fokus auf Inklusion und gegenseitiges Verständnis. Beeinflusst und bereichert werden durch Vielfalt.

Entwicklung einer kritischen Haltung gegenüber Vorurteilen über andere.

Was kommt als nächstes?



Fokus auf das Erklären ...

Erklären Sie den Prozess und das Warum und nicht nur das Endergebnis oder den Inhalt.

Erläutern Sie Normen, die Ihnen "normal" zu sein scheinen.

Denken Sie daran, dass Normen nicht über Grenzen hinweg geteilt werden.

Normen müssen definiert, erklärt, vereinfacht, explizit gemacht aber auch in Frage gestellt werden.

Bewusstsein für...

Verstehen Sie die
"Bedeutung" hinter den
Zeichen.

Seien neugierig über die
andere Kultur,
Geschichte und Politik.

Nutzen Sie die
Fähigkeiten des aktiven
Zuhörens wie etwa
Zusammenfassen,
Umformulieren und
Klärung.

Achten Sie auf nonverbale
Botschaften, die entweder
positiv, neutral und/oder
negativ sein
können. (Gesichtsausdruck,
Art des Händedrucks,
Körperbewegungen).

Verstehen Sie den Einfluss
des eigenen kulturellen
"Gepäcks".

Stellen Sie sicher, dass Sie
Ihre eigenen Normen, Werte
und Haltungen deutlich
machen.

Seien Sie offen und
flexibel für andere
Wege.

Stellen Sie Fragen -
seien Sie aufrichtig
interessiert.



Räumen Sie dem
Beziehungsaufbau Zeit ein,
um einen offenen,
transparenten Umgang
miteinander zu entwickeln.
Kommunikation auf
Augenhöhe.

**Kritische
Auseinandersetzung
mit Normen:
Schließen sie andere
aus?**

Hilft uns, uns auf die Norm zu
konzentrieren, nicht auf das
Individuum, das von der Norm
abweicht.

Hilft uns
herauszufinden:
welche Normen wir
ablegen müssen,
welche wir **brauchen**,
stärken oder **erklären**
müssen.

Hilft,
Machtstrukturen
sichtbar zu
machen - wer hat
die Macht?

Ein konzeptionelles
Instrument, um
Normen und dessen
Limitationen zu
hinterfragen

Sie können **entwickelt**
werden durch Bildung,
Ethik,
Kompetenzentwicklung,
Reflexion & Interaktion



Interkulturalität

Abbau von Strukturen, die den Dialog und das Lernen behindern.

Plattformen für Diskussion und Zusammenarbeit ermöglichen

Bedeutung der "Kulturdolmetscher" Die Mehrsprachigkeit der Heranwachsenden und der Mitarbeitenden fördern.

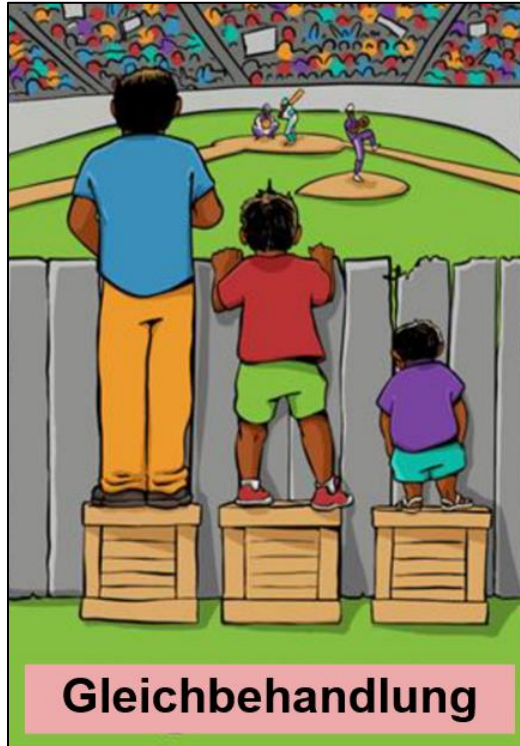
Eine Kultur des Dialogs und der Anpassung und sich von der Vielfalt beeinflussen lassen.



Sich gegenseitig als Ressourcen und nicht als Probleme sehen

Fördert den kritischen Umgang mit eigenen Normen und Vorurteilen zu entwickeln

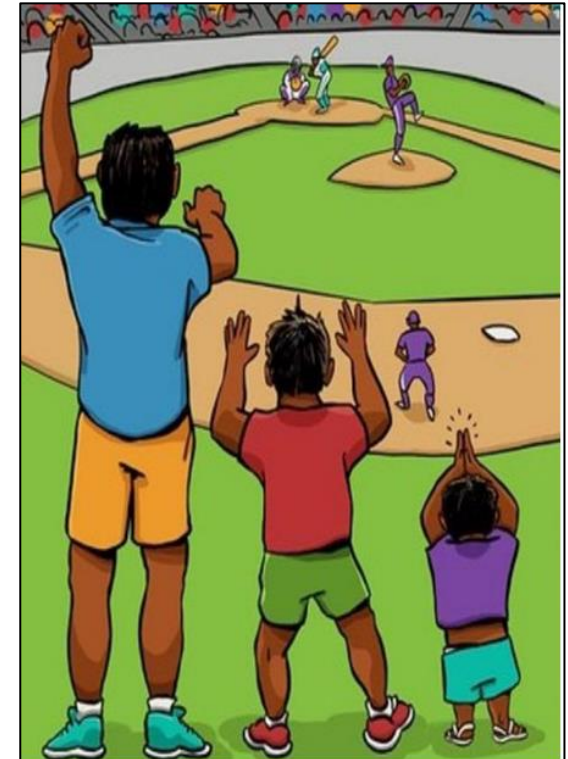
Arbeiten am Bau...



Nur eine
Vorgehensweise
eine Norm, eine Größe
für alle



Eine Vielzahl von
Normen



Zusammenfassung

Demografische Herausforderungen?

Worin bestehen sie? Was sind die Auswirkungen - kurz- und langfristig?

Bereit für eine Welt im Wandel?

Sich an die verändernde Gesellschaft anpassen. Nicht versäumen, sich vorzubereiten!

Normen hinterfragen

Nicht die Auswirkungen von Kultur, Normen und Werten unterschätzen. Normen können zu Einschränkungen und Behinderungen führen. Wir brauchen Inklusion!

Annehmen und sich an das Neue anpassen

Sich auf den Prozess fokussieren und sich dessen bewusst sein.
Wir haben mehr Gemeinsamkeiten, als Unterschiede

Es gibt einen Fahrradkeller



Quelle: Fotocommunity

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit



Literaturliste

- Fuchs, Johann; Söhnlein, Doris; Weber, Brigitte (2017): Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2060. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB-Kurzbericht, 6).
- Fuchs, Johann; Söhnlein, Doris; Weber, Brigitte (2021): Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2060. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB-Kurzbericht, 25).
- Hellwagner, T., Söhnlein, D., Wanger, S., Weber, E. (2022): Wie sich eine demografisch bedingte Schrumpfung des Arbeitsmarkts noch abwenden lässt (IAB-Forum).
- Hofstede, G. (2017): Lokales Denken, globales Handeln. 6., vollständig überarbeitete und aktualisierte Auflage. Beck.

Fragen und Gruppenarbeit

Frage 1

Welche Rückschlüsse lassen sich in Bezug auf die Beratungsarbeit mit Migranten vor dem Hintergrund des Vortrags ziehen?

Frage 2

Welche Rolle übernehmen Beratungsdienste/Beratende für die Inklusion von Migranten und Menschen mit Migrationshintergrund in Arbeit/Gesellschaft?

Frage 3

Welche Kompetenzen und Eigenschaften müssen Beratende haben, um Migranten zu beraten? Inwieweit unterscheiden sich diese in Bezug auf die Beratung von einheimischen Klienten?

Gruppenarbeit

Aufgabe:

Bilden Sie bitte drei Gruppen. Gehen Sie bitte mit Ihrer Gruppe zu eines der Metawände und beantworten die Frage. Diskutieren Sie über Ihre Antworten und schreiben diese dann auf die Metawand. Danach rotieren Sie mit Ihrer Gruppe zur nächsten Frage.

Zeit: 10 Minuten pro Frage

**© HdBA, Hochschule der Bundesagentur für Arbeit,
Seckenheimer Landstraße 16, 68163 Mannheim**

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt und nur für nichtkommerzielle Unterrichts- und Prüfungszwecke zwecks Studiums an der HdBA bestimmt.

Alle Urheberrechte an dieser digital zur Verfügung gestellten Powerpoint-Präsentationsdatei (PPP), deren Text mit allen damit intern auf den PPP-Folien und extern im Konferenzsystem im Veranstaltungsmitschnitt digital verbundenen Text-, Audio- und bewegten und nichtbewegten audio-visuellen Ressourcen - u.a. das Abspielen, Speichern, die Vervielfältigung, Verbreitung, Übersetzung, der Druck des Textes etc. bleiben der Urheberin die Bundesagentur für Arbeit als Trägerin der HdBA, vorbehalten.

Allein der Text mit illustrierenden Grafiken als Teilwerk oder wesentliche Teile (< 15 Prozent) dessen dürfen - nur mit Genehmigung der HdBA, vertreten durch die Urheberin - zu weiteren Zwecken u.a. reproduziert, gedruckt oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Frage 1:

Welche Rückschlüsse lassen sich aus dem Vortrag für die Beratungsarbeit ziehen?

interkulturelles
Kompetenztraining

Verständnis für
Sorgen entwickeln
(Sorge-Beratung)

↓
konkret Beratung

↓
eigenen beratenden
Kontext darstellen

Lernbereitschaft

professionelle
Beratungsstrukturen
in unterschiedlicher lokaler
Ausprägung

Frage 2:

Welche Rolle übernehmen
Berater*innen für die Inklusion
von Menschen mit Migrations-
hintergrund in die
Gesellschaft?

Einlassen auf
Lebenslage der
Kund*innen

'Wegbereitung'
'Tür öffnen'

guidance
counselling
advice

Lebenslage "sehen"
- Offenheit -
⇒ Rollenflexibilität

Beratende*
werden zu
Klient*innen

Beratende:
Reflexionsfähig-
keit

Dolmetschen
nutzen bei
Sprachbarriere

- professionelle
Dolmetschung
- Dolmetscherhotline

Klare Selbstverantwortung
erfordern sich
- Rollenklarheit

Seniorität

Frage 3:

Welche Kompetenzen und
Eigenschaften brauchen
Beratende, um Migranten
zu beraten? Welche
Unterschiede gibt
es zur Beratung
Einheimischer?



DUAL CAREER VIETNAM – FACHKRÄFTEZUWANDERUNG FÜR PAARE - FÖRDERUNG DER ZUWANDERUNG VON FACHKRÄFTEN AUS VIETNAM FÜR UNTERNEHMEN IM LÄNDLICHEN RAUM



Projektansatz:

- Dual Career Ansatz: Teilnehmer*innen mit Berufsausbildung aus Vietnam migrieren als Paar nach Ostwestfalen und werden in Unternehmen zu Fachkräften z.B. im Handwerk, produzierendem Gewerbe, Pflege, Gastronomie, Hotellerie qualifiziert.

Projektpartner:

- Kooperation mit vietnamesischen Berufscolleges und Agenturen
- BANG Netzwerke e. V. und Firmen aus Ostwestfalen
- Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (wissenschaftliche Begleitung)

Zeitplan praktische Durchführung:

- Einreise von 20 Paaren ab 1. Quartal 2024,
- 18-24 Monate Anpassungsqualifizierungsphase (begleitender Deutschkurs, Grundausbildung, Prüfungsvorbereitung, Ausbildung in der Firma)





Fachkräfteeinwanderungsgesetz FEG

Säule 1: Fachkräfte

- anerkannte ausländische Fachkräfte
- Voraussetzungen: anerkannter Abschluss eines Arbeitsvertrags sowie zu Inländern gleichwertige Beschäftigungsbedingungen.

Säule 2: Erfahrung

- Zuwanderung unter Voraussetzungen
- 2 Jahre Berufserfahrung
- Berufs- oder Hochschulabschluß
- Feststellung der Gleichwertigkeit nicht notwendig
- Prüfung der Sprachkenntnisse durch Arbeitgeber

Säule 3: Potenzial

- Er/sie schon im Land: Chancenkarte mit Punktesystem
- Auswahlkriterien: Qualifikation, Sprachkenntnisse, Berufserfahrung, Deutschlandbezug (Studium, Au pair, ..) und Alter (< 35J.)
- Teilanerkennung von Qualifikationen
- 2 Wochen Probe möglich

Langfristige Bleibeperspektive Integration in Arbeit und Gesellschaft



An welches Problem wird angeknüpft?

Insbesondere ländliche Regionen betroffen von:

- Demografischer Wandel und Fachkräfteengpass
- Abwanderung von jungen Menschen
- geringem Zuzug an jungen, qualifizierten Menschen
- Überalterung

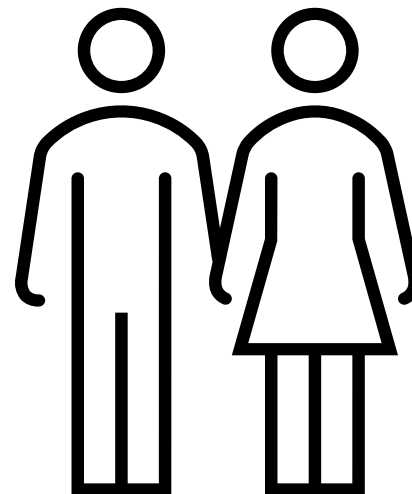
Für Unternehmen außerhalb der Metropolregionen:

- zunehmend schwieriger, Fachkräfte zu rekrutieren und langfristig zu binden.
- Entwicklung bedroht auf lange Sicht die Existenz vieler Betriebe sowie die wirtschaftliche und soziale Grundlage der ruralen Kommunen.

Herausforderung ausländische Auszubildende und Fachkräfte: verlassen häufig die Regionen wieder und ziehen in Metropolen oder in Heimatländer/andere Aufnahmeländer

Welche Strategie wird vorgeschlagen?

- Arbeitshypothese: Durch den Dual Career-Ansatz kann die Zuwanderung und Bindung von Fachkräften in die ländlichen Räume gestärkt werden.
- Beiden Partnern wird eine berufliche Perspektive eröffnet, um den Kandidatinnen und Kandidaten zur Jobzusage und zum Zuzug in die Region zu bewegen, unter Berücksichtigung ihrer Lebensphasen.
- Durch die Eröffnung von beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Perspektiven wie etwa Job, Kinderbetreuung/Schule, soziale Integration (wie Hobbys, Vereine, Feste) und Wohnen wird die persönliche Bindung an den ländlichen Raum vertieft.





Administrative Unterstützung

- Hilfe bei Formalitäten (z.B. Bankkonto, Ausländerbehörde, Einwohnermeldeamt, Krankenkasse)
- Sprachliche, fachliche und interkulturelle Begleitung durch deutsch-vietnamesischsprachige Ansprechpartner

Regionale und sozialräumliche Bindung

- Information und Organisation bei der Freizeitgestaltung (z.B. Sportvereine, Hobbys)
- kulturelle Sensibilisierung und Bindung (z.B. Weihnachten, Betriebsfeste, regionale Feste feiern, Ausflüge Sehenswürdigkeiten der Region)
- Suche nach geeigneter Unterkunft

Eröffnung von Zukunftsperspektiven

- Berufliche Weiterentwicklung
- Einbürgerungsprozess
- Erwerb von Wohneigentum
- Kinderbetreuung und Schulsystem



Dual Career Ansatz

Im Hochschul- und Wissenschaftssektor ist der Dual Career Ansatz bereits erfolgreiche Praxis:

Möchte man eine hochwertige Stelle langfristig besetzen, kümmert man sich auch darum, dass die Partnerin bzw. der Partner auch beruflich vom Ortswechsel profitiert, um auch auswärtige Bewerber*innen zu gewinnen. In der Folge kann eine stärkere und langfristige Bindung zum neuen Arbeitgeber und zur Region aufgebaut werden (Vgl. Dual Career Netzwerk Deutschland o. J.; WILA 2019).

Lebenslage und betriebliche Bindung

Die Annahme ist, dass der Ausbildungs- und Integrationserfolg sowie der betriebliche und soziale Bindeeffekt höher sein wird, wenn Fachkräfte als Partner gemeinsam einreisen und beide sich berufliche und soziale Perspektiven erarbeiten können.

Diese Annahme stützt sich auf den Lebenslagenansatz:

Wenn die sozialen (hier familiären) und ökonomischen Bedingungen langfristig erfüllt sind, sind Menschen eher bereit nachhaltige Bindungen einzugehen und langfristig zu planen (Vgl. Hinz/Allmendinger 1999).



FORSCHUNGSGEGENSTAND UND ZIEL

- Ziel der wissenschaftlichen Begleitung ist eine empirische Ermittlung von förderlichen und hemmenden Migrations- und Integrationsfaktoren für die Fachkräfte, die als Paar nach Ostwestfalen migrieren.
- Die Resultate aus der Untersuchung dienen den Unternehmen und AA/ZAV als Blaupause, um den Dual Career Ansatz in ruralen Regionen Deutschlands bzw. Drittstaaten zu initiieren.
- Es sollen Handlungsoptionen und Handlungsempfehlungen generiert und Strategien zur Fachkräftesicherung vor allem für KMU entwickelt werden, um damit Bleibeperspektiven aufzuzeigen und die regionalen Arbeitsmärkte bzw. Unternehmen zu stärken.

WARUM VIETNAM?



- 100 Mio. Einwohner (2020), 1998 (82 Mio.)
- Durchschnittsalter 29 Jahre (Vgl. D = 44 Jahre)
- Erwerbstätige sind im Durchschnitt sehr jung, 35 Prozent sind im Alter zwischen 15 und 30 Jahren.
- 1,4 Mio Schulabgänger*innen pro Jahr absolvieren im Anschluss eine formale Berufsausbildung oder Hochschulbildung.
- Basisbildung in Vietnam ist hoch. Alphabetisierungsquote: 95 Prozent.
- Im Durchschnitt gehen Schüler*innen 8,2 Jahre zur Schule
- Hohe Jugendarbeitslosigkeit. 48 Prozent der Arbeitslosen sind zwischen 15 und 24 Jahre alt.
- Großes Interesse an Arbeitsmigration von privater und staatlicher Seite

Quelle: BIBB 2021, GIZ 2020



HERAUSFORDERUNGEN IM PROJEKT

- Geeignete Kandidaten (Voraussetzungen: Berufsausbildung, Sprachkenntnisse, Paare)
- Spracherwerb in Vietnam B1
- Deutschland nicht Top Wahl, große Auswahl an Zielländer



Markus Kamann

BANG Gütersloh e.V.

Geschäftsführung

mkamann@zeusnet.de

www.bang-netzwerke.de/

Tel. 0172 – 9441100



Prof. Dr. M. Tuan Nguyen

Professur für Integration in Arbeit - Zielgruppen und
Instrumente

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) Schwerin

www.hdba.de

Minh-Tuan.Nguyen@arbeitsagentur.de

Tel. 0385/5408-538 oder 0175 6447706

Fragen das Plenum

Frage 1

Müssen wir eine Unterscheidung in der Haltung gegenüber Geflüchteten und zugewanderten Fachkräften entwickeln?

Inwiefern unterscheidet sich die Betreuung und Beratung der Zielgruppe der zugewanderten Fachkräfte und den Geflüchteten?

Frage 2

Welche Veränderungen müssen in Kommune, Betrieb und Sozialraum passieren, damit Menschen im ländlichen Raum bleiben.

Literaturliste

- Allmendinger, J./ Hinz, T. (1999): Der Lebenslagen-Ansatz : Darstellung, sozialpolitische Bedeutung und Nutzung im Bericht zur sozialen Lage in Bayern. München.
- Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit – GIZ (2020): Neue Märkte – Neue Chancen. Ein Wegweiser für deutsche Unternehmen. https://www.giz.de/de/downloads/neue_maerkte_neue_chancen_vietnam_web.pdf. Zugriff:15.06.2023.
- McKinsey & Company (2019): Erfolg gemeinsam gestalten. Dual Career. https://initiative-chefsache.de/content/uploads/2019/06/Chefsache_Report-2019_Dual-Career-Erfolg-gemeinsam-gestalten.pdf. Zugriff: 15.06.2023.
- Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2012): Praxishandbuch Dual Career. Zukunftsorientiertes Personalmanagement. Stuttgart. <https://career-women.org/dual-career-praxishanbuch-wuerttemberg-praxishandbuch-fafo-id4280.html>. Zugriff: 15.06.2023.