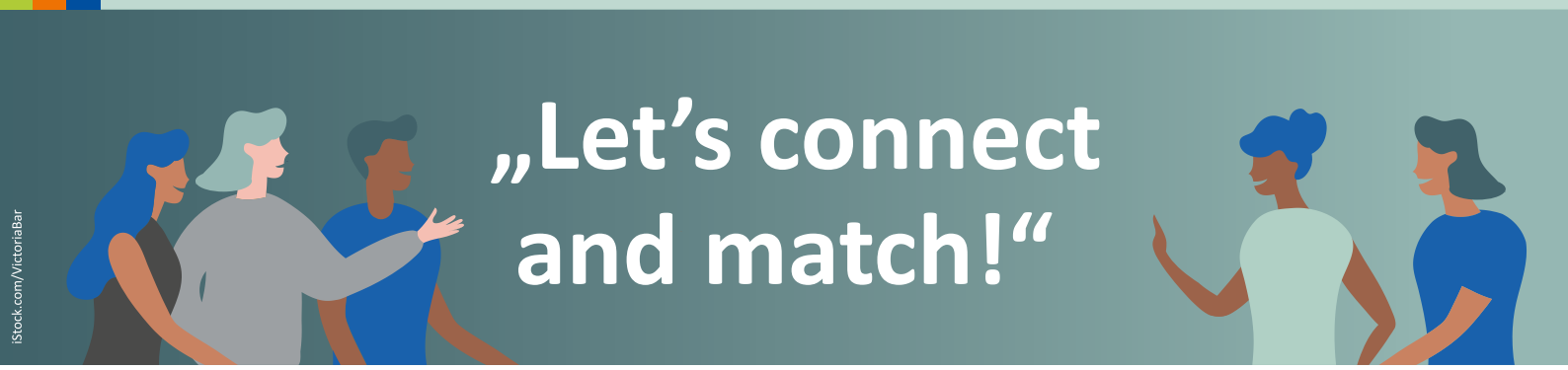


iStock.com/VictoriaBar

Jobmesse für internationale Fachkräfte
Ein Leitfaden für einen innovativen Ansatz

#Hintergrundinformationen I der Weg zu einem innovativen Format

Menschen mit Migrations- und Fluchterfahrung bringen **vielfältige Qualifikationen, Fachkompetenzen und Potentiale** mit, die in Berlin und in Deutschland dringend benötigt werden. Trotz der Anerkennung von Berufsabschlüssen und der Teilnahme an Qualifizierungs- bzw. Beratungsprojekten finden internationale Fachkräfte häufig **keine bildungsadäquaten Jobs** und werden **nicht entsprechend ihrer Qualifikation bezahlt.** Weibliche internationale Fachkräfte sind von diesem Phänomen deutlich stärker betroffen als Männer. Das Projekt „Konsortium zur bildungsadäquaten Beschäftigung von Migrant*innen“ im Regionalen Integrationsnetzwerk Berlin hat diese Herausforderungen aufgegriffen und mit La Red e.V. eine Matchingveranstaltung für Frauen mit Migrationsbiografie und Fluchterfahrung durchgeführt. Diese wurde mit den Aussteller*innen (Unternehmen, flankierende Beratungsprojekte) und Teilnehmerinnen im Nachgang evaluiert. Es hat sich gezeigt, dass **Empowerment** eine wichtige Rolle für den Erfolg der Veranstaltung spielt.
Die gewonnenen Erkenntnisse werden in Form dieses Diskussionspapiers dargestellt mit dem Ziel, die Erfahrungen zu teilen, zum Austausch über zielführende Formate anzuregen und eine fachliche Grundlage für die Durchführung erfolgreicher Matchingveranstaltungen zu schaffen.

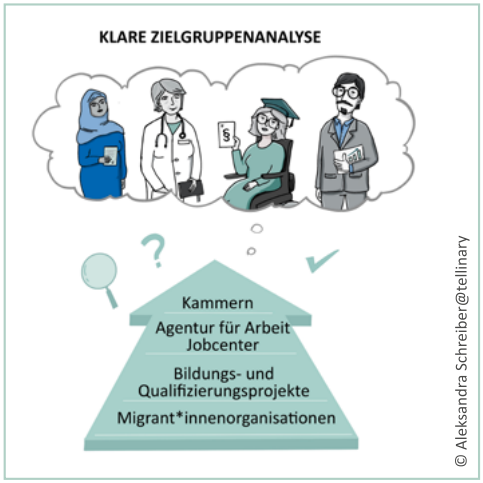
Lassen Sie sich davon inspirieren und schlagen Sie neue Wege ein – es lohnt sich!

#Vorbereitung I Zielgruppen und Bedarfe im Fokus

Internationale Fachkräfte in den Mittelpunkt stellen:
Menschen mit Migrationsbiografie und Fluchterfahrung bringen vielfältige Abschlüsse, Bildungs- und Berufserfahrungen sowie eine hohe Motivation mit. Daher sind sie als potenzielle Fachkräfte für den Arbeitsmarkt in Deutschland unverzichtbar. Um Menschen mit Migrationsbiografie und Fluchterfahrung als Mitarbeitende zu gewinnen, ist **ein Paradigmenwechsel in der Rekrutierung notwendig.** Matchingveranstaltungen können helfen, potenzielle Fachkräfte gezielt anzusprechen und für Arbeitgebende sichtbar zu machen.

- ✓ **Zentral für ein erfolgreiches Matching ist es, internationalen Kandidat*innen** im Hinblick auf die Raum- und Zeitplanung der Jobmesse ausreichend Gelegenheit zu geben, **damit sie den Arbeitgebenden ihre Kompetenzen und Potenziale in einem persönlichen Gespräch präsentieren können.**

© Aleksandra Schreiber@tellinary



Internationale Fachkräfte intensiv vorbereiten:
Für einen erfolgreichen Verlauf der Matchingprozesse ist es von zentraler Bedeutung, die konkreten Unterstützungsbedarfe der Fachkräfte im Vorfeld zu identifizieren und bei der Veranstaltungsplanung zu berücksichtigen. Dazu wird empfohlen, Akteure, die über Zugänge zu und Kenntnisse über die Zielgruppe verfügen, wie **Migrant*innenorganisationen (MOs), Qualifizierungs- und Beratungsprojekte oder auch Arbeitsgebende,** mit ihrer Expertise in die Vorbereitungsphase einzubinden, z.B. in Form einer divers besetzen Fokusgruppe. Agile Arbeitsmethoden und kollaborative Tools für das Projektmanagement erleichtern dabei die Kommunikation und helfen, alle Beteiligten unkompliziert auf dem Laufenden zu halten.
Folgende Maßnahmen zur Vorbereitung der Teilnehmenden durch die Fokusgruppe im Vorfeld der Jobmesse haben sich als maßgeblich für den Erfolg erwiesen:

- ✓ Persönliche Ansprache der Teilnehmer*innen durch MOs sowie Beratungs- bzw. Qualifizierungsprojekte zur Akquise und Motivation,
- ✓ intensive Beschäftigung mit Arbeitgebenden und deren offenen Stellen im Vorfeld,
- ✓ gezielte Überarbeitung der Lebensläufe und Erstellen von Profilen anhand einer einheitlichen Vorlage für die Selbstpräsentation der Teilnehmer*innen,
- ✓ Einbinden von vertrauten Ansprechpersonen in die Jobmesse, z.B. MOs oder Beratungs- und Qualifizierungsprojekte als Unterstützung und zum Empowerment vor Ort.

Arbeitgeber*innen und Unternehmen im Vorfeld briefen:
Kooperieren Sie mit **Arbeitgebenden**, die **nach Personal suchen** und tatsächlich zu besetzende Stellen haben. Die internationalen Fachkräfte stehen in den Startlöchern und wollen arbeiten. Deswegen geht es um ein gezieltes Matching auf offene Stellen. Ansonsten könnte das Vorhaben zu Frustration führen.

- ✓ Eine **direkte und persönliche Ansprache** der Personalverantwortlichen bei den Arbeitgebenden ist wichtig, um die Erwartungen an die potenziellen Aussteller*innen der Jobmesse genau abzustimmen. Für die Gewinnung von Arbeitgebenden kann ein Aufruf über Soziale Medien und Online-Newsletter von Wirtschaftsnetzwerken hilfreich sein.
- ✓ **Es hat sich als zielführend erwiesen im Vorfeld** der Matchingveranstaltung ein Online-Meeting durchzuführen, um die Arbeitgebenden mit **Good-Practice-Beispielen in Bezug auf den Umgang** mit Herausforderungen **wie den Spracherwerb und das Integrationsmanagement** vertraut zu machen und konkrete Lösungsansätze anzubieten.

Zeitpunkt, Ort und positive Atmosphäre:
Aufgrund zeitlich begrenzter Ressourcen von Arbeitsgebenden empfehlen wir keine Tagesveranstaltungen, sondern ein zeitlich **smartes Format** (z. B. haben sich bei unserer Veranstaltung ca. vier Stunden bei 65 Teilnehmerinnen und ca. 15 Arbeitgebenden bewährt).

- ✓ Suchen Sie einen **anregenden Veranstaltungsort, der persönliche Begegnungen** ermöglicht, Wertschätzung ausdrückt und den kreativen Austausch fördert.
- ✓ Wir empfehlen, die organisatorischen Bedarfe der Zielgruppe (z.B. mehrsprachige Informationen, Kinderbetreuung, Barrierefreiheit, Moderation) im Rahmen der Veranstaltungsplanung genau zu prüfen.
- ✓ **Ob Sie Ihre Jobmesse branchenspezifisch, in einem kleinen oder größeren Setting und ggf. nur für Frauen** organisieren, hängt von Ihrer Zielgruppe und von Ihren Zielen ab. Wichtig ist, dass Sie ein persönliches Setting schaffen, das den konkreten Austausch ermöglicht. Wenn Sie mit einer größeren Anzahl an Teilnehmenden planen, kann dies z.B. durch Time-Slots gewährleistet werden.
- ✓ **Kurze Grußworte und eine motivierende Ansprache** von Vertreter*innen z.B. aus Politik, der Wirtschaft, Verwaltung oder Verbänden tragen zur Ermutigung der Teilnehmer*innen bei.

#Durchführung I persönliche Begegnung und Beratung im Loop

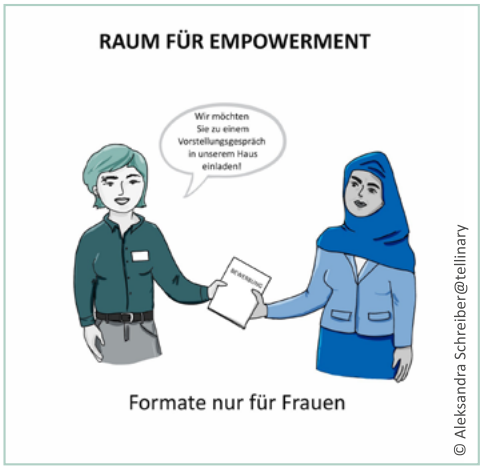
Matching – das Herzstück:
Ermöglichen Sie die direkte und persönliche Begegnung zwischen den internationalen Fachkräften und Arbeitgebenden an den Ständen. Dazu wird folgender Ablauf empfohlen, bei dem der Fokus nicht vorrangig auf der Unternehmensvorstellung liegt, sondern auf dem Matching-Gespräch:

- ✓ Die Bewerber*innen kommen mit ihren Bewerbungsprofilen an den Stand. Die Profile sind anonym und enthalten Informationen zu Kompetenzen, Berufserfahrung und Sprachkenntnissen.
- ✓ Vorstellung und Austausch zwischen Bewerber*innen und Arbeitgebenden, die ihre freien Stellen erläutern.
- ✓ Bei positiven Matches hinterlassen die Bewerber*innen den Arbeitgebenden ihr Bewerbungsprofil mit ihren Kontaktdaten.

Unterstützungsangebote vor Ort:
Organisieren Sie Beratungsangebote **für Arbeitgebende zu möglichen Herausforderungen** im Einstellungsprozess, wie die Deutschförderung, das Integrationsmanagement, die Qualifizierung on the job sowie die Anerkennung von Berufsabschlüssen und die Kinderbetreuung. Mit einem direkten Beratungsangebot während der Jobmesse **bauen Sie Barrieren für die Gewinnung von internationalen Fachkräften ab** und fördern den Matching-Prozess.

Darüber hinaus können Sie begleitend folgende Angebote machen:

- ✓ **Empowerment-Workshops** mit kurzen Tipps für ein gelungenes Bewerbungsgespräch für internationale Fachkräfte, ggf. auch zu fairer Bezahlung,
- ✓ **Raum für informelle Treffen,** um weitere berufliche Kontakte zu knüpfen.



Öffentlichkeitsarbeit:
Mit kurzen Videos, Posts und Statements während und nach der Veranstaltung werben Sie für Ihre Veranstaltung, für die Stakeholder sowie Aussteller*innen und inspirieren zukünftige weitere Arbeitgebende und internationale Fachkräfte zur Teilnahme. Empfehlenswert ist auch eine **Webseite**, die für die Verbreitung von Informationen über die Veranstaltung genutzt werden kann und die Sichtbarkeit der Arbeitgebenden erhöht.

#Evaluation I Feedback im Zoom

Ergebnisse und Feedback sammeln:
Bitten Sie alle Teilnehmer*innen um ein **erstes Feedback** vor Ort und schaffen Sie so direkt ein **Stimmungsbild.** Im Nachgang lohnt es sich, von internationalen Fachkräften und Unternehmen in Form **einer kurzen Online-Umfrage** Feedback für die nächste Jobmesse einzuholen.
Verbessern Sie damit Ihr Konzept und machen Sie weiter!
Erfolgsgeschichten nutzen: Dokumentieren und veröffentlichen Sie Erfolgsgeschichten über die Teilnehmer*innen, die durch die Messe einen Job gefunden haben (ggf. auch zusammen mit den Arbeitgebenden) oder wertvolle Kontakte knüpfen konnten. Solche Erfolgsstorys können für zukünftige Matchingveranstaltungen als positive Beispiele dienen und weitere Arbeitgebende und internationale Fachkräfte zur Teilnahme ermutigen.

#Fazit

Die Umsetzung einer Jobmesse für Migrant*innen ist eine enorme Chance für Arbeitgebende, um internationale Fachkräfte als **Mitarbeitende zu gewinnen und Diversität in Unternehmen** zu stärken. Internationalen Fachkräften kann es den **bildungsadäquaten Zugang zum Arbeitsmarkt** erleichtern und ihre berufliche Teilhabe sichern. Langfristig fördert dies auch die **gesellschaftspolitische Partizipation, die häufig von der finanziellen und beruflichen Situation abhängig ist,** und stärkt damit die Demokratie in unserer Gesellschaft. Durch eine gezielte Planung, Partnerschaften mit Akteuren wie **MOs, Qualifizierungsträgern und Unternehmen** kann die Jobmesse für alle zu einem wertvollen **Sprungbrett in eine erfolgreiche Zukunft** werden.

#Essentials auf einen Blick

- Gut vorbereitet ist halb gewonnen: Es ist wichtig, sowohl Fachkräfte als auch Unternehmen im Vorfeld der Jobmesse intensiv vorzubereiten, um den bestmöglichen Nutzen zu erzielen.
- Die Einbindung von MOs, Qualifizierungs- und Beratungsprojekten bei der Vorbereitung und Durchführung der Matchingveranstaltung sichert die Ausrichtung entsprechend den Bedarfen der Zielgruppe.
- Beratungsangebote vor Ort sind zielführend zur Unterstützung der Unternehmen und bauen mögliche Hindernisse im Einstellungsprozess ab.
- Empowerment spielt bei der Matchingveranstaltung eine zentrale Rolle mit Blick auf den Austausch zwischen Fachkräften und Arbeitgebenden.

#Kontakt für Rückfragen

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung
Beauftragte des Senats von Berlin für Partizipation, Integration und Migration
Regionales Integrationsnetzwerk Berlin I Projekt „Konsortium zur bildungsadäquaten Beschäftigung von Migrant*innen“
Anna Stahl-Czechowska I Projektleitung I **AnnaMaria.Stahl-Czechowska@IntMig.berlin.de**

Das Regionale Integrationsnetzwerk Berlin wird im Rahmen des Förderprogramms IQ – Integration durch Qualifizierung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert und vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge administriert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesagentur für Arbeit.

Gefördert durch:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Kofinanziert von der Europäischen Union

Administriert durch:

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

In Kooperation mit:

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Bundesagentur für Arbeit

Das Regionale Integrationsnetzwerk Berlin wird zusätzlich finanziert durch die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung aus Landesmitteln, die das Abgeordnetenhaus von Berlin beschlossen hat.

Die Beauftragte des Senats für Partizipation, Integration und Migration | Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung | BERLIN