

Kooperation mit Mehrwert – MY TURN als Partner für Betriebe

Eine Handreichung der Vernetzungsstelle MY TURN im Rahmen des
ESF Plus-Bundesprogramms „MY TURN - Frauen mit Migrationserfahrung
starten durch“



Impressum

Herausgeber: Vernetzungsstelle MY TURN

Stand: Juni 2025

Satz/Layout: Dan Diaconu

Illustrationen: Digitas GmbH (Titelbild, S. 4, S. 39), Dan Diaconu (S. 7, 14, 23, 27, 33)

Digitale Verfügbarkeit: www.my-turn.info

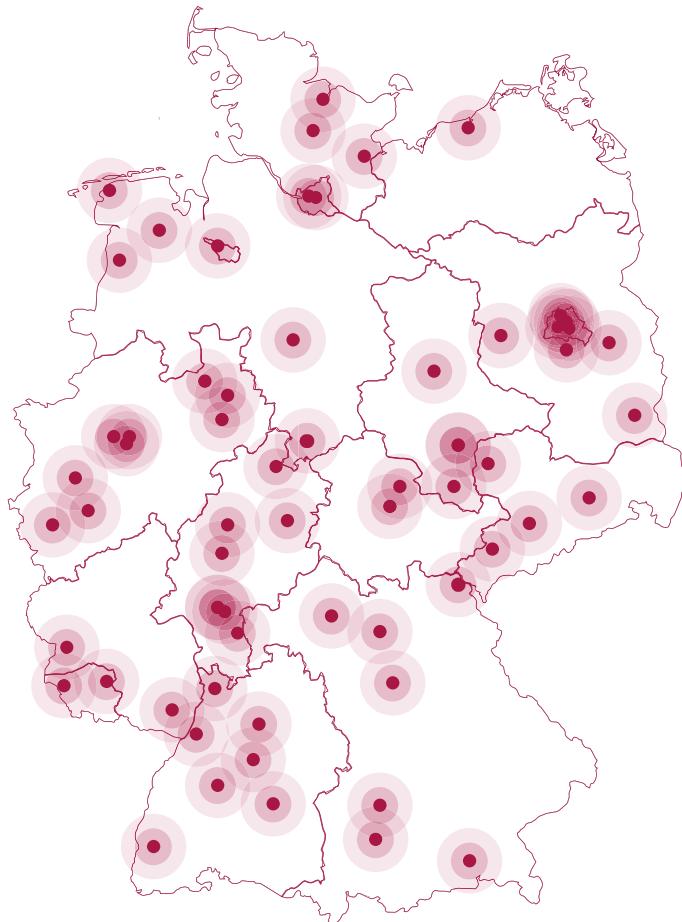
Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung.

Inhaltsverzeichnis

Einführung	4
1. Stand der Zusammenarbeit der MY TURN-Projekte mit Unternehmen	8
2. Der Mehrwert von MY TURN für Unternehmen	12
2.1 Information und Beratung	14
2.2 Erleichterung des Kennenlernens	16
2.3 Vorbereitung auf eine Beschäftigung	17
2.4 Zielgerichtetes Matching von Beschäftigten	19
2.5 Begleitung und Unterstützung im Einstellungsprozess und danach	23
3. Kontakte zu Unternehmen etablieren und festigen	25
3.1. Unternehmen gezielt auswählen	25
3.2 Kontakte persönlich aufbauen	28
3.3 Ansprache mit konkreten Bewerberinnen	31
3.4 Netzwerke als Türöffner nutzen	32
Fazit	38

Einführung

Das ESF Plus-Bundesprogramm „MY TURN – Frauen mit Migrationserfahrung starten durch“ verfolgt das Ziel, die Bildungsteilhabe und Arbeitsmarktchancen von arbeitslosen, arbeitssuchenden oder geringfügig beschäftigten Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit und eigener Migrationserfahrung nachhaltig zu verbessern. Das Programm setzt darauf, insbesondere neu zugewanderte Frauen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf zu erreichen, ihnen Zugang zu Fördermöglichkeiten zu verschaffen und sie auf ihrem Weg in Qualifizierung und nachhaltige Beschäftigung zu begleiten. Damit leistet MY TURN einen bedeutenden Beitrag zur Integration und zugleich zur Bekämpfung des Fachkräftemangels in Deutschland.



Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Migrationserfahrung

Die Zielgruppe von MY TURN ist seit vielen Jahren sowohl in Qualifizierungsmaßnahmen als auch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unterrepräsentiert. Frauen mit Migrationserfahrung schaffen den Übergang von Arbeitslosigkeit in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung deutlich seltener als Männer mit Migrationserfahrung oder Personen ohne

Migrationsgeschichte (vgl. etwa [IAB Forschungsbericht 06/2024](#) oder [ifo Schnelldienst 04/2021](#)). Die Gründe hierfür sind vielfältig: sprachliche Barrieren, fehlende Anerkennung von Abschlüssen oder fehlende Qualifikationen und Grundkompetenzen. Auch kulturelle Anpassungserfordernisse und diskriminierende Erfahrungen erschweren den Zu-

gang zu Beschäftigung. Darüber hinaus sind Frauen mit Migrationserfahrung häufig von Rollenkonflikten, Mehrfachbelastungen durch Familienverantwortung und unzureichenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten betroffen.

Gleichzeitig bringen die Frauen eine Vielzahl an Erfahrungen, Kompetenzen und Wünschen mit. Diese ein-

bringen und umsetzen zu können, ist essenziell für das Ankommen in Deutschland und zugleich ein wertvolles Potenzial für den Arbeitsmarkt sowie ein Gewinn für die Gesellschaft insgesamt.

MY TURN unterstützt dabei durch eine zielgerichtete, kontinuierliche und vertrauensvolle Beratung und Begleitung der Programtteilnehmerinnen. Die Frauen werden durch Empowerment-Aktivitäten gestärkt und ermutigt, an Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen. Sie erhalten eine engmaschige, individuelle Begleitung, die sie auf ihrem Weg in eine möglichst nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt unterstützt.

„Die Aktivierung und Integration von Beschäftigten mit Migrationserfahrung in Arbeit und Gesellschaft muss ein zentrales Ziel der Integrationspolitik sein. Eine besondere Rolle spielt dabei die ‚Türöffnerfunktion‘ von Frauen. Ihre Erwerbstätigkeit wirkt sich positiv auf die Integration der gesamten Familie aus. Betriebe sind ein wichtiger Ort für Integration. Durch Mentoring erfahrener Beschäftigter und Einstiegs- und Praktikumsprogramme gelingt die langfristige Integration in den Arbeitsmarkt. Alles, was hier investiert wird, lohnt sich!“

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) in einer Stellungnahme für diese Handreichung

Zusammenarbeit mit Betrieben ist besonders wichtig

Die Kooperation mit Arbeitgebern spielt hierbei eine zentrale Rolle und ist daher ein eigenes, verpflichtendes Modul des Förderprogramms. Zum einen vernetzen sich die Projekte mit Betrieben, um Hospitations- und Praktikumsplätze sowie (Teilzeit-)Ausbildungs- und Arbeitsplätze für Programtteilnehmerinnen zu akquirieren. Sie informieren Unternehmen über Unterstützungsmöglichkeiten und

bringen die Bedarfe von Arbeitgebern und Teilnehmerinnen zusammen. Zum anderen gehört es zu den Aufgaben der Projektverantwortlichen, die Teilnehmerinnen während der Integration in Ausbildung und Arbeit individuell zu begleiten, um so Abbrüche von neu aufgenommenen Beschäftigungs- und Ausbildungsverhältnissen zu vermeiden. Die MY TURN-Projekte fungieren damit als Vermittler zwis-

schen den teilnehmenden Frauen und Betrieben, indem sie auf beiden Seiten Vertrauen schaffen und passgenaue Lösungen entwickeln. Sie bauen langfristige Partnerschaften auf, die dazu beitragen, dass Arbeitgeber Fachkräftepotenziale erkennen und gezielt erschließen können.

MY TURN auf einen Blick

Die Zielgruppe des ESF Plus-Bundesprogramms „MY TURN – Frauen mit Migrationserfahrung starten durch“ sind Frauen mit eigener Migrationserfahrung, ausländischer Staatsbürgerschaft und gesichertem Aufenthaltsstatus, die (formal) geringqualifiziert sind und einen erhöhten Unterstützungsbedarf haben. Das Programm hat zum Ziel, dass diese verstärkt an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen und (im Anschluss) dauerhaft auf dem Arbeitsmarkt tätig sind.

Im Rahmen einer ersten Förderphase werden bis Ende 2025 bundesweit über 140 Träger in 65 Einzel- oder Verbundprojekten gefördert, die insgesamt über 30.000 Frauen erreichen wollen. Die Projekte beraten und stärken die Teilnehmerinnen und begleiten sie auf ihrem Weg in Qualifizierung, Ausbildung sowie Beschäftigung.

Die Projekte setzen dabei jeweils die folgenden Module um:

- 1 Miteinander verzahnte digitale und analoge Ansprache sowie Informationsvermittlung
- 2 Durchführung von Empowerment-Aktivitäten
- 3 Beratung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- 4 Vernetzung mit Betrieben
- 5 Individuelle Begleitung

Zudem wird in etwa einem Drittel der Projekte das Wahlmodul „Lotsenstelle Kinderbetreuung“ umgesetzt, mit dem Mütter mit Migrationserfahrung bei der Suche und Inanspruchnahme von regulärer Kinderbetreuung unterstützt werden.

Alle Projekte arbeiten verpflichtend mit dem regionalen Jobcenter und/oder der Agentur für Arbeit zusammen und stellen so sicher, dass die Programmteilnehmerinnen bestmöglich gefördert werden.

Zusätzlich zu den teilnehmerinnenbezogenen Projekten wird eine übergeordnete Vernetzungsstelle gefördert. Sie ist unter anderem für die fachlich-inhaltliche Begleitung der Projektträger und deren Vernetzung untereinander sowie für das Monitoring und die Auswertung der teilnehmerinnenbezogenen Programmaktivitäten zuständig.

Erfolgsgeschichten und Praxistipps

Diese Handreichung gibt einen Einblick in Gelingensfaktoren und Herausforderungen in der Zusammenarbeit zwischen MY TURN-Projekten und Unternehmen. Sie basiert insbesondere auf einer Befragung der geförderten Projektträger im November 2024 und enthält praxisnahe Beispiele und Empfehlungen, um Kooperationen zu fördern und das Potenzial einer Zusammenarbeit mit den MY TURN-Projekten sichtbar zu machen.

Um den bisherigen Erfolg bei der Unternehmensakquise einzurichten, gibt Kapitel 1 zunächst einen Überblick, wie sich die Zusammenarbeit zwischen MY TURN-Projekten und Unternehmen nach zwei Förderjahren gestaltet. Im darauffolgenden Kapitel 2 wird herausgearbeitet, welchen Mehrwert MY TURN Unternehmen grundsätzlich bietet. Denn eine überzeugende Darstellung der Vorteile einer Zusammenarbeit ist entscheidend, um weiterhin tragfähige Kooperationen zwischen den Projekten und Unternehmen aufzubauen. Abschließend werden in Kapitel 3 bewährte Strategien der MY TURN-Projekte zur Unternehmensakquise und Entwicklung von Kooperationen beleuchtet.

Damit bietet diese Handreichung eine Grundlage, potenzielle Partner auf Unternehmensseite gezielt anzusprechen, um ihr Interesse an einer Kooperation mit MY TURN zu wecken, sie als Partner zu gewinnen und somit die Beschäftigung von Migrantinnen zu befördern.



1. Stand der Zusammenarbeit der MY TURN-Projekte mit Unternehmen

Zwei Jahre nach dem Start von MY TURN wurden die Leitungen der geförderten Projekte zu ihren Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Unternehmen befragt. Ziel dieser Erhebung war es

herauszufinden, wie die Akquise von Unternehmenspartnern verläuft, welche Strategien dabei verfolgt werden und welche Herausforderungen und Barrieren bestehen, die eine Zusammenarbeit

erschweren oder gar verhindern. Insbesondere sollten praxisorientierte Ansätze identifiziert werden, die dazu beitragen können, Partnerschaften mit Unternehmen nachhaltig zu stärken.

Die Projekte sprechen viele Betriebe an

Die Befragung der MY TURN-Träger zeigt, dass die Projektakteure bereits sehr aktiv auf Arbeitgeber

zugehen, um eine für beide Seiten gewinnbringende Zusammenarbeit zu etablieren. Jedes vierte

Projektteam gab an, im Rahmen des Programmes bislang bis zu 25 Unternehmen in seiner Region

Die Projekte konzentrieren sich vor allem auf bestimmte Branchen und auf Betriebe mit offenen Stellen.

Unternehmen aus bestimmten Branchen

37%

Unternehmen, die offene Stellen ausgeschrieben haben

32%

Unternehmen, in denen es bestimmte Berufsfelder gibt

23%

Kleinbetriebe mit 10 bis 50 Beschäftigten

11%

Mittlere und große Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten

11%

Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten

7%

Auf welche Typen von Unternehmen haben Sie sich bei der Unternehmensansprache fokussiert?

Quelle: Befragung der Projekte durch die Vernetzungsstelle, November 2024, n=57. Die Darstellung zeigt den Anteil der Projekte, die sich auf die jeweiligen Typen von Unternehmen oder Branchen fokussiert haben. Mehrfachnennungen möglich.

angesprochen zu haben, über die Hälfte kontaktierte sogar 50 oder mehr Unternehmen. Dabei legt etwa ein Drittel der Projekte einen Schwerpunkt auf bestimmte Branchen, etwa ein Fünftel konzentriert sich auf bestimmte Berufsfelder: Genannt wurden hier insbesondere der Pflege- und Gesundheitsbereich,

Kinderbetreuung, Gastronomie, Reinigung und Verkauf. Hinsichtlich der Betriebsgröße zeigen die Projekte keine starken Präferenzen. Etwa ein Drittel fokussiert sich bei der Ansprache auf Unternehmen, die offene Stellen ausgeschrieben haben.

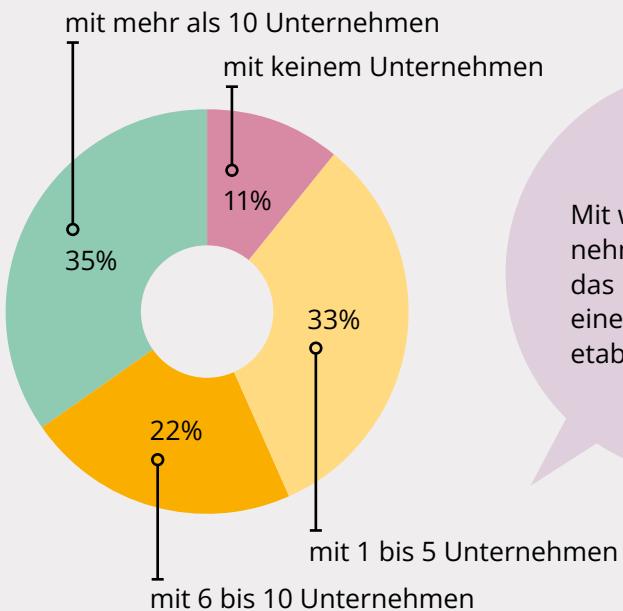
Dabei können viele Projekte bei der Unternehmensansprache auf guten Kenntnissen der regionalen Betriebslandschaft aufbauen: Fast drei Viertel hatten bereits vor Beginn des MY TURN-Programms umfangreiche Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Unternehmen gesammelt.

Die Unternehmensakquise zeigt Erfolge

Zwei Drittel der Projekte gaben in der Befragung an, dass sich die angesprochenen Betriebe bislang grundsätzlich eher aufgeschlossen für eine mögliche Kooperation mit MY TURN zeigten. Allerdings berichtete ein Drittel das Gegenteil.

Unterschiede in der Offenheit der Unternehmen spiegeln sich auch in der tatsächlichen Zusammenarbeit wider, das heißt in der gemeinsamen Entwicklung und Umsetzung von (zumindest ersten) Ideen für eine konkrete Kooperation. Etwa zehn Prozent der Projekte konnten bislang keine Zusammenarbeit aufbauen. Jedem dritten Projekt gelang es, mit insgesamt höchstens fünf Unternehmen, einem weiteren Drittel mit (teilweise deutlich) mehr als zehn Unternehmen zusammenzuarbeiten. Dies zeigt, dass sich die Akquise von Unternehmen bei einem Teil der geförderten Projekte bereits sehr positiv entwickelt hat

Viele Projekte konnten schon eine Zusammenarbeit mit Unternehmen etablieren.



Mit wie vielen Unternehmen konnten Sie für das MY TURN-Projekt eine Zusammenarbeit etablieren?

Quelle: Befragung der Projekte durch die Vernetzungsstelle, November 2024, n=54. Die Darstellung zeigt den Anteil der Projekte nach Anzahl der Unternehmen, mit denen zusammengearbeitet wird. Mit Zusammenarbeit ist gemeint, dass gemeinsam mit dem Unternehmen (zumindest erste) Ideen für eine konkrete Kooperation entwickelt oder umgesetzt wurden.

und viele Unternehmen an einer Zusammenarbeit interessiert sind. Die Befragungsergebnisse verdeutlichen jedoch auch, dass die Träger bei der Unternehmensakquise durchaus Ausdauer mitbringen müssen. So ist die Anzahl der Unternehmen, mit denen eine Zusammenarbeit etabliert werden konnte, deutlich niedriger als die der angesprochenen Betriebe.

Eine Zusammenarbeit aufzubauen gelang vor allem dort, wo die

Projekte bereits bei der Ansprache einen Fokus gesetzt haben, das heißt in Unternehmen mit offenen Stellen sowie in den bereits genannten Branchen und Berufsfeldern Pflege und Gesundheit, Kinderbetreuung, Gastronomie, Reinigung und Verkauf. Einige Projekte berichteten auch, dass eine Zusammenarbeit eher mit etwas größeren Betrieben mit mindestens zehn Beschäftigten etabliert werden konnte.

Ein Großteil der MY TURN-Projekte hat zudem bereits Projektteilnehmerinnen in Unternehmen, mit denen sie zusammenarbeiten, vermittelt – in Beschäftigung, Ausbildung, Praktika oder Hospitationen. Die Projektteams berichten, dass die daraus resultierenden positiven Erfahrungen maßgeblich dazu beitragen, eine langfristige Zusammenarbeit mit den entsprechenden Arbeitgebern zu etablieren.

Gründe für Zurückhaltung von Unternehmen bei der Zusammenarbeit

Dennoch stellt die Betriebsakquise die Projekte auch vor Herausforderungen. Ein häufig genannter Grund, aus dem sich die Betriebe gegen eine Zusammenarbeit entscheiden, sind die hohen Anforderungen der Unternehmen an die Deutschkenntnisse der Teilnehmerinnen, weil die Sprachbarrieren den Arbeitsalltag erschweren könnten. Auch spezifische Qualifikationsanforderungen gehören zu den Motiven für Zurückhaltung seitens der Betriebe.

Hinderlich sind auch fehlende personelle Ressourcen für die Einarbeitung und gegebenenfalls Betreuung von Personen, die potenziell etwas mehr Unterstützung benötigen. Insbesondere Betriebe mit bereits bestehenden Personalengpässen sind oft nicht bereit,

zusätzliche Zeit für die Einarbeitung aufzubringen. Ein Projekt berichtet:

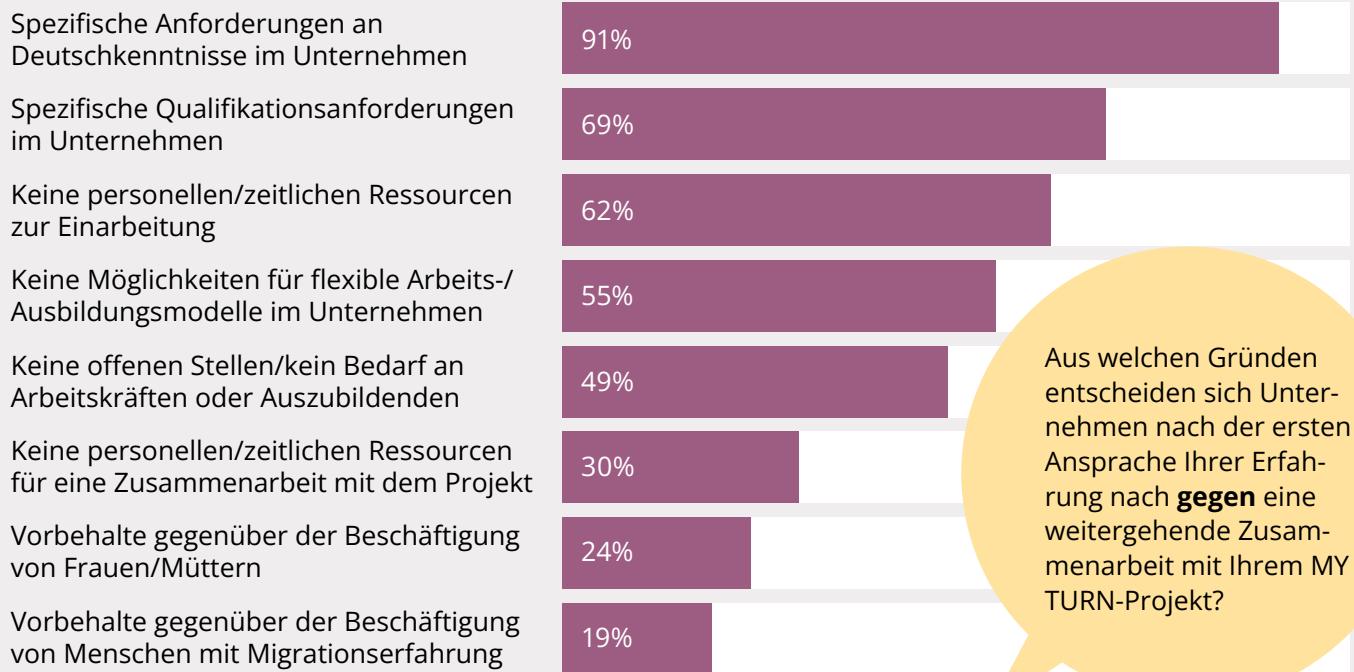
„Vorbehalte zum zeitlichen Aufwand bei Einarbeitung durch Personalmangel lassen die Betriebe vor einer engeren Kooperation zurückschrecken.“

Viele Projekte machen auch die Erfahrung, dass Unternehmen eine Zusammenarbeit ablehnen, weil es ihnen an Flexibilität bei der Gestaltung von Arbeitszeit und/ oder -inhalten fehlt. In einigen Fällen zeigt sich diese Problematik selbst nach einer erfolgreichen Anbahnung der Zusammenarbeit. So berichten Projekte, dass die Vorstellungen von Betrieben und Bewerberinnen hinsichtlich der

Arbeitszeiten, Aufgaben und Vereinbarkeit von Familie und Beruf teilweise nicht zusammenpassen und auch wenig Entgegenkommen der Unternehmen wahrzunehmen ist. Ein Projekt fasst es so zusammen:

„In der Realität gibt es zu viele Schwierigkeiten bezogen auf zeitliche und personelle Ressourcen. Wirkliches Interesse an der Einstellung von Menschen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf ist dann doch nicht vorhanden, es geht nur um die Arbeit, die erledigt werden muss.“

Laut den Projekten sind vor allem spezifische Anforderungen an Deutschkenntnisse und Qualifikationen ein Hindernis für eine Zusammenarbeit.



Quelle: Befragung der Projekte durch die Vernetzungsstelle, November 2024, 57≤n≤58. Die Darstellung zeigt den Anteil der Projekte, die den jeweiligen Grund als sehr wichtig für die Unternehmen angegeben haben. Mehrfachnennungen möglich.

Dabei können die Projekte genau bei den Aspekten, die die Unternehmen als Hindernisse wahrnehmen, ansetzen. Sie begleiten Unternehmen partnerschaftlich und bieten gezielte Unterstützung, um gemeinsam Lösungen zu entwickeln. Dass dies funktioniert,

bestätigt die gute Zusammenarbeit mit einer Vielzahl von Betrieben, die in zahlreichen MY TURN-Regionen bereits etabliert werden konnte. Um weitere Betriebe für eine Kooperation zu gewinnen, ist es wichtig, die Perspektiven und Interessen der Unternehmen zu verstehen,

sich als Partner zu positionieren und den großen Mehrwert von MY TURN für die Unternehmen zu verdeutlichen.

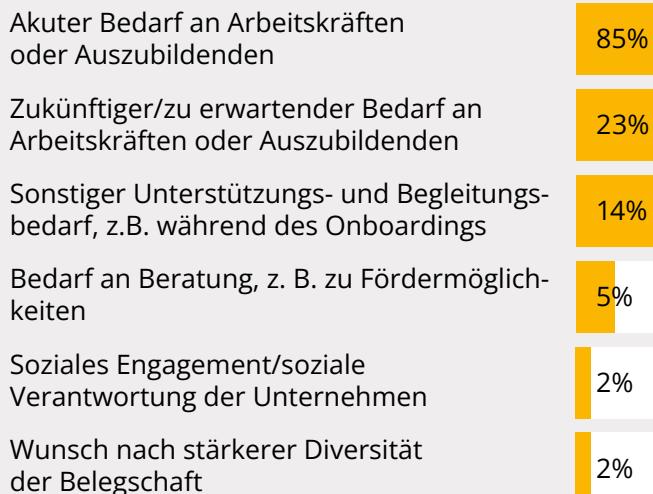
2. Der Mehrwert von MY TURN für Unternehmen

MY TURN versteht sich als ein Programm, das Frauen mit Migrationserfahrung unterstützt, um ihre Teilhabe an Bildung und ihren Einstieg in den Arbeitsmarkt zu verbessern. Unternehmen sind dabei ein relevanter Partner. Ihr Mitwirken und ihr Engagement sind wichtig für den Erfolg des Programms. Umgekehrt profitieren sie ebenfalls von den MY TURN Projekten – eine „Win-Win-Situation“, wie ein Projekt betont.

Der offensichtliche Nutzen, den die MY TURN-Projekte den Unternehmen bieten, liegt in der Bereitstellung passgenauer Arbeits- und Fachkräfte. Mit Blick auf den sich in Zukunft noch verstärkenden Personalmangel ist dieser Aspekt von großer Bedeutung und der mit Abstand wichtigste Grund für die Kooperationsbereitschaft von Unternehmen mit MY TURN.

Die Einstellung von Menschen mit Migrationserfahrung hat dabei viele Vorteile. Diverse Teams sind beispielsweise innovativer, kreativer und produktiver (vgl. [DIW Wochenbericht 20/2022](#) oder [DIW Econ 2022 im Auftrag der Tent Partnership](#)). Die Erfahrung der MY TURN-Projekte zeigt allerdings, dass der Wunsch nach stärkerer Diversität der Belegschaft für die Betriebe bisher noch kein gewichtiger Grund

Ein akuter Bedarf an Arbeitskräften ist nach Erfahrung der MY TURN-Projekte für die Unternehmen der wichtigste Grund für eine Zusammenarbeit.



Aus welchen Gründen entscheiden sich Unternehmen nach der ersten Ansprache Ihrer Erfahrung nach **für** eine weitergehende Zusammenarbeit mit Ihrem MY TURN-Projekt?

Quelle: Befragung der Projekte durch die Vernetzungsstelle, November 2024, $56 \leq n \leq 58$. Die Darstellung zeigt den Anteil der Projekte, die den jeweiligen Grund als sehr wichtig für die Unternehmen angegeben haben. Mehrfachnennungen möglich.

„Gerade auch in Zeiten des Arbeits- und Fachkräftemangels stellt die Beschäftigung von Frauen mit Migrationshintergrund für die Unternehmen eine Chance dar. Einige Frauen bringen bereits ein hohes Bildungsniveau mit, auch in gefragten MINT-Berufen. Aber auch bei Migrantinnen mit geringerer formaler Bildung lohnen sich Investitionen durch Unternehmen, denn Studien zeigen, dass Frauen mit Migrationshintergrund eine hohe Bindung an ihren Arbeitgeber haben und besonders verlässliche Mitarbeitende sind.“

Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK) in einer Stellungnahme für diese Handreichung

für eine Kooperation ist. Auch soziales Engagement beziehungsweise soziale Verantwortung werden als weniger wichtig erachtet. Dies lässt den Rückschluss zu, dass den Unternehmen die Potenziale einer diversen Belegschaft noch deutlicher aufgezeigt werden sollten.

Die Ausführungen zeigen bereits: Die Zusammenarbeit mit MY TURN-Projekten bietet den Unternehmen mehr als nur die Vermittlung von Personal. In den folgenden Abschnitten wird dargestellt, mit welchen Angeboten die Projekte Unternehmen unterstützen und

welchen Mehrwert sie dadurch für die Unternehmen generieren.

„Die Gesellschaft ist vielfältig, die Belegschaft der Unternehmen sollte es auch sein. Davon profitieren alle gleichermaßen, die Unternehmen vor allem, weil sie Frauen mit Migrationserfahrung als Fachkräfte dringend brauchen. Gerade kleinere und mittlere Unternehmen sollten gezielt für die Beschäftigung von Frauen mit Migrationserfahrung gewonnen und deren Einstellung nach Bedarf begleitet werden.“

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) in einer Stellungnahme für diese Handreichung

2.1 Information und Beratung

Die Erfahrung der MY TURN-Projekte zeigt, dass die angesprochenen Unternehmen regelmäßig Bedenken bezüglich der Sprachkenntnisse oder der fachlichen Qualifikationen der Teilnehmerinnen äußern oder einen erhöhten Einarbeitungsaufwand oder eine geringe Flexibilität der Zielgruppe befürchten. Auch Unternehmensbefragungen (vgl. etwa eine Studie des [IW Köln 2020](#) oder der [Bundesagentur für Arbeit und der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e. V. 2024](#)) verdeutlichen, dass viele Unternehmen entsprechende Hürden bei der Beschäftigung von zugewanderten Menschen sehen. Hier können die Projekte jedoch durch Aufklärung Unsicherheiten abbauen und praxisnahe Lösungswege aufzeigen. Ein Projekt weist etwa darauf hin:

**„Die Arbeitgeber ver-
gessen die Unterstützungs-
strukturen; da kann man
ansetzen. Ihnen die Systeme
aufzuzeigen, hilft sehr viel.“**

Wenn gewünscht, entwickeln die Projekte etwa Lösungen bei speziellen Bedarfen interessierter Frauen und unterstützen bei organisatorisch-administrativen und zum Teil auch kulturellen Herausforderungen.

Die Projekte verdeutlichen die Vorteile und Potenziale einer Beschäftigung von Frauen mit Migrationserfahrung und schaffen Transparenz bezüglich möglicher Herausforderungen. Sie greifen Bedenken der Unternehmen auf, um diese möglichst abzubauen. So berichtet ein Projekt, dass Betriebe dankbar sind, Unsicherheiten im Umgang mit der Zielgruppe vorab mit den Projektbeschäftigen ansprechen und sich so besser auf die Teilnehmerinnen einstellen zu können.

Außerdem informieren die Projekte die Unternehmen über Fördermöglichkeiten und unterstützen bei der Inanspruchnahme dieser. Jobcenter und Agenturen für Arbeit verfügen über eine Reihe

arbeitsmarktpolitischer Instrumente, mit denen Arbeitserprobungen, Einstellungen, Ausbildungen und Qualifizierungen gefördert werden können. Darüber den Überblick zu behalten beziehungsweise Details zu kennen, ist für Unternehmen oft nicht leistbar. Da alle MY TURN-Projekte mit dem regionalen Jobcenter und/oder der Agentur für Arbeit kooperieren, können sie hier eine wichtige Lotsenfunktion einnehmen und sowohl Unternehmen als auch interessierte Frauen zielgenau bei der Beantragung der passenden Fördermöglichkeiten unterstützen. Bei Themen, die über den Beratungsrahmen der Projekte hinausgehen, können die MY TURN-Projektteams Unternehmen gezielt an weiterführende Unterstützungsangebote verweisen.



Relevante arbeitgebernahe Instrumente der Jobcenter und Agenturen für Arbeit

Mit einer betrieblichen Erprobung nach § 45 SGB III, einer Maßnahme bei einem Arbeitgeber (MAG), können Unternehmen potenzielle Bewerber*innen unverbindlich kennenlernen und deren berufliche Eignung für eine bestimmte Tätigkeit praxisnah einschätzen. Gleichzeitig bietet die MAG eine Möglichkeit, mögliche fachliche Vermittlungshemmnisse frühzeitig zu identifizieren und zu reduzieren. Die Maßnahme dauert in der Regel nur wenige Tage, kann aber auch bis zu sechs Wochen umfassen. Für Arbeitgeber entstehen dabei keine Kosten, da die Teilnahme an einer MAG unentgeltlich ist und das Arbeitslosen- oder Bürgergeld bei Vorliegen der Voraussetzungen weitergezahlt wird.

Mittels eines Bildungsgutscheins können die Agenturen für Arbeit Maßnahmen zur Förderung einer beruflichen Weiterbildung (FbW) fördern. Ein Bildungsgutschein wird nach Prüfung der Förder- und Zugangsvoraussetzungen ausgestellt und ermöglicht die Teilnahme an einer zugelassenen Bildungsmaßnahme mit einem zuvor festgelegten Bildungsziel. Gefördert werden können unter anderem Anpassungsqualifizierungen, Umschulungen oder Teilqualifizierungen. Diese können konkret auf die Anforderungen einer bestimmten Stelle zugeschnitten sein.

Zur Ausbildungs- und Berufsvorbereitung kann über die Einstiegsqualifizierung (EQ) nach § 54a SGB III ein sozialversicherungspflichtiges betriebliches Langzeitpraktikum absolviert werden. Die Agenturen für Arbeit fördern in

diesem Fall die Praktikumsvergütung. Aus betrieblicher Sicht wird es dadurch leichter, potenzielle Nachwuchskräfte „auf den zweiten Blick“ auszumachen und bereits vor der Einstellung kennenzulernen.

Die Assistierte Ausbildung (AsA) nach §§ 74ff SGB III unterstützt Auszubildende und Teilnehmende an einer Einstiegsqualifizierung vor und während einer betrieblichen Berufsausbildung. Die Ausbildungsbetriebe werden dabei unter anderem bei der Schaffung von Ausbildungsvoraussetzungen, bei der Gewinnung von Bewerber*innen sowie bei administrativen und organisatorischen Aufgaben oder dem Coaching des Ausbildungspersonals unterstützt.

Weitere wichtige Instrumente sind die Lohnkostenzuschüsse „Eingliederungszuschuss“ (EGZ), „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ (EVL) sowie „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ (TaAM), die eine Erstattung eines prozentualen Anteils der zu berücksichtigenden Lohnkosten für Arbeitgeber ermöglichen. Unterschiede liegen insbesondere in der Zielgruppe und der daraus resultierenden Förderdauer und -höhe.

Alle aufgeführten Förderleistungen können von bei Jobcenter oder Agenturen für Arbeit gemeldeten Personen beantragt werden. Wichtig zu beachten ist, dass bei allen Fördermöglichkeiten der Jobcenter und Agenturen für Arbeit eine vorhergehende Beratung und Antragstellung erforderlich ist.

2.2 Erleichterung des Kennenlernens

Manche Vorbehalte von Betrieben hinsichtlich der Zielgruppe von MY TURN speisen sich nicht aus eigenem Erleben, sondern aus Vermutungen und Hörensagen. In diesen Fällen können persönliche Begegnungen dazu beitragen, Ressentiments schnell aufzulösen.

Die MY TURN-Projekte unterstützen Unternehmen und interessierte Teilnehmerinnen auf unterschiedliche Weise dabei, sich kennenzulernen. Als besondere Win-Win-Situation für alle Beteiligten haben sich Betriebsbesichtigungen erwiesen, also begleitete Exkursionen

mit Teilnehmerinnen zu einzelnen Unternehmensstandorten. Gut zwei Drittel der Projekte führen solche Besichtigungen durch.



Aus der MY TURN-Praxis: Projekt „MY TURN – MY POWER“

Das Projekt „MY TURN – MY POWER: Für und mit Migrantinnen in der Rostocker Region“ in Rostock und Umgebung ermöglicht Teilnehmerinnen authentische Einblicke in verschiedene Berufswelten – durch Betriebsbesichtigungen, die den Blick hinter die Kulissen freigeben. So können sich die Teilnehmerinnen ein realistischeres Bild von einzelnen Tätigkeiten machen und konkret erleben, wo sie eventuell beruflich einsteigen könnten. Auch die Unternehmen profitieren von dem Format, das einen niedrigschwlligen Austausch mit den Frauen ermöglicht.

Dazu organisiert das Projekt geführte Exkursionen zu geeigneten Unternehmen. Diese sind unterschiedlich ausgerichtet: Manchmal geht es darum, dass die Frauen einen ersten Einblick erhalten, welche Berufe es überhaupt gibt, manchmal beziehen sich die Exkursionsziele auch auf konkrete Berufsfelder oder Tätigkeiten. Je nach Zielstellung und Ausgestaltung der jeweiligen Betriebsbesichtigung lädt das

Projekt passende Teilnehmerinnen ein. Die erfolgreichsten Besichtigungen sind diejenigen, bei denen es gelingt, die Teilnehmerinnen interaktiv einzubringen, etwa indem sie vor Ort selbst einzelne Aufgaben oder Arbeitsschritte ausprobieren. Mitunter bewerben sich Frauen nach einer Exkursion direkt auf eine Stelle, die sie bei der Besichtigung kennengelernt haben. Dies führte bereits zu erfolgreichen Einstellungen von Teilnehmerinnen in den besuchten Betrieben.

Neben dem gegenseitigen Kennenlernen von Unternehmen und Teilnehmerinnen haben die Exkursionen noch einen weiteren Vorteil: Sie ermöglichen es auch dem Projektteam, die Unternehmen kennenzulernen und ein Gefühl zu entwickeln, ob die Teilnehmerinnen dort gut aufgehoben wären. Zudem kann ausgelotet werden, ob und in welcher Form eine weitere, gegebenenfalls intensivere Zusammenarbeit denkbar ist.

Daneben gibt es zahlreiche weitere Wege, wie die Projekte die Teilnehmerinnen und die Unternehmen gezielt miteinander in Kontakt bringen, etwa bei Jobmessen oder Job-Speed-Datings. Die Träger berichten aus der Praxis, dass es für die Unternehmen oft hilfreich ist, die Frauen in einem solchen Rahmen kennenzulernen. Die Akteure können niedrigschwellig in Kontakt treten und gegenseitig ein Gefühl dafür entwickeln, ob die Zusammenarbeit für beide Seiten in Betracht kommt. Besonders hilfreich ist es nach Angaben der Projekte, wenn die Projektmitarbeitenden oder andere projektvertraute Personen die Frauen zu Veranstaltungen und auch im Gespräch mit Arbeitgebern begleiten,

gerade wenn diese wenig Arbeitserfahrung und/oder eingeschränkte Sprachkenntnisse haben. Das ist auch für die Betriebe eine gute Unterstützung. Eine Projektleiterin berichtet:

„Die Coaches können vermitteln, wie motiviert und engagiert die Teilnehmerinnen sind. Das führt zum Erfolg.“

Ein vertieftes Kennenlernen zwischen Unternehmen und einzelnen Teilnehmerinnen lässt sich über Praktika, Hospitationen und Berufsfelderkundungen realisieren. Betriebe können die Teilnehmerinnen dabei intensiver kennenlernen

und sich von ihren Kompetenzen überzeugen. Die Frauen wiederum sammeln spezifische Arbeitserfahrungen und erhalten die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten in einem realen Arbeitsumfeld anzuwenden. Fast alle Projekte haben bereits diese Art von Aktivitäten umgesetzt; mitunter ist ein Praktikum für die Teilnehmerinnen sogar fester Bestandteil des Projektangebots. In diesem Fall, aber auch bei weniger festgelegten Projektverläufen, kann es durchaus sinnvoll sein, mit interessierten Unternehmen feste Ziele für Betriebserkundungen oder Praktikumsplätze zu vereinbaren und so eine Verbindlichkeit in der Zusammenarbeit zu erzielen.

2.3 Vorbereitung auf eine Beschäftigung

„Ist eine Kandidatin für meine offene Stelle geeignet – fachlich und persönlich? Spricht sie ausreichend gut Deutsch, um den Arbeitsalltag zu meistern? Und sind ihre familiären Rahmenbedingungen so gestaltet, dass sie ihre Stelle ausfüllen kann?“ Das sind häufige Fragen, die sich ein Arbeitgeber bei der Besetzung einer offenen Stelle stellt.

Damit ein Arbeitgeber bei einer MY TURN-Teilnehmerin alle diese Fragen mit Ja beantworten kann,

bereiten die MY TURN-Projekte ihre Teilnehmerinnen gezielt auf eine Arbeitsaufnahme vor: Im Rahmen von Empowerment-Maßnahmen erhalten die Frauen beispielsweise eine arbeitsweltbezogene Grundbildung und Unterstützung auf dem Gebiet der Basiskompetenzen, etwa im digitalen Bereich. Zudem fördern die MY TURN-Projekte die Teilnehmerinnen mit alltags- und arbeitsweltbezogenen Angeboten der Sprachpraxis. Auch helfen sie bei der Vermittlung in

(berufsbegleitende) Berufssprachkurse. Dies ist besonders relevant, da mangelnde Deutschkenntnisse regelmäßig als eine zentrale Hürde bei der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationserfahrung genannt werden (vgl. zum Beispiel [IW Köln 2020, DIW Wochenbericht 20/2022](#) oder eine [Mitgliederbefragung des Netzwerks Unternehmen integrieren Flüchtlinge 2023](#)). Diese Erfahrung machen auch die MY TURN-Projekte.

Auch mittels Coachings sowie Hospitationen oder sonstiger Erprobungen und Erkundungen entdecken und entfalten die Teilnehmerinnen ihre Fähigkeiten und Potenziale und finden die für sie passenden Einsatzgebiete. Das erhöht die Wahrscheinlichkeit für eine gelingende Integration in Beschäftigung. Durch die Vermittlung in geeignete Bildungsangebote der Jobcenter und Agenturen für Arbeit, etwa in Weiterbildungen,

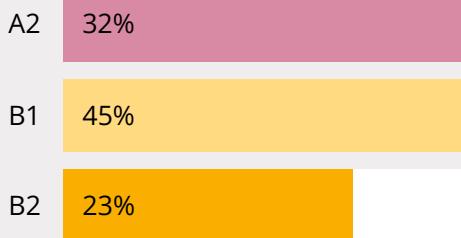
Qualifizierungen oder Praktika, werden die Frauen passgenau auf die fachlichen Anforderungen einer Beschäftigung vorbereitet. Die individuelle Begleitung während der Qualifizierungsmaßnahme beziehungsweise des Praktikums durch das MY TURN-Projekt stellt den Erfolg der Maßnahme sicher.

Während der Teilnahme am MY TURN-Projekt werden zudem die individuellen Rahmenbedingungen

der Teilnehmerinnen verbessert und auf eine Arbeitsmarktintegration hin ausgerichtet, etwa indem die Projektmitarbeitenden dabei helfen, eine Lösung für die Kinderbetreuung oder sonstige Sorgearbeit zu finden oder sie bezüglich des Anerkennungsverfahrens von im Ausland erworbenen Qualifikationen informieren und an zuständige Stellen und Unterstützungsstrukturen vermitteln.

Für eine Einstellung in qualifizierte Beschäftigung erwarten die Unternehmen mindestens das Sprachniveau B1.

... un- und geringqualifizierte Beschäftigung?



... qualifizierte Beschäftigung?



Welches Sprachniveau erwarten die Unternehmen von den Teilnehmerinnen Ihrer Erfahrung nach im Durchschnitt für eine Einstellung in ...

Quelle: Befragung der Projekte durch die Vernetzungsstelle, November 2024, 55≤n≤56. Die Darstellung zeigt den Anteil der Projekte nach Einschätzung zum von den Unternehmen erwarteten Sprachniveau.

2.4 Zielgerichtetes Matching von Beschäftigten

Das zentrale Ziel von MY TURN ist es, Frauen mit Migrationserfahrung nachhaltig in Arbeit zu integrieren. Daher bildet die Vermittlung von Teilnehmerinnen auf Arbeitsstellen einen wichtigen Bestandteil der Projektarbeit. Ein sogenanntes Job-Matching, also das Vorschlagen passender Kandidatinnen für konkrete Stellen, gehört zum Standard der Beratungsarbeit der MY TURN-Projekte.

Dabei ist es eine wichtige Aufgabe der Projekte, die Erwartungen der

Teilnehmerinnen und Betriebe zusammenzubringen, bei der Be seitigung von Hürden zu assistieren und Lösungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Dies ist auch für die Unternehmen hilfreich. So stimmen etwa die Anforderungen der Betriebe nicht immer genau mit den Kompetenzen und Bedarfen der Teilnehmerinnen überein. In diesen Fällen können die MY TURN-Projekte als Vermittler zwischen Unternehmen und (potenzieller) Arbeitnehmerin agieren. So hat es sich für die Projekte bewährt, gemeinsam

mit den Unternehmen zu ermitteln, wo Kompromisse möglich sind. Zudem können die Projekte beispielsweise berufsvorbereitende oder berufsbegleitende Qualifizierungsangebote identifizieren und Arbeitgeber beziehungsweise Teilnehmerin bei der Inanspruchnahme und passgenauen Aus gestaltung unterstützen. Dies können fachlich qualifizierenden Maßnahmen wie Weiterbildungen, An passungs- oder Teilqualifizierungen sein.



Job-BSK des BAMF

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) hat für die Integration von Menschen mit Migrationserfahrung ein breites Sprachkursangebot entwickelt, das sie auf die Arbeitswelt in Deutschland vorbereitet. Darunter fallen auch Spezialkurse zur Vermittlung spezieller fachlicher Inhalte und berufssprachspezifischer Sprach handlungskompetenzen. Seit 2024 gibt es etwa den Job-BSK, der berufsbegleitend in 100 bis 150 Unterrichtseinheiten stattfindet. Er ist ausgerichtet auf den Arbeitsplatz, das heißt er soll auf die konkreten Bedarfe am Arbeitsplatz vor bereiten und beinhaltet sowohl ein allgemeines berufsbezogenes Kommunikationstraining als auch eine arbeitsplatz- und fachspezifische Ver tiefung. Dadurch lernen die Teilnehmenden im Job-BSK gezielt die Sprachhandlungen, die sie

für ihren Arbeitsalltag benötigen. Er richtet sich an Personen, die Sprachniveau A2 besitzen und bereits beschäftigt sind oder kurz vor Auf nahme einer Beschäftigung stehen beziehungs weise in einer arbeitsmarktvorbereitenden Maßnahme sind. Ein vorheriger Besuch eines Integrationskurses ist nicht notwendig. Arbeit geber sollten dabei mitwirken, indem sie die Beschäftigten freistellen und etwa Hospitatio nen durch Lehrkräfte ermöglichen. Alternativ kann der Job-BSK auch vor der Arbeitsaufnahme (ab Zusage des Arbeitgebers oder ab Vertrags schluss) stattfinden.

Bei Fragen stehen die Ansprechpersonen des BAMF an den fünf regionalen Hauptstandorten zur Verfügung.

Berufsausbildung in Teilzeit

Die Teilzeitberufsausbildung ist im Berufsbildungsgesetz (§ 7a BBiG) verankert und im Jahr 2020 im Rahmen einer Neuregelung für einen größeren Personenkreis geöffnet worden. Sie ist eine vollwertige Berufsausbildung mit regulärem Abschluss, die es ermöglicht, die tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit im Betrieb um bis zu 50 Prozent zu verkürzen. Abhängig vom Umfang der Reduzierung kann sich die Gesamtausbildungszeit verlängern, dies aber maximal auf das Eineinhalbache der regulären

Ausbildungszeit. Die Ausbildungszeiten in der Berufsschule können in der Regel nicht verkürzt werden. Das heißt, der Berufsschulunterricht findet in Vollzeit statt. Eventuell besteht die Möglichkeit, in Absprache mit der Berufsschule eine Ausnahmeregelung zu treffen. Haben sich die Ausbildungsinteressierte und der Betrieb auf eine Ausbildung in Teilzeit geeinigt, ist zudem vorab immer eine Abstimmung mit der jeweils zuständigen Kammer erforderlich.

Gleichzeitig bieten sich auch Kurse zur Vertiefung der Deutschkenntnisse an. Die MY TURN-Projekte unterstützen dabei, das passende Angebot für (künftige) Arbeitnehmerin und Arbeitgeber zu finden oder verweisen bei Bedarf an weitere Akteure.

Bestehen Hindernisse hinsichtlich der Ausgestaltung der Arbeitsstelle, versuchen die MY TURN-Projekte Spielräume auszuloten. Auch wenn die Projekte regelmäßig die Erfahrung machen, dass sich viele Unternehmen in Bezug auf Arbeitsmodelle, -anforderungen und -organisation nur wenig flexibel zeigen, verzeichnen sie auch immer wieder Erfolge: So gelang es einem Projekt, gemeinsam mit einem Arbeitgeber eine Stelle im

Verkauf so zu gestalten, dass die Arbeitszeiten ausschließlich am Nachmittag liegen, sodass eine Teilnehmerin diese trotz familiären Verpflichtungen aufnehmen konnte. Ein Projekt weist zudem darauf hin, dass sich bestimmte Hindernisse – wie mangelnde Sprachpraxis oder geringe zeitliche Flexibilität aufgrund von Kinderbetreuung – perspektivisch reduzieren werden.

Die Projekte können auch Lösungswege aufzeigen, die den Betrieben gegebenenfalls nicht geläufig sind oder bei denen Vorbehalte bestehen. Ein bislang wenig genutztes und teils auch nicht bekanntes Instrument ist beispielsweise die Berufsausbildung in Teilzeit. Hier können die MY TURN-Projekte informieren und aufklären und etwa

durch die Vermittlung einer betrieblichen Erprobung im Vorfeld dabei helfen, mögliche Vorbehalte abzubauen.

Über das Job-Matching hinaus gehen einige Projekte noch einen Schritt weiter und erarbeiten gemeinsam mit Unternehmen Stellenprofile, die auf die Teilnehmerinnen zugeschnitten sind. Diese Vorgehensweise, die in der Praxis auch als „Jobcarving“ bezeichnet wird, kann ein äußert effektives Mittel sein, um sowohl für die Frauen als auch für die Unternehmen eine passgenaue Einsatzmöglichkeit im Betrieb zu schaffen.

Jobcarving

Interview mit Andrea Seeger, Geschäftsführerin von Access Inklusion im Arbeitsleben gGmbH

Access widmet sich der Inklusion von Menschen mit besonderen Unterstützungsbedarfen in den Arbeitsmarkt. Dabei wird auch das sogenannte Jobcarving umgesetzt. Wir haben mit Frau Seeger darüber gesprochen, welche Erfahrungen sie bezüglich dieses Instruments weitergeben kann.

Was genau ist Jobcarving und wieso könnte das für die Zielgruppe von MY TURN interessant sein?

Jobcarving bedeutet, Arbeitsplätze bestmöglich auf die Fähigkeiten und Bedürfnisse von Arbeitnehmenden abzustimmen und dabei auch die Wünsche und Bedürfnisse der Betriebe zu berücksichtigen. Zudem achten wir beim Jobcarving auf förderliche Rahmenbedingungen, das heißt, wir schauen sehr genau darauf, wie die Arbeitsumgebung gestaltet sein muss, damit Arbeitnehmende bestmöglich eingesetzt werden können. Die Idee ist auch, mehr in Tätigkeiten als in komplexen Berufsbildern zu denken. In Deutschland ist es weiterhin stark verbreitet, in Schul- und Studienabschlüssen oder anerkannten Ausbildungsberufen zu denken. Dementsprechend werden Stellen oft anhand formaler Kriterien ausgeschrieben und besetzt. Jobcarving hingegen bedeutet, nicht so sehr auf den Abschluss, sondern vielmehr auf die individuellen Fähigkeiten der jeweiligen Person zu schauen und mit dem Wissen um ihre Stärken anschließend Aufgaben zu finden, die sie im Betrieb übernehmen kann. Genau das kann gerade auch für Frauen mit Migrationsgeschichte interessant sein. Oft erfüllen sie formale Voraussetzungen nicht, weil ihre Abschlüsse

in Deutschland zu wenig anerkannt werden oder es keine Dokumente über Abschlüsse gibt. Hier schafft Jobcarving Abhilfe.

Wie kann man die Betriebe vom Jobcarving überzeugen, worin liegt für sie der Mehrwert?

Jobcarving birgt für Arbeitgebende viele Vorteile, man muss sie ihnen nur gut erklären. Praxisbeispiele und der Verweis auf bereits kooperierende Referenzbetriebe können hier sehr hilfreich sein. Auch Personen, die vielleicht keine offiziellen Zeugnisse vorlegen können, haben im Laufe ihrer Lebens- und Berufsbiografie informell viele Skills erworben, die sich gewinnbringend einsetzen lassen. Ein wichtiges Argument für Arbeitgebende ist sicherlich auch, dass durch Jobcarving Fachkräfte entlastet werden können. Dies ist zum Beispiel dann der Fall, wenn sie Aufgaben, die nicht ihrem Qualifizierungsniveau entsprechen, an die Person abgeben können, die wir mittels Jobcarving im Betrieb integrieren möchten. Am besten gelingt der Jobcarving-Prozess, wenn er von einer externen Person begleitet wird, die darauf achtet, dass die Bedürfnisse aller beteiligten Personen gesehen werden. In unserer Praxis leisten diese Arbeit Jobcoaches oder Inklusionsberater*innen. Sie moderieren den Prozess, entwickeln mit allen Beteiligten Umsetzungsstrategien und lotsen zudem durch den Förderdschungel der verschiedenen Kostenträger. Wenn es in Absprache mit Kostenträgern dann noch gelingt, eine Arbeitserprobung zu organisieren, ist das umso besser. Jobcarving und die damit einhergehende Unterstützung von Fachkräften kann

die Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen erhöhen, was wiederum positive Effekte auf das Unternehmen hat. Die Produktivität erhöht sich und die Fluktuation kann sinken. Betriebe können im besten Fall außerdem ihre Kosten senken.

Für welche Art von Betrieben könnte Jobcarving interessant sein?

Grundsätzlich für alle. Von Vorteil ist Jobcarving auf jeden Fall für Betriebe, in denen viele Aufgaben immer wieder mal liegen bleiben oder viele Überstunden gemacht werden. Oder aber Mitarbeitende wenden viel Zeit für Tätigkeiten auf, für die sie eigentlich überqualifiziert sind. Wenn immer wieder Zeitarbeiter*innen gebraucht werden und dadurch Kosten entstehen, dann könnte man auch über Jobcarving nachdenken.

Wie können die MY TURN-Projekte dabei vorgehen?

Im Vorfeld ist es wichtig, dass die MY TURN-Coaches mit den Frauen ihre formell und informell erlernten Fähigkeiten erfassen. Danach muss über die nötigen Rahmenbedingungen gesprochen werden, also zum Beispiel über Arbeitszeiten und -wege oder über Unterstützungsbedarfe (z. B. bei der Kinderbetreuung). Möglicherweise muss bei Frauen mit behinderungsbedingten Einschränkungen oder Sprachbarrieren auch das Thema Barrierefreiheit mitgedacht werden. Am Ende eines solchen Profilings sollte ein Bewerberinnen-Profil stehen, das Arbeitgebenden einen ersten ressourcenorientierten Überblick über die Fähigkeiten und Einsatzmöglichkeiten der betreffenden Frau gibt. Anschließend sollten in Absprache mit den Frauen gezielt Betriebe angesprochen werden. Erfolgreiche Akquise betreiben wir, wenn die Frau und ihre Geschichte im Sinne eines Storytellings in den Mittelpunkt

gestellt werden. Das ist natürlich nur mit Einverständnis der Frau und unter Einhaltung von Datenschutzbestimmungen möglich. Sobald ein Arbeitgeber sich interessiert zeigt, sollte ein gemeinsames Kennenlerngespräch stattfinden und nach potenziellen Einsatzgebieten gesucht werden. Eine gute Zusammenarbeit mit Jobcentern und Arbeitsagenturen vorausgesetzt, sollte sicher auch eine für den Betrieb kostenlose Arbeitserprobung möglich sein. Über mehrere Wochen können sich Arbeitgebende und potenzielle Arbeitnehmende unverbindlich kennenlernen. So finden sie heraus, ob sie zusammenpassen und können bestenfalls ein Arbeitsverhältnis eingehen. Damit Einwände behandelt, mögliche Hemmnisse frühzeitig erkannt und gemeinsame Lösungen gefunden werden können, sollte der gesamte Prozess eng durch die Fachkraft von MY TURN begleitet werden.

Welche Hindernisse können dabei auftauchen und wie löst man diese?

In jedem Bewerbungs- und Onboarding-Prozess können ganz unterschiedliche Herausforderungen auftauchen. Wichtig ist, den lösungsorientierten Blick nicht zu verlieren. Es braucht manchmal großes Engagement und einen langen Atem, um zu einem Arbeitsvertrag zu kommen. Wenn aber der Nutzen für alle Beteiligten immer im Mittelpunkt steht, man sich von Herausforderungen nicht aus der Bahn werfen lässt und kreative Lösungen finden kann, dann sind Integrationserfolge sehr gut möglich. Aus meiner Sicht ist die Begleitung von Zielgruppen mit besonderen Unterstützungsbedarfen vor allem eine Frage der Haltung. Zudem sollten sich Fachkräfte ein vielfältiges Wissen aneignen. Gerade Fortbildungen in der Akquise von und dem Umgang mit Unternehmen haben sich sehr bewährt.

2.5 Begleitung und Unterstützung im Einstellungsprozess und danach

Mit der Vermittlung passender Mitarbeiterinnen ist die Arbeit der MY TURN-Projekte nicht abgeschlossen. Denn MY TURN geht über die Vermittlung hinaus und unterstützt aktiv während des gesamten Onboardings. Dabei können die MY TURN-Projekte etwa den Einstellungsprozess aktiv begleiten und beispielsweise bei administrativen Schritten unterstützen.

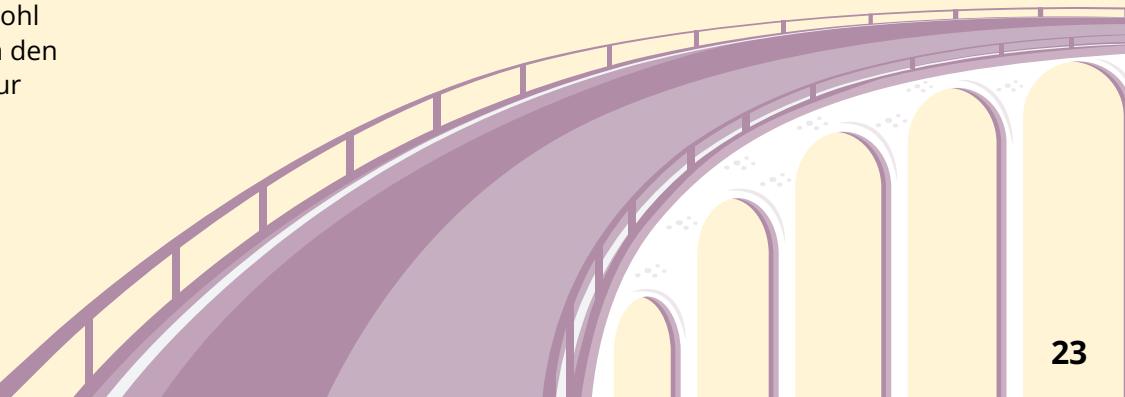
Im Laufe der Einarbeitungsphase können sich besondere Herausforderungen ergeben. Hierzu zählen neben sprachlichen Schwierigkeiten im Arbeitsalltag auch Unklarheiten bezüglich der Rechte und Pflichten von Beschäftigten sowie der impliziten, kulturell geprägten Erwartungen eines Arbeitgebers oder eines Arbeitsteams an einzelne Mitarbeitende. Damit diese Herausforderungen nicht das Bestehen des Beschäftigungsverhältnisses gefährden, stehen die Mitarbeitenden der MY TURN-Projekte auch nach Beschäftigungsaufnahme sowohl den Teilnehmerinnen als auch den Arbeitgebern unterstützend zur

Seite. Die Teilnehmerinnen haben dadurch weiterhin eine vertraute Ansprechperson, mit der sie Fragen klären und über Schwierigkeiten im Arbeitsalltag sprechen können sowie Feedback und Tipps erhalten. 58 Prozent der Projekte haben bereits Unternehmen und Teilnehmerinnen in den ersten Monaten der Ausbildung oder Beschäftigung unterstützt. Neben einer generellen Begleitung des Übergangs in Beschäftigung geht es regelmäßig auch darum, bei administrativen Anforderungen zu helfen, beispielsweise der Anmeldung bei der Berufsschule, dem Ausfüllen des Personalbogens oder dem Klären von steuerrechtlichen Fragen.

Auch bei organisatorischen Fragen unterstützen die Projekte, etwa wenn der Arbeitsweg eine Herausforderung für die Teilnehmerin darstellt oder wenn die Vereinbarkeit der Beschäftigung mit den familiären Verpflichtungen

Schwierigkeiten bereitet. Die Projekte beraten außerdem weiterhin zu berufsbegleitenden Qualifizierungsmöglichkeiten, sofern sich der Bedarf dafür im Laufe der Beschäftigung zeigt, und unterstützen bei ihrer Beantragung. Die Arbeitgeber werden von den genannten Aufgaben, die zumindest zum Teil Bestandteile eines regulären Einarbeitungsprozesses sind, entlastet. Bei Problemen übernehmen die Projekte oft die Vermittlerrolle und begleiten gemeinsame Gespräche. Ein Projekt formuliert es so:

„Wir haben eine Brückenfunktion und vermitteln zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bei Problemen.“





Aus der MY TURN-Praxis: Projekt „JETZT BIN ICH DRAN!“

Wenngleich sich die Unterstützung des Einstellungs- und Einarbeitungsprozesses immer nach den individuellen Bedarfen der Frauen und des Arbeitgebers richtet, erfolgt die Begleitung der Teilnehmerinnen während des Onboardings im MY TURN-Projekt „JETZT BIN ICH DRAN! Zu-gewanderte Frauen starten beruflich durch“ aus Hamburg auf der Grundlage einer etablierten Struktur.

Dabei beginnt der Weg in den Arbeitsmarkt im Projekt zunächst idealtypisch über ein Praktikum, während dessen die Coaches die Teilnehmerinnen nach Abstimmung im Betrieb besuchen und Unterstützung bei aufkommenden Fragen oder Hürden anbieten. Dabei suchen die Coaches auch das Gespräch mit den Anleiter*innen im Betrieb. Zum Abschluss des Praktikums organisieren sie eine gemeinsame Auswertung mit der Teilnehmerin, dem Arbeitgeber und dem MY TURN-Team und loten in einem persönlichen Gespräch Übernahmehandchen aus.

Wenn aus dem Praktikum ein Übernahmehandchen entsteht, stehen die Coaches der Teilnehmerin und dem Unternehmen im Zuge des Übernahmeprozesses bei Bedarf und in Absprache kontinuierlich beratend zur Seite. Dabei klären sie mit der Teilnehmerin beispielsweise die Rahmenbedingungen des Angebots und besprechen den Arbeitsvertrag und informieren die Unternehmen über mögliche Qualifizierungsangebote und Einarbeitungszuschüsse. Zudem

sprechen sie mit dem Arbeitgeber die Einarbeitung ab und eruieren dabei auch mögliche Weiterbildungsangebote für die Teilnehmerin.

Bei der begleitenden Unterstützung während der ersten Wochen sind die Coaches für die Frauen auch kurzfristig erreichbar und bieten sich als Ansprechperson für das Unternehmen an. Dabei führen sie, wenn gewünscht, auch Besuche vor Ort durch.

Außerdem stehen die Coaches gegebenenfalls auch zu späteren Zeitpunkten beratend zur Verfügung. Auch nach Ablauf der Probezeit oder bei einer Entfristung des Arbeitsvertrages wird in Absprache mit den Frauen versucht, Kontakt mit den Unternehmen aufzunehmen.

Diese Struktur erleichtert es dem Team, den Onboarding-Prozess phasenweise zu begleiten, und etabliert Verlässlichkeit für die Teilnehmerinnen und die Unternehmen. Die einzelnen Schritte werden jedoch immer individuell mit den Teilnehmerinnen und Betrieben abgesprochen und angepasst. Dabei ist die Gestaltung des Prozesses vor allem auch von der Eigenständigkeit der Bewerberin und ihren Qualifikationen sowie von der Unterstützungsbereitschaft und dem Beratungsbedarf der Unternehmen abhängig. Ausschlaggebend sind oft auch die Ressourcen im Betrieb: Wenn diese gering sind, wird die Unterstützung durch MY TURN besonders wertgeschätzt.

3. Kontakte zu Unternehmen etablieren und festigen

Unternehmen für eine Zusammenarbeit zu gewinnen und zielbringende Kooperationen aufzubauen, erfordert gezieltes Engagement, überzeugende Ansätze und Vertrauensaufbau. Projekträger, die Menschen auf ihrem Weg in den Arbeitsmarkt begleiten, leisten

dabei wertvolle Arbeit: Sie sind nicht nur Vermittler, sondern auch Wegbereiter für neue Perspektiven – sowohl für die Projektteilnehmenden als auch für die Unternehmen. Bereits jetzt schlagen die MY TURN-Projekte erfolgreich Brücken zwischen den Akteuren und

schaffen individuelle Lösungen. Um diese Erfolge fortzuführen und sie weiter auszubauen, sind gezielte Strategien bei der Ansprache, klare Strukturen, die Einbeziehung der betrieblichen Bedarfe und die Zusammenarbeit mit relevanten Netzwerken entscheidend.

3.1 Unternehmen gezielt auswählen

Wenngleich die Unternehmensakquise einen wichtigen Teil der Projektarbeit darstellt, sind die Ressourcen für die Ansprache von Unternehmen häufig begrenzt. Darum gilt es, die vorhandenen Kapazitäten effizient einzusetzen und die Akquise von Unternehmen effektiv zu gestalten. Hierzu bietet es sich an, eine gezielte Vorauswahl geeigneter Unternehmen vorzunehmen, ehe Kontakt aufgenommen wird. Es sollten Unternehmen ausgewählt werden, bei denen eine Vermittlung der Teilnehmerinnen mit hoher Wahrscheinlichkeit gelingt – aufgrund der Wünsche und Vorstellungen der Frauen wie auch der Bereitschaft der Unternehmen. Entsprechend kann sich die Vorauswahl etwa an der Branche orientieren, an

Berufsfeldern, die es in den Unternehmen gibt, oder am Vorhandensein von ausgeschriebenen Stellen. Auch anhand der Unternehmensgröße oder dem Bestreben, Vielfalt zu fördern, können Unternehmen gezielt ausgewählt werden.

Viele MY TURN-Projekte gehen bei der Auswahl der Branchen von den Wünschen der Teilnehmerinnen aus. Dieses Vorgehen folgt dem Ansatz der bewerberinnenorientierten Vermittlung, das sich vor allem für kleinere Projekte mit weniger Teilnehmerinnen anbietet. Für größere Projekte kann es sinnvoll sein, auf langfristige Kooperationen mit Unternehmen zu setzen, über die immer wieder Teilnehmerinnen vermittelt werden können.

Nur wenige MY TURN-Projekte fokussieren sich auf Unternehmen einer bestimmten Größe. Die Erfahrungen zeigen vielmehr, dass jede Unternehmensgröße ihre Vor- und Nachteile in der Zusammenarbeit hat: Während es in größeren Unternehmen grundsätzlich wahrscheinlicher ist, dass Stellen zu besetzen sind, existieren hier oft starre Rekrutierungsprozesse, in denen die Teilnehmerinnen ihre spezifischen Kompetenzen und Potenziale mitunter nicht gut transportieren können. Bei kleineren Unternehmen gestaltet sich die erste Kontaktaufnahme manchmal schwieriger, da keine spezialisierten Personalverantwortlichen vorhanden sind und die Unternehmensleitung viele Aufgaben gleichzeitig erledigen muss.

Sobald jedoch der erste Kontakt hergestellt ist und das Unternehmen grundsätzlich Personalbedarf sowie Interesse an einer Zusammenarbeit hat, bieten kleinere Unternehmen häufig mehr Flexibilität im Einstellungsprozess, was den

Bedarfen der Teilnehmerinnen entgegenkommt.

Vereinzelt wählen die Projekte auch Unternehmen mit spezifischem Hintergrund aus, der zu den Projektteilnehmerinnen passt.

So legt ein Projekt einen Fokus auf Unternehmen, die international aufgestellt sind, in der Hoffnung, dort Stellen für Fachkräfte aus der Ukraine akquirieren zu können.

Aus der MY TURN-Praxis: Projekt „START“

Das Projekt „START – Selbstbestimmte Teilhabe auf dem Arbeitsmarkt“, das in der Region Hannover agiert, konnte eine sehr gute Zusammenarbeit mit einer regionalen Bäckereikette etablieren. Dabei ist das Projekt eher zufällig auf den Arbeitgeber aufmerksam geworden: Ein Projektbeschäftigte, der mit dem Arbeitgebermanagement betraut ist, erfuhr in einer Filiale von einer auf Diversität ausgerichteten Ausschreibungskampagne, bei der zu einem offenen Job-Speed-Dating eingeladen wurde. Bei dieser Veranstaltung entstand ein erster Kontakt zur Personal- und Rekrutierungsabteilung der Bäckerei. Anschließend lud das Projekt den Personalverantwortlichen zu einer Info-Veranstaltung für Arbeitgeber ein und etablierte in der Folge einen kontinuierlichen Austausch. Dabei ging es auch darum zu klären, welche Perspektiven es für MY TURN-Teilnehmerinnen im Unternehmen gibt: neben Vollzeitstellen auch Teilzeitbeschäftigung und Ausbildungen sowie die Möglichkeit von Erprobungen und Praktika.

Nachdem sich beide Seiten von der Passung überzeugt hatten, nahmen zunächst einige



MY TURN-Teilnehmerinnen am öffentlichen Speed-Dating des Unternehmens teil. Nach positiver Resonanz von beiden Seiten entwickelten das Projekt und der Arbeitgeber gemeinsam ein Format für ein Job-Speed-Dating nur für MY TURN-Teilnehmerinnen, das bislang zweimal umgesetzt wurde. Von den 13 Frauen, die am ersten Termin teilnahmen, erhielten acht Frauen eine Einladung zu einem Probtag. Darauf hinaus haben bereits mindestens zwei Teilnehmerinnen feste Arbeitsverträge abgeschlossen, eine von ihnen ist auch auf den regionalen Werbeplakaten der Bäckerei zu sehen.

Ein wichtiger Faktor für das Gelingen der Zusammenarbeit zwischen dem Projekt und der Bäckereikette war, dass sich das Unternehmen bereits vor der Zusammenarbeit explizit für eine diverse Belegschaft eingesetzt hat. Der Betrieb war also bereits von Beginn an sehr aufgeschlossen. Mittlerweile überzeugte sich der Arbeitgeber zudem von der Motivation der teilnehmenden Frauen. Die Teilnahme an MY TURN ist zu einem Signal für hohes Engagement geworden.

Ein anderes wählt gezielt migrantische Arbeitgeber aus. Auch Unternehmen, für die Diversität einen hohen Stellenwert hat, werden von Projekten bevorzugt angesprochen.

Gleichzeitig kann es sinnvoll sein, bestimmte Unternehmen bewusst nicht (weiter) anzusprechen. So treffen die Projekte bei der Akquise mitunter auf Unternehmen, die Vorbehalte gegenüber der Zielgruppe aufweisen oder sich sogar offen rassistisch oder diskriminierend verhalten. Wenn dies zu vermuten ist, sollte kritisch geprüft werden, ob eine Zusammenarbeit mit dem entsprechenden Betrieb vorangetrieben werden sollte oder gegebenenfalls durch Einbindung anderer Anlaufstellen, die Demokratiekompetenz fördern, begleitet werden kann. Es ist jedoch abzuwegen, ob es in dieser Situation sinnvoller wäre, auf eine Kooperation zu verzichten – im Interesse der Frauen, die möglicherweise in dieses Unternehmen vermittelt werden könnten, und mit Blick auf die Ressourcen der Projekte.

i

Initiative betriebliche Demokratiekompetenz

Bestehen in einem Unternehmen grundsätzliche Vorbehalte gegenüber einer Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund, gewährt das vom BMAS geförderte Programm „Initiative betriebliche Demokratiekompetenz“ Unterstützung. Die Initiative bietet Schulungen, Workshops und weitere Aktivitäten an, um demokratische Kompetenzen in Betrieben zu stärken. Sie richtet sich an Beschäftigte, Führungskräfte und Lehrkräfte in Berufsschulen und legt einen Fokus auf Vielfalt, Antirassismus und den Umgang mit Verschwörungserzählungen. Unternehmen erhalten Unterstützung bei der Implementierung demokratischer Werte im Arbeitsalltag.



3.2 Kontakte persönlich aufbauen

Eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit Unternehmen beginnt mit einem direkten, vertrauensvollen Austausch. Arbeitgeber müssen verstehen, welchen Mehrwert eine Kooperation bietet und welche Vorteile sie daraus ziehen können. Standardisierte Anfragen oder allgemeine Informationen reichen oft nicht aus, um echtes Interesse zu wecken. Erst durch den persönlichen Kontakt können Missverständnisse ausgeräumt, individuelle Bedarfe besprochen und eine nachhaltige Zusammenarbeit aufgebaut werden. Auch die

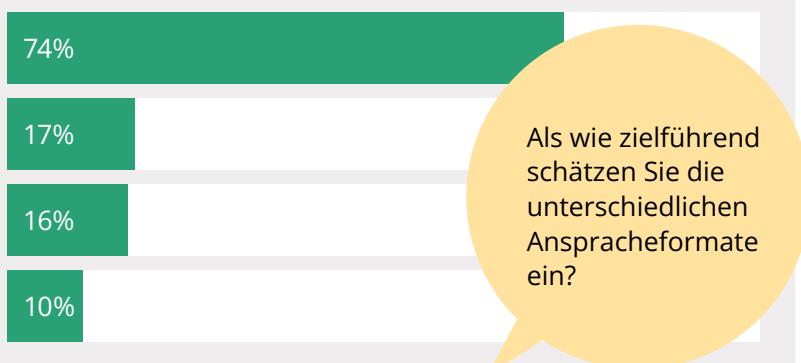
Erfahrung der MY TURN-Träger bestätigt, dass die persönliche, direkte Ansprache der zielführendste Weg ist, um Kontakte zu etablieren. Drei Viertel der Projekte halten dies für den effektivsten Ansatz. Informationsveranstaltungen werden als deutlich weniger hilfreich erachtet. Um Unternehmen und potenzielle Arbeitgeber gezielt anzusprechen, setzen die Projekte auf personalisierte E-Mails, Telefonate oder persönliche Treffen. Als sehr zielführend wird von einzelnen Projekten beschrieben, wenn interessierte Arbeitgeber die Projekte vor

Ort besuchen und so deren Arbeit und gegebenenfalls auch die Teilnehmerinnen direkt kennenlernen können.

Gerade im persönlichen Gespräch kann es besonders gut gelingen, Bedenken von Unternehmensvertreter*innen auszuräumen und sie für eine Zusammenarbeit zu gewinnen. Hierzu braucht es allerdings hohe kommunikative Fähigkeiten der Projektmitarbeitenden, die in sehr kurzer Zeit das Projekt überzeugend präsentieren und Interesse wecken müssen.

Die Projekte halten einen persönlichen, direkten Kontakt zu einzelnen Unternehmen für das zielführendste Format.

- Persönlicher/direkter Kontakt mit einzelnen Unternehmen
- Durchführung eigener Informations- und/oder Vernetzungsveranstaltungen
- Information und Vernetzung im Rahmen von Veranstaltungen oder Aktivitäten Dritter
- Bereitstellen von Informationsmaterialien zum Projekt und projektrelevanten Themen



Quelle: Befragung der Projekte durch die Vernetzungsstelle, November 2024, n=59. Die Darstellung zeigt den Anteil der Projekte, die die jeweiligen Formate als sehr zielführend erachten. Mehrfachnennungen möglich.

Es kann helfen, für diese Situationen gemeinsam im Projektteam eine Formulierung für eine kurze, aber prägnante Projektvorstellung zu erarbeiten, die alle Mitarbeiter*innen mit Außenkontakt kennen und nutzen – zum Beispiel in Form eines Elevator Pitchs.

Viele Träger können auf bestehende Unternehmenskontakte zurückgreifen – eine bewährte Strategie, die drei Viertel der Träger nutzen. Ein noch größerer Anteil setzt (auch) auf Kaltakquise, um neue Kontakte zu knüpfen. Dabei übernehmen in den meisten MY TURN-Projekten die regulären Projektmitarbeitenden die Unternehmensansprache. Etwa ein Drittel der Projekte setzt jedoch gezielt eine oder mehrere Person(en) ein, die ausdrücklich für die Zusammenarbeit mit Unternehmen zuständig ist oder sind. Dies erleichtert den Aufbau von Beziehungen und ist besonders vorteilhaft, wenn diese Personen bereits über wirtschaftsnahe Erfahrung und Kontakte verfügen. Träger berichten, dass es entscheidend war, eine klar benannte Kontaktperson innerhalb des Projektes zu etablieren, die als feste Anlaufstelle für Unternehmen fungiert. Diese Struktur schafft Sicherheit und Verlässlichkeit für eine partnerschaftliche und vertrauensvolle Beziehung mit Unternehmen.

Elevator Pitch

Der Elevator Pitch (auf Deutsch etwa „Aufzugspräsentation“) ist eine kurze, prägnante und überzeugende Darstellung einer Idee, eines Produkts oder eines Projekts. Er basiert auf dem Szenario, eine wichtige Person im Aufzug zu treffen und nur die Aufzugfahrt Zeit zu haben, sie von einer Idee zu überzeugen. Darum dauert ein Elevator Pitch nur rund 60 Sekunden – so wie eine (lange) Aufzugfahrt. Trotz dieser Kürze sollte ein Elevator Pitch die folgenden Leitfragen berücksichtigen:

Wie wecke ich das Interesse meines*r Gesprächspartner*in?
Was überrascht ihn beziehungsweise sie und macht sofort neugierig?

Welches konkrete Problem möchten wir mit MY TURN lösen, und warum ist das für den*die Gesprächspartner*in relevant?
Welche Lösung bietet MY TURN an?

Welche Vorteile hat MY TURN als Lösung des Problems – vielleicht auch im Unterschied zu anderen Alternativen?

Was ist der gewünschte nächste Schritt oder die Handlung, die wir anregen möchten (z. B. ein weiteres Gespräch, ein Treffen, ein Kontakt)?

Manche Projekte haben mithilfe der festen Ansprechpersonen regelmäßige Feedbackgespräche mit Unternehmen eingeführt. Dadurch konnten sie nicht nur eine persönliche Bindung aufbauen, sondern sich auch gemeinsam Herausforderungen stellen. So hält ein Projekt fest:

„Der gegenseitige Austausch ist sehr wichtig, um die Zugänge zu verbessern und die Hindernisse aus dem Weg zu räumen.“



Aus der MY TURN-Praxis: Projekt „FEA“

Das Projekt „My Turn Bielefeld - Frauen erobern den Arbeitsmarkt (FEA)“ hat von Beginn an ein Akquise-Team etabliert, das aus drei Kolleg*innen besteht. Das Team kümmert sich ausschließlich darum, bereits bestehende Unternehmenskontakte der drei Teilvorhabenpartner des Projektes zu aktivieren, neue Kontakte zu Unternehmen aufzubauen und Teilnehmerinnen in diese Unternehmen zu vermitteln. Diese klare Rollenverteilung erachtet das Projekt als besonders hilfreich, da es die Kompetenzen der Projektmitarbeitenden bestmöglich bündelt.

Das Akquise-Team bildet eine wichtige Schnittstelle zwischen den Coaches und den Teilnehmerinnen auf der einen und dem Arbeitsmarkt auf der anderen Seite. Die Coaches bereiten die Frauen im Rahmen des Beratungs- und Empowerment-Prozesses auf den Arbeitsmarkt vor und ermitteln mit ihnen ihre Qualifikationen, ihr Integrationsziel, gewünschte Einsatzorte, Arbeitszeiten und Verfügbarkeiten. Mit diesen Informationen übergeben die Coaches ihre Teilnehmerinnen an das Akquise-Team, welches sich auf dieser Grundlage auf die Suche nach geeigneten Stellen, Praktika oder Berufsfelderkundungen bei passenden Unternehmen macht. Zudem organisiert das Team Betriebsbesichtigungen, an denen interessierte Frauen teilnehmen können.

Die Projektleiterin berichtet, dass das Akquise-Team immer wieder an bestehende Kontakte anknüpft und so ein vertrauensvolles Arbeitsverhältnis entsteht. Durch eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe kann das Team, wenn notwendig, vermittelnd agieren: „Durch unsere Erfahrungen haben wir eine große Arbeitsmarktnähe und können gut einschätzen, ob die Erwartungen der Teilnehmerinnen und die Anforderungen der Arbeitgeber zusammenpassen.“

Eine Mitarbeiterin des Akquise-Teams betont, dass diese klare Rollenverteilung sehr viele Vorteile bringt, aber auch eine intensive Kommunikation mit den Coaches im Projekt erfordert. Neben individuellen Gesprächen mit den Kolleg*innen berichtet das Akquise-Team in der wöchentlichen Teamsitzung aus der Vermittlungsarbeit und bespricht dort aktuelle Themen mit allen Projektmitarbeitenden.

Vor dem Hintergrund ihrer positiven Erfahrungen verweist die Projektleiterin darauf, dass sich eine klare Rollenverteilung auch für kleinere Projekte lohnen kann, etwa indem ein bestimmter Stellenanteil explizit für die Akquise vorgesehen wird und die Beschäftigten dafür feste Arbeitstage oder -stunden einplanen. So können Kompetenzen aufgebaut, Erfahrungen gesammelt und vertrauensvolle Kontakte zu Arbeitgebern etabliert werden.

Ergänzend zu persönlichen Gesprächen bietet es sich für die Unternehmensansprache an, Informationsmaterialien bereitzustellen, die speziell auf Arbeitgeber zugeschnitten sind. Das können beispielsweise Flyer sein, die die Unterstützungsangebote für Arbeitgeber durch das Projekt kurz und prägnant vorstellen und den

Mehrwert der Zusammenarbeit verdeutlichen. Andere Projekte gehen sogar einen Schritt weiter und haben eine speziell auf Arbeitgeber ausgerichtete Website erstellt. So werden Unternehmen direkt als eine Zielgruppe der Projektarbeit mitgedacht und adressiert. Zudem können durch solch eine proaktive, arbeitgeberadressierte

Öffentlichkeitsarbeit Unternehmen nicht nur für eine konkrete Zusammenarbeit gewonnen, sondern auch allgemein für die Zielgruppe und die Programmziele sensibilisiert werden.

3.3 Ansprache mit konkreten Bewerberinnen

Unternehmen für eine Zusammenarbeit zu gewinnen, ist oft eine Herausforderung. Doch die Erfahrung der MY TURN-Projekte zeigt: Der Erfolg steigt, wenn Arbeitgeber nicht nur allgemeine Informationen erhalten, sondern direkt eine potenzielle Bewerberin vorgeschlagen bekommen oder sogar kennenlernen können. So berichtet ein Träger etwa:

„Die persönliche Ansprache in Kombination mit einer potenziell geeigneten Bewerberin funktioniert am besten, um den Kontakt weiter zu vertiefen.“

Statt abstrakter Konzepte werden echte Menschen mit greifbaren Qualifikationen und Potenzialen sichtbar. Diese persönliche Verbindung erleichtert nicht nur die

Entscheidung des Arbeitgebers, sondern schafft auch eine vertrauensvolle Basis für eine erfolgreiche Integration.

Viele Projekte bereiten deshalb bereits im Vorfeld Bewerbungsunterlagen mit den Frauen vor, um diese gezielt an Arbeitgeber weiterzugeben – digital oder persönlich. Das erleichtert nicht nur die Kontaktaufnahme, sondern ermöglicht, die Stärken und Potenziale der Frauen direkt in den Vordergrund zu stellen. Idealerweise dient eine ausgeschriebene Stelle als Einstiegspunkt. Doch auch Initiativbewerbungen können auf diese Weise erfolgreich sein. Dabei kann es basierend auf der Erfahrung der MY TURN-Projekte hilfreich sein, Bewerbungsunterlagen um eine persönliche Einschätzung der Berater*innen oder Coaches zu Stärken und Potenzialen der

Bewerberin zu ergänzen. Die individuelle Sicht und Expertise erfahrener Berater*innen kann das Profil der Arbeitssuchenden für die Unternehmen greifbarer machen. Dies muss aber je nach Situation und mit der Bewerberin gemeinsam entschieden werden.

In einigen Projekten werden auch kurze Steckbriefe oder Bewerbungsflyer eingesetzt, die etwa bei Bewerbungen angefügt oder – gegebenenfalls in Absprache mit den Frauen – in verschiedenen Situationen verteilt werden. In einem Projekt werden beispielsweise persönliche Flyer erstellt, mit Fotos und einem kleinen Text, in dem sich die Teilnehmerinnen selbst kurz vorstellen. Darin werden sowohl die Stärken der Frauen als auch gegebenenfalls mögliche Schwierigkeiten – wie mangelnde Sprachpraxis – offen angesprochen.

Noch bestehenden Hindernissen wird ein optimistischer Ausblick entgegengehalten, etwa die Zuversicht, die Sprachkenntnisse nach Arbeitsaufnahme schnell ausbauen zu können.

Doch auch wenn noch keine konkrete Bewerberin zur Verfügung steht, gibt es Möglichkeiten, den Unternehmen ein Gefühl für die Teilnehmerinnen zu vermitteln. So hat ein Projekt eine Website entwickelt, auf der Arbeitgeber nicht nur relevante Informationen zum Projekt finden, sondern auch anonymisierte Bewerberinnen-Profile einsehen können. Diese enthalten übersichtlich auf Steckbriefen zusammengefasst die gewünschten Einsatzbereiche, Arbeitszeiten, Qualifikationen und Kompetenzen der Frauen. Interessierte Unternehmen können sich daraufhin direkt an das Projekt wenden. Ein anderes Projekt setzt anonymisierte Steckbriefe

in gedruckter Form ein. Diese werden beispielsweise an Unternehmen verteilt, zu denen die Interessen der Teilnehmerinnen passen, etwa über die örtliche Kreishandwerkerschaft.

Ein weiterer Türöffner ist, den Unternehmen bereits bei der Ansprache konkrete Vorschläge für ein erstes Kennenlernen der interessierten Frauen anzubieten. Formate wie Praktika, Probearbeiten oder Betriebsbesichtigungen bieten eine niedrigschwellige Möglichkeit, ins Gespräch zu kommen, Vorbehalte abzubauen und weitere Schritte zu eruieren. Zugleich können die Unternehmen auf diese Weise vom Mehrwert, den ihnen die Frauen als zukünftige Arbeitskräfte und die MY TURN-Mitarbeitenden als Berater*innen bieten können, überzeugt werden.

Dabei ist es hilfreich, besagte

Formate auch währenddessen und danach eng zu begleiten. Hierzu gehören etwa regelmäßige Besuche der MY TURN-Berater*innen im Unternehmen während eines Praktikums oder das Einholen von Feedback nach einer Betriebsbesichtigung. Auch die in MY TURN verankerte Betreuung der Teilnehmerin und der Betriebe in einem gegebenenfalls folgenden Einstellungs- und Onboarding-Prozess kann ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die weitere Zusammenarbeit sein und neue Kooperationsmöglichkeiten begründen. Der Erfolg spricht oft für sich, wie es ein Projekt zusammenfasst:

„Wenn Betriebe mit ehemaligen Teilnehmerinnen gute Erfahrungen gemacht haben, funktioniert die weitere Zusammenarbeit gut.“

3.4 Netzwerke als Türöffner nutzen

Manche Unternehmen stehen neuen Kooperationen eher zurückhaltend gegenüber, sodass die direkte Ansprache potenzieller Partner herausfordernd sein kann. Hier setzt Netzwerkarbeit an: Durch die Zusammenarbeit mit bestehenden regionalen Strukturen, Netzwerken und Akteuren können

Unternehmen effektiver erreicht und für gemeinsame Aktivitäten gewonnen werden. Sie bieten ideale Anknüpfungspunkte für den Aufbau neuer Kontakte und erleichtern den Zugang zu interessierten Unternehmen, insbesondere zu den Entscheidungsträgern. Die enge Zusammenarbeit mit lokalen und

regionalen Partnern ist daher ein wichtiger Faktor für den Erfolg der MY TURN-Projekte. Sie erleichtert nicht nur die Unternehmensakquise, sondern schafft auch nachhaltige Strukturen, von denen alle Beteiligten profitieren.

Etwa zwei Drittel der MY TURN-Projekte arbeiten bei der Unternehmensakquise mit Branchennetzwerken oder Interessengemeinschaften zusammen.

Lokale/regionale Branchennetzwerke bzw. Interessengemeinschaften

68%

Arbeitgeberservice

56%

Industrie- und Handelskammern

51%

Handwerkskammern

39%

Mit welchen Akteuren arbeiten Sie im Kontext Unternehmenssensibilisierung und -akquise zusammen?

Quelle: Befragung der Projekte durch die Vernetzungsstelle, November 2024, n=59. Die Darstellung zeigt den Anteil der Projekte, die die jeweiligen Formate als sehr zielführend erachten. Mehrfachnennungen möglich.



Tatsächlich arbeiten 90 Prozent der MY TURN-Projekte im Kontext der Unternehmenssensibilisierung und -akquise mit lokalen Akteuren zusammen, die meisten mit lokalen beziehungsweise regionalen Branchennetzwerken oder Interessengemeinschaften.

Auch die Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit und des Jobcenters ist bei der Mehrzahl der MY TURN-Projekte gängige Praxis. Über die Hälfte der MY TURN-Projekte kooperieren außerdem mit der regionalen Industrie- und Handelskammer (IHK),

ein etwas geringerer Anteil mit der Handwerkskammer (HWK).

Diese Verbindungen führen nicht nur zu wertvollen Kontakten, sondern auch zu hilfreichen Empfehlungen. Etwa die Hälfte der MY TURN-Projekte hat bereits vom Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit/des Jobcenters sowie von anderen Beschäftigten der Arbeitsverwaltung Tipps zu interessierten Unternehmen erhalten. Ein ähnlich hoher Anteil hat von anderen Akteuren, etwa der IHK oder der HWK, Vorschläge bekommen.

Akteure, Netzwerke und Initiativen für Unternehmenskontakte

Der Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit (AG-S) berät Unternehmen zu allen Themen des Arbeits- und Ausbildungsmarktes und unterstützt sie dabei, Beschäftigte zu finden oder ihre Mitarbeitenden weiterzubilden. Er bildet die Schnittstelle zu Unternehmen und kann so dabei helfen, Arbeit suchende Frauen und Männer in Beschäftigung zu vermitteln. Da alle MY TURN-Projekte mit dem regionalen Jobcenter und/oder der Agentur für Arbeit zusammenarbeiten, ist der dort angesiedelte Arbeitgeberservice ein offensichtlicher Partner für die Unternehmensansprache. Ein Artikel zur Zusammenarbeit der MY TURN-Projekte mit dem Arbeitgeberservice ist auf der [MY TURN-Homepage](#) zu finden.

Die Industrie- und Handelskammern (IHK) sind regional organisiert und vertreten die gewerbliche Wirtschaft aus Industrie, Handel und Dienstleistungen. Ihr Dachverband ist die Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK). Die DIHK unterstützt die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationserfahrung über verschiedene Wege, etwa über das sogenannte [IHK-Aktionsprogramm „Ankommen in Deutschland – Gemeinsam unterstützen wir Integration“](#). In Form von zahlreichen Projekten vor Ort steht sie den Unternehmen beratend zur Seite und unterstützt junge Geflüchtete bei der Vermittlung in Praktika, Einstiegsqualifizierung und Ausbildung. Zudem hat die DIHK durch eine Förderung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz das „[Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge](#)“ (NUIF) ins Leben gerufen. Es dient der Bündelung von Wissen und Erfahrungen

zahlreicher Unternehmen bezüglich der Integration von geflüchteten Menschen in den Arbeitsmarkt. Das NUIF koordiniert beispielsweise auch das Programm der [Willkommenslotzen](#), welche bei Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern, Kammern der freien Berufe sowie weiteren Organisationen der Wirtschaft angesiedelt sind und bei der Integration von Geflüchteten in Arbeit und Ausbildung beraten.

Auch die [Handwerkskammern \(HWK\)](#) und die dazugehörigen Kreishandwerkerschaften sind regional organisiert und engagieren sich für die Berufsorientierung und den Berufseinstieg zugewanderter Menschen. Für die einzelnen HWKs und ihre Mitglieder sind Menschen mit Flucht- oder Migrationshintergrund eine interessante Zielgruppe, um Fachkräfte zu gewinnen. Im Zuge dessen bieten viele Kammern Beratungen zur beruflichen Orientierung und Vermittlung in Ausbildung an, um Zugewanderte mit ihren Mitgliedsbetrieben zusammenzubringen. Viele HWKs sind vor allem an bundesländer spezifische Förderprogramme angebunden und haben eigene Ansprechpersonen eingestellt, die sich explizit um die Unterstützung und Vernetzung von Zugewanderten kümmern.

Daneben können Arbeitgeberverbände mögliche Anlaufstellen für die Identifikation geeigneter Unternehmen sein. Dachverbände wie der [Bundesverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen \(BGA\)](#), der [Bundesverband mittelständische Wirtschaft \(BVMW\)](#) oder der [Deutsche Hotel- und Gaststättenverband \(DEHOGA\)](#) sind nicht nur überregional organisiert, sondern

auch in Landes- und/oder Regionalverbände gegliedert, die den Zugang zu Unternehmen vor Ort eröffnen können. Zudem existieren auch migrantische Arbeitgeberverbände wie der Verband der Migrantenwirtschaft, Ethnische Unternehmer, Ausländische Arbeitgeber (VMV).

Auf regionaler Ebene sind zudem die Wirtschaftsförderungseinrichtungen interessante Netzwerkpartner, um an Arbeitgeber heranzutreten. Den Wirtschaftsförderungen der Städte und Landkreise geht es darum, möglichst gute Bedingungen für eine starke Wirtschaftskraft vor Ort herzustellen und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Viele Wirtschaftsförderungen organisieren zum Beispiel Unternehmensfrühstücke, Fachtage oder andere Netzwerkveranstaltungen, die für die MY TURN-Projekte eine Möglichkeit bieten können, sich und ihr Angebot vorzustellen.

Schließlich existiert eine Reihe von – zum Teil bundesweiten, zum Teil regional agierenden – Projekten und Initiativen zur Fachkräftesicherung, die Anknüpfungspunkte für die MY TURN-Projekte bieten. Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) unterstützt im Auftrag des BMWK kleinere und mittlere Unternehmen bei der Fachkräftesicherung und Gestaltung ihrer Personalarbeit. Unter anderem bietet das KOFA Online-Veranstaltungen zu personalpolitischen Themen an, bei denen regelmäßig auch externe Initiativen eingebunden werden. Die Initiative neue Qualität der Arbeit (INQA), ein vom BMAS gefördertes Programm, begleitet Unternehmen auf dem Weg zu einer zukunftsorientierten Unternehmenskultur. Unter anderem hilft das Programm den Betrieben dabei, Fachkräfte zu finden und zu binden. Dadurch ermöglicht es, Unternehmen zu identifizieren, die interessiert daran sind, Menschen mit Migrationserfahrung in ihr Team zu integrieren.

Die Anzahl an Akteuren, Netzwerken und Initiativen ist groß, ebenso ihr Nutzen für die Projektarbeit. Sie helfen nicht nur bei der Identifikation passender Unternehmen, sondern öffnen Türen und bieten Chancen für gemeinsame Aktivitäten. Oft führen etablierte regionale Akteure beispielsweise Veranstaltungen durch, an denen die Projekte teilnehmen können, zum Beispiel Jobmessen, Ausbildungsmessen oder Informationsveranstaltungen. Hier können Unternehmen gleichzeitig gebündelt erreicht und über die Angebote des Projekts

informiert werden. Einige Projekte haben für solche Anlässe kurze Präsentationen erarbeitet, mit denen sie sich vorstellen und positionieren. Zudem können die Projekte bei zielgruppenspezifischen Veranstaltungen wie einer Jobmesse direkt auf einzelne Unternehmen zugehen und ihnen potenzielle Bewerberinnen vorstellen.

Ein besonders enger Austausch mit relevanten Akteuren lässt sich durch das Organisieren und Durchführen eigener Veranstaltungen erzielen. Einige Projekte haben

dies bereits getan, beispielsweise in Form von Ausbildungsmessen oder Job-Speed-Datings. Dabei berichten sie von einem großen Mehrwert, der durch den intensiven Kontakt mit den Arbeitgebern und die projektspezifische Ausrichtung der Veranstaltungen entstanden ist. Es ist jedoch zu bedenken, dass die Konzeption und Durchführung eigener Veranstaltungen sehr aufwendig sind. Kosten und Nutzen sollten hier kritisch gegeneinander abgewogen werden. Vorerfahrung bei der Organisation von Veranstaltungen sowie bestehende



Aus der MY TURN-Praxis: Projekt „FREE“

Das MY TURN-Projekt „FREE Frauen - Ressourcen Erkennen und Einbringen“ aus Brandenburg an der Havel hat im Frühjahr 2024 eine eigene Ausbildungsmesse durchgeführt, bei der rund 50 Frauen die Möglichkeit hatten, in einer unterstützenden Atmosphäre potenzielle Ausbildungsbetriebe kennenzulernen. Daraus sind neben konkreten Anstellungen auch Kontakte und wichtige Kooperationen mit Unternehmen entstanden. Die Messe war in die Brandenburgische Frauenwoche rund um den Internationalen Frauentag eingebettet. Auf diese Weise konnte das Projektteam von öffentlichkeitswirksamen Aktivitäten und einer generellen öffentlichen Aufmerksamkeit für das Thema profitieren.

Die Vorbereitungen begannen Monate im Voraus. Von etwa 50 Unternehmen, die das Team zunächst telefonisch und dann per E-Mail kontaktierte, nahmen schließlich neun Unternehmen an der Ausbildungsmesse teil. Die Auswahl der Unternehmen orientierte sich gezielt an den Bedürfnissen der Zielgruppe. Außerdem band das Projekt weitere regionale Akteure in die Vorbereitung und Umsetzung der Messe ein.

So nahm die in Brandenburg tätige Betriebliche Begleitagentur (bea) an der Messe teil. Diese berät und begleitet Betriebe bei der Beschäftigung oder Ausbildung von Menschen mit Flucht- und Migrationserfahrung. Auf diese Weise konnte das Projektteam im Zuge der Messe wichtige Kontakte pflegen, sich selbst weiter vernetzen und auch die Vernetzung der beteiligten Akteure untereinander fördern.

Auf der Messe stellten die Frauen – unterstützt durch die MY TURN-Mitarbeiter*innen – den ersten persönlichen Kontakt zu den Unternehmen her. Diese Begegnungen führten dazu, dass die Ausstellenden unmittelbar für die Bedürfnisse und Kompetenzen der Frauen sensibilisiert wurden. Die Unternehmen nahmen deren Motivation wahr und erkannten, wie weit ihre Deutschkenntnisse fortgeschritten sind. „Wir mussten die Unternehmen nicht extra sensibilisieren – die Frauen haben das durch ihre Anwesenheit selbst gemacht. Der persönliche Kontakt zeigte, dass sie bereits Deutsch sprechen und bereit sind, zu arbeiten“, fasst die Projektleiterin zusammen.

Kontakte zu Unternehmen, auf die zurückgegriffen werden kann, sind Mindestvoraussetzungen, um eine eigene Veranstaltung umzusetzen.

Nicht nur klassische Recruiting-Events eignen sich zur Unternehmensakquise. Ein Projekt berichtet, dass es etwa Pressetermine

oder Veranstaltungen des Frauen-Netzwerkes der IHK oder Stadtteiltische nutzt, um mit Unternehmensvertreter*innen ins Gespräch zu kommen, über das MY TURN-Projekt zu informieren und Kontaktdaten von Ansprechpersonen zu erfahren. Im Nachgang können sie dann – etwa telefonisch

– an die Gespräche anknüpfen. Das Projekt hat zudem in Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeberservice einen Workshop für Unternehmen durchgeführt, bei dem es darum ging, was bei der Rekrutierung von Menschen mit Migrationserfahrung beachtet werden sollte. Dabei stand vor allem die Sensibilisierung

der Unternehmen für die Zielgruppe im Fokus. Thematisiert wurde etwa, dass viele Recruiting-Maßnahmen meist auf deutsche

Muttersprachler*innen ausgerichtet sind und für andere Zielgruppen häufig Hürden darstellen. In diesem Rahmen konnte das Projekt einen

wertvollen Beitrag zur Sensibilisierung leisten und gleichzeitig in den Dialog mit interessierten Unternehmen treten.



Aus der MY TURN-Praxis: Projekt „MArTA“

Wie der Austausch mit Arbeitgebern innerhalb bestehender Strukturen gestaltet werden kann, zeigen die Erfahrungen des Projekts „MArTA (Migrantinnen - Arbeit - Teilhabe - Anerkennung)“, das in den Landkreisen Ammerland, Wesermarsch, Friesland und Wittmund agiert. Das Projekt war an der Organisation einer Informationsveranstaltung zur Einstellung von migrantischen Arbeitskräften beteiligt, die sich direkt an Arbeitgeber richtete. Hauptverantwortlich organisiert wurde sie von der Koordinierungsstelle für Migration und Teilhabe des Landkreises Wesermarsch; Kooperationspartner waren Akteure wie die Agentur für Arbeit, die Handwerkskammer, die Kreishandwerkerschaft, die Kreisvolkshochschule, die Landwirtschaftskammer und die Industrie- und Handelskammer.

Dabei ging es darum, die Rekrutierung von bereits Zugewanderten und Arbeitskräften aus dem Ausland stärker in das Bewusstsein der Unternehmen zu rücken, Fragen und Unsicher-

heiten von Arbeitgebern zu thematisieren und Unterstützungsangebote bekannt zu machen. Der Titel der Veranstaltung „Einstellungssache – migrantische Arbeitskräfte als Chance für Ihr Unternehmen!“ wurde bewusst gewählt, um etwa auch Unternehmen anzusprechen, die möglicherweise noch Vorbehalte gegenüber der Zielgruppe haben. Insgesamt nahmen 24 Unternehmen an der Veranstaltung teil.

Für das Projekt „MArTA“ brachte die Teilnahme an der Veranstaltung positive Ergebnisse. Es entstand Kontakt zu vier Unternehmen, die an einer Zusammenarbeit mit dem Projekt interessiert sind. Außerdem wurden zwei geringfügig beschäftigte Mitarbeiterinnen eines Betriebes, die gerne in Vollzeit arbeiten möchten, dazu aber noch nicht die nötigen Sprachkenntnisse aufweisen, in das MY TURN-Projekt aufgenommen. Sie werden nun bei der Aufwärtsmobilität unterstützt – ein Mehrwert für die Frauen wie auch für den Arbeitgeber.

Während viele MY TURN-Projekte die Zusammenarbeit mit lokalen und regionalen Akteuren anlässlich bezogen gestalten, versuchen einige Projekte, sie stärker zu institutionalisieren. Dabei nutzen sie

zum einen bestehende Strukturen, etwa Arbeitskreise oder Gremien. Zum anderen organisieren einige Projekte selbst regelmäßige Treffen der Kooperations- beziehungsweise Netzwerkpartner oder binden relevante Akteure, etwa die Wirtschaftsförderung, Arbeitgeberverbände oder einzelne Arbeitgeber, als feste Mitglieder in Projektsteuerungsgruppen ein.

Fazit

Frauen mit Migrationserfahrung in eine nachhaltige, sozialversicherungspflichtige und ihren Fähigkeiten und Potenzialen entsprechende Beschäftigung zu bringen, ist das zentrale Ziel des Programms MY TURN. Neben der Anerkennung von Abschlüssen und der Verbesserung von Qualifikationen und individuellen Rahmenbedingungen braucht es hierfür vor allem passende Beschäftigungsmöglichkeiten in Unternehmen. Darum spielt die Zusammenarbeit mit Unternehmen eine zentrale Rolle in der Arbeit der MY TURN-Projekte.

Die Unternehmen sind dabei nicht nur wichtiger Partner der Projekte – sie profitieren auch von der MY TURN-Arbeit, da sie motivierte Arbeitskräfte gewinnen und gezielte Unterstützung beispielsweise bei Rekrutierung und Einarbeitung erhalten. Viele Unternehmen sind offen für die Zusammenarbeit, insbesondere wenn ihnen konkrete Unterstützung angeboten wird. Die bisherige Arbeit der MY TURN-Projekte zeigt, mit welchen Ansätzen Betriebe für eine Zusammenarbeit gewonnen und nachhaltige Beschäftigungsperspektiven geschaffen werden können:

- Die Projekte **informieren und beraten** die Betriebe zu administrativen, organisatorischen und kulturellen Fragen sowie zu Fördermöglichkeiten. Sie nehmen Bedenken und Vorbehalte der Unternehmen ernst und versuchen, sie abzubauen.
- Die Projekte **begleiten das gegenseitige Kennenlernen** zwischen Unternehmen und Teilnehmerinnen, indem sie Gelegenheiten für Begegnungen schaffen – zum Beispiel bei Betriebsbesichtigungen oder Jobmessen. Denn es zeigt sich: Eine persönliche Begegnung sagt mehr als die schönste Bewerbungsmappe!
- Die Projekte **bereiten die Frauen auf eine Beschäftigung vor** – durch Empowerment-Angebote sowie durch die Vermittlung in passende (fachliche und sprachliche) Qualifizierungsangebote.
- Die Projekte **schlagen Unternehmen passende Kandidatinnen** vor und finden Wege, so zwischen den Bedürfnissen der Frauen und den Anforderungen der Unternehmen zu vermitteln, dass eine Passung auch dort entsteht, wo sie auf den ersten Blick vielleicht gar nicht gegeben war.
- Die Projekte stehen den Teilnehmerinnen und den Betrieben **auch nach Beginn einer Beschäftigung weiter als Ansprechpartner** zur Verfügung. Sie begleiten den Integrationsprozess nachhaltig und können so Probleme oder Unklarheiten lösen, ehe sie den Fortbestand der Beschäftigung gefährden.

Um diese Leistungen für die Unternehmen erbringen zu können, müssen die Projekte Kontakt zu Unternehmen etablieren und diese vom Mehrwert einer Zusammenarbeit überzeugen. Zwar können viele MY TURN-Projekte bereits auf Unternehmenskontakte zurückgreifen, aber eine Akquise weiterer kooperierender Unternehmen ist in der Regel dennoch notwendig.

Schon aufgrund begrenzter Kapazitäten der Projekte empfiehlt es sich, **gezielt bestimmte Unternehmen auszuwählen**. Das können Betriebe aus speziellen Branchen sein oder Betriebe, in denen es bestimmte Berufsbilder gibt. Manche Projekte fokussieren sich auch bewusst auf Unternehmen, die international aufgestellt sind, oder auf migrantische Arbeitgeber.

Bei der Kontaktaufnahme mit Unternehmen erweisen sich zwei Dinge als besonders zielführend: Zum einen sollte die **Ansprache im persönlichen Kontakt** erfolgen – Kaltakquise per E-Mail oder Telefon zeigt meist wenig Erfolg. Zum anderen hilft es, **direkt konkrete Teilnehmerinnen** vorzustellen – entweder persönlich oder über aussagekräftige Flyer oder Kurzbewerbungen. **Niedrigschwellige Formate der Zusammenarbeit** können dabei helfen, dass sich Unternehmen, Teilnehmerinnen und Projektteams kennenlernen.

Dazu zählen etwa Betriebsbesichtigungen oder Betriebsbesuche der Berater*innen während eines Praktikums. Die Kunst ist, Gelegenheiten für einen Austausch mit den Betrieben zu schaffen, ohne diese damit übermäßig zu belasten.

Um einen Zugang zu Unternehmen zu erhalten, bietet es sich an, **bestehende regionale Strukturen und Netzwerke zu nutzen**, etwa Veranstaltungen der Kammern, der Wirtschaftsförderung oder der Arbeitsverwaltungen. Gerade der Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit kann ein guter erster Anknüpfungspunkt sein.

Um die Zusammenarbeit zu vertiefen, braucht es vor allem ein **Verständnis für die individuellen Bedarfe** und Anforderungen des Unternehmens. Mit diesem Wissen kann das Projekt als Partner und Problemlöser des Unternehmens auftreten. Im besten Fall gelingt es, die Bedarfe eines Betriebs durch die Vermittlung einer MY TURN-Teilnehmerin und die (ganzheitliche) Unterstützung des MY TURN-Projekts zu erfüllen. So wird ein echter Mehrwert generiert – für das Unternehmen, für das MY TURN-Projekt und vor allem für die teilnehmenden Frauen.



Kontakt

Verantwortlich für die Handreichung ist die Vernetzungsstelle MY TURN. Die Vernetzungsstelle wird partnerschaftlich umgesetzt von:

gsub - Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung mbH (Vorhabenträger)
Kronenstraße 6
10117 Berlin
E-Mail: myturn@gsub.de

SÖESTRA Sozialökonomische Strukturanalysen e.V. (Teilvorhabenpartner für den Bereich Monitoring)
Torstraße 178
10115 Berlin
E-Mail: monitoring@soestra.de

Weitere Informationen: www.my-turn.info



Das Projekt „Vernetzungsstelle MY TURN“ wird im Rahmen des Programms „MY TURN - Frauen mit Migrationserfahrung starten durch“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert.

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Kofinanziert von der
Europäischen Union