

# Arbeitsgruppe 2: Rahmenbedingungen der Willkommenskultur im Land und in der Kommune

Input Welcome-Center Frankfurt (Oder) - Izabela Bliss, Leiterin Kommunales Integrationszentrum / Projektleiterin "Arbeitsmarktberatung für Zugewanderte", Dina Ullrich, Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes Brandenburg (MWAE), Referat 52 für Arbeitsmarktintegration, Fachkräfte, Moderation Sigrid Rosenbusch

SCHWAIGERP 05. NOVEMBER 2023, 09:38 UHR UTC

## Wer bin ich?

### Siebert Mandy MBE DWNL gGmbH und Mojtaba Abbassi MBE DWNL gGmbH

Stefanie Handke, Referentin für Altenhilfe und Pflege beim DRK Landesverband Brandenburg – ANONYM

### Annette Bomba - Deutsches Kompetenzzentrum für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen

Projekt "Willkommen in Brandenburg" aus Schwedt/Oder

### Oleg Pronitschew, Betriebsberater bei Betriebliche Begleitagentur bea-Brandenburg am Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH

#### Startseite

Sie planen, Menschen mit Flucht- und Migrationserfahrung zu beschäftigen oder auszubilden? Wir unterstützen Ihren Betrieb bei der betrieblichen Integration von Geflüchteten.

BEA-BRANDENBURG



### Projekt Willkommen in Brandenburg. Annekathrin Frey, Welcome-Center Potsdam

### Welcome-Center Luckenwalde im Rahmen des Projektes "Willkommen in Brandenburg"

### Uta Amme, Migrationsberatung für Erwachsene, DWSTZ Potsdam

## Stolpersteine

### -Wenig Bereitschaft Menschen mit Migrationshintergrund einzustellen Lange Wartezeiten wegen z.BSP. Vorangprüfung etc.

großer Koordinationsaufwand für Einrichtungen der Langzeitpflege, kommunale Vernetzung als Herausforderung – ANONYM

### generelle Landflucht führt zu einer Abnahme von Kulturangeboten, dies wirkt sich negativ auf die Attraktivität der Kommunen aus

### Durch Fachkräftemangel bei Sozialpädagog:innen auch Personalmangel in Migrationsprojekten

in vielen Unternehmen kein Leitfaden zum Umgang mit interkultureller Öffnung und dann nachfolgend zur gelingenden Integration. Kaum Zeit, keine Weiterbildungsverpflichtung bezüglich des Themas, Personalmangel – ANONYM

### eine Willkommenskultur sollte vor allem auch schon in den Schulen befördert werden. Auch durch eine gute politische/demokratische Bildung

### Beteiligte haben wegen Kenntnis und sind begrenzt sensibilisiert in Bezug auf die Themen Diversity, Vielfalt, Rassismus u.ä.

### Sprache im Unternehmen und fehlende Fachsprachkurse für hochqualifizierte Fachkräfte:

zb: der Hochbauingenieur aus Ägypten der perfekt englisch sprechen kann aber von der HOAI noch nichts gehört hat und demnach auch seine Tätigkeiten nicht einordnen kann

**Geplante Kürzung der Migrationsberatung auf  
Bundesebene**

## **Ursachen**

---

**Schaffung von Stellenanteilen für die  
Koordinations- und Integrationsarbeit schwierig  
in den Einrichtungen der Langzeitpflege**

## **Visionen**

---

## **Akteure**

---

**In den Kommunen: Schulen, Vereine,**

**Erfahrende Migrantinnen und Migranten**

**ausbildende Akteure**

**Jobcenter, Ausländerbehörden, Welcomecenter,  
Hochschulen vor Ort,**

## **Mittel/Ressourcen/Rahmenbedingung**

---

**Kulturelle Vielfalt nutzen, Diversität in der  
Kommune leben**

## **Erste Handlungsschritte**

---

## **Messbar?**

---

**Was möchten Sie uns sonst noch  
mitgeben?**

---

\*\*\*\*\*