

Transkript der Audiodatei

Nächster Halt: Integration und Qualifikation von Fachkräften

Intro:

Hallo und herzlich willkommen zum Podcast der VDV-Akademie. Der Podcast rund um Weiterbildung und Lernen in der Mobilitätsbranche.

Catharina Goj:

Nächster Halt: Integration und Qualifikation von Fachkräften. Hallo und herzlich willkommen zu einer neuen Podcastfolge „Nächster Halt“. Mein Name ist Catharina Goj.

Heute haben wir ein etwas anderes Aufnahmesetting, denn wir befinden uns auf der VDV-Jahrestagung 2024 mit dem spannenden und wichtigen Thema „Menschen im Fokus“.

Zu Gast habe ich Zarah Bruhn und als ich mich im Vorfeld auf diese Folge vorbereitet habe, habe ich gesehen, dass es zu ihr ein Wikipediaartikel gibt und daher weiß ich, dass sie nicht nur eine der Gründerinnen und CEO von Social-Bee ist. Ein Unternehmen, das sich mit der nachhaltigen Integration und Qualifikation von geflüchteten Personen in den und auf den Arbeitsmarkt auseinandersetzt, sondern sie ist auch seit dem 1. April 2022 Beauftragte für soziale Innovationen im Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Schön, dass Sie da sind.



Zarah Bruhn:

Danke für die Einladung.

Catharina Goj:

Jetzt habe ich Sie in ein paar kurzen Worten schon vorgestellt, aber ich denke, dass unsere Hörer*innen jetzt ganz gespannt sind, mehr zu erfahren.

Unsere Gäste auf der VDV-Jahrestagung haben schon super viel erfahren in Vortrag und Podiumsdiskussion, aber um alle abzuholen, meine erste Frage: Was macht socialbee und was verbirgt sich hinter socialbee?

Zarah Bruhn:

Social-Bee hilft Unternehmen ganz einfach und unkompliziert geflüchtete Menschen einzustellen. Und was machen wir? Wir sind wie eine Art Brücke. Kann man sich vorstellen, also für ein Unternehmen 1, 2, 5 oder 10 Menschen mit ganz unterschiedlichen Hintergründen einzustellen. Erst mal zu finden, zu qualifizieren, dann die Bürokratie zu überwinden und dann

einzustellen, ist natürlich eine Herausforderung. Und im Endeffekt bündeln wir all das Wissen, die Expertise, haben jetzt eine über 1000 Menschen langfristig integriert, haben alle Fälle schon mal mitgemacht. Das ist für uns natürlich viel einfacher und effizienter, als wenn jede Personalabteilung von selber startet.

Und das ist unser Ansatz. Wir machen Unternehmen Integration einfach und unkompliziert, dass sie Talente einstellen können, Fachkräfte gewinnen können und auch sich selber dann aber damit lernen, um ihre eigene Unternehmenskultur noch diverser und weltoffener zu machen.

Catharina Goj:

Ja, die Rheinbahn, Gastgeber der diesjährigen Jahrestagung hat den Slogan „Ohne Vielfalt stehen wir still.“, „...steht Deutschland still,“ haben Sie auch gesagt und Arbeit ist der Schlüssel zur Integration. Das war auch etwas, was ich aus Ihrem Vortrag mitgenommen habe. Und eine der wichtigsten Fragen, die die Verkehrsunternehmen zurzeit haben, die sie umtreibt. Wir sehen es immer wieder Zugausfälle wegen Personalmangel und, und, und.

Wie gewinnt man denn am besten Fachkräfte mit Migrationshintergrund, geflüchtete Personen? Was sind da so Ihre Tools? Was empfehlen Sie den Unternehmen?

Zarah Bruhn:

Ja, also ich glaube erst mal, wenn man sich das die Dimension des Fachkräftemangels anschaut, kommt man nicht umhin, auch seine eigenen Prozesse und sein Unternehmen einfach noch mal kultureller, weltoffener, diverser aufzustellen, um den Menschen auch was zu bieten. Es ist einfach ein „War for Talent“. Man muss sich überlegen, warum sollten die Menschen, die entweder hier sind oder zu uns kommen, denn genau zu eurem Unternehmen gehen? Und es ist ein bisschen mehr als ich mache irgendwie ein bisschen Social Media und ich mache mal eine coole Stellenausschreibung und die werden sich dann schon irgendwie bewerben. Und das bedeutet schon recht tief greifend bei sich im Unternehmen zu schauen, wie wird eigentlich rekrutiert? Wie werden Talente gefunden und wie behält man sie auch langfristig?

Weil es sind knapp 40 Prozent aller Arbeitssuchenden haben Flucht- oder Migrationshintergrund in Deutschland.

Das heißt, es ist eine Zielgruppe, da kann man sich eigentlich gar nicht versperren. Und deswegen die Frage an die Unternehmen Was macht ihr denn eigentlich schon? Seid ihr ein attraktiver Arbeitgeber? Habt ihr eure Prozesse, Strukturen, Angebote schon umgestellt? Und klar, dann kann man sagen rekrutiert, mehrsprachig, über soziale Medien, auf Ukrainisch, auf Arabisch, auf den Muttersprachen.

Sprecht sie an, aber bietet auch an die Angebote und Dienstleistungen. Also

natürlich das Thema „Wir kümmern uns um Paperwork, Bürokratie“, aber auf der anderen Seite eben auch persönliche Thematiken, den wir kümmern uns bei Social-Bee mit um Familiennachzug, wir kümmern uns um Sprache, wir kümmern uns um Weiterbildung im Job. Wir akzeptieren auch wenn was noch nicht so gut funktioniert. Also gehen nicht so rein und wir haben jetzt hier unsere deutschen Kriterien und die Bewerbung muss alle deutschen Kriterien erfüllen und weisen ihn zurück, sondern müssen eigentlich an den Kriterien arbeiten, die man hat, die Einstellungskriterien. Das ist ein ganzes Sammelsurium, so ein Toolset, was eben von der Suche anfängt bis zur langfristigen Zusammenarbeit da aufhört.

Catharina Goj:

Genau. Stichwort Qualifizierung. Das haben Sie gerade auch schon angesprochen, wenn ich noch keine Fachkräfte habe. Es gibt, die Menschen, die uns zu uns kommen, haben ganz unterschiedliche Bildungsniveaus, ganz unterschiedliche Vorkenntnisse. Manchmal ist es auch schwierig. Auch das haben Sie angesprochen, die Qualifizierung, die vorhanden sind, auf uns zu übertragen. Unsicherheiten bei Recruiter*innen sind da da. Wie qualifiziere ich denn am besten? Wie fange ich damit an?

Zarah Bruhn:

Man hat natürlich die ganz klassischen Bildungs- und Qualifizierungswege, die, ich sag mal, das deutsche System und es

gilt jetzt schon daran zu arbeiten, das eigene Unternehmen auch stärker als Bildungsträger zu verstehen, als Ausbildungsträger zu verstehen. Man kann sich nicht mehr nur darauf verlassen, dass die perfekten von der Uni purzeln oder aus der IHK etc. So muss auch überlegen welche Quereinstiegsmöglichkeiten können wir bilden? Welche Umschulungsmöglichkeiten können wir bieten für Menschen, die einfach vielleicht ein bisschen Berufserfahrung haben? Ob das jetzt in der Elektrik ist, ob das in der Mechatronik ist, vielleicht ein bisschen Service gemacht haben und gut Auto fahren können und Lust haben auf Busfahren, aber eben nicht diese klassischen deutschen Zertifikate mitbringen. Und wie schafft man es, die relativ schnell 2,3, 5 Monate, vielleicht ein Jahr im Quereinstieg so zu mobilisieren, dass sie schon mal einsteigen können, anfangen können? Und dann können sie ja auch Dinge nachholen und auch on the job lernen. Aber ich glaube, da muss ein Umdenken eben bei den Unternehmen stattfinden. Sich selber auch als in diese Qualifizierung zu investieren, weil es sind nicht die Fachkräfte, die schon fertig von der Stange kommen, sondern es sind eher die Fachkräfte von morgen, aber eben auch wahnsinnig ungenutzte Potenziale in Deutschland.

Catharina Goj:

Das altbekannte „Learning by doing“, was ja irgendwie auch viel mehr Spaß macht, als wenn ich alles theoretisch lernen muss. Hauptgeschäftsführer Oliver Wolf

hat es aufgegriffen „Fachkräftemangel wird nicht in Deutschland behoben.“ Das ist ein Ding. Sie bringen bei Social-Bee Geflüchtete und Unternehmen zusammen. Eine andere Sache, die wir auch ein Stück weit besprochen haben. Wie ist da Ihre Einschätzung? Sind Berufe in den Verkehrsunternehmen attraktiv genug?

Wir sprechen ja auch häufig von der Schichtarbeit, dass es unattraktiv sei. Da gibt es aber auch viele Vorteile. Sie haben auch Beispiele genannt, wo viele Leute, viele, also oder einige Leute, die sie betreuen, viele Bewerbungen geschrieben haben. Und dann war es aber erstmal so, dass die Person nur Absagen bekommen hat und das einzige, was sie tun konnte, war eine Putzstelle anzunehmen, um irgendwie hier in Deutschland über die Runden zu kommen. Wie sehen Sie das bei den Jobs in den Verkehrsunternehmen? Sind die attraktiv genug und gibt es Einstiegshürden, die unbedingt überwunden werden müssen?

Zarah Bruhn:

Also generell erleben wir sehr viele Menschen, die schon ganz lange nach Arbeit suchen. Über 500.000 Menschen, die schon in Deutschland sind und auch nach einer Chance suchen, sich zu beweisen und einfach mal einen Fuß in die Tür zu bekommen. Und eben, ich hatte gerade ein paar Beispiele genannt von Menschen, die sich eben sehr oft beworben haben, teilweise auch mit ganz interessanten Qualifikationen, vom

Ingenieur bis zum Marketing, die dann langzeitarbeitslos sind und eben einfach in prekären Verhältnissen arbeiten. Das ist einfach ein Potenzial, was in Deutschland verloren geht.

Und natürlich sind die Verkehrsbetriebe, da gibt es natürlich ein geregeltes Einkommen. Es gibt, glaube ich, auch ganz gute Arbeitgeberangebote. Man kann auch mal überlegen sind die dann auch für Menschen aus dem Ausland attraktiv? Bei Frauen ist natürlich das Thema Kinderbetreuung omnipräsent, weil sie noch schwerer in die deutschen Strukturen rutschen, bei der Kinderbetreuung etc.

Aber erst mal würde ich sagen, die Menschen freuen sich über eine Chance. Man muss sie nur finden und mobilisieren, weil sie vielleicht noch gar nicht wissen, dass sie, dass es diese Jobs gibt und dass sie dafür in Frage kommen, weil sie denken: Puh, Busfahrer, ich habe ja noch gar keinen Busführerschein und gar nicht auf die Idee kommen, dass es vielleicht Quereinsteigsmöglichkeiten gibt.

Catharina Goj:

Gen, genau neben dem Rekrutieren im Ausland ist das sicherlich auch für deutsche Arbeitskräfte eine gute Möglichkeit. Der Quereinstieg. Das nur am Rande. Auch ein wichtiges Thema, mit dem wir uns beschäftigen.

Ist Sprache der alleinige Schlüssel zur erfolgreichen Integration. Was brauchen wir noch, damit es irgendwie dieses

ganze System gelingt und wir vielleicht, nicht nur vielleicht hoffentlich nächstes Jahr bei der Bundestagswahl nicht so eine Schockstarre erleben, wie wir es nach der Europawahl getan haben?

Zarah Bruhn:

Ja, also Sprache ist ein Puzzlestück und es gibt einfach verschiedene Bereiche, so wie ist eigentlich sozusagen die deutsche Perspektive, was ist sozusagen Aufenthaltsstatus und Co. dann Das zweite ist natürlich, wie ist man sozial eingebunden, hat man irgendwie Freunde vor Ort? Dritte ist dann auch Sprache. Das vierte ist Fachqualifikation etc. und da gibt es natürlich viele Bausteine. Und wir bei Social-Bee versuchen schon, diese Bausteine zusammenzubinden. Dass der Arbeitgeber sich auf die Zusammenarbeit konzentriert und sich nicht noch von A bis Z um alles andere kümmern muss. Und so wollen wir es einfacher machen.

Und das ist ja ein sehr schönes Beispiel jetzt bei dem Projekt, was wir mit dem VDV machen, wo wir 100 Menschen eben ein Suchen qualifizieren und bei den VDV-Mitgliedsunternehmen einstellen. Das VDV-Mitgliedunternehmen stellt fünf Menschen ein, also nicht alle hundert. Und so haben wir zum Beispiel auch die Rheinbahn dabei, die sich da mitengagiert und beim Projekt mit dabei ist und suchen natürlich auch noch viel, viel mehr Partnerunternehmen jeweils noch fünf Menschen einstellen und da ist dann wirklich alles dabei.

Wir finden die Talente auch für die verschiedenen Regionen. Wir kümmern

uns um alle Bürokratie, wir kümmern uns um die Sprache, wir kümmern uns um die Soft Skills, die es noch ist, auch kultureller Fit, also Umgang mit Frauen, Umgang sozusagen mit Kultur, Sensibilisierung und dann auch einen fachlichen Fit und dann auch um die Ein-Jahr-Betreuung on the job. Halt für alles, was eben so anfällt, von Familiennachzug bis irgendwie neue Wohnungssuche, so im Komplettpaket.

Ich glaube, das beschreibt es eigentlich ganz gut, dass man so den ganzen Ansatz fährt und wollen natürlich, dass die Unternehmen nicht sozusagen, idealerweise können sie es selber, aber ist natürlich eine Herausforderung und so bieten wir einen ganz guten Einstieg für alle, die es mal probieren wollen.

Catharina Goj:

Das klingt super. Also ein dringender Appell und auch Aufruf an unsere Mitgliedsunternehmen und die Mitgliedsunternehmen des VDV. Bewerben Sie sich! Lernen Sie anhand dieser fünf Einstellungen, die dann hoffentlich in naher Zukunft passieren werden und auch, dass das dann gewinnbringend für die Zukunft ist. Eben dass Sie es dann selber können. Aber ich kann mir auch vorstellen, dass viele Unternehmen einfach vor einem riesen Berg stehen: Also ja, ich würde ja so gerne, aber wo soll ich anfangen? Und ich glaube, dass Social-Bee ein guter Brückenbauer, haben Sie am Anfang auch direkt gesagt. Jetzt zum Abschluss, gibt es noch etwas, was Sie den

Verkehrsunternehmen zum Thema Fachkräftegewinnung und vielleicht dann auch Mitarbeiterbindung, weil das ist ja auch ein ganz, ganz großes Thema, nicht nur die Gewinnung und die Qualifizierung, sondern eben auch die Bindung auf den Weg geben möchten?

Zarah Bruhn:

Ja, für die Mitarbeiterbindung sowohl für Deutsche als auch Fachkräfte mit Migrationshintergrund gilt natürlich erstmal so die Basics. Also Kinderbetreuung ist glaube ich ein Thema, aber ist natürlich auch Weiterbildungsangebote. Was sind die Aufstiegsperspektiven? Und dann was sind auch die Rollenvorbilder? Ob das bei Frauen ist oder bei auch Menschen mit Migrationshintergrund. Sind in den Führungspositionen eben auch Menschen, die so aussehen wie ich, die ähnliche Hintergründe haben, konnten die aufsteigen?

Es gibt zum Beispiel ein ganz tolles Pflegeunternehmen. Alle Pflegeunternehmen haben Fachkräftemangel und wir haben ein Pflegeunternehmen getroffen, hat gesagt: Wir haben keinen Fachkräftemangel. Wieso? Weil tatsächlich in der Führungsetage jemand sich hochgearbeitet hat von der Pflegekraft zum Geschäftsführer und alle so gesehen haben, ist es möglich und natürlich eine andere Kultur entstanden ist.

Deswegen: Diese Rollenvorbilder sind extrem wichtig und deswegen ist es auch so wichtig, mal zu investieren und mal

anzufangen, dass man mal die ersten schafft, sozusagen in die Belegschaft zu holen und dann vielleicht auch befördert bis in die höheren Sichtbarkeitsebenen und dann auch zu zeigen. Das strahlt natürlich auf die ganze Unternehmen Organisation ab bei uns. Wir haben da richtig eine Chance auch das zu werden und natürlich da aufschauen. Ich glaube, das ist eigentlich ein Tipp so mehr Role Models, mehr Leuchttürme, Sichtbarkeit und ich glaube ganz viel kommunizieren, wie wichtig und willkommen die Menschen sind.

Catharina Goj:

Ich glaube, da gehört auch ein bisschen Mut manchmal dazu. Wir haben gerade drei tolle Best Practice, sowohl Menschen mit Migrationshintergrund gehört, als auch eine Frau, eine Auszubildende. Ich glaube, mittlerweile ist sie fertig gelernt, aber die in der Werkstatt arbeitet und erzählt hat ich bin die einzige Frau. Dazu gehört natürlich auch Mut.

Aber ich finde es toll, dass es Social-Bee gibt, dass ihr die Brücke schlägt und dass es mutige Menschen in unseren Verkehrsunternehmen gibt. Und wenn wir da weiter voranschreiten, denke ich, sind wir hoffentlich auf einem guten Weg. Nein, ich denke es auch. Ich hoffe es nicht. Nur schön, dass Sie heute da waren, uns Einblicke gegeben haben und ich hoffe, jetzt melden sich ganz viele VDV-Mitgliedsunternehmen und machen bei dem Projekt der Arbeitgeberinitiative mit.

Zarah Bruhn:

Super, vielen Dank für die Einladung.

Outro:

Bei Fragen und Anmerkungen sind wir
unter [podcast Vdvakademie.de](https://podcast.vdvakademie.de)
erreichbar.