



Berlin, 03.06.2024

**Bericht Arbeitsmarktintegration Stadt und Landkreis Stendal  
im Rahmen des Programms Land.Zuhause.Zukunft der Robert Bosch Stiftung**



# INHALT

<b>1.</b>	<b>EINLEITUNG</b>	<b>1</b>
1.1	PROGRAMM LAND.ZUHAUSE.ZUKUNFT	1
1.2	AKTIVITÄTEN IM LANDKREIS STENDAL	1
1.3	BEFragung IM RAHMEN VON „JOBKONTAKT“	1
<b>2.</b>	<b>METHODIK DER UMFRAGE</b>	<b>3</b>
2.1	MIXED-METHOD ANSATZ	3
2.2	STRUKTURELLE MERKMALE	3
<b>3.</b>	<b>ERGEBNISSE</b>	<b>4</b>
3.1	BESONDERE HERAUSFORDERUNGEN FÜR ARBEITNEHMER	4
3.2	BESONDERE HERAUSFORDERUNGEN FÜR ARBEITGEBER	5
<b>4.</b>	<b>HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN</b>	<b>8</b>
4.1	SPRACHFÖRDERUNG UND UNTERSTÜTZUNG	8
4.2	SCHULUNGEN UND KOMMUNIKATION	9
4.3	UMGANG MIT ADMINISTRATIVEN HÜRDEN	10
<b>5.</b>	<b>FAZIT UND AUSBLICK</b>	<b>11</b>

# 1. Einleitung

## 1.1 Programm Land.Zuhause.Zukunft

Im Rahmen des Programms „Land.Zuhause.Zukunft – Gestaltung von migrationsbedingter Vielfalt in ländlichen Räumen“ unterstützen die Robert Bosch Stiftung (RBSG) und die Universität Hildesheim (SUH) Landkreise seit 2019 dabei, innovative und zukunftsfähige Ansätze für Teilhabe und sozialen Zusammenhalt in ländlichen Räumen weiterzuentwickeln.

Das Programm ermöglicht einen systematischen Wissensaustausch bei regelmäßigen – auch virtuellen – Vernetzungstreffen. Zudem entwickeln Programmpartner<sup>1</sup> Handlungsempfehlungen für Politik und Praxis und unterstützen ländliche Kommunen dabei, ihre Bedarfe an politische Entscheidungsträger zu kommunizieren (Quelle: <https://land-zuhause-zukunft.de>).

## 1.2 Aktivitäten im Landkreis Stendal

Der Landkreis Stendal wird seitens des Programms seit Ende 2022 unterstützt. Hauptakteure sind der Integrationskoordinator der Landkreisverwaltung sowie das Netzwerk Integration, das bei der Umsetzung des Programms aktiv mitwirkte. Sie wurden durch den Programmpartner Kompetenz Management Consulting (Berlin) unterstützt.

Im ersten Quartal 2023 begann das Projekt mit einer gemeinsamen Planung und einer Erhebungsphase. Dabei wurden Migranten und Geflüchtete direkt befragt, um ein genaues Bild der vor Ort vorhandenen Bedarfe zu erhalten, insbesondere im Stadtviertel Stadtsee. Die Befragungen waren zentral für die Ausgestaltung der Veranstaltung "Offen Reden", bei dem Menschen mit Migrationshintergrund sich über ihre Sorgen und Anliegen austauschen konnten und eigene Ideen für eine verbesserte Teilhabe entwickelten.

Während der Fokus im Programm zunächst stärker auf Teilhabe im weiteren Sinne lag (also auch kultureller, politischer, wirtschaftlicher Teilhabe), so kristallisierte sich zunehmend heraus, dass der Hauptfokus der Menschen mit Migrationshintergrund darin lag, eine passende Arbeitsstelle zu finden.

Seit Oktober 2023 wurden verschiedene Pilotmaßnahmen unterstützt, darunter die Unterstützung einer Frauengruppe aus Afghanistan, der Dialog mit der örtlichen Moschee als Multiplikator sowie die Unterstützung des „Ersten Stendaler Job-Kontakts“.

Im Zuge der Projektarbeiten gab es eine enge Zusammenarbeit mit lokalen Organisationen und Unternehmen. Hinsichtlich der Integration in den Arbeitsmarkt, unterstützt durch Workshops und die Zusammenarbeit mit dem "Arbeitstisch Integration", einem Zusammenschluss von Akteuren, die im Kontext der Arbeitsmarktintegration aktiv sind.

## 1.3 Befragung im Rahmen von „JobKontakt“

Die Messe „JobKontakt“ fand unter der Schirmherrschaft lokaler Arbeitsvermittlungsagenturen statt und erzielte eine hohe Teilnahme von über 1.100 Interessierten. Es diente als wichtige Kontaktbörse für Stendaler Fachkräfte und lokale Arbeitgeber, um beide Seiten zusammenzubringen und Kontakte

---

<sup>1</sup> Im gesamten Bericht verwenden wir das numerische Maskulin, um den Gendervorgaben zu entsprechen, die auch die Landesregierung in Sachsen-Anhalt verwendet.

zu knüpfen. Die Messe wurde in Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit Sachsen-Anhalt Nord, dem Jobcenter Stendal und weiteren Kooperationspartnern veranstaltet. Die angedachte Wiederholung der Veranstaltung 2025 bietet eine hervorragende Möglichkeit, den Austausch und die Vermittlung von Arbeitskräften weiter zu fördern und zu stärken.

Kompetus Management Consulting führte auf der Messe eine Befragung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern durch. Die Ergebnisse dieser Untersuchung sollen dazu beitragen, die Integrations- und Beschäftigungschancen für Migranten in der Region zu verbessern. Hierzu wurden spezifische Herausforderungen von Menschen mit Migrationshintergrund sowie Arbeitgebern identifiziert und praxisnahe Lösungen vorgeschlagen, die auf die Bedürfnisse der Wirtschaft und ihrer Akteure im Landkreis Stendal abgestimmt sind.

## 2. Methodik der Umfrage

### 2.1 Mixed-Method Ansatz

Die Studie wurde mithilfe eines Mixed-Method Ansatzes durchgeführt; einer Kombination aus quantitativen und qualitativen Forschungstechniken. Die Befragungen wurden in fünf verschiedenen Sprachen (Deutsch, Englisch, Französisch, Arabisch, Ukrainisch) angeboten, um eine hohe Teilnahmequote und valide Daten aus der Zielgruppe zu gewährleisten. Insgesamt wurden 86 Arbeitnehmer und 22 Arbeitgeber befragt, wobei der Fokus auf deren Erfahrungen und Wahrnehmungen bezüglich der Integration und Arbeitsvermittlung lag. Die Mixed-Method Methode ermöglichte es, tiefgehende Einblicke in die spezifischen Herausforderungen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Kreis Stendal zu erlangen und bildet die Grundlage für die abgeleiteten Empfehlungen.

### 2.2 Strukturelle Merkmale

Etwa ein Drittel der Umfrageteilnehmer gab an, keine formale Ausbildung zu besitzen. Innerhalb dieser Gruppe stammen 95% aus der MENA-Region (Nahe Osten und Nordafrika). Auf der anderen Seite weisen 35 der 86 Befragten einen Universitätsabschluss auf, wobei eine Mehrheit von 63% der Universitätsabsolventen aus der Ukraine kommt.

#### Vertretende Länder

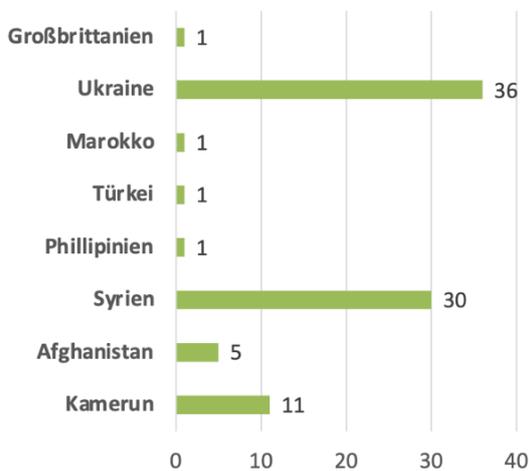


Tabelle 1: Überblick über Herkunft der Arbeitnehmer

#### Ausbildungsart



Tabelle 2: Überblick über Ausbildungsart der Arbeitnehmer

### 3. Ergebnisse

#### 3.1 Besondere Herausforderungen für Arbeitnehmer

##### 3.1.1 Sprachbarrieren

#### (Selbst-)einschätzung Deutschkenntnisse der Befragten



Tabelle 3: Überblick über den Deutschkenntnisse Stand der Befragten (Anzahl Antworten)

Viele Arbeitnehmer zögern, sich auf neue Stellen zu bewerben, da sie ihre Deutschkenntnisse als unzureichend betrachten (Tabelle 3) oder in der Vergangenheit negative Erfahrungen gesammelt haben. Trotz dieser Herausforderungen haben 88% der Befragten an Sprachkursen teilgenommen. Darüber hinaus äußerten 19%, dass sie sich weiterführende Sprachkurse wünschen, um ihre beruflichen Chancen zu verbessern.

Allerdings stoßen sie laut eigener Aussage auf Probleme wie überfüllte Kurse, mangelnde Flexibilität und Angebote, die nicht auf die Bedürfnisse von Familien zugeschnitten sind. Unter den bekanntesten Sprachkursanbietern befinden sich Inlingua mit 50%, DeKRa mit 26% und das BBZ mit 19%. Nur 8% nannten Integrations- oder Hochschulkurse als Sprachangebot, das sie nutzen. Auffällig in den Ergebnissen ist, dass private Online-Angebote (wie z.B. Babbel, Duolingo, etc.) zum Sprachenlernen in der Umfrage nicht erwähnt wurden.

##### 3.1.2 Unterstützung bei der Stellensuche

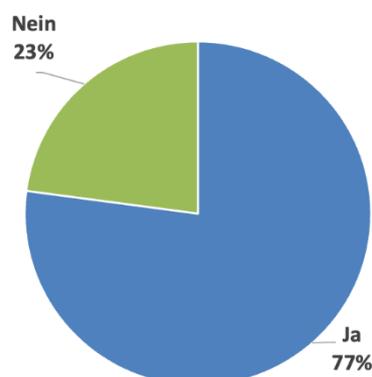


Tabelle 4: Überblick "Aktuell auf Stellensuche"

Bei der Stellensuche erhalten 48% der Arbeitssuchenden Unterstützung vom Jobcenter, während 24% angeben, auf ihrer Suche nach Arbeit keine Unterstützung zu finden. Eine erhebliche Anzahl der Nichtsuchenden fühlt sich noch nicht kompetent genug oder ihnen fehlt der Mut, die Suche aufzunehmen. Trotzdem sind 77% der Befragten aktiv auf Arbeitssuche (Tabelle 4).

Auffällig ist, dass die vorhandenen Instrumente für die Arbeitssuche mehrheitlich nicht genutzt werden. Lediglich 28% der Befragten machen Gebrauch vom Online-Portal für Stellenangebote der Bundesagentur (Tabelle 5).



Tabelle 5: Nutzung des Online-Portals der BA (Anzahl Antworten)



Tabelle 6: Nutzung von anderen Online-Portalen (Anzahl Antworten)

40% der Arbeitssuchenden geben an, auch nicht von der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung gestellten Online-Portalen zu nutzen (Tabelle 6).

Ukrainische Arbeitssuchende zeigten hingegen eine hohe Affinität zu sonstigen Online-Plattformen, fast 90% von ihnen nutzen andere Online-Portale.

### 3.2 Besondere Herausforderungen für Arbeitgeber

#### Erforderliche Unterlagen bei Bewerbungen

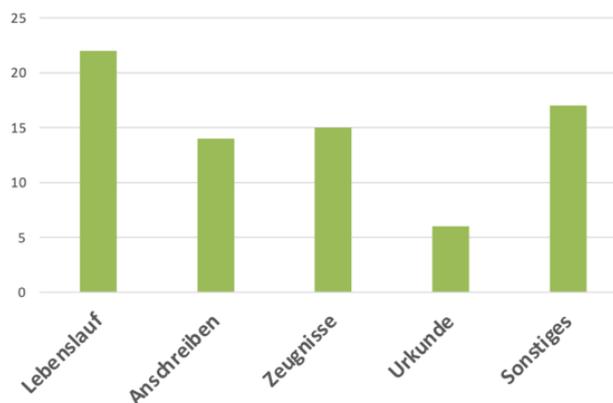
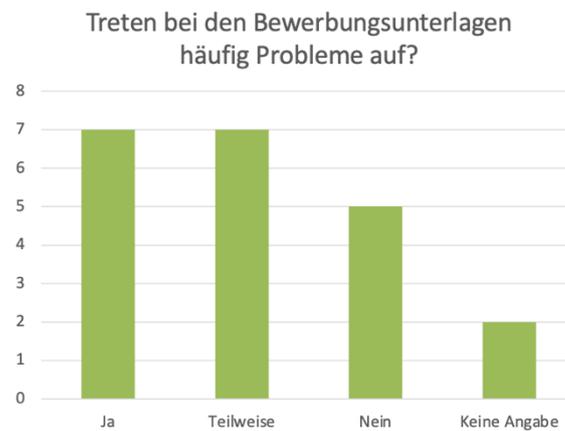


Tabelle 7: Überblick über erforderliche Unterlagen nach Angaben von Arbeitgebern (Anzahl Antworten)

Bei der Jobmesse waren Arbeitgeber aus verschiedenen Bereichen vertreten, um mit Bewerbern in Kontakt zu treten. So waren Unternehmen aus Handwerk, Industrie, dem Gesundheitswesen, aber auch Vereine, eine Sprachschule, sowie die Polizei vertreten. Die Ergebnisse der Interviews werden nachfolgend beschrieben.

Allen gemein war die Forderung nach einem Lebenslauf im Rahmen des Bewerbungsprozesses, obgleich sich die spezifischen Anforderungen von Unternehmen zu Unternehmen stark unterschieden. Zwei Drittel der Unternehmen haben deutliche Probleme mit den Bewerbungsunterlagen, die sie erhalten. Häufig genannte Mängel umfassen schlecht formulierte Anschreiben, nicht aktuelle Lebensläufe und das Fehlen wichtiger Dokumente wie Zeugnisse oder Anerkennungen. Ein weiterer kritischer Punkt ist das Niveau der Sprachkenntnisse, welche oft als unzureichend angesehen werden.



*Tabelle 8: Überblick zu Problemen nach Angaben von Arbeitgebern (Anzahl Antworten)*

Während einige Unternehmen berichten, dass sie nur wenige Bewerbungen von Migranten erhalten, erhalten andere Unternehmen eine Vielzahl von Bewerbungen. Es zeigten sich große Unterschiede in der Wahrnehmung und in dem Umgang mit Bewerbungen.

Einige Unternehmen verfolgen alternative Ansätze der Suche:

- Einige hoben hervor, dass sie keinen Bewerber aufgrund einer schlecht ausgearbeiteten (schriftlichen) Bewerbung aussortieren würden.
- Andere haben einfache Fragen im Internet gestellt, die als Mindestbedingung für ein Bewerbungsgespräch ausreichen. Sie wollen sicherstellen, dass allen Bewerbern eine Chance gegeben wird.
- Viele setzen vorab auch auf direkte Kommunikation wie Telefonate oder Videokonferenzen, bevor sie eine Entscheidung zur Einladung treffen.

Knapp die Hälfte der Unternehmen gibt an, dass ein persönlicher Kontakt die Einstellungschancen deutlich verbessert. Zudem betonen sie die Bedeutung des persönlichen Kontakts auf Jobmessen und nutzen ihre Mitarbeiter aktiv zur Personalakquise, um potenzielle Kandidaten direkt anzusprechen.

### 3.2.1 Sprachbarrieren

Die sprachlichen Herausforderungen, mit denen Arbeitgeber konfrontiert sind, können erhebliche Auswirkungen auf die Effizienz und ordnungsgemäße Erfüllung von Arbeitsanforderungen und die Sicherheit am Arbeitsplatz haben:

- Etwa 40% der Befragten Arbeitgeber sehen Probleme in der Produktivität und Qualität der Arbeitsergebnisse aufgrund sprachlicher Barrieren.

- Des Weiteren sehen ca. 5% der Arbeitgeber eine erhöhte Gefährdung der Arbeitssicherheit an.
- Insbesondere im Gesundheitsbereich kann Sprache ein Ausschlusskriterium sein, da eine klare Verständigung zwischen Patienten und medizinischem Personal entscheidend (bzw. gesetzlich vorgeschrieben) ist.

Insgesamt ist es für Arbeitgeber wichtig, Strategien zu entwickeln, um sprachliche Barrieren zu überwinden und eine effektive Kommunikation am Arbeitsplatz sicherzustellen.

Ein weiteres, darauf aufbauendes Problem besteht darin, dass die Arbeits- und Unternehmenskultur oft nicht angemessen vermittelt werden kann, was zu Konflikten und Missverständnissen führt.

Auch im Jobcenter stellt die Verständigung eine Herausforderung dar, da Deutschkenntnisse häufig erforderlich sind, um effektiv mit Kunden zu kommunizieren und Unterstützung anzubieten.

### 3.2.2 Soziale Gründe

Arbeitgeber stehen vor besonderen Herausforderungen im Umgang mit Integrations- und Unterstützungsbedarf von Mitarbeitern vor Ort (z.B. in den Kommunen). Etwa 32% der befragten Arbeitgeber geben an, dass Migranten unzureichende Unterstützung bei ihrer Ankunft erfahren, wobei insbesondere die Unterkunft häufig ein Problem darstellt.

Darüber hinaus führt eine unzureichende soziale Unterstützung zu Schwierigkeiten, sich in der neuen Umgebung zurechtzufinden, und trägt oft zur sozialen Isolation bei.

Den Unternehmensvertretern zufolge haben viele Bewerber auch Schwierigkeiten der sozialen Integration nach Vertragsschluss. Dies bedeutet, dass sich Mitarbeiter isolieren (oder isoliert werden) die Teamintegration eine Herausforderung darstellt. Dies wirkt sich negativ auf die Teamdynamik und die Arbeitsleistung aus.

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, betonten einige Arbeitgeber die Bedeutung von Integrationsmaßnahmen, um die Eingliederung neuer Mitarbeiter zu erleichtern. Dies kann die Bereitstellung von Unterstützungsdiensten bei der Ankunft, die Förderung eines inklusiven Arbeitsumfelds und die Schaffung von Möglichkeiten zur sozialen Interaktion am Arbeitsplatz umfassen.

### 3.2.3 Administrative und strukturelle Hürden

Das letzte Themenfeld bezieht sich auf administrative und strukturelle Herausforderungen der Arbeitgeber. Hierzu zählt auch die Bewertung der Qualifikationen.

Etwa 68% der Arbeitgeber geben an, Schwierigkeiten bei der Bewertung des Schulniveaus bzw. der Qualifikationen von Bewerbern zu haben, was die Einschätzung erschwert, ob die Bewerber über die erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse für die angebotenen Positionen verfügen.

Aufgrund der aktuellen rechtlichen Situation sind die Jobcenter nicht befugt, Migranten zu unterstützen, bevor diese ihre Aufenthaltspapiere bzw. Genehmigung zur Aufnahme einer Arbeit erhalten haben.

Auch sind die Details der unterschiedlichen Regelungen gerade für kleinere Unternehmen nicht immer nachvollziehbar. Dies führt nicht selten zu Verzögerungen der Arbeitsaufnahme.

Schließlich wird der Fachkräftemangel durch die Dauer von Anerkennungsprozessen beruflicher Qualifikationen verschärft, der sich oft über Monate hinzieht. Dies führt selbst dort zu Engpässen, da qualifizierte Arbeitskräfte nicht sofort eingesetzt werden können, selbst wenn diese verfügbar sind.

## 4. Handlungsempfehlungen

Die nachfolgenden Empfehlungen sollen die Chancen für Arbeitssuchende mit Migrationshintergrund für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration erhöhen. Sie richten sich an den „Arbeitstisch“ im Landkreis Stendal sowie an alle Interessierten. Sie beinhalten auch Empfehlungen für Arbeitgeber.

### 4.1 Sprachförderung und Unterstützung

Sprachdefizite und daraus resultierende Informationsdefizite bezüglich des Arbeitsmarkts werden von Arbeitnehmern als ein zentrales Hemmnis bezeichnet. Verbesserte Sprachlehreangebote könnten einen wichtigen Beitrag zur Arbeitsmarktintegration leisten. Die Optimierung der Angebote erscheint am wirksamsten, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer aktiv in den Umgestaltungsprozess einbezogen werden.

#### 4.1.1 Angepasste Schulungsangebote

Zum einen scheint der Umfang der Schulungsangebote noch unzureichend zu sein: mehr Menschen mit Migrationshintergrund würden weitere Angebote wahrnehmen, wenn ein größeres Angebot zur Verfügung stünde.

Zum anderen wäre zu prüfen, welche Hemmnisse bestehen, die auf die Ausgestaltung des Sprachunterrichts zurückzuführen sind; zum Beispiel zeitliche Flexibilität für Menschen mit Verantwortung für Kinder oder Pflegefälle in der Familie.

Angesichts der zunehmenden Digitalisierung erscheint es wichtig, die Sprachförderung auch online anzubieten. Dies ermöglicht nicht nur einen flexiblen Zugang zu Lernangeboten, sondern kann auch das selbstgesteuerte Lernen bzw. den Austausch zwischen Lernenden fördern, insbesondere im ländlichen Raum. Hier können Onlineplattformen und digitale Tools eine wesentliche Rolle spielen, indem sie interaktive und eine ansprechende Lernumgebung schaffen. Selbst wenn vor Ort keine neuen digitalen Angebote geschaffen werden können, erscheint es möglich, vor Ort die Nutzungsquote bestehender Angebote zu fördern.

Neben dem Onlineunterricht kann geprüft werden, inwieweit das Selbstlernen im Landkreis unterstützt werden kann. Auffällig an den Ergebnissen ist, dass private Online-Angebote (wie z.B. Babbel, Duolingo, etc.) zum Sprachenlernen kaum benannt wurden. Im Rahmen des Programms Land.Zuhause.Zukunft wurde bereits eine zu peer-to-peer learning Initiative angestoßen, die auf rege Nachfrage stößt.

Schließlich sind die Lerninhalte von Relevanz: Berufs- bzw. lebenspraktische Inhalte, die direkt im Alltag Anwendung finden können, erhöhen die Relevanz und die Motivation der Lernenden.

Nach ersten Rückmeldungen gibt es verschiedene Möglichkeiten, derartige Vorschläge in den Sprachschulen zu realisieren. Vonnöten ist jedoch neben der Frage der Finanzierung ein Rückkopplungsmechanismus, die bestehenden Bedarfe zu erfassen und zu kommunizieren.

#### 4.1.2 Kooperationsnetzwerke, Partnerschaften und Initiativen in Stendal

Zum effektiven Ausbau der Sprachförderung in Stendal können Kooperationsnetzwerke oder Partnerschaften gebildet werden bzw. bestehende Vereine und Initiativen eingebunden werden. Eine Zusammenarbeit von Vereinen, Bildungseinrichtungen und Unternehmen kann die Schaffung neuer Angebote ermöglichen.

Die Ausgestaltung sollte immer unter Einbeziehung von Menschen mit Migrationshintergrund sowie Unternehmen erfolgen.

## 4.2 Schulungen und Kommunikation

Die Befragung zeigte Informationsdefizite bei Arbeitgebern wie auch bei Bewerbern auf, die den Eintritt in den Arbeitsmarkt erheblich erschweren. Es kann geprüft werden, inwieweit hier mit Schulungen und Kommunikationsmaßnahmen entgegengewirkt werden kann.

#### 4.2.1 Befähigung und Empowerment

Die Durchführung von Workshops für Strategien der Stellensuche im Landkreis für dezidierte Zielgruppen im Landkreis Stendal kann im Rahmen bereits geplanter Veranstaltungen durchgeführt werden.

Durch Tipps und Tricks für den Bewerbungsverlauf (z.B. Nutzung digitaler Übersetzungstools, Empfehlungsmanagement und kreative Kontaktmöglichkeiten) können Arbeitnehmer neue Wege lernen, eine Stelle zu bekommen.

Wie die Befragung aufgezeigt hat, fehlt häufig der Mut zur Bewerbung. Hier ist Empowerment gefragt, um das Vertrauen in die eigene Bewerbung zu stärken.

Letztlich können durch einen persönlichen Austausch von migrantischen Arbeitnehmern und Bewerbern und Unternehmern bereits viele Befürchtungen genommen werden.

#### 4.2.2 Mentoring und Coaching

Um das Selbstbewusstsein, die Motivation und das Bewerbungswissen zu stärken, sind alternativ Mentoring- oder Coaching-Programme möglich. Hier könnten lokale Gemeinschaftszentren, Vereine oder die Moschee in Stadtsee als Partner eingebunden werden. Da bereits eine Vielzahl von Erfahrungen und Programmen bestehen, sollte zunächst geprüft werden wie die Bedarfe mit den bestehenden Angeboten besser zusammengebracht werden können.

#### 4.2.3 Kommunikation (Wissenstransfer)

Die identifizierten Informationsdefizite bei Unternehmen und Bewerbern im Landkreis Stendal können aktiv angegangen werden.

Eine Option sind **Informationsveranstaltungen**, die auf die Bedürfnisse der jeweiligen Zielgruppen zugeschnitten sind. Die Befragung hatte aufgezeigt, wie unterschiedlich die Bedarfe und Kompetenzen der jeweiligen migrantischen Gruppen sind. Mögliche Differenzierungslinien entlang Nationalität

(Bedarfe von bspw. Arabern vs. Ukrainern), Bildungsstand (Akademiker, Fach- oder Hilfskräfte) sowie Wohnort (Stadt vs. Außenbezirke) sollten berücksichtigt werden.

Wichtig wäre vor allem **Überblickswissen** für beide Seiten, die auch Zugang zu weiterführenden Informationen ermöglichen. Wichtig wäre insbesondere eine Transparenz über bestehende Akteure und Programme vor Ort sowie praxisnahes Wissen für Unternehmen.

Hierzu bieten sich folgende Maßnahmen an:

- **Niedrigschwellige Informationen** können **digital** (über Internet, E-Mail) bereitgestellt werden. Eine einfache Lösung wäre zum Beispiel die Einbindung eines „Wiki“ in einer bestehenden Webseite; die Open-Source Software hierfür ist kostenlos. Ideal wäre auch die Nutzung (bestehender) digitaler Formate.
- **Mehrsprachige Informationsbroschüren**, die gezielt verteilt werden und für die Zielgruppen leicht zugänglich sind (z.B. Verteilung über die verfasste Wirtschaft; Vereine, Moschee in Stendal). Auch hier sollten Lösungswege und Ansprechpartner für Unternehmen und Bewerber aufgezeigt werden.
- Die **Vernetzung von Akteuren** bietet vielfältige Möglichkeiten für eine gegenseitige Unterstützung (z.B. Personalverantwortliche, Ansprechpartner von Vereinen).
- **Schulungen für Arbeitgeber**, zum Beispiel bezüglich der oben angeführten alternativen Ansätze im Bewerbungsprozess, bei dem Onboarding neuer Kollegen bzw. der Personalentwicklung. Hier können, auch mit der Unterstützung der verfassten Wirtschaft, Workshops, Seminare oder Coaching angeboten werden.
- Die Durchführung des „**Zweiten Stendaler Jobkontaktes**“ **2025** kann eine Grundlage für gezielte Kommunikations- und Schulungsmaßnahmen bieten.
- Letztlich können Unternehmen oder Netzwerke von **Unternehmen selbst Kommunikationsangebote** anbieten (Tag der offenen Tür), wo Bewerber vorbeikommen können und in einer ungezwungenen Atmosphäre einen persönlichen Kontakt herstellen können.

Bei allen Angeboten ist von Bedeutung, dass (a) die Maßnahmen auf die jeweiligen Zielgruppen und Branchen zugeschnitten sind (b) in passender (einfacher) Sprache gehalten und (c) niedrigschwellig ausgestaltet werden. Das bedeutet, dass Veranstaltungen für alle Interessierten leicht zugänglich und ohne komplizierte Voraussetzungen oder Anmeldeformulare offen sein sollten.

### 4.3 Umgang mit administrativen Hürden

Der Umgang mit administrativen Herausforderungen und der berufsbezogenen Unterstützung von Migranten und Geflüchteten ist für kleinere und mittlere Unternehmen nicht einfach. Gleichzeitig sind die Jobcenter und die Bundesanstalt für Arbeit angewiesen, die bundesweiten Normen anzuwenden und haben festgelegte Ermessensspielräume. Dennoch gibt es eine Vielzahl an Hilfsangeboten und Ressourcen, welche den Unternehmen nicht immer bekannt sind.

Auch hier kann die Aufbereitung von Überblickswissen sowie Vernetzung von Akteuren helfen, wie dies bereits durch den Arbeitstisch erfolgt ist. Die dort stattfindenden Zusammenkünfte zwischen der Arbeitsagentur, des Jobcenters, lokaler Unternehmen, Bildungseinrichtungen und Vereine können Strategien zur Integration entwickeln und umgesetzt werden.

Gleichzeitig sollten die wesentlichen Herausforderungen und Lösungsansätze der Unternehmen aufbereitet und mit Hilfe der verfassten Wirtschaft kommuniziert werden. Wichtige Fragestellungen wären die individuelle Anerkennung ausländischer Qualifikationen und die Bereitstellung berufsspezifischer Vorbereitung.

## 5. Fazit und Ausblick

Die Ergebnisse der Messe „JobKontakt“ und der Umfrage ermöglichten Einblicke in die spezifischen Bedürfnisse und Herausforderungen des Arbeitsmarktes im Landkreis Stendal.

Es gibt eine Vielzahl an Ressourcen im Landkreis. Hierzu gehören aktive Unternehmen, öffentliche Stellen, die verfasste Wirtschaft sowie Verbände und Vereine. Werden **in einem ersten Schritt die bestehenden Kräfte gebündelt**, kann die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund im Landkreis einen guten Schritt vorankommen.

Die vorliegenden Empfehlungen zielen in erster Linie auf die **Vernetzung** von Akteuren, den **Wissenstransfer** sowie **gemeinschaftliches Handeln**.

Von den Maßnahmen zur effektiveren Vermittlung von Arbeitskräften und deren Integration würden **Arbeitnehmer wie auch Arbeitgeber profitieren** und ein Beitrag zur wirtschaftlichen Stabilität des Landkreises geleistet.

**Landkreisverwaltung Ansprechpartner:**  
Integrationskoordinator Landkreis Stendal  
Hospitalstraße 1-2  
39576 Stendal  
Tel.: 03931 - 60-8059  
E-Mail: Jakob.Wernike@landkreis-stendal.de

**Ansprechpartner (Autor):**  
Kompetus Management Consulting GmbH  
Felix Richter  
Prinzregentenstraße 42  
10715 Berlin  
Tel. 030-23 25 39 95-0  
[felix.richter@kompetus.de](mailto:felix.richter@kompetus.de)