



MATILDE

Migration Impact Assessment to Enhance
Integration and Local Development in
European Rural and Mountain Regions

WP5 (D.5.3) ERGEBNISSE DER AKTIONSFORSCHUNG

AUTONOME PROVINZ BOZEN - SÜDTIROL (ITALIEN)



MATILDE has received
funding from the European
Union's Horizon 2020
research and innovation
programme under grant
agreement No 870831

Call: H2020-SC6-MIGRATION-2019

Call: H2020-SC6-MIGRATION-2019 Work Programmes: H2020-EU.3.6.1.1. The mechanisms to promote smart, sustainable and inclusive growth H2020-EU.3.6.1.2. Trusted organisations, practices, services and policies that are necessary to build resilient, inclusive, participatory, open and creative societies in Europe, in particular taking into account migration, integration and demographic change

Deliverable 5.3 13 reports on action-research results in each case study

Traduzione e sintesi: Monica Gilli/Christoph Hofbeck da 2022, Monica Gilli and Andrea Membretti, MATILDE project - Report on Action Research Results – Italy DOI: 10.5281/zenodo.6372113

Design: Support to Life | www.supporttolife.com

DIE ZIELE

Das Forschungsthema, das im gebirgsnahen Bezirk Burggrafenamt (rund um die Stadt Meran) in der Provinz Bozen entwickelt wurde, war die Arbeitsintegration von MigrantInnen. Das Hauptziel der Aktionsforschung war es, innovative Ansätze zu identifizieren und Instrumente zu erproben, um die derzeitige Situation von MigrantInnen im Hinblick auf ihre Integration in den lokalen Arbeitsmarkt zu verbessern. Mit der grundlegenden Unterstützung durch die lokale Partnerorganisation - Caritas Bozen - und der Einbeziehung verschiedener Stakeholder (lokale Unternehmen, Gewerkschaften, Provinzämter, andere Vereine usw.) wurde während der Aktionsforschung hauptsächlich das Instrument „Qualifikationsprofil“ getestet: Dieses komplexe Instrument ermöglicht - dank seiner dialogischen Gestaltung und der Verwendung spezifischer Formulare - die Durchführung eingehender Interviews mit MigrantInnen in Bezug auf ihre Arbeit und ihr Leben. Ziel ist es, ihre „Soft Skills“ und andere nicht zertifizierte Kompetenzen in Bezug auf ihre konkreten Lebenserfahrungen aufzuzeigen. Gleichzeitig stellt das Qualifikationsprofil eine Chance für die beteiligten MigrantInnen dar, indem sie ihr eigenes Potenzial erkennen und ihre Karriere neu aufbauen können, was ihr Selbstvertrauen stärkt (*Empowerment*). Das Endergebnis des Qualifikationsprofils ist somit ein erweiterter Lebenslauf, den MigrantInnen bei ihrer Arbeitssuche verwenden können oder der als Grundlage für die weitere Aus- und Weiterbildung dienen kann. Dank der Beteiligung verschiedener von der Caritas geführter Einrichtungen für MigrantInnen konnte das Qualifikationsprofil mit einem Dutzend MigrantInnen aus dem Burggrafenamt getestet werden, während ein weiteres Versuchsprojekt in der Firma Markas in Bozen dank des Engagements der Geschäftsführerin und des Personalleiters durchgeführt wurde.

BETEILIGTE AKTEURE

Eine wichtige Aufgabe, nämlich die "Vorbereitung des Untersuchungsfeldes", ermöglichte es, TeilnehmerInnen für die Aktionsforschungsaktivitäten in einer Atmosphäre des gegenseitigen Vertrauens und der Zusammenarbeit zu gewinnen. Ermöglicht wurde dies durch die **Caritas Bozen**, die als Vermittlerin zwischen den ForscherInnen und den an der Aktionsforschung beteiligten MigrantInnen fungierte. An der Aktionsforschung waren neben der lokalen Partnerorganisation Caritas Bozen und den MigrantInnen auch öffentliche Einrichtungen, Arbeitsagenturen, Gewerkschaften, Vereine des dritten Sektors, die mit MigrantInnen arbeiten, Unternehmen und Berufsverbände beteiligt. Was die öffentlichen Einrichtungen betrifft, so hat die **Autonome Provinz Bozen** aktiv mitgewirkt, vor allem die Koordinationsstelle für Integration (**KOI**), aber auch die **Gemeindeverwaltungen** von **Meran** und **Tisens** und die **Bezirksgemeinschaft Burggrafenamt. Randstad Südtirol** vertrat die privaten Arbeitsvermittlungsagenturen, hinzu kam die Stimme der Gewerkschaften (**CGIL**) und die Welt der Bildung (**Abendschulen für AusländerInnen**). Was den dritten Sektor betrifft, so wurden zahlreiche ExpertInnen einbezogen, die in Vereinen (**Sozialgenossenschaften Spirit und Albatros**) oder bei der Caritas selbst (in den Aufnahmezentren **Haus Noah** und **Haus Arnika**, in den Migrantenberatungsstellen **Moca** und

Input sowie bei **Domus** oder im **Studienzentrum**) arbeiten. Schließlich wurden auch lokal tätige Privatunternehmen (**Markas, Hoppe, Gra-Wü**), die an einer Verbesserung der Auswahlverfahren für ausländische Arbeitskräfte interessiert sind, sowie einige Vertreter des **Südtiroler Unternehmerverbandes** einbezogen, um die im Rahmen der Untersuchung gewonnenen Erfahrungen und bewährten Verfahren weiterzuleiten.

Eine ausführliche Beschreibung der durchgeführten Aktivitäten und der im Rahmen der Aktionsforschung verwendeten Instrumente finden sich im offiziellen Bericht (auf Englisch) ab Seite 181.

WICHTIGSTE ERGEBNISSE

Die Aktionsforschung im Burggrafenamt konzentrierte sich auf die Arbeitsintegration von MigrantInnen und führte zu **zwei wesentlichen Ergebnissen**:

1. Ein **besseres Verständnis des Potenzials des Instruments „Qualifikationsprofil“**, sowohl im Hinblick auf seinen Nutzen auf der Angebotsseite (die Welt der Unternehmen und Arbeitsagenturen) als auch auf der Nachfrageseite (ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund). Die Untersuchung ermöglichte es zudem, zwei verschiedene Zielgruppen zu identifizieren, die von dem „Qualifikationsprofil“ profitieren könnten;
2. Eine **stärkere Anwendung des „Qualifikationsprofils“** nicht nur in quantitativer Hinsicht (mehr Personen nutzen das Instrument), sondern auch in qualitativer Hinsicht (in neuen Anwendungsbereichen), was die **Entwicklung einer "Arbeitsvermittlungskette"** ermöglicht, die dank der Verwendung eines gemeinsamen Instruments besser miteinander kommuniziert und in kürzerer Zeit zu besseren Ergebnissen gelangt.

Schauen wir uns die Ergebnisse Punkt für Punkt an.

1. Das Qualifikationsprofil ist ein Instrument, das es ermöglicht, bei Vorstellungsgesprächen nicht nur die *Hard Skills* einer Person (z.B. technische Fähigkeiten), sondern **auch die Soft Skills (z.B. zwischenmenschliche Fähigkeiten) zum Vorschein zu bringen**, was eine strategischere und funktionalere Eingliederung der Person in ein Unternehmen ermöglicht. Unter diesem Gesichtspunkt ist es ein sehr **nützliches Instrument für ArbeitgeberInnen**, die oft wenig Zeit und Informationen haben, um zu verstehen, wen sie vor sich haben, abgesehen von den im Lebenslauf angegebenen technischen Fähigkeiten.
Das Qualifikationsprofil ist **auch bei einer Verlagerung des Einsatzfeldes nützlich**: Anhand des Profils kann ein ArbeitgeberInnen erkennen, ob ein/e ausländische/r ArbeitnehmerIn in einer für seine/ihre Fähigkeiten ungeeigneten Position eingesetzt wurde und stattdessen eine Position mit größerer Verantwortung übernehmen kann.
Das Instrument ist **auch für diejenigen sehr nützlich, die noch nicht in die Arbeitswelt eingetreten sind**. Es handelt sich um eine Art "Aufarbeitung" der eigenen Vergangenheit, die die beruflichen (und außerberuflichen) Ereignisse ans Licht bringt, die es dem Betreffenden ermöglicht haben, bestimmte Qualitäten (innere Stärke, Motivation, Anpassungsfähigkeit, Problemlösung, Einfühlungsvermögen) herauszuarbeiten/zu stärken. Oft mussten die MigrantInnen mit ihrer

Vergangenheit abschließen: alles aufgeben, eine mühsame Reise auf sich nehmen und nach ihrer Ankunft in Italien neu beginnen. Dies ist oftmals auch schmerzhaft, es werden viele Dinge hinter sich gelassen, viele Fähigkeiten werden vergessen, Teile der Vergangenheit, die für die neue Gegenwart nutzlos erscheinen, werden nicht mehr berücksichtigt. Das Qualifikationsprofil zielt darauf ab, eben diese nützlichen Erfahrungen hervorzuholen und den Menschen den Wert ihrer Vergangenheit und ihrer Fähigkeiten bewusst zu machen. Dieser Prozess dient jedoch nicht der Verarbeitung von Migrationstraumata und ist auch nicht als psychologische Unterstützung gedacht, sondern soll **den Betroffenen helfen, sich auf das zu konzentrieren, was sie werden möchten, und so die individuelle Selbstbestimmung zu fördern.**

2. Daher erschien es wichtig, die **Verbreitung des Qualifikationsprofils** sowohl innerhalb des dritten Sektors (durch einen Workshop und ein Feedbacktreffen mit den Caritas-MitarbeiterInnen) als auch in neuen Bereichen der beruflichen Eingliederungskette zu fördern: Insbesondere wurden Informations- und/oder Schulungsmaßnahmen für die Personalverantwortlichen zweier wichtiger Unternehmen (Hoppe, Markas) durchgeführt, die dann zu einem Treffen mit Vertretern des Südtiroler Unternehmerverbandes führten, dem Verband, der 480 der innovativsten, internationalsten und produktivsten Unternehmen des Landes vereint. Neben diesen Treffen im Unternehmensbereich gab es aber auch Rückmeldungen von landwirtschaftlichen Kleinbetrieben, die das Qualifikationsprofil auch für ihren Bereich positiv einschätzen. Dabei handelt es sich um Unternehmen (z.B. Gra-Wü, Weinkellerei), die sich bereits für die Aufnahme von MigrantInnen einsetzen und daher für Fragen der Arbeitsintegration sensibilisiert sind. Diese positive Bewertung im landwirtschaftlichen Bereich erschien uns wichtig, da während der Aktionsforschung eine gewisse **Zurückhaltung** deutlich wurde, in Bezug auf die Verwendung des Qualifikationsprofils im Zusammenhang mit **kleinen Unternehmen in Sektoren wie der Landwirtschaft**, in denen die **vorgesehenen Tätigkeiten meist manuell** sind. Die weit verbreitete Meinung ist, dass Personen, die handwerkliche Arbeiten mit wenig Kontakt zur Öffentlichkeit verrichten, keine zwischenmenschlichen Fähigkeiten (Soft Skills) entwickeln müssten. **In Wirklichkeit ermöglichen Soft Skills eine höhere Motivation, was sich sowohl auf die Qualität der geleisteten Arbeit als auch auf das Zugehörigkeitsgefühl zum Unternehmen auswirkt** (welches wiederum zeigt, dass es in den Arbeitnehmer investieren möchte).

Ein weiterer Sektor, der die Wirksamkeit des Einsatzes des Qualifikationsprofils bestätigt hat, sind die Arbeitsagenturen. Schließlich wurde im öffentlichen Sektor, sowohl in der Bezirksgemeinschaft Burggrafenamt als auch durch die KOI, das **Interesse an der Institutionalisierung des Instruments bekräftigt, um es auf Provinzebene zu verbreiten.**

All diese Überlegungen führen zur Feststellung, dass auch dank der Aktionsforschung des Projekts MATILDE die Grundlagen für die **Identifizierung einer Angebotskette für die Berufsvermittlung in der Region** geschaffen wurden. Diese Angebotskette besteht aus Unternehmen, öffentlichen Einrichtungen, dem dritten Sektor und den Arbeitsagenturen, die sich durch eine **gemeinsame Sprachregelung besser verständigen müssen**: Das **Qualifikationsprofil könnte diese Sprache darstellen** und bei Vorstellungsgesprächen in kürzerer Zeit bessere Ergebnisse erzielen, was sowohl für Arbeitssuchende als auch ArbeitgeberInnen von Vorteil wäre.