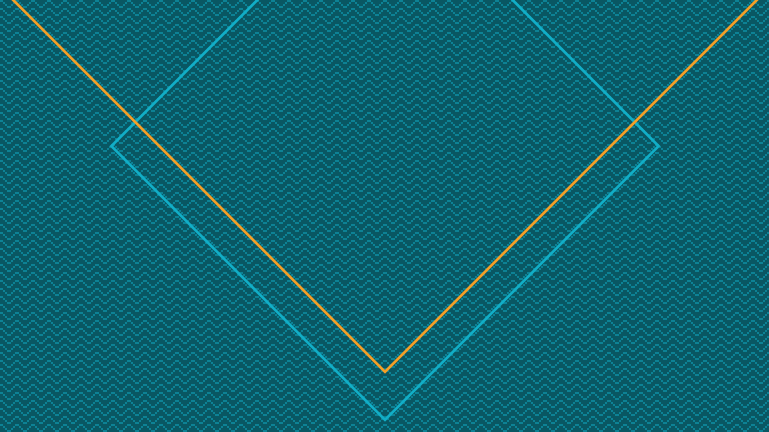




Willkommenskultur in Kommunen des Erzgebirges

Vivienne Menzer

4. Fachkräftetagung „Willkommen im Erzgebirge“ | 11. November 2021

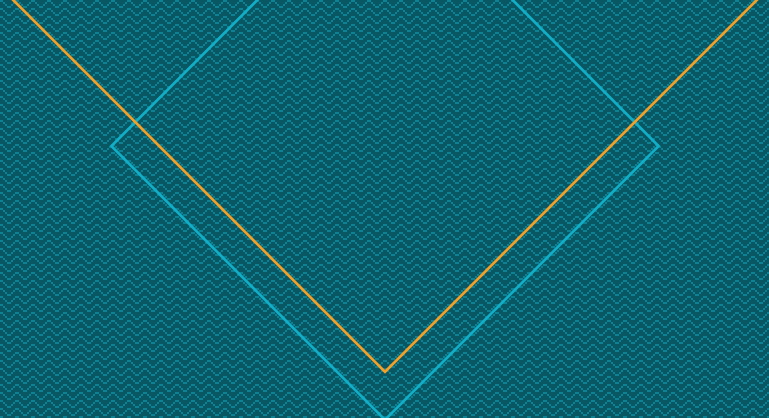
Motivation



Persönliches Interesse & Erfahrung

als „Rückkehrerin“ in die Heimat

1. Recherche zu Bleibe- und Zuwanderungsfaktoren, Rückkehrer-Initiativen und Instrumenten zur Fachkräftesicherung
2. Recherche zu anderen Masterarbeiten und Fachexperten auf diesem Gebiet
3. Kontaktaufnahme zu zwei Rückkehrer-Initiativen im Erzgebirge



Willkommenskultur als Instrument der regionalen Fachkräftesicherung im ländlichen Raum –

Analyse der Strukturen, Faktoren und
Herausforderungen am Beispiel des
Erzgebirgskreises

Masterarbeit (WS 2020)
Vivienne Menzer (ehemals Langer)

Fragen



Was bewegt Menschen, damit sie als Fachkräfte in den Erzgebirgskreis kommen und dann auch in der Region bleiben?

Wie können Zuwanderer und Rückkehrer gut in der Kommune ankommen, sich integrieren und am Ende heimisch werden?

Welche Herausforderungen bestehen für das Erzgebirge im Vergleich zu anderen Regionen, um Neubürger zu halten? Wo sind mögliche Schwachstellen oder Problemfelder?

Welche Rolle spielt eine gelebte Willkommenskultur im kommunalen Umfeld?

Welche Maßnahmen zur Optimierung dieser gibt es?

Zielgruppen

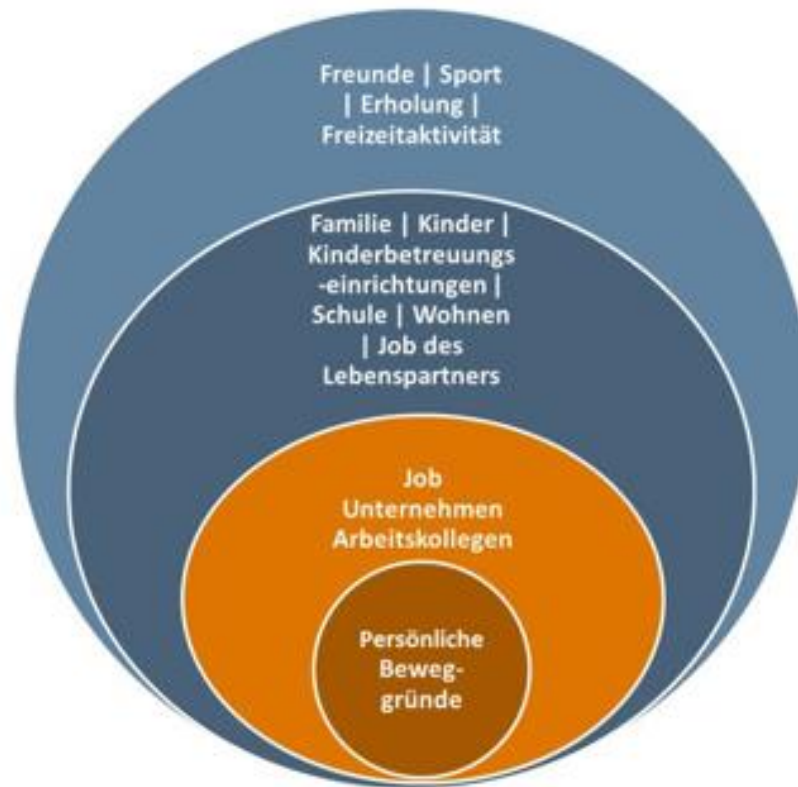


Abbildung 9: Faktoren für eine Zuwanderungsentscheidung sowie Haltefaktoren (Pucher, 2015)



Abb.: Zielgruppen des Welcome Centers Erzgebirge

Schlussfolgerungen

Schlussfolgerung 1

Das Bewusstsein für die Notwendigkeit von Zuwanderung sowie Willkommenskultur als Instrument für regionale Fachkräftesicherung ist bei allen beteiligten Interviewpartnern spürbar.

Schlussfolgerung 2

Die Interviewpartner zeigen einen starken Fokus auf die Zuwanderung und Integration von ausländischen Fachkräften sowie Asylbewerbern in die Region. Rückkehrer oder andere inländische Fachkräfte werden in den Interviews nicht sehr stark fokussiert.

Schlussfolgerung 3

Eine Rollenverteilung zwischen den befragten Interviewpartnern im Rahmen der Willkommenskultur ist teilweise erkennbar.

Schlussfolgerung 4

Es gibt Eigenschaften und Kompetenzen, die Kommunen und Unternehmen im Rahmen einer Willkommenskultur haben und leben sollten.

Schlussfolgerung 5

Alle identifizierten Dimensionen der Willkommenskultur lassen sich in den Merkmalen ändern. Nicht beeinflussbar für Kommunen und Unternehmen sind einzelne damit verbundene Rahmenbedingungen.

Schlussfolgerung 1

Schlussfolgerung 1

Das Bewusstsein für die Notwendigkeit von Zuwanderung sowie Willkommenskultur als Instrument für regionale Fachkräftesicherung ist bei allen beteiligten Interviewpartnern spürbar.

Die limitierte Fallstudie mit 12 Interviewpartnern zeigt einen kleinen Ausschnitt der Wahrnehmung von Willkommenskultur im Erzgebirgskreis. Eine andere Auswahl der Experten hätte vermutlich ein anderes Wahrnehmungsbild ergeben. Eine Vielzahl der befragten Experten ist der Meinung, dass insbesondere durch ein positives Innen- und Außenmarketing für die Region, eine Kultur der Offenheit und Begegnung sowie Kultur des Kümmerns eine gelebte nachhaltige Willkommenskultur im Erzgebirgskreis etabliert werden kann. In der Bevölkerung der Region sollte ein Bewusstsein für die Notwendigkeit für Zuwanderung und Willkommenskultur geschaffen werden. Dabei sollten vor allem die Chancen ethnischer, sprachlicher und soziodemographischer Vielfalt kommuniziert werden.

Schlussfolgerung 2

Schlussfolgerung 2

Die Interviewpartner zeigen einen starken Fokus auf die Zuwanderung und Integration von ausländischen Fachkräften sowie Asylbewerbern in die Region. Rückkehrer oder andere inländische Fachkräfte werden in den Interviews nicht sehr stark fokussiert.

Das derzeitige Potenzial an Fachkräften wird vor allem in ausländischen Fachkräften gesehen, sowohl in der Literatur und Diskussion als auch nach Wahrnehmung der Interviewpartner dieser Fallstudie. Inländische Fachkräfte und Spezialisten für die Region zu gewinnen, war zwar kein Fokus in den Interviews, dennoch sollten ihre Faktoren und Bedürfnisse in einer gesonderten Studie näher für den Erzgebirgskreis beleuchtet werden.

Schlussfolgerung 3

Die Gruppe der Zuwanderer sollte ihren Willen zur Zuwanderung und Integration zeigen. Willkommenskultur lebt von **beidseitiger Offenheit und Toleranz**.

Kommunen kommt die Aufgabe für eine lebenswerte Region zu, die **notwendige Basisinfrastruktur vorzuhalten** und die **Verbesserung der Lebensqualität** bspw. durch die **Erweiterung der Freizeitaktivitäten vor Ort** sowie eine umfassende **Familienfreundlichkeit** anzustreben. **Die Kultur des Kümmerns** sollten Gemeinden durch eine Hilfe in der Anfangszeit und erste Informationen bei der Ankunft von Zuwanderern verfolgen.

Schlussfolgerung 3

Eine Rollenverteilung zwischen den befragten Interviewpartnern im Rahmen der Willkommenskultur ist teilweise erkennbar.

Die Unternehmen bilden eine **Schnittstelle zwischen Arbeiten und Leben**. Daher kommt ihnen insbesondere die Aufgabe zu, die Zuwanderer in ihrer neuen Lebensrealität, dem Ankommen und der Integration zu **unterstützen**. Auch die **Sensibilisierung** der eigenen Belegschaft für eine **offene Unternehmenskultur** und aus den Erfahrungen mit **Vielfalt und Integration** zu lernen, ist Teil der Willkommenskultur in Unternehmen.

Die Institutionen der Region übernehmen die Aufgabe, das **Netzwerk und den Austausch** zwischen Unternehmen, Kommunen, Zivilgesellschaft und anderen regionalen Akteuren mit den Zuwanderern zu fördern und für **kurze Wege bzw. Abstimmungsprozesse** zu sorgen. Auch **Image und Öffentlichkeitsarbeit** sowie **Innen- und Außenmarketing** zählen hinzu. Institutionen übernehmen zudem **Qualifizierungsmaßnahmen und Behördentätigkeiten** sowie **Service- und Beratungstätigkeiten** gegenüber den Zuwanderern.

Schlussfolgerung 4

Entscheidend für das Gelingen von Willkommenskultur im Erzgebirgskreis sind Eigenschaften wie Offenheit, Toleranz, Akzeptanz und Interesse. Dazu gehört auch, starre Klischees aufzubrechen und abzulegen, um eine Begegnung möglich zu machen. Insbesondere der interkulturellen Kompetenz, dem Einfühlen in die Bedürfnisse der Zuwanderer und Verstehen der Unterschiede und kulturellen wie sozialen Vielfalt, kommt eine große Bedeutung in der Willkommenskultur zu. Darauf aufbauend gestaltet sich ein enger Austausch zwischen den Akteuren bzw. Gruppen, dem Pflegen persönlicher Kontakte und der Kompetenz unkonventionelle Wege gehen zu können, als zielführend.

Schlussfolgerung 4

Es gibt Eigenschaften und Kompetenzen, die Kommunen und Unternehmen im Rahmen einer Willkommenskultur haben und leben sollten.

Schlussfolgerung 5

Folgende ausgewählte Rahmenbedingungen hemmen eine Willkommenskultur im Erzgebirgskreis: Der Erzgebirgskreis ist Teil des ländlichen Raums mit einem geringeren Ausländeranteil, wodurch der Kreis bisher zu wenig Erfahrung mit Vielfalt und Integration sammeln konnte, und mit strukturschwächeren Handlungsfeldern wie dem verbesserungswürdigen ÖPNV, der eine Teilhabe für alle Bevölkerungsgruppen erschwert. Weitere hemmende Bedingungen sind nach Meinung der Interviewpartner das unterdurchschnittliche Einkommen, die allgemeine Mentalität im Erzgebirge sowie behördliche Abstimmungsprozesse, die nicht im regionalen Verantwortungsbereich liegen, wie etwa die Anerkennungskriterien von Abschlüssen, Einbürgerung etc. Das besondere Klima, wechselhafte Wetter mit unterschiedlichen Jahreszeiten sowie die Topografie sind nicht beeinflussbare Rahmenbedingungen, die die Zuwanderungsentscheidung für die Region sowohl positiv als auch negativ beeinflussen können. Dahingehend ist auch letztendlich der Wille zur Zuwanderung von Seiten der Region, den Unternehmen und Kommunen, nicht beeinflussbar, sondern von vielen persönlichen Faktoren abhängig.

Schlussfolgerung 5

Alle identifizierten Dimensionen der Willkommenskultur lassen sich in den Merkmalen ändern. Nicht beeinflussbar für Kommunen und Unternehmen sind einzelne damit verbundene Rahmenbedingungen.

Dimensionen und Maßnahmen



KULTUR DER OFFENHEIT UND
BEGEGNUNG



WILLE ZUR ZUWANDERUNG UND
INTEGRATION



MENTALITÄT UND IMAGE



LEBENSWERTE REGION



WOHNEN



FREIZEIT

Dimensionen und Maßnahmen



ARBEITEN



MOBILITÄT



FAMILIENFREUNDLICHKEIT



KULTUR DES KÜMMERNS



KURZE WEGE



GEMEINSAME SPRACHE

LERNENDE REGION



Welcome-Check für Kommunen.

9 Bereiche der Willkommenskultur herausgefiltert

Praxisnaher Zugang

Informationen aus erster Hand

Mehrwert für die Arbeit des Welcome Center Erzgebirge

Großes Netzwerk

Vermittlung zu Partnern

Realistisches Bild von Möglichkeiten der Mitarbeit und aktuellen Situation

Persönliche Betreuerin

Interesse am Erfolg der Masterarbeit

Erfahrung mit Betreuung von Abschlussarbeiten

**Vielen Dank
für Ihr Interesse
und Ihre Beteiligung.**



Vivienne Menzer

Landschaf(f)t Zukunft e.V., LEADER-Regionalmanagement „Silbernes Erzgebirge“

Halsbrücker Straße 34

Tel.: 03731 692698

E-Mail: netzwerk@re-silbernes-erzgebirge.de