



Beispiele gelungener Integration
von Geflüchteten in Unternehmen

REST – Erfolgsgeschichten



AutorInnen

Four Elements NGO
Landkreis Kassel
ADICE
Blinc e.G.
BUPNET GmbH
Catro
CESIE
die Berater
Syrian Forum Austria

Grafikdesign

blinc eG
Bertheustraße 10
37075 Göttingen
Germany

HerausgeberInnen

Das Projekt „REST“
Das vorliegende Handbuch kann kostenlos heruntergeladen werden unter:

<https://rest-eu.org>



Co-funded by the Asylum, Migration and
Integration Fund of the European Union

Inhaltsverzeichnis

Allgemeine Informationen zum REST-Projekt
Projektarbeiten
Anreize für REST-Teilnehmer
Das REST-Handbuch
Erfolgsgeschichten
Griechenland
Italien
Frankreich
Österreich
Bulgarien
Deutschland
Schlusswort



Dieses Werk ist unter den folgenden Creative Commons-Bestimmungen lizenziert.



Allgemeine Informationen zum REST-Projekt

Liebe Leserin, lieber Leser,
willkommen in unserer REST-Broschüre. Vermutlich fragen Sie sich, was REST ist und welche Erfolgsgeschichten und -methoden zur gelungenen Integration von Geflüchteten in Unternehmen wir Ihnen vorstellen werden.

„Refugee Employment, Support and Training“ (REST) ist ein vom Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds (AMIF) gefördertes europäisches Projekt. Es wurde vom Landkreis Kassel (Deutschland) koordiniert und zusammen mit acht weiteren Partnern aus Österreich (die Berater GmbH, Das Syrische Forum), Bulgarien (CA-TRO), Deutschland (blinc eG, BUPNET GmbH), Griechenland (4Elements), Italien (CESIE) und Frankreich (ADICE) erarbeitet.

Mit dem Projekt wurde ein umfangreiches Hilfssystem für Unternehmen und Organisationen, die Geflüchtete beschäftigen und in ihrem Arbeitsumfeld integrieren wollen, etabliert. Das Projekt richtete sich vor allem an Personalverantwortliche, firmeninterne Trainer, Vorgesetzte und weitere Mitarbeiter, die an der Eingliederung und Ausbildung von Geflüchteten beteiligt sind.

Wir möchten Sie einladen, mit uns eine kleine Reise durch die letzten 26 Monate unserer Projekterfahrung zu unternehmen und Ihnen unsere erfolgreichsten Ergebnisse präsentieren.



Projektarbeiten

In der ersten Projektphase haben wir festgestellt, dass nationale und regionale Behörden zwar die Integration von Flüchtlingen auf dem Arbeitsmarkt in Hinsicht auf finanzielle, rechtliche und administrative Maßnahmen unterstützen, sie die Situation jedoch selten auf lokaler und zwischenmenschlicher Ebene beeinflussen. Dabei findet auf diesen Ebenen erst richtige Integration statt. Deshalb konzentrieren sich die Aktivitäten des REST-Projekts gezielt auf die Interaktion zwischen Arbeitgebern und Flüchtlingen, um einen spürbaren Unterschied auf zwischenmenschlicher und organisatorischer Ebene zu machen.

Aufgrund der unklaren Rechts- und Berufssituation von Geflüchteten zögern viele Arbeitgeber, sie einzustellen und am Arbeitsplatz zu integrieren. Mit dem umfassenden Trainings- und Unterstützungsprogramm konnte REST jedoch genau auf die Bedürfnisse von Unternehmen eingehen, die bereits Geflüchtete eingestellt haben oder bereit sind welche einzustellen. Bei der Entwicklung und Implementierung des REST-Verfahrens verfolgten wir stets das Hauptziel, die Kompetenzen für eine erfolgreiche Interaktion mit Flüchtlingen von Personalverantwortlichen und Mitarbeitern zu fördern.

REST hatte drei Hauptphasen – die Bestandsaufnahme, die Entwicklungsphase und die Implementierungsphase. Genauer gesagt, bestand die Bestandsaufnahme aus einer Bedarfsanalyse, um herauszufinden, auf welche Hindernisse Unternehmen bei der Beschäftigung von Geflüchteten stoßen und welche Trainingsangebote am dringendsten benötigt werden. Außerdem wurden durch eine Recherche erfolgreiche Integrationsmaßnahmen identifiziert und zur Inspiration genutzt. Die Recherche wurde in allen Partnerländern durchgeführt. Basierend auf den Ergebnissen wurden fünf Komponenten identifiziert und in das REST-Trainingsprogramm aufgenommen, die den Bedürfnissen der Arbeitgeber am gerechtesten werden.

Baustein: Informationspaket

- rechtliche und administrative Belange
- Rechten und Pflichten des Arbeitgebers
- Unterstützungs- und Förderprogramme
- Sprache und Berufsbildungseinrichtungen

Baustein: Bewusstseinsbildung

- spezifischer Hintergrund der Flüchtlinge
- mögliche psychologische Traumata
- Vorteile der Beschäftigung von Flüchtlingen
- Verbesserte CSR-Strategien

Baustein: Interkulturelles Training

- Interkulturelle Kommunikation
- Konfliktmanagement
- Umgang mit Ängsten (v.a. religiösen)
- Bekämpfung von Diskriminierung

Baustein: Mentoring und dauerhafte Unterstützung

- Schulung von Mentoren, wie eine reibungslose Integration von Flüchtlingen gefördert werden kann
- Kontinuierliche Unterstützung bei der Rekrutierung, Schulung und Motivation am Arbeitsplatz

Baustein: Job-Matching

- Bestimmung der Fähigkeiten und Kompetenzen zu Beginn
- Identifizierung des Bedarfs an Weiterqualifizierung und Umschulung
- Teilnahme an Karriereforen, Jobmessen in Zusammenarbeit mit NGOs, die mit Flüchtlingen arbeiten

In der Entwicklungsphase wurde das REST-Trainings- und Unterstützungssystem entwickelt. Das Ergebnis ist ein Ansatz, der aus Präsenz-Workshops, Coaching und beratender Unterstützung sowie einer Online-Plattform besteht, um die Integration von Flüchtlingen in Unternehmen und anderen Arten von Organisationen zu erleichtern:





Anwerber, Mentoren, HR-Manager und weitere Mitarbeiter in Unternehmen benötigen spezifische Kenntnisse, soziale Kompetenzen und Fähigkeiten, um eine erfolgreiche Integration von Flüchtlingen am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Um diese Kompetenzen zu erweitern, ist es notwendig, Grundkenntnisse über den Integrationsprozess zu erwerben (z.B. rechtliche Bedingungen und Verwaltungsverfahren, interkulturelle und sprachliche Aspekte, Induktion, Aufnahme von Flüchtlingen) sowie über Verhaltensmuster im Umgang mit Flüchtlingen oder Migranten zu reflektieren. Die drei Elemente unseres Unterstützungsverfahrens erleichtern diesen Prozess wie folgt.

Die Präsenz-Workshops vermitteln spezifische Kenntnisse und Kompetenzen für die erfolgreiche Beschäftigung und Integration von Flüchtlingen in europäischen Organisationen. Das REST-Team hat dafür sechs Trainingsmodule entwickelt, die auf den relevanten Integrationsphasen basieren.



workplace

Rechtliche Rahmenbedingungen bei der Beschäftigung von Flüchtlingen

Überblick über aktuelle Vorschriften zu Aufenthaltstitel und Arbeitserlaubnis sowie Rechte und Pflichten von Arbeitgebern bei der Beschäftigung von Flüchtlingen.

Angepasstes Recruitment- und Bewerbermanagement

Anpassung des üblichen Bewerbungsprozesses auf die Möglichkeiten von Flüchtlingen. Wie können Flüchtlinge erreicht werden, welche Auswahlmethoden sind sinnvoll und wie kann ein Bewerbungsgespräch vorbereitet werden, wenn Sprachbarrieren zu erwarten sind?

Einarbeitung von Flüchtlingen am Arbeitsplatz – On-boarding-Prozess professionell gestalten

Wissen, Methoden und Werkzeuge die für eine erfolgreiche Einarbeitung von Flüchtlingen am Arbeitsplatz unterstützen können und einen reibungslosen Einstieg in das Arbeitsleben in Deutschland ermöglichen.

Mentoring von Flüchtlingen – individuelle betriebliche Unterstützung

Was kann beim Mentoring von Flüchtlingen speziell berücksichtigt werden, wie wirkt sich die Lebenssituation eines Flüchtlings ggf. auf den Arbeitsalltag aus und wie kann man als Arbeitgeber unterstützend zur Seite stehen? Der Fokus liegt auch auf der Abgrenzung von betrieblicher und privater Unterstützung.

Interkulturelle Aspekte am Arbeitsplatz

Die eigene Kultur – insbesondere am Arbeitsplatz – kennenlernen und von da aus ein Verständnis für kulturelle Unterschiede und die Schlüsselfunktion von Kultur in Kommunikationsprozessen entwickeln. Sie erfahren, wie Sie interkulturelle Konflikte am Arbeitsplatz analysieren und lösen können.

Einfache Sprache am Arbeitsplatz

Sprachkenntnisse sind der Schlüssel zur erfolgreichen Integration am Arbeitsplatz. Arbeitgeber sehen sich immer häufiger gezwungen, die arbeitsbezogenen Sprachkenntnisse ihrer Mitarbeiter mit Migrationshintergrund zu fördern. Hier erfahren Sie, wie Sprache am Arbeitsplatz vereinfacht werden kann, um sie für Menschen mit Sprachproblemen leichter verständlich zu gestalten.



Coaching & Beratung

Coaching und Beratung war ein zusätzliches Angebot für die Teilnehmer der REST-Trainingsworkshops, um sie bei der Eingliederung von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt professionell zu unterstützen.

REST-Partner und -Trainer konnten beim Rekrutierungsprozess, der Integrationsphase und bei Konfliktfällen unterstützend zur Seite stehen.

Durch die Coaching- und Beratungsunterstützung wurde Führungskräften dabei geholfen:

- Beschäftigungsbarrieren zu überwinden, Chancen und Risiken zu analysieren,
- den Bedürfnissen potenzieller Mitarbeiter oder Flüchtlinge zu entsprechen, spezifische Bedürfnisse in Bezug auf Trainingsinhalte und -maßnahmen zu definieren,
- mit interkulturellen Fragen und/oder Konfliktsituationen umzugehen.

Die REST Lernplattform ist eine Online-Plattform, die kostenlos und für jeden frei zugänglich ist, der sich für das REST-Programm interessiert. Sie finden dort sowohl Präsenz- als auch E-Learning-Materialien, die sich auf die Integration von Flüchtlingen in die Arbeitswelt ihrer Gastländer konzentrieren.

Die Internetplattform bietet:

- Möglichkeiten zum Netzwerken
- Online-Beratung
- informative Inhalte und Lernaktivitäten

Während der Umsetzungsphase konnten rund 300 Unternehmen und Organisationen mit mehr als 400 Mitarbeitern von unseren Coaching-Angeboten und unserer Online-Plattform profitieren und an den Workshops teilnehmen. Diese fanden in Österreich, Bulgarien, Deutschland, Griechenland, Frankreich und Italien statt.

Das Feedback der Teilnehmenden fiel insgesamt sehr positiv aus. Die meisten Teilnehmenden berichteten, dass die Trainingsinhalte sehr nützlich für ihre Arbeit und leicht in ihren Alltag zu integrieren sind.



Andere berichteten, dass sie interessante und wichtige Erkenntnisse mitnehmen konnten, auch wenn sie sich noch nicht sicher sind, wie sie diese in ihre tägliche Arbeit einbinden können. Die aktive Beteiligung der Nutzer kann als erfolgreiche Implementierung von REST eingestuft werden.

Die Coachingunterstützung zu ersten Themen des Integrationsprozesses von Flüchtlingen, wie die Überwindung von Beschäftigungsbarrieren, die Suche nach geeigneten Flüchtlingsmitarbeitern sowie Unterstützung in Rechtsfragen, wurde von den Unternehmen sehr gut angenommen. Das REST-Team ist sehr stolz darauf, dass es in der Lage war, die dringend benötigte individuelle Unterstützung für Unternehmen zu leisten. Durch die Schaffung von mehr Sicherheit (z.B. bei Rechtsfragen, Arbeitserlaubnis etc.), Vertrauen und Unterstützung bei Verwaltungsverfahren kam es zu mehr Einstellungen von Flüchtlingen in den REST-Projektregionen.

Erwähnenswert ist auch, dass durch die REST-Workshops neue Netzwerke in unseren Projektregionen entstanden sind. Den Projektpartnern ist es gelungen, regionale Akteure einzubeziehen, die sich für die Integration des Flüchtlingsarbeitsmarktes einsetzen. Workshop-Teilnehmer waren sowohl Organisationen, die die Flüchtlingsperspektive vertreten, wie UNHCR, Caritas, lokale NGOs und Flüchtlingsorganisationen, aber genauso Organisationen, die die Arbeitsgeberperspektive repräsentieren, wie Arbeitsämter und Arbeitsagenturen, Berufsschulen sowie Handels- und Handwerkskammern. Während des REST-Projekts wurde deutlich, dass viele engagierte Akteure benötigt werden, um die Herausforderungen der Integration von Flüchtlingen und Migranten in den lokalen Arbeitsmarkt und unsere Gesellschaft zu bewältigen. Solche Netzwerke und Kontakte bieten ideale Unterstützung, um diese Akteure zusammenzubringen und koordiniert zu handeln.

Vorteile des REST-Trainings

Die Teilnehmer des REST-Trainings erhalten die Möglichkeit, ihre Maßnahmen zur Integration von Flüchtlingen am Arbeitsplatz auf zwei verschiedene Arten zu validieren. Einerseits gibt es ein REST-Label für Unternehmen, die ein integrierendes Arbeitsklima und Vielfalt fördern. Außerdem können die Teilnehmer ihre Kompetenzentwicklung auch mit der innovativen LEVEL5-Methode validieren und ein europäisches Zertifikat erhalten.

Das REST-Label

Menschen mit Migrationshintergrund einzustellen, sondern auch Ansätze zur erfolgreichen Integration am Arbeitsplatz anzuwenden.

Es zeigt Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten usw., dass das Unternehmen entschlossen ist, umfassende Strategien zur Förderung von Vielfalt und einem integrativen Arbeitsklima umzusetzen.

Wer sich für das Label bewerben kann: Jedes (Sozial-)unternehmen, jede Organisation des öffentlichen Sektors oder des freiwilligen Sektors, einschließlich NROs, mit Sitz in einem der 28 Mitgliedstaaten der Europäischen Union, einschließlich Island, Liechtenstein, Norwegen, der Schweiz und der Türkei.

Weitere Informationen finden Sie hier:

<https://rest-eu.org/rest-label>



zwei erfolgreiche Veranstaltungen

Um Ihnen das REST-Label näher zu bringen, möchten wir hier kurz die beiden erfolgreichen Veranstaltungen erwähnen, die in Palermo und Sofia organisiert wurden. Dabei wurden Unternehmen aufgrund ihres Engagements für die Integration von Flüchtlingen und Migranten in den Arbeitsmarkt mit unserem Label ausgezeichnet.

Die erste Veranstaltung fand am 23. Oktober 2018 in Palermo, Italien statt und war der sozialen und beruflichen Dimension der Integration von Flüchtlingen und Migranten gewidmet. Im Publikum saßen über 50 Experten für soziale Eingliederung. Wir berichteten von einigen stattgefundenen Erfolgsgeschichten der Integration von Flüchtlingen und Migranten und diskutierten über die wirksamen Vorgehensweisen der verschiedenen Länder.

Bei der Abschlusszeremonie haben wir bestimmten Unternehmen das REST-Label verliehen. Damit wollen wir würdigen, dass sie sich um die Integration von Flüchtlingen oder Migranten bemühen und die Vielfalt sowie ein integratives Arbeitsklima fördern. Die ausgezeichneten Unternehmen waren Sartoria Sociale und Motivolti, deren Erfolgsgeschichten in einem kurzen Video zusammengefasst sind. Sie können sich das Video ansehen und die Geschichten dieser Unternehmen im Kapitel „Erfolgsgeschichten“ nachlesen.

Die zweite Veranstaltung und REST-Label-Zeremonie fand am 8. Februar 2019 in Sofia, Bulgarien, statt. Wir haben jeden der Schritte gefeiert, die wir in den letzten zwei Jahren unternommen haben, um Flüchtlinge nach dem REST-Motto in bulgarische Unternehmen zu integrieren – von der Bildung echter Partnerschaften bis hin zur Auszeichnung jener Arbeitgeber, die die ungeschliffenen Diamanten in den Herzen derer gesehen haben, die in unseren Ländern Schutz suchen.

Das REST-Label erhielten zwei Unternehmen, die durch die Förderung interkultureller Arbeitsplätze für alle bulgarischen Arbeitgeber mit gutem Beispiel vorangehen. Diese Unternehmen heißen Petrov Technology und Prolet Ltd. Weitere Informationen über die beiden Unternehmen sowie die Videos, in denen sie ihre Erfolgsgeschichten beschreiben, finden Sie ebenfalls im Kapitel „Erfolgsgeschichten“.

Validierung der Kompetenzentwicklung mit LEVEL5



LEVEL5

Validierung kann definiert werden als „der Prozess der Identifizierung, Bewertung und Anerkennung von Fähigkeiten und Kompetenzen, die in nicht-formalen und informellen Umgebungen erworben wurden“. Wertvolle Kompetenzen, die häufig durch informelles und nicht-formales Lernen entwickelt werden, werden selten von Bildungsträgern validiert und zertifiziert. Deshalb können viele soziale und interkulturelle Kompetenzen nicht nachgewiesen werden. Eine Validierung kann also eine große Chance für benachteiligte Gruppen und diejenigen, die mit ihnen arbeiten, darstellen. Aus diesem Grund entschied sich das REST-Team, seinen Teilnehmern eine Bewertung anzubieten.

Ein Ansatz zur Validierung der Kompetenzentwicklung ist LEVEL5 – ein System, das seit 2005 in einer Reihe von europäischen geförderten Projekten entwickelt und erprobt wird. LEVEL5 eignet sich zur Beurteilung und Dokumentation persönlicher, sozialer und organisatorischer Kompetenzen..¹

Der LEVEL5-Ansatz baut auf dem Gedanken auf, dass eine „Kompetenz“ die Fähigkeit ist, eine Synthese aus

- Wissen
- Fähigkeiten
- Einstellungen

in einer bestimmten Situation und mit einer bestimmten Qualität zu bilden (CEDEFOP 2006).

Folglich basiert das LEVEL5-System auf einem Modell zur Bewertung, Nachweisführung und Validierung der kognitiven, aktivitätsbezogenen und affektiven Kompetenzentwicklungen (Kognition, Aktionen, Werte). Die Kompetenzen werden prozessorientiert bewertet und auf Wunsch in einem dreidimensionalen Würfelmodell visualisiert und in einem spezifischen Softwaresystem vollständig dokumentiert.

LEVEL5-Ansatz in REST: Der LEVEL5-Ansatz basiert auf einer Schritt-für-Schritt-Anleitung, die mit einer Beschreibung des Lernprojekts beginnt und mit der Bewertung der Lernergebnisse und der Validierung der Lernenden mit Hilfe der LEVEL5-Software endet. Die Teilnehmer, die dieses Verfahren angewendet haben, erhielten ein LEVEL5-Zertifikat, das ihren Lernfortschritt während der REST-Projektaktivitäten dokumentiert und visualisiert.

¹ „Key Competences for Lifelong Learning – A European Framework“ (deut. „Schlüsselkompetenzen für das lebenslange Lernen – Ein europäischer Rahmen ist ein Anhang zu einer Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Dezember 2006 zu Schlüsselkompetenzen für das lebenslange Lernen, und wurde in the Official Journal of the European Union am 30. Dezember 2006/L394 veröffentlicht (<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2006/L394/L39420061230en0100018.pdf>).



♥
cognitive
active
affective



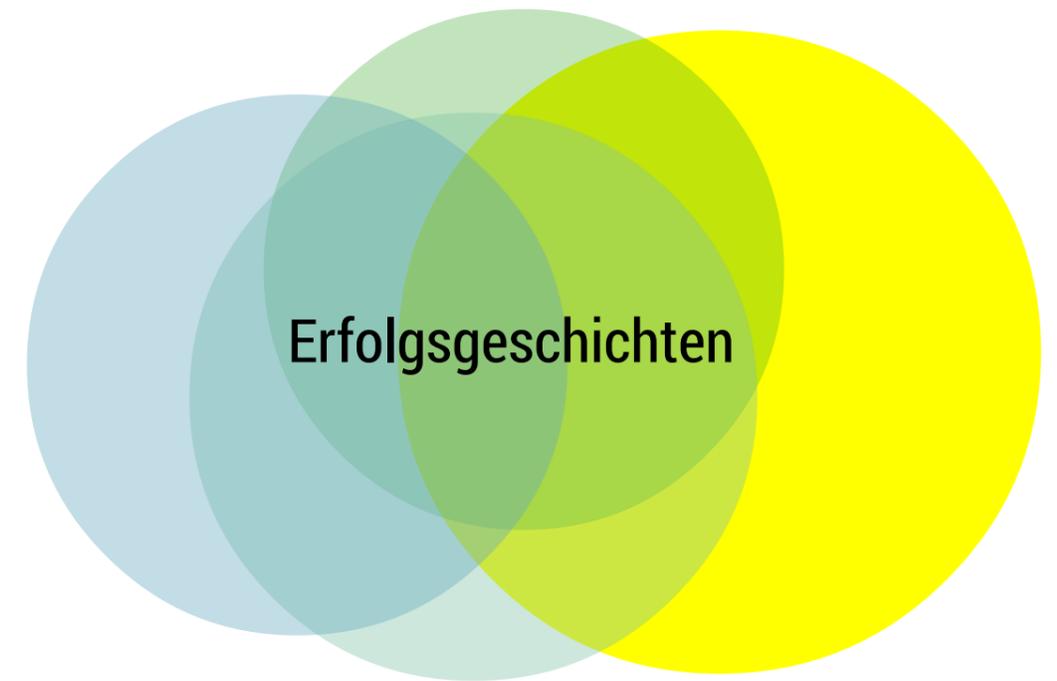
Das REST-Handbuch

Sind Sie daran interessiert, das REST Trainings- und Unterstützungssystem selbst anzuwenden? Das REST-Projektteam hat ein Handbuch veröffentlicht, das:

- über den drei-gliedrigen Ansatz von REST informiert: Präsenztraining, Coaching und unterstützende Beratung sowie die REST-Online-Lernplattform,
- den Zugriff auf die entwickelten Materialien ermöglicht,
- eine detaillierte Beschreibung der Online-Plattform bietet, die in zwei Versionen – eine für Trainer und eine für Lernende – in sechs Sprachen (Englisch, Deutsch, Französisch, Italienisch, Bulgarisch und Griechisch) verfügbar ist,
- praktische Tipps für Trainer zur Durchführung des REST-Trainings, Coachings und der Beratung bietet.

Das Handbuch steht auf der Website zum Download zur Verfügung:

<https://rest-eu.org/rest-label>



Vermutlich fragen Sie sich, welche Ergebnisse wir mit all diesen Aktivitäten erzielt haben. Konnten wir unsere Teilnehmer für die Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt begeistern? Hat das REST-Programm die erwartete Wirkung erzielt? Wir haben einige der Erfolgsgeschichten aus allen unseren Partnerländern – Österreich, Bulgarien, Frankreich, Deutschland, Griechenland und Italien – gesammelt. Diese Erfolgsgeschichten präsentieren Einzelpersonen und Unternehmen, die das durch REST gewonnene neue Wissen an ihrem Arbeitsplatz anwenden konnten und aktiv auf einen integrativeren Arbeitsmarkt in Europa hinarbeiten.

Griechenland

1. Erfolgsgeschichte

Pavlos Xenos
Inhaber von
Xenos Consulting

Titel

“Tools, die eine optimale Zukunft für alle ermöglichen”

Pavlos Xenos repräsentiert sein Unternehmen namens „Xenos Consulting“. Diese Firma berät Privatunternehmen und öffentliche Einrichtungen und wirkt an Aus- und Weiterbildungsprogrammen im sozialen Bereich mit. Er hat sich für die Teilnahme am REST-Training entschieden, um mit anderen Firmen in Kontakt zu kommen und zu sehen, wie sie Migranten in ihr Unternehmen integrieren können.

Herausforderung

Die größte Herausforderung bestand darin, dass große Unternehmen dazu verpflichtet sind, sich an spezifische und politisch festgelegte Regeln zur sozialen und beruflichen Integration von Flüchtlingen zu halten. Obwohl viele Kunden von Xenos Consulting dazu bereit sind, diese Richtlinien zu übernehmen, stoßen sie auf weitere vielseitige Hindernisse. Beispielsweise besitzen viele Flüchtlinge aus Syrien nicht die notwendigen Dokumente, weshalb viele griechische Unternehmen zögern, jemanden einzustellen, der nicht über die erforderlichen Unterlagen verfügt.

Initiative

Nach dem REST-Training kommentierte Herr Xenos, dass es nicht besonders einfach sei, alles, was er gelernt habe, in seinem Unternehmen umzusetzen. Aus diesem Grund organisierte er ein unternehmensinternes Seminar, bei dem er seinen Kollegen die Werkzeuge, Methoden und Verfahren vorstellte, die REST ihm zur Verfügung stellte.



Einblicke

Dieses Seminar gab den Mitarbeitern von Xenos Consulting Einblicke in die Situation von Migranten und stattete sie mit wertvollen Materialien und Tools aus dem REST-Programm aus. So konnte das Unternehmen sein Portfolio um die „Interkulturelle“ Komponente erweitern. Darüber hinaus entwickelte Xenos einen neuen Trainingskurs, der entweder in eine bestehende oder neue Programmagenda integriert werden konnte. Ziel des Programms war es, eine Brücke zwischen Unternehmen und Flüchtlingen zu schlagen und die direkte Kommunikation zwischen den beteiligten Parteien zu erleichtern und zu fördern.

Wirkung

Das Projekt gab neue Impulse im Bereich der sozialen und beruflichen Integration von Flüchtlingen in Griechenland. Es ermöglichte Arbeitgebern, das erlangte Wissen, neue Methoden und Verfahren in ihre CSR-Programme einzubringen. Dadurch sind immer mehr Unternehmen dazu bereit, Personen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen einzustellen. Xenos erklärte, dass die Dienstleistungen seines Unternehmens durch die REST-Trainingsmaterialien bereichert wurden und somit gleichzeitig die Leistungen seiner Kunden verbessert werden.

Erkenntnisse

„Ich habe gelernt, dass vor allem die Politikgestaltung eine wichtige Rolle spielt, insbesondere wenn ein großes Defizit an Instrumenten und Methoden besteht, um ein interkulturelles Umfeld in einem Unternehmen schaffen zu können. Wie ich bereits erwähnt hatte, bestand die größte Herausforderung darin, die Einstellung der Mitarbeiter sowie die Unternehmensgrundsätze zu ändern. Wenn ich noch einmal am REST-Training teilnehmen könnte, würde ich einige meiner Mitarbeiter oder Kollegen mitnehmen, um die Erfahrungen mit ihnen zu teilen.“

Hier können Sie sich das Interview ansehen:

<https://www.youtube.com/watch?v=RCHAjsjG-40>

Griechenland 2. Erfolgsgeschichte

Eva Kofteridi
Rechtsberaterin bei
MAST Consulting

Titel

„Die hilfreiche Liste“

Eva Kofteridi ist als Rechtsberaterin bei MAST Consulting SA tätig. Es handelt sich hierbei um ein Beratungsunternehmen für Drittfirmen, die unter anderem mit benachteiligten Gruppen zu tun haben. Sie nahm an dem Programm teil, weil sie Fachwissen im Bereich der Migration erwerben und von den kostenlosen Lehrmaterialien profitieren wollte.

Herausforderung

Griechische Gesetze in Bezug auf die Beschäftigung von Migranten und Flüchtlingen werden als eher undurchsichtig wahrgenommen. Auch die Bürokratie ist ein weiteres Hindernis für die Integration von Migranten und Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt. Deshalb ist es für die gesetzlichen Vertreter nicht einfach, verschiedene Methoden anzuwenden, um bei der Integration zu helfen. Häufig machen Anwälte dies „pro bono“ (also quasi zum Wohle der Öffentlichkeit und somit kostenlos) oder sie arbeiten in einer Organisation, die Migranten und Flüchtlingen in Rechtsfragen hilft.

Initiative

Dafür hat Frau Kofteridi eine Liste mit Dokumenten zusammengestellt, die ein Flüchtling oder Migrant benötigt, um arbeitsberechtigt zu sein, genauso wie eine Auflistung der Dokumente, die Arbeitgeber benötigen, um Geflüchtete einzustellen. Diese Liste wurde an die Mitarbeiter von MAST Consulting verteilt.



Einblicke

Alle ihre Kollegen äußerten Interesse und Bereitschaft, die Liste zu nutzen. Sie empfahlen ihr außerdem, die Liste so einfach wie möglich zu gestalten, da verschiedene Arten von Organisationen daran interessiert sein könnten, sie für die Einstellung von Flüchtlingen und Migranten zu nutzen.

Wirkung

Da die Rechtsthemen oft so riskant sind, gehen Arbeitgeber ungern das Risiko ein, Flüchtlinge und Migranten einzustellen. Deshalb ist es wichtig, ihnen bei der Überwindung der auftretenden Hindernisse zu helfen. Durch die Liste der nötigen Dokumente wird ermöglicht, sich sicherer in Hinsicht auf rechtliche Fragen zu fühlen.

Erkenntnisse

„Dieser Prozess hat mich inspiriert, wertvolle Informationen an Menschen weiterzugeben, die sie besonders brauchen. Zu Beginn war die Verwaltung von MAST überrascht, weil sie die Einstellung eines Migranten/Flüchtlings als sehr komplexes und schwieriges Verfahren ansah. Die Herausforderung bestand darin, sie vom Gegenteil zu überzeugen und das tat ich! Nachdem ich die Liste erstellt hatte, war diese große Hürde bewältigt, da sie für viele einen guten Anhaltspunkt für die Integration von Flüchtlingen und Migranten in den Arbeitsmarkt bot.“

Das Interview können Sie sich hier ansehen:
<https://www.youtube.com/watch?v=DNPjtYAj3tA>

Italien

1. Erfolgsgeschichte

Moltivolti

Titel

“Die Erfolgsgeschichte von Moltivolti – das Unternehmen, das durch die Vielfältigkeit aller Mitarbeiter eines der erfolgreichsten sozialen Unternehmen in Palermo aufbaute.”

Herausforderung

In Palermo gibt es ein soziales Unternehmen, das das Kapital seiner Mitarbeiter schätzt und deshalb auf ein breites Spektrum von Mitarbeitern weltweit setzt. Bei Moltivolti handelt es sich um ein multiethnisches Restaurant und Coworking Space. 2014 wurde es von 14 Personen aus 8 verschiedenen Ländern gegründet. Sie verfolgten dabei die Vision eines Unternehmens, das Vielfalt schätzt. Sie beschäftigen Menschen aus verschiedenen Kulturen, nicht weil „es das Richtige ist“ oder aus Nächstenliebe, sondern weil sie die Chancen in der Zusammenarbeit von Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen und Sichtweisen erkannt haben.

Sie wollen nicht nur ihr Geschäft, sondern auch ihre Mitarbeiter, Kunden und die Öffentlichkeit positiv beeinflussen.

Doch auch an einem sehr offenen Arbeitsplatz, kann eine Begegnung verschiedener Kulturen zu Schwierigkeiten führen. Neue Mitarbeiter können Schwierigkeiten damit haben, Standardprozesse zu befolgen oder Verantwortung zu übernehmen.

Diese Herausforderung geht mit kulturellen Unterschieden und unzureichendem oder nicht optimal ausgerichtetem Personalmanagement einher. Um diese Aspekte zu verbessern, schlug REST vor, sich auf das Mentoring von Flüchtlingen und Migranten (M4) und die Schulung zu interkulturellen und interreligiösen Aspekten am Arbeitsplatz (M5) zu konzentrieren.



Initiative

Moltivolti war bereits in der Entwicklungsphase am REST-Projekt involviert. Daher konnten wir ihre Leistungen in Bezug auf die Integration von Flüchtlingen und Migranten in die Arbeitswelt erkennen, begleiten und bewerten und die am besten geeigneten Elemente des REST-Unterstützungssystems vorschlagen. Ein Vertreter von Moltivolti nahm an der Umsetzung von M4 „Mentoring“ und M5 „Interkulturelle Aspekte“ teil.

Einblicke

Das Unternehmen verfolgte den Mentoring-Ansatz, genauer: das Peer-to-Peer Mentoring. Ein erfahrener Sozialarbeiter nahm die Rolle des Mentors ein, der einem neuen Mitarbeiter mit Rat und Tat zur Seite stand. Obwohl sich Moltivolti als spontan in seinen Arbeitsabläufen versteht, schätzt es die Bedeutung von Mentoring sehr. Denn dank des REST-Trainingsmoduls über Mentoring haben sie neue Möglichkeiten entdeckt, wie sie ihre internen Mentoren unterstützen konnten.

Während des Trainings zum Thema interkulturelle Kompetenzen konnten die Mitarbeiter über die verschiedenen Aspekte von Kultur, Religion und Glauben reflektieren, die einen Einfluss auf Arbeit haben. Religion war das am häufigsten diskutierte Thema des Trainings. In der Vergangenheit kam es oft vor, dass Mitarbeiter die Unternehmensregeln nicht verstanden und die Arbeit durch interkulturelle Angelegenheiten beeinträchtigt wurde. Dazu gehörte beispielsweise, dass Mitarbeiter zu spät zur Arbeit erschienen oder in ihren Handlungen aufgrund von religiösen Bedingungen (wie Ramadan oder das Freitagsgebet) eingeschränkt waren.

Um den Prozess der Arbeitsintegration zu erleichtern, bot der REST-Trainingskurs Unterstützung bei zentralen Themen, wie interkulturelle Kommunikation, Umgang mit kulturellen Unterschieden, religiöse Aspekte, multikulturelle Teams, Konfliktlösung und Integration am Arbeitsplatz an.

Die Manager von Moltivolti erkannten, dass es sehr wichtig ist, über solche Themen zu reflektieren. Bisher begingen sie nämlich den Fehler, bestimmte Verhaltensweisen der Mitarbeiter als selbstverständlich vorauszusetzen. Sie haben ihren internationalen Mitarbeitern nicht genau dargelegt, was sie von ihnen erwarten und ihnen nicht die Kultur der Gastgeberstadt sowie die Bedürfnisse der Kunden erklärt, um das gegenseitige Verständnis zu vereinfachen. Was die religiösen Praktiken betrifft, wurde den Managern bewusst, dass sie Kompromisse finden und Vereinbarungen mit ihren Mitarbeitern treffen müssen, die ihren Wünschen und den Bedürfnissen des Unternehmens gerecht werden. Auch müssen sie religiöse Feiertage und den gesamten Monat des Ramadan vorher in ihrer Planung berücksichtigen und offen über solche Themen sprechen.

Über ausreichende interkulturelle sowie Mentoring-Kompetenzen zu verfügen, hilft ihnen, die Integration von Neueinsteigern zu bewältigen und bietet einen guten Raum, um ihre Fähigkeiten und Potenziale unter Beweis zu stellen.



Wirkung

Arbeitgeber, die soziale Verantwortung übernehmen, Vielfalt am Arbeitsplatz begrüßen und mit Menschen mit Migrationshintergrund zusammenarbeiten, stehen manchmal unter enormem Druck.

Demnach ist es unverzichtbar, Möglichkeiten zu schaffen, zu lernen, über ihre Erfahrungen zu sprechen und sich mit anderen Arbeitgebern auszutauschen und Netzwerke aufzubauen.

Genau die Möglichkeiten bot REST Moltivolti und anderen Arbeitgebern und Organisationen, welche sehr gut angenommen wurden.

Darüber hinaus hat das gewonnene Wissen über rechtliche Fragen ihnen mehr Sicherheit gegeben, mehr Menschen mit Migrationshintergrund einzustellen oder sie durch Praktika ins Unternehmen einzubeziehen, wodurch die soziale und berufliche Eingliederung von Migranten gestärkt wird. Das Mentoring-Modul hat ihnen außerdem ermöglicht, die Beziehung zwischen neuen und alten Mitarbeitern als Mittel für berufliches Wachstum auf beiden Seiten und eine schnellere Integration neuer Mitarbeiter in das Arbeitsumfeld schätzen zu lernen.

Ihre Neugierde, ihre Bereitschaft zu lernen und ihre Erfahrungen mit anderen zu teilen, scheint der Schlüssel zum Erfolg von Moltivolti zu sein. Um dieses inspirierende Beispiel von Moltivolti abschließend zusammenzufassen, möchten wir ihre eigenen Worte verwenden: „Wir haben schon so viel gelernt und viele weitere Dinge müssen noch gelernt werden.“

Die Möglichkeit über bestimmte Themen zu reflektieren und sie zu hinterfragen, hat dazu beigetragen, den Horizont des Arbeitgebers zu erweitern. Diversität wird nun als Weg angesehen, durch den Austausch von Erfahrungen und Kulturen neue Arbeitsstile zu entwickeln.

Moltivolti ist ein ausgezeichnetes Beispiel für die arbeitsbezogene und soziale Integration von Menschen aus verschiedenen Ländern, Kulturen und Religionen. Wir sind stolz darauf, dass sie an den REST-Workshops teilgenommen und unsere Coachingunterstützung genutzt haben. Für ihre Bemühungen und Leistungen hat das Projekt Moltivolti mit dem europäischen REST-Label ausgezeichnet.

Das Video können Sie sich hier ansehen:

<https://www.youtube.com/watch?v=yrTyGSoVzNU&t=31s>

Italien

2. Erfolgsgeschichte

Sartoria Sociale

Titel

“Die soziale Schneidergenossenschaft, bei der der Respekt vor Umwelt und Menschen der wichtigste Wert ist und bei der Kreativität keine Grenzen kennt.”

Palermo, Italien

Herausforderung

Sartoria Sociale, ein 2012 von der Genossenschaft Al Revés gegründetes Sozialarbeitsinstitut für Schneiderei, bietet jungen Flüchtlingen und Migranten, die Erfahrungen in der Bekleidungstechnik und Schneiderei haben, Praktikumsplätze an.

Um die Unsicherheiten über ihre Kompetenzen zu überwinden, werden alle Praktikanten von Anfang an von einem erfahrenen Schneider begleitet, der ihre tatsächlichen Kompetenzen bewertet und ihnen Techniken der Schneiderei vermittelt.

Sobald ein Mitarbeiter mit Migrationshintergrund an Bord ist, müssen sich Manager und Ausbilder weiteren Herausforderungen stellen – kulturelle und religiöse Unterschiede, die die Arbeitsleistung und die Teaminteraktionen beeinflussen. Menschen aus verschiedenen Ländern können an ein anderes Arbeitstempo gewöhnt sein, unkonventionelle Materialien und Techniken verwenden oder Schwierigkeiten damit haben, in der Landessprache zu kommunizieren. Das kann nicht nur für Manager und Trainer, sondern auch für das gesamte Team sehr herausfordernd sein.

Zu Beginn des Praktikums verbringen die Praktikanten die meiste Zeit in Begleitung eines erfahrenen Schneiders, der auch die Rolle eines non-formalen Mentors annimmt. Die älteren Mitarbeiter sind nicht für die Rolle des Mentors ausgebildet. Daher könnten sie Schwierigkeiten damit haben, mit kulturellen Unterschieden umzugehen.



Initiative

Mit dem Ziel, die Fähigkeiten und Kompetenzen von Managern, Trainern und anderen wichtigen Personen zu verbessern, entschied sich Sartoria Sociale für die Teilnahme am REST-Training. Für sich am relevantesten stufte Sartoria Sociale die Module M4 „Mentoring“ und M5 über interkulturelle und religiöse Aspekte der Arbeitsintegration ein.

Sartoria Sociale war auch sehr daran interessiert, andere Arbeitgeber und Fachkräfte zu treffen, um Erfahrungen zu diesem Thema auszutauschen. Sie nutzten die Gelegenheit, über ihre eigenen positiven und negativen Erfahrungen zu sprechen und während der REST-Workshops und der Abschlusskonferenz von den anderen zu lernen.

Einblicke

Die Techniken des Mentoring waren für alle Mitarbeiter, die neue Praktikanten und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund bei Sartoria Sociale ausbilden, sehr wertvoll. Sie gewannen ein besseres Verständnis für die Rolle eines Mentors, was ihr Vertrauen in die eigene Arbeit stärkte.

Durch den Trainingskurs zu interkulturellen und religiösen Aspekten der Arbeitsintegration konnte Sartoria Sociale die Kompetenz aufbauen, Probleme zu erkennen und zu lösen, die in den ersten Wochen und Monaten bei neuen Mitarbeitern auftreten können. Sartoria Sociale beschäftigt Menschen verschiedener Religionen. Deshalb schätzen sie besonders die Informationen über den Umgang mit religiösen Unterschieden bei der Arbeit.



Wirkung

Ihre Teilnahme an den REST-Aktivitäten war nicht nur für das Unternehmen, sondern auch für die REST-Partner und andere Teilnehmer sehr vorteilhaft, da Sartoria Sociale einen großen Teil ihrer umfangreichen Erfahrungen und Ideen in die Workshops einbrachte. Jeder hatte die Möglichkeit, voneinander zu lernen, seinen Horizont zu erweitern und seine Integrationskompetenz zu stärken. Sartoria Sociale konnte als Arbeitgeber Kontakt zu Organisationen aufnehmen, die Flüchtlinge und Migranten bei der Arbeitssuche unterstützen. Das kann das zukünftige Job-Matching und die Beschäftigungsmöglichkeiten von Migranten verbessern.

Neben der Möglichkeit zum Netzwerken und dem Erfahrungsaustausch erwarb Sartoria Sociale wertvolle Kenntnisse und Fähigkeiten im Bereich der Integration von Migranten am Arbeitsplatz und stärkte die Kompetenzen ihrer Mitarbeiter, insbesondere im Hinblick auf Mentoring und den Umgang mit interkulturellen Unterschieden am Arbeitsplatz. Die Sozialarbeiterin, die Sartoria Sociale in den meisten Workshops vertrat, nutzte LEVEL5, um die Entwicklung ihrer Kompetenzen zu bewerten, und erhielt das Zertifikat. Sie erklärt, dass das Training nützlich sei und sie mit hilfreichen Werkzeugen für den Umgang mit interkulturellen Fragen ihrer täglichen Arbeit mit jungen Flüchtlingen und Migranten versorgt.

Zusätzlich ermutigte die Teilnahme am REST-Projekt das Unternehmen dazu, sich auch in Zukunft an ähnlichen Initiativen zur Beschäftigung von Migranten zu beteiligen. Um ihre Einsatzbereitschaft und ihr Engagement zu würdigen, hat REST Sartoria Sociale mit dem europäischen Qualitätslabel des Projektes ausgezeichnet.

Sehen Sie sich hier das Video an:

<https://www.youtube.com/watch?v=FnEXivocv7A>

Frankreich 1. Erfolgsgeschichte

Abdelouahab Zahri
Unternehmer



Titel

“Interkultureller Austausch als wesentliche Grundlage”

Herausforderung

Diese Geschichte beleuchtet die Erfahrung von Abdelouahab Zahri. Heute ist er Unternehmer, aber er verfügt über einen großen Erfahrungsschatz in Bezug auf die soziale und berufliche Integration von Flüchtlingen. Lange Zeit arbeitete er in einem Rathaus und war dort für die Bildungspolitik zuständig, d.h. für alle Bildungsaktivitäten vom Kindergarten bis zur Universität. Dank seiner langjährigen Erfahrungen als Verantwortlicher für innovative Projekte in Kommunen erkannte er, dass die Besonderheit der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund von öffentlichen Institutionen nicht berücksichtigt wird. Es ist daher notwendig, die öffentlichen Institutionen zu informieren und ein Bewusstsein dafür zu schaffen, damit Menschen mit Migrationshintergrund genauso Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen bekommen und von ihnen profitieren können wie alle anderen auch. Zugleich müssen aber auch Unternehmen für die Integration sensibilisiert werden, z.B. durch Ansätze wie dem REST-Projekt.

Initiative

Der Teilnehmer hat beschlossen, seine eigene Firma namens EduCare zu gründen. Hierbei handelt es sich um eine Institution, die sich mit Fragen der allgemeinen und beruflichen Bildung auseinandersetzt. Anstatt für die lokalen Behörden zu arbeiten, bietet Herr Zahri nun non-formale Bildungsprogramme an. Das REST-Programm dient ihm dabei als Quelle, um Bewusstsein zu schärfen und die Art und Weise zu ändern, wie Menschen Flüchtlinge und Migranten wahrnehmen.

Einblicke

Diese Geschichte unterstreicht insbesondere die Notwendigkeit, Wissen über interkulturelle Aspekte zu vermitteln, um Menschen mit Migrationshintergrund besser in unsere Umwelt, Institutionen und Unternehmen integrieren zu können.

Wirkung

Diese Geschichte zeigt, dass das REST-System von den Teilnehmern des Trainings beworben wird, weil sie die Inhalte des Trainings so sehr schätzen. Der Ansatz hilft Unternehmen dabei, Flüchtlinge einzustellen. Zusätzlich ermöglicht es den Teilnehmern aber auch, das erworbene Wissen mit ihrem eigenen Umfeld zu teilen und somit große Wirkungen zu erzielen.

Frankreich 2. Erfolgsgeschichte Moussa Allem

Titel

“Engagement für soziale Integration”

Herausforderung

Moussa Allem ist Projektmanager bei DRJSCS (Regionalabteilung für Jugend, sozialen Zusammenhalt und Sport), einem Dienst des französischen Staates. Er arbeitet in der öffentlichen Verwaltung in den Bereichen Jugend und sozialer Zusammenhalt und besonders für die städtische Politik zuständig.

Die Zuwanderungssituation und die Ankunft von Tausenden von Menschen in Frankreich seit 2015 werfen die Frage der Integration von Flüchtlingen auf, welche Schwierigkeiten beim Zugang zum Wohnungs- und Arbeitsmarkt haben. Angesichts dieser Probleme müssen die lokalen wie staatlichen Behörden Strategien entwickeln, um die gesellschaftliche und berufliche Integration zu gewährleisten.

Initiative

Bis 2017 war Moussa Allem für das staatlichen Budget BOP 104 verantwortlich, das für Angebote zur Unterstützung außereuropäischer Zuwanderer ausgegeben wird und zwei Besonderheiten unterliegt:

- die Unterstützung von Maßnahmen für Migrantinnen
- Maßnahmen zugunsten der sogenannten Shibani: ältere Einwanderer.

Um bewährte Praktiken auszutauschen, aber auch um vom REST-System zu lernen, nahm Moussa als Vertreter der lokalen Behörden am REST-Workshop teil.



Einblicke

Seit 2018 werden aus diesem staatlichen Topf Verbände und Organisationen unterstützt, die Projekte zugunsten von Flüchtlingen durchführen, und zum Beispiel dem Erlernen der französischen Sprache sowie dem Verständnis der Funktionsweise der französischen Institutionen, den Werten der Republik und des Säkularismus dienen. Das REST-System ermöglichte es, das Wissen im Bereich des interkulturellen Lernens zu vertiefen, aber auch ein Netzwerk von lokalen Organisationen im Bereich der Flüchtlingsintegration zu schaffen. Es half, klar zu erkennen, wer in diesem Bereich tätig ist, und Praktiken auf diesem Gebiet auszutauschen und zu koordinieren.

Wirkung

Moussa Allem arbeitet seit vielen Jahren im Bereich Integration und Inklusion. Als Teilnehmer des REST-Workshops war es interessant von ihm zu lernen und seine Perspektive als behördlicher Vertreter kennenzulernen. Aber auch für Moussa war der Austausch mit den anderen Teilnehmenden wichtig, da er Probleme und Herausforderungen bei der Unterstützung und Förderung von Geflüchteten aus einer anderen Sichtweise kennenlernen konnte.

In Anlehnung an die REST-Module wird Moussa in der Lage sein, diese Trainingsmöglichkeiten auf Partnerunternehmen in seinem Netzwerk zu übertragen.

Erkenntnisse

Moussa Allem zufolge sind interkulturelle Kompetenzen für jedes Unternehmen unabdingbar. Es ist wichtig, nicht nur rechtliche und administrative Aspekte zu bedenken, sondern auch psychologische. Hindernisse, die mit diesen Aspekten zusammenhängen, können sich auf die Integration am Arbeitsplatz auswirken. Daher sollten Unternehmen sich sorgfältig mit allen Aspekten der Einstellung von Geflüchteten beschäftigen.

Österreich Geteilte Erfahrungen

Titel

“Positive Folgen des REST-Trainingsprogramms”

Herausforderung

In Österreich sind viele Unternehmen auf der Suche nach Fachkräften, da in einigen Branchen ein Arbeitskräftemangel herrscht. Infolgedessen sind sie auf die Integration von Flüchtlingen oder Migranten in den Arbeitsmarkt angewiesen. Fehlgeschlagene Rekrutierungs- und Eingliederungsversuche sind daher bedauerlich, nicht nur für Flüchtlinge, sondern auch für Unternehmen. Sie bedeuten immer einen Verlust an Zeit und Geld. Doch nicht nur der Arbeitskräftemangel ist ein Grund, warum das Projekt gut angenommen wurde. Moderne Unternehmen sind sich bewusst, dass es in der heutigen Arbeitswelt dazugehört, dass Menschen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund zusammenarbeiten. Der Auf- oder Ausbau von Wissen in diesem Bereich kann allein deswegen für den langfristigen Erfolg des Unternehmens von Nutzen sein.

Das REST-Trainingsprogramm hat es vielen österreichischen Unternehmen ermöglicht, ihr Wissen in diesen Bereichen zu erweitern. Zu den teilnehmenden Unternehmen gehörten Excellent Birds, INOCON, Lubas Spezial Plastik, Müller Transporte, NÖM, SKI Bautenschutz und STARK GmbH.



Initiative

Die Umsetzung des Gelernten wurde in der Gruppe aus REST-Trainern und den beteiligten Unternehmen diskutiert. Dieser Erfahrungsaustausch trug zum Lernerfolg der gesamten Gruppe bei.

Einblicke

- Auf der Grundlage der im Modul 4 vermittelten Kenntnisse wurde ein Mentoring-Programm durchgeführt.
- Die in Modul 3 vorgestellten On-boarding-Checklisten wurden an die Bedürfnisse der jeweiligen Branche angepasst und in die Einarbeitungsphase integriert.
- Missverständnisse aufgrund religiöser oder kultureller Unterschiede, die bei Bewerbungsgesprächen auftraten, konnten geklärt werden. Dazu gehören beispielweise die unterschiedliche Wahrnehmung von Gesten oder die Angemessenheit von Körperkontakt. Auf diese Weise könnten falsche Annahmen aufgehoben werden.



Wirkung

Die teilnehmenden Unternehmen sind sich einig, dass eine erfolgreiche Integration beidseitiges Engagement erfordert.

Zitate von Unternehmensvertretern:

“Es geht nicht darum, „nachzugeben“, sondern sich gegenseitig kennenzulernen.”

“Es liegt auch in der Verantwortung jedes Unternehmens, sich im Voraus zu erkundigen, was für die Kultur üblich ist und was nicht.”

“Es ist sehr wichtig, von Anfang an offen über alles zu sprechen und auch Menschen mit Flüchtlingserfahrung dazu zu ermutigen.”

“Eine positive Beziehung zueinander ist sehr wichtig. Menschen, die sich willkommen fühlen, sind dem Unternehmen meistens sehr loyal und zeigen großes Engagement.”

Österreich 2. Erfolgsgeschichte

Adj. Prof. Ahmad Majid
(Cafe ImmiCo, IH2Ö)

Titel

“In die Gemeinschaft investieren”

Herausforderung

In Österreich, insbesondere in Wien, gibt es eine hohe Arbeitslosigkeit unter Migranten. Häufige Probleme ergeben sich aus Missverständnissen, Fehlinformationen, unterschiedlichen Erwartungen und administrativen Hürden. Mit seinen Projekten und Initiativen will Prof. Ahmad Majid als Mediator agieren. Die Inhalte des REST-Trainingsprogramms haben ihn mit neuen Möglichkeiten und Unterstützungsmaßnahmen ausgestattet, die er in seine Arbeit einbinden und damit Unternehmer und arbeitssuchende Migranten unterstützen kann.

Initiative

Prof. Ahmad Majid arbeitet als Vermittler in einer Schnittstellenposition. Einerseits unterstützt er Personen mit Migrationshintergrund dabei, eine Stelle in einem Unternehmen zu finden, die zu ihren Qualifikationen passt. Auf der anderen Seite spielt er eine wichtige Rolle in der österreichischen Start-Up-Szene. Seine Mission ist es, junge Unternehmer mit Migrationshintergrund bei der Gründung eines erfolgreichen Unternehmens zu unterstützen.



Einblicke

Die Kernziele von Prof. Majid bestehen darin, Unternehmer dabei zu unterstützen, die richtigen Arbeitskräfte aus einem kulturell vielfältigen Umfeld zu finden. Außerdem hilft er dabei die Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu stärken, um eine erfolgreiche und langfristige Zusammenarbeit zu gewährleisten. Die Synergien zum REST-Projekt sind somit deutlich sichtbar. Er war bei allen Trainingsveranstaltungen anwesend und ist auch an einer weiteren Zusammenarbeit mit den österreichischen Projektpartnern interessiert.

Wirkung

Bei seiner Arbeit als Vermittler zwischen Unternehmen und arbeitssuchenden Migranten konnte Prof. Majid die Informationen aus Modul 1 (Rekrutierung von Flüchtlingen) nutzen. Beispielsweise kann er seinen Unternehmenskontakten verschiedene Methoden und Verfahren zur Auswahl von passenden Bewerbern vorstellen, die direkt auf die Bedürfnisse potenzieller Mitarbeiter mit Migrationshintergrund zugeschnitten sind. Auf diese Weise kann er den Bewerbungsprozess aktiv unterstützen.

Zusätzlich berät er Jungunternehmer mit Migrationshintergrund, die bereit sind, Mitarbeiter aus ihren ethnischen Gemeinschaften einzustellen und diesbezüglich Unterstützung bei rechtlichen und administrativen Fragen benötigen. Auch hierbei waren die REST-Trainingsmaterialien sehr hilfreich, da Modul 2 rechtliche und administrative Situationen erläutert und auf Experten der jeweiligen Rechtsgebiete verweist.

Bulgarien

1. Erfolgsgeschichte

Petrov Technology

Titel

“Eine Geschichte über das perfekte Zusammenspiel”

Herausforderung

Jüngsten Arbeitsmarktstudien und statistischen Daten zufolge leiden bulgarische Unternehmen in allen Wirtschaftszweigen, insbesondere aber in der Produktions- und Verarbeitungsindustrie, unter starkem Fachkräftemangel. Flüchtlinge und Migranten können eine Perspektive zur Bereicherung der Erwerbsbevölkerung Bulgariens darstellen und gleichzeitig die Bedürfnisse der Unternehmen abdecken. Ihre Potenziale werden häufig nicht vollständig erkannt und Unternehmen sind sich oft gar nicht der Vorteile bewusst, die die Integration von Flüchtlingen für ihr Team und die Arbeit mit sich bringen.

Im Folgenden werden die größten Herausforderungen beim Einstellungs- und Integrationsprozess von Flüchtlingen in bulgarische Unternehmen in einzelnen Schritten beschrieben, genauso wie die Maßnahmen zur Problembewältigung.

Initiative

Der erste Schritt dieses Prozesses bestand darin, das Unternehmen Petrov Technology als innovatives Produktionsunternehmen zu identifizieren, das expandiert und daher neue Mitarbeiter für die verschiedenen Ebenen im Unternehmen benötigt und sucht. Petrov Technology verfolgt eine sehr offene Unternehmenskultur, bei der vor allem der Mensch im Mittelpunkt steht und eine ehrliche Kommunikation, Integrität und Verantwortung die grundlegenden Werte darstellen. So schätzen sie den REST-Ansatz, der in Bulgarien durch CATRO eingeführt wurde, als sehr wertvoll für ihr Unternehmen.



Im zweiten Schritt nahm der Geschäftsführer von Petrov Technology an einer Jobmesse und dem Recruitment-Training teil, die von CATRO und der CRITAS von Sofia organisiert wurden. Hierbei traf das Unternehmen zum ersten Mal auf Rafik, der mit seiner aufrichtigen Motivation und offenen, warmen menschlichen Art beeindruckte.

Auch wenn seine bulgarischen Sprachkenntnisse noch kein ausreichendes Niveau haben, ist Rafik sehr motiviert, in seiner Position als Qualitätssicherungsexperte sein Bestes zu geben. Durch seine Fachkenntnisse und Fähigkeiten gelang es ihm, das gesamte Team von seiner Expertise zu überzeugen. Natürlich helfen bessere Sprachkenntnisse bei der Arbeit und stärken zudem die Beziehung zu allen Beteiligten. Rafiks direkter Ansprechpartner Assen teilt mit, dass hierbei vor allem die REST-Workshops über Mentoring, interkulturelle Unterschiede und einfache Sprache sehr bei der Kommunikation und dem Integrationsprozess unterstützten.

Einblicke

Obwohl das Unternehmen Petrov Technology bereits über Erfahrungen mit bulgarischen Bürgern aus unterschiedlichen Minderheiten verfügt, steuerte die Einstellung und Integration eines Flüchtlings einen weiteren Beitrag zu ihrer vielfältigen und integrativen Unternehmenskultur bei. Der eigentliche Impuls war dabei die bewegende Flüchtlingsgeschichte von Rafik und sein beruflicher Hintergrund, der sehr gut zu den aktuellen Bedürfnissen des Unternehmens passt. Nach mehr als 6 Monaten Zusammenarbeit sind sowohl das Unternehmen als auch Rafik mit den erzielten beruflichen Ergebnissen mehr als zufrieden. Aber was noch viel wichtiger ist: Sie haben eine freundliche, fast familiäre Beziehung aufgebaut, was Rafiks allgemeine Wahrnehmung des Landes beeinflusste. Darüber hinaus unterstützt er neben seiner Tätigkeit als Qualitätsingenieur in seiner Freizeit andere Flüchtlinge und Bedürftige in Bulgarien und der Türkei, weil es ihn persönlich erfüllt.



Wirkung

Die größte persönliche Wirkung wurde auf Rafik erzeugt, der durch dieses lebensverändernde Ereignis ein sicheres, freundliches und familiäres Umfeld in Bulgarien gefunden hat, in dem er sowohl beruflich wachsen als auch sich mit seiner Familie niederlassen kann. Auch wurden alle seine Kollegen persönlich beeinflusst, die ihn durch die enge Zusammenarbeit kennenlernen durften und seine Motivation, die Unternehmensziele zu erreichen, sehr zu schätzen wissen. Die Auswirkungen auf die Organisation lassen sich vor allem anhand ihrer einladenden und integrativen Kultur messen, die sich als offen und flexibel genug erwies, um die reibungslose Integration eines Flüchtlings aus einem völlig anderen kulturellen Hintergrund zu ermöglichen. Am Ende zählen vor allem die menschlichen Beziehungen und unsere Fähigkeit, die Vorteile von Vielfaltigkeit am Arbeitsplatz zu erkennen.

Erkenntnisse

Sie konnten alle Hindernisse überwinden, die während des Einstellungs- und Integrationsprozesses von Rafik im Weg standen. Weil dieses Zusammenbringen von Flüchtling und Unternehmen so erfolgreich war, ist das Management auch weiterhin bereit Flüchtlinge und Menschen mit humanitärem Status zu beschäftigen. In diesem Fall konnten sie auch über die mangelnden Sprachkenntnisse von Rafik hinwegsehen, weil er dieses Defizit teilweise durch seine Kenntnisse und Fähigkeiten kompensieren konnte. Sie sind sich jedoch dessen bewusst, dass das nicht bei jedem der nächsten Kandidaten der Fall sein wird, vor allem wenn sie Personen mit geringeren Qualifikationen einstellen. In solchen Fällen setzen sie mindestens B1 als Sprachniveau für Bulgarisch voraus, um sicherzustellen, dass die Mitarbeiter zumindest die grundlegenden Arbeits-, Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften verstehen. Trotz der Hindernisse beim Rekrutierungs- und Integrationsprozess will Petrov Technology die Einstellung von Flüchtlingen fördern und empfiehlt auch anderen Unternehmen, den Schritt zu wagen, Menschen mit unterschiedlichen kulturellen und religiösen Hintergründen einzustellen.

Uns hat sehr beeindruckt, dass hinter den Argumenten von Petrov Technology vor allem menschliche Aspekte standen, um auch andere Unternehmen dazu zu ermutigen. Abgesehen von den geschäftlichen Bedürfnissen und dem sozialen Image der Arbeitgeber sind die Bemühungen bei der Rekrutierung und Integration von Flüchtlingen nichts im Vergleich zu den enormen Auswirkungen auf die Person, der sie die Hand gereicht haben, um ihr eine freundliche und sichere Arbeitsumgebung zu bieten, die wie ein Hafen in einem der turbulentesten Momente ihres Lebens ist.

Das Video zu dieser Erfolgsgeschichte finden Sie hier:
<https://www.youtube.com/watch?v=wU5otMDGsUo&t=4s>





Bulgarien

2. Erfolgsgeschichte

Prolet Ltd.

Titel

„Eine Geschichte über Ehre und Gold“

Die spannende Geschichte von vier jungen Menschen aus Afghanistan in einer der modernsten Produktionsfirmen für Handtaschen und Lederaccessoires begann für sie und das Unternehmen unerwartet.

CATRO, der bulgarische Partner des REST-Projektes, entschied sich dafür, sich an Unternehmen aus Haskovo – Harmanli zu wenden. Denn in dieser Region befindet sich die größte Landesaufnahmestelle für Flüchtlinge sowie viele potenzielle Beschäftigungsmöglichkeiten.

Prolet Ltd. war eines der ersten Unternehmen, das Interesse an dem von CATRO und UNHCR Bulgarien angebotenen REST-Workshop gezeigt hat. Am zweiten Tag der Veranstaltung nahmen sie an einer Jobmesse teil, bei der auch Flüchtlinge aus dem Aufnahmezentrum Harmanli waren. Das war der erste Schritt, der zu dieser inspirierenden Geschichte führte!

Wie uns der HR-Manager und Geschäftsführer von Prolet Ltd. später mitteilte, waren zunächst die steigenden Geschäftsanforderungen des Unternehmens der Grund für den Besuch. Als sie auf die lächelnde Mahnaz trafen, die bereits Erfahrungen im Bereich der Lederindustrie hat und gleichzeitig erpicht auf diese Jobchance war, wussten sie, dass diese junge Dame Veränderung ins Unternehmen bringen würde.

Initiative

Einen Monat nach der Messe im Oktober 2018 stellte das Unternehmen nicht nur Mahnaz ein, sondern auch zwei ihrer Brüder und vor Kurzem auch noch eine weitere junge Frau aus dem Flüchtlingszentrum in Harmanli. Bereits nach drei Monaten ist ihre Produktivität deutlich gestiegen, was sich auch auf ihre Vergütung auswirkte. Diese Ergebnisse konnten sie so erzielen, weil sie sich stetig selbst verbessern wollten, sehr verantwortungsbewusst sind und sich tief mit dem Unternehmen sowie den Leuten, die Vertrauen in sie gesteckt haben, verbunden fühlen.

Die positive und offene Haltung der Personalverantwortlichen wurde auch von den anderen Mitarbeitern geteilt, die bereits mit Diversität am Arbeitsplatz in Kontakt kamen. Denn im Unternehmen gibt es viele ethnische Minderheiten, mit denen die Zusammenarbeit bisher sehr gut funktionierte. Durch ihre positive Einstellung und ihren Wunsch (von den anderen Mitarbeitern) zu lernen bis sie mit allen Prozessen vertraut sind, gewannen Mahnaz, Habib, Moheb und Sadia die Herzen ihrer Mitarbeiter. Zu guter Letzt führte der Erwerb von bulgarischen Sprachkenntnissen ebenfalls dazu, sich vollständig in das Team zu integrieren.

In diesem Zusammenhang profitierten die HR-Experten sehr von dem REST-Workshop von CATRO, da er ihnen dabei half, mit den Mitarbeitern zu sprechen und sie auf die neuen Kollegen vorzubereiten. Sie sind auch dankbar für die gute Zusammenarbeit mit der Caritas, die es geschafft hat, den Bulgarisch-Unterricht während der Arbeitszeit zu organisieren, während alle Kosten vom Unternehmen übernommen wurden.

Herausforderung

Natürlich gab es einige administrative Hindernisse bei der Einstellung der Geflüchteten, die sich noch im Prozess befinden, den Flüchtlingsstatus zu erhalten. Gemäß der bulgarischen Gesetzgebung müssen die Registrierungskarten (also ihre Ausweisdokumente, die es ihnen offiziell ermöglichen zu arbeiten) alle drei Monate erneuert werden. Das ist für die Verwaltung zwar kein großer Aufwand, bringt aber immer eine gewisse Ungewissheit über die Zukunft der betroffenen Personen und für das Unternehmen mit sich. Beide Seiten investieren viel Zeit, Energie und Mühe, um die neuen Mitarbeiter zu vollwertigen Mitgliedern des Teams zu machen, und sie alle hoffen, dass die endgültige Entscheidung über den Status dieser jungen Menschen aus Afghanistan positiv ausfallen wird. Es ist eine Verwaltungsentscheidung, auf die sie keinen wirklichen Einfluss haben. Durch die Hilfe der Partner wie dem UNHCR und dem bulgarischen Helsinki-Komitee kann jedoch wichtige Lobbyarbeit in diese Richtung geleistet werden.

Einblicke

Die wichtigsten Meilensteine dieser Erfolgsgeschichte lassen sich wie folgt beschreiben:

Die Entscheidung, diese vier jungen Menschen aus Afghanistan einzustellen, wurde vor allem vom HR-Team – Slavi und Diana – veranlasst. Sie haben es geschafft, das Management davon zu überzeugen, dass dieser Schritt zur Unternehmenspolitik beiträgt. Das Unternehmen verfolgt nämlich nicht nur auf dem Papier, sondern auch in ihren Grundwerten Ehrlichkeit, Integrität und Ehre – also menschliche Qualitäten, die dazu inspirieren, sein Bestes bei der Arbeit zu geben

Diese Werte, verknüpft mit dem innovativen Unternehmergeist des Inhabers und der Manager, machen Prolet Ltd. zu einem weltoffenen und sich schnell entwickelnden Unternehmen für alle, die diese Werte teilen – unabhängig von ihrem kulturellen, ethnischen oder religiösen Hintergrund.



Nachdem das Management die positiven Auswirkungen der neuen jungen Mitarbeiter gesehen hat, die immer lächelnd und freundlich, hart und enthusiastisch gearbeitet haben, ist es kein Wunder, dass es meint GOLD gefunden zu haben, ohne es überhaupt gesucht zu haben.

Als nächsten Schritt wünscht sich das gesamte Unternehmen, mehr Flüchtlinge einstellen zu können; wenn möglich welche, die bereits eine positive Entscheidung über ihren Flüchtlings-/Humanitätsstatus bekommen haben. Sie könnten sich auch vorstellen, Flüchtlinge aus den drei Registerintegrationszentren aus Sofia einzustellen. Den Familien würden sie dann eine Unterkunft in Dimitrovgrad bieten – die kleine Stadt, in der sich das Unternehmen befindet. Aktuell bieten sie kostenlose Transportdienste für die Menschen aus der Region an, zu denen auch die Flüchtlinge aus Harmanli gehören.

Wirkung

Basierend auf den wichtigsten Meilensteinen der Erfolgsgeschichte gab es Auswirkungen sowohl auf persönlicher Ebene als auch auf Unternehmensseite.

Die stärkste persönliche Wirkung für die vier jungen Menschen aus Afghanistan ist, dass es sich für sie nicht nur um eine weitere Beschäftigungsmöglichkeit handelt, sondern gleichzeitig einen freundlichen und einladenden, familienähnlichen Raum für ihr persönliches und berufliches Wachstum bietet. Sie schätzen diese Möglichkeit so sehr, dass sie wirklich ihr Bestes geben, um zum Erfolg des Unternehmens beizutragen, wodurch sie sich zusätzlich wie wertvolle Mitarbeiter und verantwortungsbewusste Bürger der bulgarischen Gesellschaft fühlen. Falls sie eine positive Entscheidung über ihren Flüchtlingsstatus erhalten, würden sie gern nach Dimitrovgrad ziehen und sich dort mit ihrer ganzen Familie niederlassen.

Auf Unternehmensseite können die Einflüsse mit der Aussage des HR-Managers von Prolet Ltd. Beschrieben werden. Ihm ist aufgefallen, dass diese jungen Leute, die fast alles verloren haben und auf ihrem Weg nach Bulgarien so viel erleiden mussten, trotzdem die Menschen im Unternehmen sind, die am meisten strahlend lächeln und am positivsten gestimmt sind. Damit dienen sie als stärkste Vorbilder für die restlichen Mitarbeiter, die teilweise nicht zu schätzen wissen, was sie haben und was sie bekommen. Darüber hinaus haben sie sich als sehr engagierte, gewissenhafte und effiziente Arbeiter erwiesen, was sich auch auf ihr Gehalt auswirkte.

Die Erfolgsgeschichte können Sie sich hier ansehen:

<https://www.youtube.com/watch?v=Agnd-Hnfd0&t=2s>



Titel

“Erfolg bedeutet Teamarbeit – ‚Problem‘ ist nur ein Wort, kein Hindernis”

Herausforderung

In Deutschland möchten viele Unternehmen Geflüchtete als neue Mitarbeiter einstellen. Genauso sind viele Geflüchtete engagiert und bereitwillig zu arbeiten.

Der Prozess scheitert also meistens nicht an der Bereitschaft der Beteiligten, sondern eher an anderen Problemen. Dazu gehört z.B. erst einmal eine Verbindung zwischen Unternehmen und Arbeitnehmer aufzubauen, die richtige Integration am neuen Arbeitsplatz oder Schwierigkeiten in der alltäglichen Kommunikation.

Dass diese Hindernisse überwunden werden können – mit ein wenig Unterstützung von außen – haben das Team des Restaurants „Zum Thiergarten“ im Sababurger Tierpark und Antinaf bewiesen.

Als Antinaf 2016 nach Deutschland kam, war ihm bewusst, dass er noch einen langen Weg vor sich hatte. Sein Ziel: zu seiner eigenen Integration beizutragen und zu zeigen, dass er Teil der Gesellschaft sein will und in diesem neuen Land auf eigenen Füßen stehen kann.

Diese Chance bekam er dann auch, als sich ihm die Gelegenheit bot, ein Praktikum im Restaurant „Zum Thiergarten“ zu absolvieren mit Aussicht auf eine anschließende Ausbildung zum Koch.

Der Weg vom Praktikum zur Ausbildung klingt zunächst einfach. Niemand konnte vorhersehen, dass die deutsche Bürokratie und Dinge wie das Pendeln zum Arbeitsplatz und die damit verbundene Veränderung der Arbeitssituation sich als die wahren Schwierigkeiten entpuppen würden.

Der ganze Papierkram erwies sich als Hindernis. Wegen der verschiedenen Ebenen des deutschen Verwaltungssystems, ist es für einen Flüchtling wie Antinaf nicht einfach, eine Lehrstelle anzunehmen – auch wenn das Angebot da ist.

Dank der Unterstützung des REST-Projekts konnten das Restaurant-Team und Antinaf gemeinsam einen Weg finden, die Herausforderungen zu meistern.

Initiative

Rückblickend waren die Hindernisse letztendlich leicht zu überwinden, aber der Weg dorthin war die eigentliche Hürde.

Zunächst musste das Problem erkannt werden, um es erfolgreich anzugehen. Dafür erwies sich die Schritt-für-Schritt-Methode am erfolgreichsten.

Jeder, der in irgendeiner Form mit Bürokratie zu tun hat, weiß, dass offizielle deutsche Antragformulare nicht leicht zu verstehen sind. Sogar für jemanden, der mit der deutschen Sprache aufgewachsen ist, stellen Antragsformulare eine echte Herausforderung dar. Das liegt vor allem daran, dass solche Formulare eine Rechtsgrundlage haben und daher speziell formuliert sind.

Da in diesem Kontext keine „einfache Sprache“ verwendet wird, war es für Antinaf allein also kaum möglich, diese Herausforderung ohne Hilfe zu meistern. Dank der Unterstützung von Herrn Heusner – dem Chef der Gastronomie – und dem REST-Rechtsmodus konnte diese Hürde überwunden werden.

Darüber hinaus konnte auch auf die Erkenntnisse aus dem Mentoring-Workshop zurückgegriffen werden. Nicht nur das reine Wissen über Mentoring war hilfreich, sondern auch der Austausch mit anderen Kollegen.

Dies hatte den Vorteil, dass nicht nur die Betreuung von Antinaf wesentlich produktiver war, sondern auch die Sichtweisen des gesamten Teams erweitert wurden.



Einblicke

Die verschiedenen Techniken und Ansätze des REST-Mentorings konnten direkt umgesetzt werden. Vor allem, weil Herr Heusner selbst an den Workshops teilnahm, konnte er die gewonnenen Erkenntnisse und Werkzeuge anwenden und an seine Kollegen weitergeben. Durch den direkten Einsatz war der Erfolg für ihn deutlich sichtbar.

Das Ergebnis war eine Win-win-Situation, weil sowohl Herr Heusner als auch Antinaf davon profitieren konnten.

Das Bewusstsein für die deutsche „einfache Sprache“ hatte einen noch größeren Einfluss. Nicht nur wegen Antinaf wurde nun mehr Wert auf die Verwendung einheitlicher Begriffe gelegt, sondern auch im Zusammenhang mit dem Restaurant und seinen Gästen – indem Schilder und Texte noch einmal hinterfragt und gegebenenfalls überarbeitet wurden.

Wirkung

Der sichtbare Erfolg im Restaurant „Zum Thiergarten“ zeigt die Bedeutung und Notwendigkeit des REST-Projekts.

Die Integration von Flüchtlingen in den deutschen Arbeitsmarkt ist zwar nicht einfach, aber die richtigen Methoden und Techniken können viele Probleme lösen.

Das Beispiel des Restaurants „Zum Thiergarten“ in der Sababurg zeigt, dass der Gebrauch von einfacher Sprache weitreichende positive Effekte haben kann und auch über das Thema Integration hinausgeht.

Darüber hinaus stellt ein gezieltes Mentoring von Mitarbeitern eine Bereicherung für jeden Praktikanten oder Auszubildenden dar – egal ob Flüchtling, Migrant oder lokaler Praktikant.



Titel

“Wenn die Bedürfnisse von Unternehmen und Geflüchteten zusammenkommen”

Herausforderung

Das Unternehmen SMA – Solar Technology AG ist einer der Hauptakteure und ein weltweit führender Spezialist für Photovoltaik-Systemtechnik. Seit über 35 Jahren setzt SMA technologische Trends und treibt die Entwicklung der erneuerbaren Energien voran.

Um diese Position halten zu können, müssen sie sich schnell an Marktveränderungen anpassen können – das betrifft vor allem den Bedarf an qualifiziertem Personal im Unternehmen.

Die Herausforderung des Fachkräftemangels in Deutschland eröffnete für SMA neue Möglichkeiten. Um ihre eigenen Interessen und Bedürfnisse zu decken, begannen sie, Nachwuchs-Elektroniker und -Ingenieure in ihren eigenen Räumlichkeiten auszubilden. Die Gruppe von Auszubildenden bestand nicht nur aus einheimischen Personen, sondern teilweise auch aus Geflüchteten. Diese Neuorientierung in der Wahl der Auszubildenden stellt eine neue Art von Herausforderung für das Unternehmen dar.

Dies war die Schnittstelle zwischen dem REST-Projekt und SMA. Der Kontakt zwischen beiden Seiten wurde bereits zu einer frühen Phase des Projektes hergestellt. Vor allem die Workshops „einfache Sprache“ oder „Mentoring von Geflüchteten“ waren gut besucht und stießen auf hohe Resonanz. Dadurch konnten die zu erwartenden Herausforderungen auch direkt angegangen werden und wurden nie zu einem echten Hindernis.

Mehdi und Hedayatullah gehören zu der Gruppe der Auszubildenden bei SMA. Die jungen Iraker sind ehrgeizig, offen und engagiert, neue Dinge zu lernen, und verfolgen den Wunsch, Teil der SMA-Familie zu werden. Beide haben bereits einen technischen Hintergrund und allgemein großes Interesse an Technik und Elektronik. Da beide seit dreieinhalb Jahren in Deutschland leben, ist es notwendig, die Sprachkenntnisse zu verbessern. Daher sind das zentrale Thema sowie die größte Herausforderung nach wie vor ihre Deutschkenntnisse.

Medhi hat festgestellt, dass es sehr große Unterschiede zwischen dem in der Schule vermittelten Deutsch und der deutschen Fachsprache gibt. Dies erfordere nach Medhi „doppeltes Lernen“ und entsprechend mehr Lernzeit.

Initiative

Da in Deutschland die Ausbildung auf zwei Ebenen stattfindet – sprich direkt im Betrieb und zusätzlichen durch den Besuch einer Berufsschule – hatten die Lehrer bereits vorhergesagt, dass es Probleme mit der Sprache geben wird. Diese Hürde besteht vor allem im Zusammenhang mit den Prüfungsfragen. Die Fragenstruktur wird nämlich von der Deutschen Industrie- und Handelskammer entworfen und muss – so ist Herr Grebe überzeugt – an diese neue Art von Auszubildenden angepasst werden.

Aus diesem Grund stellte das REST-Projekt auch Inhalte zur vereinfachten Sprache zur Verfügung, um einen plausiblen und verständlichen Lern- und Trainingsansatz zu bieten. Tatsächlich erwies sich dieser Aspekt als wichtigster Punkt im Projekt. Auf Grundlage dieser Erkenntnisse suchten SMA und Herr Grebe einen externen Lehrer für die beiden Auszubildenden Medhi und Hedayatullah, der für Inhalte zuständig war und komplizierte Fragenstellungen erklären konnte. Dazu gehören zum Beispiel auch Themen wie doppelte Negation, die Verwendung von Konjunktionen, aber auch Metaphern. Dieser zusätzliche Input ermöglichte es den beiden, z.B. die Prüfungsfragen richtig zu verstehen. Nur durch das richtige Verständnis der Fragen konnte die Erfolgsquote erreicht werden.

Aber nicht nur Lehrer und Ausbilder unterstützten die beiden bei den sprachlichen Hürden. Auch alle Klassenkameraden waren bereit, ihnen jederzeit bei spezifischen oder auch allgemeinen Fragen zu helfen. So gelang es Mehdi und Hedayatullah durch die Unterstützung ihres Elektronikerausbilders, Herrn Grebe, und des REST-Projektteams, Sprachbarrieren zu überwinden.



Einblicke

Ein zentraler Aspekt im Integrationsprozess von Flüchtlingen in einem Unternehmen wie SMA ist die Umsetzung von bewährten Methoden, die bestehende Ausbildungskurse in diesem Bereich unterstützen könnten.

Sobald die Sprachbarriere überwunden ist, stellt auch das Verständnis der technischen Prozesse kein Problem mehr da. Genau genommen überwindet die Bewältigung der sprachlichen Herausforderungen die meisten damit verbundenen Hindernisse.

Hier zeigte der REST-Ansatz bei SMA bemerkenswerte Ergebnisse. Mit den Ansätzen und Ideen aus den Workshops können Unternehmen wie SMA schon durch kleine Veränderungen Geflüchtete ohne großen Aufwand in ihr Unternehmen integrieren. Die Folgen sind nicht nur für die Flüchtlinge, sondern auch für die anderen Auszubildenden positiv. Somit bieten die zusätzlichen Maßnahmen Anreize für alle Beteiligten.

Darüber hinaus zeigte das engagierte Verhalten der anderen Auszubildenden, dass das Bewusstsein für interkulturellen Austausch für beide Seiten von Vorteil ist. Lernen durch Lehren – und das auf Augenhöhe – ist gewinnbringend. Denn Selbstbewusstsein im Umgang mit dem erlernten Wissen zu entwickeln, macht einen qualifizierten Auszubildenden aus.

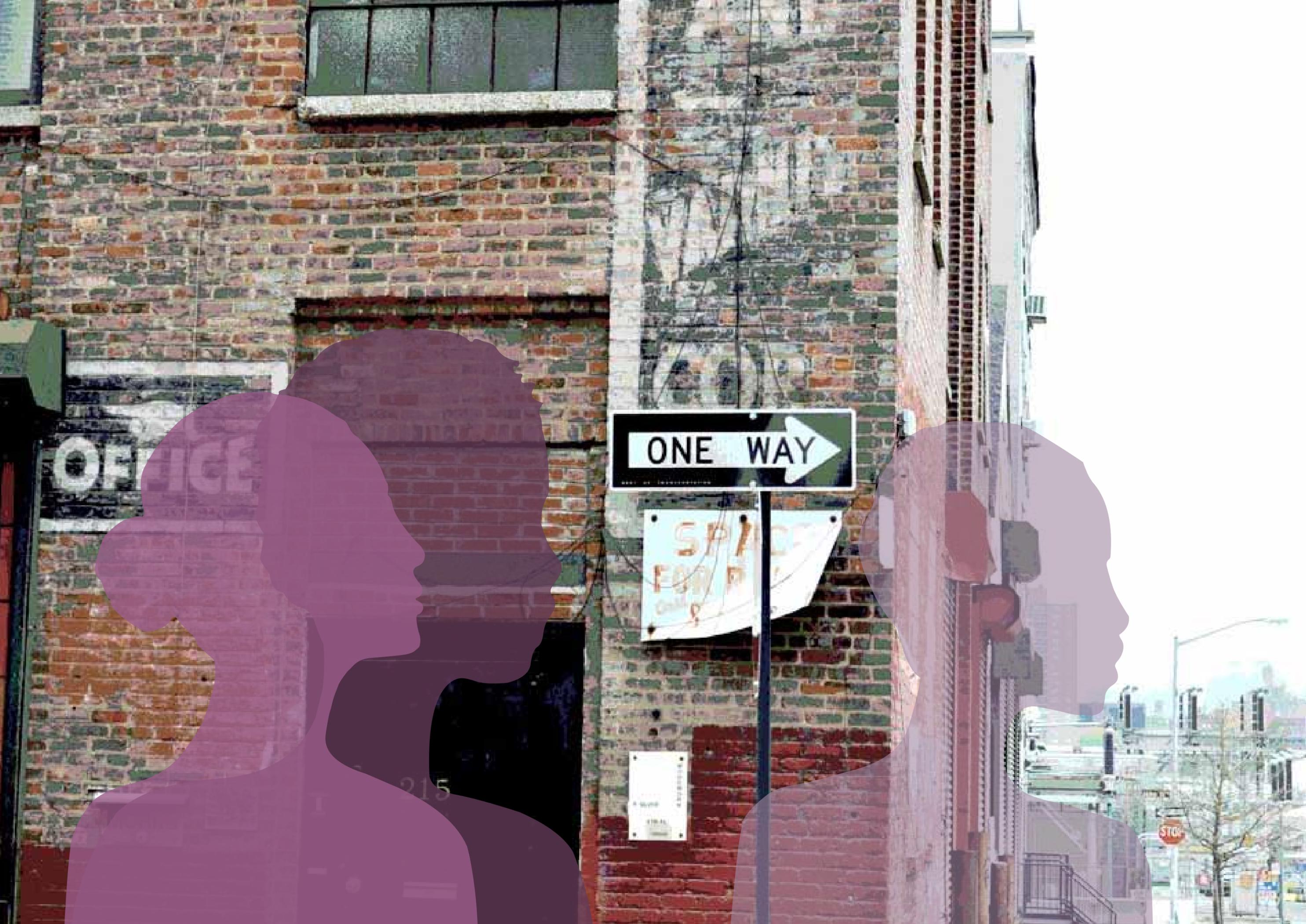
Wirkung

Von Anfang an war klar, dass Herausforderungen und Hindernisse bevorstehen. Aber mit den richtigen Mitteln können die meisten Barrieren überwunden werden. Um die wichtigsten Fakten auf den Punkt zu bringen: Um Sprachprobleme zu bewältigen, braucht ein Unternehmen möglicherweise einen aufgeschlossenen Trainer, der mit den Inhalten vertraut ist und sie leichter verständlich präsentieren kann, sowie andere Schüler/Auszubildende, die offen miteinander umgehen.

Hinsichtlich des REST-Projekts (und seiner zahlreichen Aktivitäten und Ansätze zur Unterstützung von Unternehmen) kann der Schluss gezogen werden, dass es eine sehr wichtige Lehrmethode im heutigen Europa bietet.

Medhi und Hedayatullah zeigen echtes Interesse an ihren Trainingsaktivitäten und die Bereitschaft, vorbildliche Mitarbeiter zu werden. Ihr Ausbilder Herr Grebe unterstützt sie weiterhin. Darüber hinaus war der Einfluss von REST für alle Auszubildenden positiv – unabhängig von ihrem Hintergrund. Denn interkulturelle Sichtweisen beeinflussen die Teamarbeit, kreatives Denken und erweitern das Mindset.

SMA ist ein gutes Beispiel dafür, dass die Beschäftigung von Flüchtlingen zu einer erfolgreichen Zusammenarbeit zwischen den beiden Seiten führen kann.

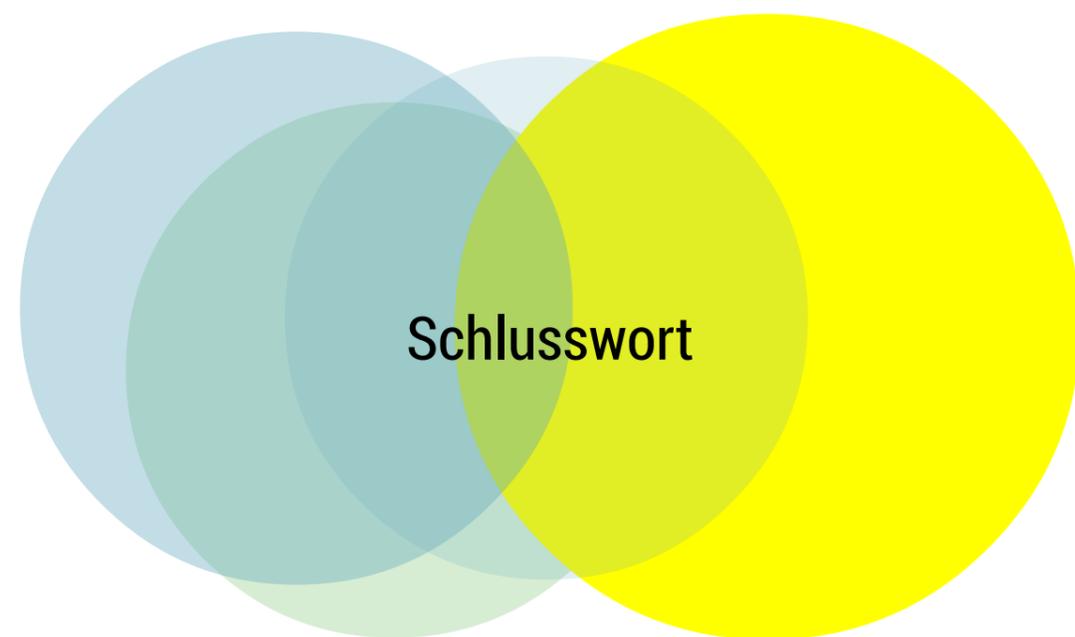


ONE WAY

SPACE FOR P...
CITY OF BOSTON

OFFICE

STOP



Wir hoffen, dass Sie sich von den Erfolgsgeschichten der Flüchtlinge inspirieren lassen, die heute wertvolle Mitarbeiter in den am Projekt beteiligten Unternehmen in ganz Europa sind. Wenn Sie Interesse an den Schulungsunterlagen haben oder weitere Informationen über den REST-Ansatz erhalten möchten, besuchen Sie bitte

unsere Online-Plattform:

<https://rest.dieberater.com>

und die Homepage:

<https://rest-eu.org>

Außerdem haben wir ein Handbuch, das Sie durch den Umsetzungsprozess führt...

und vieles mehr !!!