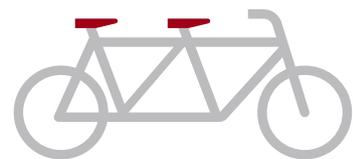




NEUE NACHBARN –

AUCH AM ARBEITSPLATZ



Praxisorientierte Handreichung

Neue Nachbarn – auch am Arbeitsplatz	3
---	----------

Neue Nachbarn – auch am Arbeitsplatz	
Integrieren durch Arbeit	4

Jobpatenschaften: eine aktuelle Interpretation	4
Wer gehört zu unseren Jobpatenschaften dazu?	5
1. Die Geflüchteten – Mentees	5
2. Die Jobpaten und Jobpatinnen– Mentoren und Mentorinnen	5
3. Die Begleitpersonen – Multiplikatorinnen und Multiplikatoren	6
4. Fachliche Unterstützung durch das diözesane Projektteam	6
Jobpatenschaft: in 6 Schritten zum Erfolg	6

Interdisziplinäres Netzwerk	
Vielfalt an Professionen	8

Ein Diakon übernimmt eine Jobpatenschaft	9
Von Vormündern zu Jobpatinnen und Jobpaten in Langenfeld	10
Arbeitsteilung durch interdisziplinäre Zusammenarbeit	11

Qualifizierung für Jobpatenschaften	
„face to face“ oder online?	12

Modulare Ausbildung von Jobpatinnen und Jobpaten	12
Flexibel von zuhause, die Online-Fortbildung macht's möglich	13
O-Töne zur Online-Fortbildung	14
Tandem-Fortbildung „Neustart in die Arbeitswelt: Workshop für Geflüchtete, Jobpatinnen und Jobpaten“	15

In einen Dialog treten	
Begegnen, beteiligen, Chancen eröffnen	16

Betriebsbesichtigungen in Altenkirchen	17
Musa wird Berufskraftfahrer, eine Erfolgsgeschichte	18
Konversationskurs zur berufsbezogenen Fachsprache	18

Netzwerken	
Wie geht Unternehmenskooperation?	19

Unternehmen erfolgreich ansprechen, von der Einstellung Geflüchteter überzeugen und langfristig kooperieren	19
Persönliche Netzwerke – das Geheimnis der Flüchtlingshilfe	20
Teilnahme an einem Unternehmer-Frühstück	22
Die Ausstellung Jobtandems auf 10 RollUps	23

Online Umfrage zur Wirkung	
von Jobpatenschaften auf dem Arbeitsmarkt	
Soziodemographische und arbeitsmarktpolitische Daten	23

Wir leihen Ihnen eine Ausstellung	
PERSPEKTIVE JOBTANDEMS	24

IMPRESSUM

Herausgeber

Projektbüro „Neue Nachbarn
– auch am Arbeitsplatz“
Andrea Raab (Projektleiterin) und
Johanna Schneider (Projektreferentin)
c/o Diözesan-Caritasverband für das
Erzbistum Köln e. V.
Georgstraße 7, 50676 Köln
Telefon 02 21 / 20 10 250,
Fax: 02 21 / 20 10 121

Konzeption, Layout und Satz

Hüsch & Hüsch GmbH, www.huesch.de

Text und Redaktion

Johanna Schneider, Andrea Raab,
Mechthild Hüsch, örtliche Projektverantwortliche

Fotos

Erzbistum Köln/Hirschbeck S. 18
André Linke S.17
Johanna Schneider: S. 8, 12, 20
Jo Schwartz: S. 4, 11, 15, 16
Raphaela Storm S. 10
Mika Väisänen,
mika-photography.com: S. 1, 3, 4, 22
Rest: Archiv Diözesan-Caritasverband
für das Erzbistum Köln e.V.

Diagramme und Karten

Hüsch & Hüsch GbmH

Sketchnotes

Sonja Kröll, mimikro.de, entstanden auf dem
Neue-Nachbarn-Workshop am 2.12.2017

gedruckt auf 100% Recyclingpapier

Stand 1.3.2019



Neue Nachbarn – auch am Arbeitsplatz

Während des „langen Sommers der Migration“ im Jahr 2015 kamen über zwei Millionen Menschen nach Deutschland. Ein Bruchteil der weltweit fast 70 Millionen Geflüchteten und doch so viele wie nie zuvor.

Die Hilfsbereitschaft war anfangs enorm. Bürgerinnen und Bürger engagierten sich, hießen die Geflüchteten willkommen und trugen wesentlich dazu bei, dass die Erstaufnahme gelang. Bald darauf folgten politische und populistische Bewegungen. Die EU-Mitgliedstaaten streiten über eine „gerechte Verteilung“ der Menschen in Not, die sich auf den gefährlichen Weg nach Europa machen. Griechenland, Italien und Malta verweigern seit Sommer 2018 wiederholt Rettungsschiffen die Einfahrt in ihre Häfen. Organisationen zur Seenotrettung werden als „Kooperationspartner von Schleppern“ stigmatisiert und in ihrer Arbeit behindert. In der Folge sterben schutzsuchende Menschen gnadenlos im Mittelmeer.

Das zeigt, wie viel hier für Caritas zu tun bleibt. Für diejenigen, die noch auf dem Weg sind, um hier Schutz zu finden, aber auch zur Integration derer, die schon da sind. Schaffen wir persönliche Begegnungen und gemeinsame gute Erfahrungen – das nimmt Ängste und mindert den Nährboden für eine Stimmungsmache gegen Unbekannt.

Für uns Christenmenschen und allen voran Papst Franziskus sind Geflüchtete „... keine Figuren auf dem Schachbrett der Menschheit. Es geht um Kinder, Frauen und Männer, die aus verschiedenen Gründen ihre Häuser verlassen oder gezwungen sind, sie zu verlassen; Menschen, die den gleichen legitimen Wunsch haben, mehr zu lernen und mehr zu besitzen, vor allem aber mehr zu sein“ – so brachte es der Papst schon im Januar 2014 auf den Punkt.

Der biblische Auftrag, Schutz und Gastfreundschaft zu gewähren, ist für die Kirche Verpflichtung und Leitbild zugleich. Existenziell sind unsere Bedürfnisse nach Nahrung, Kleidung, einem Dach über dem Kopf; nach Familie, sozialer Teilhabe und nicht zuletzt nach Arbeit. Wir wissen, wie wichtig ein intaktes Gemeinwesen ist, das uns in schwierigen Zeiten durch Einsamkeit, Krankheit, Tod oder Arbeitslosigkeit begleitet, und in das wir in guten Tagen

etwas nach unseren Kräften hineingeben können. Papst Franziskus appelliert an unseren gesunden Menschenverstand. Begegnen wir anderen mit Offenheit und Interesse!

Im November 2014 rief der Kölner Erzbischof Rainer Maria Kardinal Woelki die Aktion Neue Nachbarn ins Leben. Sie soll die Willkommenskultur für Flüchtlinge stärken und ihre Integration fördern. Integration – das ist ein regelrechtes Zusammenwachsen mit dem Ziel, allen Menschen wirtschaftliche, kulturelle und soziale Teilhabe zu ermöglichen. Arbeit ist ja bekanntlich ein Menschenrecht und oft die Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe, materiell und durch soziale Kontakte. Mit dem Projekt „Neue Nachbarn – auch am Arbeitsplatz“ leitete die Aktion Neue Nachbarn im Mai 2016 daher die wichtige Weiterentwicklung von der Willkommenskultur für Geflüchtete hin zur Integrationskultur ein, hier konkret zur Integrationskultur am Arbeitsplatz.

Zahlreiche Engagierte in Gemeinden und Dekanaten, bei Trägern und Organisationen haben seitdem zusammen mit ehrenamtlichen Jobpatinnen und Jobpaten mehr als 340 Geflüchteten geholfen, Hürden beim Einstieg in Arbeit und Ausbildung zu überwinden. Dazu gehört Unterstützung bei der Verbesserung von Sprachkenntnissen, bei der Anerkennung von Schul- und Berufsabschlüssen, bei der Orientierung am deutschen Arbeitsmarkt und natürlich bei der Suche nach einer passenden Ausbildungs- oder Arbeitsstelle. Eng damit einher gehen stets wertvolle menschliche Begegnungen und ein lebhafter kultureller Austausch. Aus Fremden werden Nachbarn, Kolleginnen und Kollegen, und manchmal auch Freundinnen und Freunde – auch am Arbeitsplatz.

Lassen auch Sie sich begeistern von den Ideen, Konzepten und Beispielen guter Praxis, die in dieser Handreichung dokumentiert sind!

Dr. Frank Joh. Hensel

Diözesan-Caritasdirektor für das Erzbistum Köln
Leiter der Aktion Neue Nachbarn des Erzbistums Köln



Neue Nachbarn – auch am Arbeitsplatz Integrieren durch Arbeit

Mit zwei Zielen startete 2016 das Projekt „Neue Nachbarn – auch am Arbeitsplatz“ durch. Es soll bis zum 30.04.2019:

300 Jobpatenschaften für Geflüchtete bewirken, davon mindestens zehn pro Region;

30 Dialog-Veranstaltungen zum Thema „Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt“ mit Ehrenamtlichen, kleinen und mittleren Unternehmen sowie Flüchtlingen initiieren, davon mindestens eine pro Region;

Mithilfe dieser Instrumente soll der Schritt von der Willkommenskultur hin zur Integrationskultur am Arbeitsplatz angekurbelt werden und somit die Chancen von Geflüchteten auf dem Arbeitsmarkt verbessern.

Inzwischen stehen der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten zwar deutlich weniger gesetzliche Hindernissen entgegen, erhebliche Schwierigkeiten für eine faire Teilhabe an guter Erwerbsarbeit in Deutschland sind aber geblieben. Sprachbarrieren, Bildungs- und Ausbildungsabschlüsse, die nicht anerkannt werden, unbekannte Berufsbilder, ungewohnte kulturelle Gepflogenheiten im Betrieb und im kollegialen Miteinander – all das macht für Geflüchtete die Suche eines Arbeits- oder Ausbildungsplatzes besonders schwierig.

Genau hier setzt das Projekt „Neue Nachbarn – auch am Arbeitsplatz“ an. Kontakt, Austausch und Akzeptanz können viel dazu beitragen, dass aus Fremden Nachbarinnen und Nachbarn werden – auch am Arbeitsplatz. Sehr viele Menschen engagieren sich bereits auf vielfältige Weise in den Gemeinden des Erzbistums Köln. Jobpatenschaften sind ein konkretes Angebot für all diejenigen im Projekt, die an einem nachhaltigen, verbindlichen und auf das spezifische Thema „Arbeitswelt“ zugeschnittene Engagement interessiert sind.

Jobpatenschaften: eine aktuelle Interpretation

Patenschaften sind im Christentum etwa seit dem 8. Jahrhundert bekannt und verbreitet. Heute spielen Patinnen und Paten bei der Taufe und bei der Firmung eine wichtige Rolle. Sie sollen die Person, für die sie eine Patenschaft übernehmen, beim „Hineinwachsen“ in den christlichen Glauben und in die christliche Gemeinde unterstützend begleiten. Und da das christliche Gemeindeleben überall auf der Welt ein bisschen anders aussieht, fördern Patinnen und Paten immer auch ein Stück weit das Hineinwachsen in die unterschiedliche Kultur einer Gesellschaft.

Im Projekt „Neue Nachbarn – auch am Arbeitsplatz“ wird die Idee der Patenschaft aufgegriffen. In der Jobpatenschaft begleiten Frauen und Männer das „Hineinwachsen“ von Geflüchteten in den gesellschaftlichen Kontext und in den Arbeitsmarkt. Im Mittelpunkt steht die Beziehung zwischen einer Person, die bereits Erfahrung in der Arbeitswelt in Deutschland gesammelt hat und einer Person, die sich hier (neu) auf den Weg zu Ausbildung oder Arbeit machen will.

Jobpatenschaften spielen in Deutschland schon seit langem eine wichtige Rolle in der Jugendberufshilfe. Der Wert einer Jobpatenschaft bemisst sich nicht nur an der „erfolgreichen Vermittlung“ von Geflüchteten in Stellen. Es geht vielmehr darum, auf Augenhöhe miteinander und voneinander zu lernen und eine „Beziehungsqualität“ zu entwickeln. Sie ermöglicht letztlich beiden Seiten ein besseres Kennenlernen und Verstehen der je anderen Kultur.

Unsere Broschüre mit allen wichtigen Informationen zum Projekt finden Sie hier online:

<https://aktion-neue-nachbarn.de/rahmen-jobpatenschaften>





Wer gehört zu unseren Jobpatenschaften dazu?

An einer Jobpatenschaft im Rahmen des Projekts „Neue Nachbarn – auch am Arbeitsplatz“ wirken immer drei Personen in drei verschiedenen Rollen mit:

1. Die Geflüchteten – Mentees

Die Geflüchteten stehen als Person im Mittelpunkt jeder Jobpatenschaft. Sie sollten mindestens das 15. Lebensjahr vollendet haben. Jede und jeder Geflüchtete kann unabhängig von Aufenthaltsstatus, Nationalität, Religion oder Geschlecht teilnehmen. Auch das Vorliegen einer Arbeitserlaubnis ist nicht Bedingung, sondern kann, wenn sich alle Beteiligten darauf einlassen, wenn nötig, im Laufe der Jobpatenschaft geklärt werden.

Die Geflüchteten bringen ein ernsthaftes Interesse mit, sich am deutschen Arbeitsmarkt zu orientieren. Sie sprechen ihre Fragen und Wünsche, ihre Eindrücke und Erfahrungen, ihre Kritikpunkte und ihre Probleme im Rahmen der Jobpatenschaft an. Sie sind bereit, auch ihrerseits vom Arbeitsleben in ihrem Herkunftsland zu erzählen und so die Personen, die sie in Deutschland begleiten, auch an ihrer Kultur teilhaben zu lassen.

Unerlässlich ist die Bereitschaft, sich auf die offene Kommunikation und die besondere Beziehungsqualität in der Jobpatenschaft einzulassen und die vereinbarten Regeln einzuhalten (s. unten).

2. Die Jobpaten und Jobpatinnen – Mentoren und Mentorinnen

Die Jobpaten übernehmen ehrenamtlich als Bezugs- und Vertrauensperson für die Geflüchteten eine wichtige und verantwortungsvolle Aufgabe. Sie müssen das 18. Lebensjahr vollendet und bereits persönliche Erfahrungen am und Kenntnisse über den Arbeitsmarkt in Deutschland besitzen. Nationalität, Religion und Geschlecht sind auch hier nicht entscheidend.

Die Ehrenamtlichen unterstützen Geflüchtete mit persönlichen Gesprächen bei der Orientierung am Arbeitsmarkt und helfen ihnen so dabei, im ungewohnten kulturellen Umfeld einen Beruf und Arbeitsplatz zu finden, der ihren Talenten und Neigungen entspricht. Dazu können sie Geflüchtete beim Besuch im Berufsinformationszentrum der Arbeitsagentur oder einer Kammer begleiten sowie Betriebsbesichtigungen, Praktika und vielleicht auch Ausbildungs- oder Arbeitsstellen vermitteln.

1 eine Frau oder ein Mann, die oder der mit Fluchterfahrung nach Deutschland gekommen ist und sich für die Integration in Ausbildung oder Arbeit in Deutschland interessiert, in der Fachsprache „Mentee“ genannt

2 eine Frau oder ein Mann, die oder der bereit ist, einen Menschen mit Fluchterfahrung ehrenamtlich mit eigenen Talenten, Erfahrungen und Beziehungen bei der Arbeitsmarktintegration zu begleiten, sogenannte Jobpatin oder Mentorin / Jobpate oder Mentor

3 eine Person, die hauptberuflich im caritativen oder pastoralen Dienst des Erzbistums Köln tätig ist und die Jobpatenschaft fachlich begleitet

Sie können sehr praktisch helfen, etwa beim Ausfüllen von Formularen, beim Erstellen von Bewerbungsunterlagen oder beim Erwerb berufsbezogener Sprachkenntnisse. Vor allem aber vermitteln sie durch das Weitergeben ihrer persönlichen Arbeitserfahrungen Kenntnisse über die Arbeitskultur in Deutschland. Dazu gehören Sozialversicherung, Rechte eines Arbeitnehmers, Mitbestimmung etc. Sie geben Tipps, was beim Umgang mit Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen zu beachten ist und wie auftretende Probleme bearbeitet werden können. Mit ihrem Engagement stärken die Jobpaten die Selbstständigkeit der Geflüchteten. Sie übernehmen deshalb keine Aufgaben, die von den Geflüchteten selbst bewältigt werden können. Sie helfen nur so viel, wie es nötig ist. Gleichzeitig kommunizieren sie den besonderen Charakter der ehrenamtlichen Tätigkeit und die Grenzen dieses Engagements. Hierbei unterstützt sie die hauptberufliche Begleitperson.

Jobpaten sind interessiert, im Gespräch mit Geflüchteten zu erfahren, wie das Arbeitsleben in anderen Kulturen gestaltet wird. Einblicke in das Erleben der Geflüchteten können bewusst machen, wie ungewohnt unsere routinierten Gepflogenheiten auf fremde Menschen wirken können.

Unerlässlich ist die Bereitschaft, sich auf die offene Kommunikation und den besonderen Charakter der Jobpatenschaft einzulassen und die vereinbarten

Regeln auch in Kooperation mit der Begleitperson einzuhalten (s. unten).

3. Die Begleitpersonen – Multiplikatorinnen und Multiplikatoren

Jobpatenschaften im Projekt „Neue Nachbarn – auch am Arbeitsplatz“ werden durch professionelle Mitarbeitende im caritativen oder pastoralen Dienst des Erzbistums Köln fachlich begleitet. Sie unterstützen die Jobpatinnen und Jobpaten sowie die Geflüchteten mit Anregungen und Praxistipps. Sie sind ansprechbar bei auftretenden Fragen während der Patenschaft. Zu ihren Aufgaben gehört, dass die allgemeinen Leitlinien für ehrenamtliches Engagement im Erzbistum Köln beachtet werden, insbesondere der (in der Regel gegebenen) Versicherungsschutz, die Erstattung von Sachkosten und die Beachtung der Präventionsordnung.

Neben einem guten Konzept zum Zusammenführen von Jobpate beziehungsweise Jobpatin und Geflüchteter beziehungsweise Geflüchteter sind Angebote wie beispielsweise ein „Ehrenamtsstammtisch“, ein regelmäßiger Austausch, Schulungen für Ehrenamtliche oder Intervention bei Konflikten unterstützende Instrumente für eine gelingende Jobpatenschaft.

4. Fachliche Unterstützung durch das diözesane Projektteam

Die beruflichen Begleitpersonen werden vom diözesanen Projektteam „Neue Nachbarn – auch am Arbeitsplatz“ beim Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e. V. fachlich unterstützt:

- Angebote zur Vernetzung der beruflichen Begleitpersonen untereinander
- Unterstützung der beruflichen Begleitpersonen beim Auf- und Ausbau von Jobpatenschaften vor Ort
- praktische Arbeitshilfen, Musterformulare und spezifische Fortbildungsangebote
- Vermittlung von Kontakten zu Fachdiensten für Integration und Migration, Fachdiensten der Jugendberufshilfe, der Beschäftigungsförderung usw.
- Informationen zu rechtlichen Fragen, zu Zuständigkeiten im „Behördendschungel“ und zu Fördermöglichkeiten, insbesondere zur Erstattung von Sachkosten
- Vernetzung auch in überdiözesanen Bezügen (z. B. in NRW)
- Interessenvertretung und Öffentlichkeitsarbeit
- korrekte Verwaltung des Gesamtprojekts inkl. Nachweis- und Berichtspflicht gegenüber den Mittelgebern Aktion Mensch und Aktion Neue Nachbarn

Jobpatenschaft: in 6 Schritten zum Erfolg

Wie geht das – Jobpatenschaft im Projekt „Neue Nachbarn – auch am Arbeitsplatz“? Welche Aspekte müssen hauptamtliche Begleitpersonen beim Aufbau und der Beratung grundsätzlich beachten?

Im Zentrum des Projekts steht nicht die Vermittlung Geflüchteter in Arbeit, sondern die Förderung von innergesellschaftlichem Austausch mit unseren neuen Nachbarinnen und Nachbarn. Diese Beziehung soll vertrauensvoll und auf Augenhöhe sein. Erst dann kann sich das Tandem gemeinsam auf dem Arbeitsmarkt orientieren.

1. Wer passt zu wem? Individuelles Matchingverfahren



Beim sogenannten Matching entscheidet die hauptamtliche Begleitperson, mit welchem Jobpaten oder welcher Jobpatin der oder die Geflüchtete künftig ein Tandem bilden kann. Beide müssen sich sympathisch sein und miteinander harmonisieren. Diese recht knifflige Angelegenheit lässt sich erfahrungsgemäß durch Vorgespräche gut vorbereiten. Gemeinsamkeiten wie das Geschlecht, Alter und Hobby können dabei eine wichtige Rolle spielen. Für eine passende Vermittlung können auch die Fähigkeiten und Berufserfahrungen der Ehrenamtlichen ausschlaggebend sein. Hegt ein Mentee den Berufswunsch Ingenieur, ist ein Matching mit einer Friseurin oder einem Friseur wahrscheinlich weniger zielführend als mit einer pensionierten Architektin oder einem Architekten.

2. Persönliche Begegnung: ein Kennenlernermin



Mentee und Jobpatin oder Jobpate können sich in einer lockeren Atmosphäre und in Anwesenheit der hauptamtlichen Begleitperson kennenlernen. Eine Tasse Tee oder Kaffee können hilfreich sein. Nach etwas Bedenkzeit entscheiden die Beteiligten, ob sie eine Jobpatenschaft miteinander eingehen möchten.

3. Rahmenvereinbarungen klären Erwartungen



Es empfiehlt sich, einen Rahmen zu vereinbaren. Inhalte und Ziele der Jobpatenschaft sollten geklärt werden. Was

möchten wir in den kommenden drei Monaten gemeinsam erreichen? Wie oft und wo wollen wir uns künftig treffen? An welche Regeln wollen wir uns orientieren, um miteinander auf Augenhöhe und mit Respekt umzugehen? Was erwarte ich von meinem Gegenüber und wo möchte ich Zurückhaltung? Diese Offenheit führt dazu, dass die Erwartungen an die Jobpatenschaft klar werden und so Missverständnisse

erst gar nicht entstehen. Gleichzeitig unterstützt die Rahmenvereinbarung auch den Dokumentationsprozess der Jobpatenschaften.

Zur Orientierung finden Sie die Muster-Rahmenvereinbarung aus dem Projekt auf der Homepage der Aktion Neue Nachbarn unter <https://aktion-neue-nachbarn.de/vereinbarung-jobpatenschaft>

Sind alle Fragen geklärt, unterstreicht eine Unterschrift aller Beteiligten die Verbindlichkeit der eingegangenen Jobpatenschaft. Die Schließung von Rahmenvereinbarungen ist allerdings keine Verpflichtung, sondern ein Angebot. Das Formelle wirkt bei manchen Menschen auch eher abschreckend. Wir empfehlen, das Tandem vorab nach seinen Wünschen zu fragen.



4. Informationen bereitstellen und Kontakte vermitteln



Das Thema Arbeitsmarkt ist sehr komplex, insbesondere wenn wichtige Punkte wie die Klärung des Aufenthaltsstatus noch nicht abgesichert sind. Dabei können verschiedene

Informationstools nützlich sein. Im Projekt „Neue Nachbarn – auch am Arbeitsplatz“ bieten wir den Ehrenamtlichen kostenlose Online- sowie Präsenz-Qualifizierungen an. Darüber hinaus erhalten alle neuen Ehrenamtlichen bei der Anmeldung im Projekt einen USB-Stick mit lokalen Informationen zu Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner sowie Broschüren zu Spezialthemen.

5. Austausch und Vernetzung



Der Erfolg eines Tandems wird durch zuverlässige Informationen und Erfahrungen gefördert. Dazu gehören der Austausch und die Vernetzung mit anderen Jobpaten sowie den relevanten Arbeitsmarktakteuren wie Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und Behörden, z.B Bundesagentur für Arbeit, Ausländerbehörde, Jobcenter.

Regelmäßige Treffen dienen dazu, Themen und Erfahrungen in der Gruppe zu besprechen, wichtige Informationen zu kommunizieren und Fachleute zu spezifischen Fragestellungen zu hören. Die Themen der Jobpaten bestimmen die Agenda. Wie verstehe ich meine Rolle als Jobpatin und Jobpate? Was sind Auftrag und Grenzen der Jobpatenschaft? Wohin kann ich mich wenden, wenn es zu Fragen von kulturellen Unterschieden und Verhaltensweisen kommt? Platz ist an dieser Stelle auch für Frust, der zwischendurch ein Ventil nach außen braucht und von der hauptamtlichen Begleitperson aufgefangen werden muss, damit ein langfristiges Engagement möglich ist. Darüber hinaus weiß die hauptamtliche Begleitperson so auch tagesaktuell, was in den Jobpatenschaften passiert, wo die Probleme liegen und wie sie zukünftig unterstützen kann.

„Der Austausch lebt von der Gesprächsatmosphäre, vom Fluss, der in Gang kommt und der die Beteiligten inspiriert, nicht nur ihre eigenen Erfahrungen mitzuteilen, sondern sich für die Geschichten der anderen zu interessieren. Das setzt Vertrauen in die Begleitung durch das Projektteam voraus und die Verschwiegenheit der Gesprächsteilnehmerinnen und -teilnehmer. Wenn viel Vertrauen vorhanden ist, entsteht im besten Fall etwas, das Zeit vergessen lässt. In dem Moment entsteht etwas wie eine kollegiale Beratung, von der alle gewinnen.“ (Clemens Zahn, Koordinator der Aktion Neue Nachbarn Caritasverband für die Stadt Köln e.V.)

Beziehung in der Jobpatenschaft muss gestaltet und fachlich begleitet werden. Von Beginn an ist daher das Auftreten der hauptamtlichen Begleitperson wichtig.

6. Ansprechbar sein für die Anliegen der Tandems



Auf dem Weg in den Arbeitsmarkt stoßen die Jobpatenschaften auf zahlreiche Stolpersteine, die das Vorankommen behindern und für Frust sorgen können. Daher ist eine wertschätzende und motivierende Haltung der beruflichen Begleitperson ebenso unabdingbar wie fundiertes Wissen in diesem komplexen Themenfeld. Als vertrauensvolle Ansprechpartnerin oder Ansprechpartner sorgt die hauptamtliche Begleitperson schließlich auch für einen guten Abschluss der Jobpatenschaften.



Interdisziplinäres Netzwerk Vielfalt an Professionen

Aktuell zählt das Projekt 35 hauptberufliche Begleitpersonen in insgesamt 14 Kreis- und Stadtdekanaten des Erzbistums Köln. Davon sind 27 aktiv am Aufbau und der Beratung von Jobpatenschaften oder der Planung von Trialog-Veranstaltungen beteiligt. Sie werden nicht aus Projektmitteln finanziert, sondern sind bei einer Vielzahl von caritativen oder pastoralen Diensten auf Projektbasis oder fest in einer bestimmten Abteilung angestellt.

Zu den diversen katholischen Anstellungsträgern zählen:

- Örtliche Caritasverbände
- Fachverbände wie SKM, SkF, SKFM und IN VIA
- Katholische Jugendagenturen
- Dekanate, Pfarreien
- Verbände katholischer Kirchengemeinden

Alle hauptberuflichen Begleitpersonen verfolgen in ihrer Institution und im Projekt „Neue Nachbarn – auch am Arbeitsplatz“ ein gemeinsames Ziel: die Verbesserung der Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt. Synergien werden nicht nur durch die verschiedenen Anstellungsträger erzeugt, sondern auch durch die vielfältigen Professionen. Zu den hauptberuflichen Begleitpersonen gehören:

- ein Diakon
- Koordinatoren/ Integrationsbeauftragte der Aktion Neue Nachbarn
- Ehrenamtsbegleiter, Ehrenamtskoordinatorinnen sowie Koordinatoren im Lotsenpunkt oder Sozialraumkoordinatorinnen
- Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten
- Referentinnen (in Projekten) im Bereich Integration und Migration bzw. Beschäftigungsförderung
- Referentinnen in der Jugendhilfe bzw. Jugendberufshilfe

Sie sind in vielfacher Weise in die Arbeit der Fachdienste für Integration und Migration, der Flüchtlingsberatungsstellen, der Engagementförderung Lotsenpunkte, der Jugendsozialarbeit, der Jugend-

berufshilfe oder der Sozialraumarbeit in den 15 Kreis- und Stadtdekanaten des Erzbistums Köln eingebunden. Alle bedienen neben den Jobpatenschaften noch weitere Arbeitsfelder in der Beratungsarbeit, der Flüchtlingshilfe oder dem Freiwilligenmanagement und bringen vielfältige Erfahrungen mit in das Projekt. Daraus ergibt sich ein interdisziplinäres Multiplikatoren-Netzwerk, das in den letzten drei Jahren insgesamt 340 Jobpatenschaften und 24 Trialog-Veranstaltungen erfolgreich auf die Beine gestellt hat. Als wertvoll für ihre Arbeit empfinden die hauptberuflichen Begleitpersonen die Angebote des Projektbüros, insbesondere die Vernetzungstreffen. Hier teilen sie ihr Wissen miteinander und können sich gegenseitig Tipps aus der Praxis geben.

Bis zum 30.04.2021 wird der Ausbau der Jobpatenschaften auf 550 Tandems angestrebt. Besonders sollen in Zukunft geflüchtete Frauen, die im Vergleich zu geflüchteten Männern tendenziell später in Arbeit gelangen, gefördert werden. Sie gelten als dreifach benachteiligt auf dem deutschen Arbeitsmarkt: aufgrund ihres Geschlechts, ihres Migrationshintergrundes und zum Teil ihrer erzwungenen Migration. Von 30 zusätzlichen Jobpatenschaften, die konzeptionell neu als „Peer-Jobpatenschaften“ gestaltet werden sollen, sind deshalb mindestens 15 für Frauen vorgesehen. „Peers“ sind Menschen, die sich in ähnlichen Lebenssituationen befinden, etwa im Hinblick auf Alter, Familienstand oder Geschlecht. In Peer-Jobpatenschaften unterstützen z. B. junge deutsche Auszubildende junge geflüchtete Auszubildende, oder Mütter, die bereits Kindererziehung und Beruf vereinbaren, geflüchtete Mütter, die einen vergleichbaren Weg gehen wollen.



Ein Diakon übernimmt eine Jobpatenschaft

Heribert Siek ist Diakon im Pfarrverband Efferen/Hermühlheim in Hürth. Er engagiert sich neben seiner hauptamtlichen Tätigkeit auch selbst als ehrenamtlicher Jobpate. Er begleitet einen jungen Mann aus Syrien, Girgis Ayan*, der zusammen mit Heribert Siek nicht nur sein Hobby Tischtennis wiederentdeckt, sondern auch eine Arbeitsstelle in der Petrochemie gefunden hat.

„Ein geflüchteter Mensch sitzt an unserem Küchentisch.“ Es ist nun schon einige Zeit her, als Girgis eines Samstagsmorgens bei uns am Küchentisch saß. Etwas schüchtern vielleicht, aber nicht ängstlich. Es waren gerade mal 12 Stunden vergangen, dass eine Freundin von uns, seine Deutschlehrerin aus dem „A2“ Kurs, von ihm erzählt hatte. Immer wenn sie montags ihre Schüler nach ihren Wochenenderlebnissen fragen würde, würde er davon erzählen, dass er sonntags in die Kirche ginge. Den müsse ich doch kennen, er wohne in unserer Nachbarschaft, und als Kirchgänger müsse mir so ein junger Mann doch schließlich auffallen. Neugierig war ich natürlich und sagte ihr, sie könne ihm doch eine SMS schreiben und ihn fragen, ob er nicht gleich morgen zum Frühstück kommen wollte. So kam es dann auch.

Die Verständigung war recht holprig. Mit etwas Englisch und mit Händen und Füßen sowie den ersten deutschen Begriffen kamen wir uns dann sprachlich etwas näher. Da der nächste Tag Pfingsten war, luden wir ihn sogleich ein, uns zum Kapitelsamt in den Kölner Dom zu begleiten. Die feierliche Messe war eine perfekte Orchestermesse mit großem Chor und der entsprechenden Performance, die der größten deutschen Kathedrale würdig war. Girgis war begeistert. So etwas hatte er noch nicht erlebt, und wir sahen seine Augen zum ersten Mal glänzen. Nach dem Gottesdienst brauchte er erstmal eine Zigarette. Seine Eltern in Syrien wurden sogleich per Smartphone informiert. Wir verbrachten dann noch einige Stunden mit ihm und unseren Töchtern. Wir versuchten ihn ein wenig kennenzulernen, doch er war recht verschlossen.

Meine Frau und ich überlegten, was wir mit Girgis unternehmen wollen, bzw. wie wir ihm helfen können, seinen Weg in Deutschland leichter zu finden. Als alter Sozialarbeiter, der fast sein ganzes Berufsleben im Rahmen der beruflichen Eingliederung Jugendlicher tätig war, kamen natürlich sofort „professionelle Gedanken“: Eine Eingliederung in der neu gewählten Heimat geht nur über Arbeit, über ein Leben in Selbstständigkeit, in Selbstbestimmtheit, in Unabhängigkeit von Sozialhilfeleistungen. Voraussetzung für eine Arbeitsstelle, die er ausüben kann, bei der er mehr als den Mindestlohn bekommen kann, ist aber die Beherrschung der deutschen Sprache auf einem entsprechenden Niveau und zumindest mittelfristig eine berufliche Qualifikation. Das war mein Ansatz! Fast hätte ich darüber mitmenschliche Kontakte in seiner neuen Umgebung vergessen. Doch meine Kinder erinnerten

mich rechtzeitig an dieses Manko. Und da er in Syrien gerne, und, wie sich nachher herausstellte, auch gut Tischtennis gespielt hatte, gelang nach zwei Telefonaten und einer persönlichen Begleitung die Vermittlung in einen örtlichen Tischtennisverein. Hierüber entwickelten sich dann auch schnell weitere Kontakte.

Girgis, 28 Jahre alt, hatte in Syrien in der Petrochemie gearbeitet, dort auch einige Zeugnisse und Diplome bekommen und dann versucht, ein Wirtschaftsstudium zu absolvieren, das er aber durch seine Flucht nicht vollenden konnte. Wir trafen uns ein paar Mal, und ich versuchte seine zum Teil bereits übersetzten Zeugnisse zu verstehen, seine beruflichen Perspektiven und Wünsche entgegenzunehmen und ihn natürlich auch mit der deutschen Bildungs- und Berufswirklichkeit zu konfrontieren. Hier kam mir meine lange, berufliche Erfahrung zu Gute. Nach einigen Wochen stand das Ziel fest: Girgis soll versuchen, dass seine Berufstätigkeit aus Syrien hier mit einem vergleichbaren deutschen Berufsabschluss anerkannt wird. Er soll möglichst bald als Facharbeiter in der chemischen Industrie einen festen Arbeitsplatz bekommen, um ein unabhängiges Leben führen zu können.

Bis dieses Ziel erreicht war, gab es Gespräche mit der Handwerkskammer, der Industrie- und Handelskammer, dem zuständigen JobCenter (zunächst etwas abwartend, aber nachdem man dort erkannte, dass eine Vermittlung auf den 1. Arbeitsmarkt möglich schien, auch sehr hilfsbereit und unterstützend). Wir waren guten Mutes und haben uns mit Gottvertrauen auf den Weg gemacht: Der Berufsabschluss wurde anerkannt und mit Hilfe einer gezielten Maßnahme gelang die Eingliederung in den Arbeitsmarkt.

Daraus würden wir auch anderen Jobpatenschaften mitgeben:

1. Hoffnung machen und gemeinsam an der Sache dran bleiben.
2. Bestehende Netzwerke nutzen und ggf. ausbauen, um so zum Türöffner zu werden.
3. Bei den zuständigen Stellen und Unternehmen mit Ausdauer „am Ball“ bleiben.

Viel Erfolg!

*Name geändert



**VOR
ORT**



Von Vormündern zu Jobpatinnen und Jobpaten in Langenfeld

Für unbegleitete jugendliche Geflüchtete im Alter zwischen 12 und 17 Jahren sucht der Sozialdienst katholischer Frauen Langenfeld in Zusammenarbeit mit dem Referat Jugend der Stadtverwaltung Langenfeld immer wieder nach engagierten Bürgerinnen und Bürgern. Sie sollen sich vorstellen können, unter fachlicher Schulung und Begleitung als ehrenamtlicher Vormund tätig zu sein. Der Vorteil dieses Arrangements ist, dass mehr Zeit für die Mündel – der Betreuungsschlüssel bei hauptamtlichen Vormündern liegt bei 1:50 – und dadurch eine persönlichere Beziehung möglich ist. Die jungen Menschen, die nach Deutschland kamen, litten unter einer Vielzahl von Traumatisierungen, hervorgerufen durch monatelange Flucht und Trennung von ihrer Familie. Zudem mussten sie sich im Aufnahmeland allein in einer fremden Kultur mit fremder Sprache zurechtfinden und komplexe Verfahren diverser Behörden meistern.

Ansprechpartnerin

Andrea Lehmann,
Sozialdienst katholischer
Frauen e.V. Langenfeld
andrea.lehmann@
skf-langenfeld.de

Eine dieser engagierten Bürgerinnen ist Monika. Sie beschäftigte sich viel mit den Hintergründen und Schicksalen der Menschen, die nach Deutschland kamen. Insbesondere das Leid der vielen Kinder konnte sie als Mutter nur schwer ertragen. Als der SkF Langenfeld nach ehrenamtlichen Vormündern für unbegleitete, minderjährige Flüchtlinge suchte, war ihr sofort klar, dass es das ist, womit sie helfen konnte. Bei einer umfassenden Schulung wurden mit den insgesamt 21 angehenden Vormündern vor allem die Themen Trauma und Angst, Asylrecht und Jugendhilfe besprochen. Nach dieser Schulung kam es zur ersten Kontaktaufnahme mit dem jeweiligen Mündel.

Hamit kommt aus Syrien und war zu diesem Zeitpunkt gerade 17 Jahre alt geworden und erst seit ein paar Wochen in Deutschland. Zusammen mit seinem volljährigen Bruder wohnte er in einer Flüchtlingsunterkunft. Der erste Kontakt war freundlich, und die Verständigung gelang besser als erwartet. Hamit und sein Bruder erzählten von ihrer Heimat und ihrem Weg nach Deutschland. Spätestens hier wurde Monika bewusst, dass ihre Unterstützung sehr persönlich werden würde und es bei der Vormundschaft um mehr als nur einen Job geht.

Das Kennenlernen ist nun schon drei Jahre her, Monika und Hamit haben einen guten Kontakt zueinander aufgebaut und trafen sich mindestens einmal wöchentlich. Hamit hat schnell Deutsch gelernt und sich – nicht zuletzt dank der kontinuierlichen

Unterstützung von Monika – gut in Deutschland eingelebt. Sein Asylantrag wurde bewilligt und er hat gemeinsam mit seinem Bruder eine kleine Wohnung bezogen. Im Sommer hat er eine Ausbildung zum Friseur begonnen.

Für Monika war es selbstverständlich, dass sie Hamit auch über seinen 18. Geburtstag hinaus begleiten wird. Fast alle anderen ehrenamtlichen Vormünder teilen diese Einstellung. Um sie weiterhin unterstützen zu können, beschloss der SkF Langenfeld, die auslaufenden Vormundschaften im Rahmen eines eigenen Projekts „Jobpatenschaften“ aufzufangen und dem bistumsweiten Projekt „Neue Nachbarn – auch am Arbeitsplatz“ beizutreten.

Die ehrenamtlichen Jobpatinnen und Jobpaten unterstützen die jungen Menschen bei der Erreichung eines Schulabschlusses, der Orientierung auf dem Arbeitsmarkt, der Praktikums- und Ausbildungssuche und natürlich auch bei vielen anderen, im Alltag relevanten Fragestellungen. Sie sind aufgrund der vorangegangenen Vormundschaft bereits vertraute Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner. Sie bringen sowohl eigene berufliche Erfahrungen als auch gesellschaftliche Kontakte und Bezüge mit, von denen die Mentees profitieren können.

Monika und Hamit haben weiterhin Kontakt. Monika überlegt nun, ob sie eine neue Jobpatenschaft übernimmt.

Arbeitsteilung durch interdisziplinäre Zusammenarbeit



Geflüchteten fällt die Integration in den deutschen Arbeitsmarkt leichter, wenn sie von ehrenamtlichen Jobpateninnen und Jobpaten begleitet werden. Die Etablierung von Jobpatenschaften wiederum erfordert Zeit, Personal und finanzielle Ressourcen. Interdisziplinäre Zusammenarbeit verschiedener Einrichtungen kann zu einer Arbeitserleichterung für alle führen und eine gelungene Unterstützung angehender und bereits aktiver Jobpaten in ihrem ehrenamtlichen Engagement ermöglichen. Ein Beispiel aus dem Rhein-Erft-Kreis zeigt, wie es gehen kann.

Hier teilen sich vier berufliche Multiplikatorinnen, Katharina Nüdling (Kordinatorin der Flüchtlingsarbeit im Sozialraum Sindorf, SkF Rhein-Erft-Kreis), Kirsten Lange (Flüchtlingsberaterin, AWO Kerpen), Silvia Hackl (Flüchtlingsberaterin, Caritas Rhein-Erft) und Anna Breuer-Wirges (Integrationsbeauftragte der Aktion Neue Nachbarn des Sozialdienst katholischer Frauen Rhein-Erft-Kreis) die Organisation von Jobpatenschaften.

Das Freiwilligenmanagement umfasst eine Vielzahl an Aufgaben. Neben der Akquise von Ehrenamtlichen und Geflüchteten gehören dazu das Matching der beiden Zielgruppen, das Anbieten mehrteiliger (Präsenz- oder Online-) Schulungen, um Engagierte auf ihr neues Ehrenamt vorzubereiten, sowie regelmäßige Austauschtreffen über aktuelle Entwicklungen im Arbeits- und Asylrecht. Dabei organisieren die vier Kooperationspartnerinnen zusätzliche Dialog-Veranstaltungen zum Austausch und zur Vernetzung zwischen Geflüchteten, Ehrenamtlichen und lokalen Unternehmen im Rhein-Erft-Kreis.

Die wertvollen Synergieeffekte der Zusammenarbeit beruhen nicht nur auf Arbeitserleichterung durch Teamwork, sondern auch auf den sich für die Jobpatenschaften perfekt ergänzenden Fähigkeiten der beteiligten Fachkräfte. Während

die Flüchtlingsberaterinnen der AWO und der Caritas Rhein-Erft für rechtliche sowie arbeitsmarktspezifische Fragen und Einzelfallberatungen für Geflüchtete zur Verfügung stehen, kümmern sich die Sozialraumarbeit Sindorf und die Integrationsbeauftragte der ANN vorrangig um die Koordinierung des freiwilligen Engagements. Sie stehen daher mehr mit den Ehrenamtlichen bzw. den Tandems als Ansprechpartnerinnen für Jobpatenschaften in Kontakt.

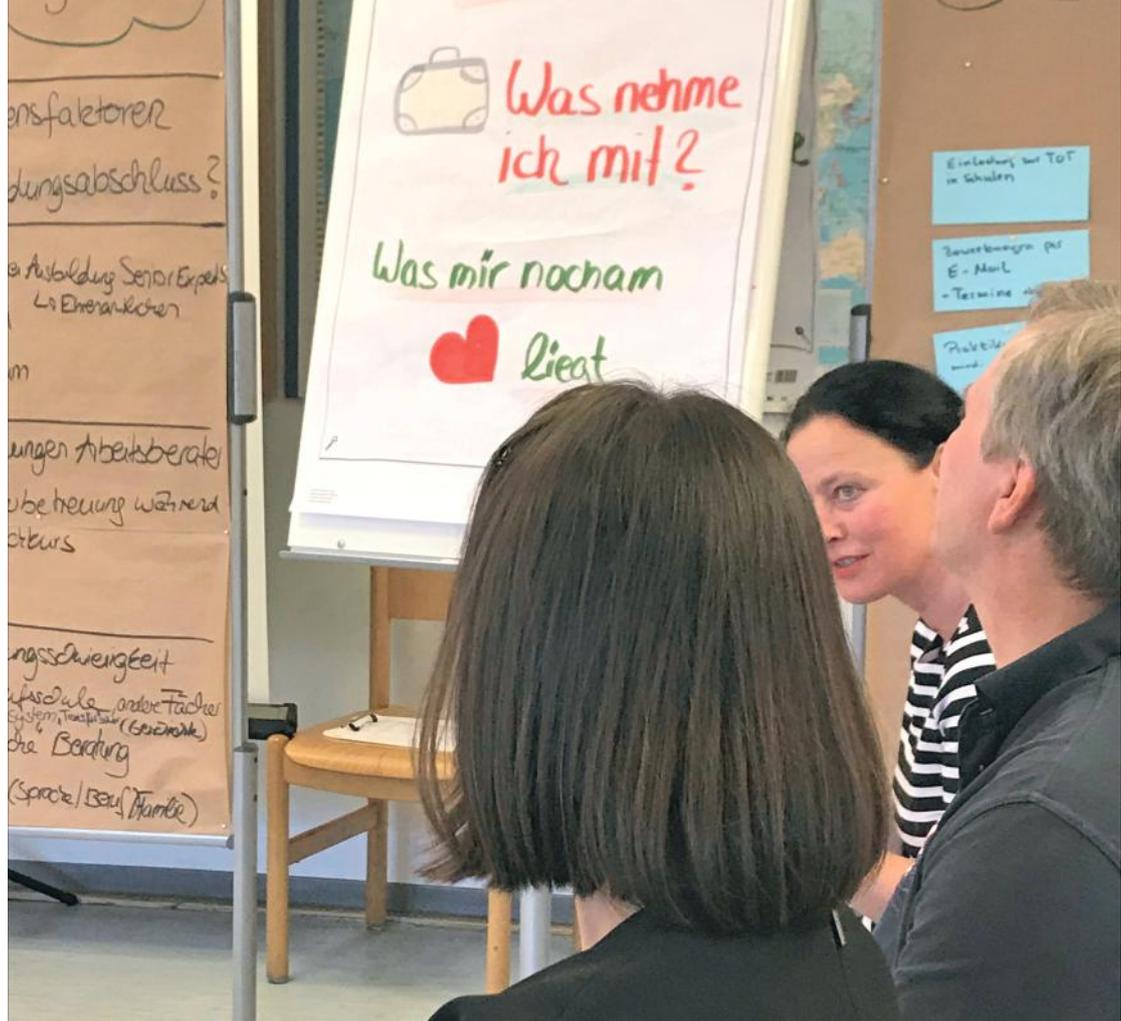
So gewährleisten die Fachkräfte den beiden Zielgruppen sowohl eine fachliche Begleitung zu arbeitsmarktspezifischen und aufenthaltsrechtlichen Aspekten als auch eine umfassende Eins-zu-Eins-Beratung im Sozialraum. Die enge Zusammenarbeit bewährt sich auch in Bezug auf die nun kürzeren Wege für die Jobpaten und Mentees zu den zentralen Institutionen, mit denen die Fachkräfte einen guten Kontakt pflegen. Gemeinsam haben sie zwei Informationsveranstaltungen zum Thema Arbeitsmarktintegration Geflüchteter durchgeführt, um lokale Unternehmen, Fachexpertinnen und Fachexperten auf dem Arbeitsmarkt und den Jobpatinnen und Jobpaten einen Ort des Austauschs und der Vernetzung zu ermöglichen.

**PRAXIS
TIPP**

Ansprechpartnerin

Anna Breuer-Wirges,
Integrationsbeauftragte der
Aktion Neue Nachbarn,
Sozialdienst katholischer
Frauen Rhein-Erft-Kreis e.V.

breuer-wirges@
skf-erftkreis.de



Qualifizierung für Jobpatenschaften „face to face“ oder online?

Was muss ich als Jobpatin und Jobpate im Umgang mit Geflüchteten beachten? Mit welchen Methoden lässt sich der Berufswunsch des Mentees am besten herauskristalisieren? Darf er ein Praktikum absolvieren oder eine Ausbildung beginnen? Zu welchen Behörden müssen wir gehen, um die notwendigen Informationen einzuholen und die Formalia zu erfüllen? Welche Ausbildungsberufe gibt es in Deutschland und wen könnten wir zur Berufsorientierung ansprechen? Wie schreibt man eine Bewerbung? ...

Es sind Fragen wie diese, die bei vielen Ehrenamtlichen plötzlich aus dem Nichts auftauchen, sobald sie sich mit dem Gedanken auseinandersetzen, als Jobpate tätig zu werden. Aber da brauchen Sie sich keine Sorgen zu machen: Niemand wird mit diesen Fragen zum Thema Arbeitsmarktzugang von Geflüchteten allein gelassen.

Modulare Ausbildung von Jobpatinnen und Jobpaten

In sechs Modulen erhalten die Ehrenamtlichen die notwendige Unterstützung, um gemeinsam mit den beruflichen Begleitpersonen und den Geflüchteten gute Wege zur Integration in Arbeit oder Ausbildung zu finden. An die Bedarfe der Ehrenamtlichen angepasst organisiert das lokal zuständige Katholische

Bildungswerk in Absprache mit der hauptberuflichen Begleitperson die gewünschten Schulungen und sucht dazu qualifizierte Dozentinnen und Dozenten aus. Für die dabei anfallenden Kosten kommen das Bildungswerk und das Projekt „Neue Nachbarn – auch am Arbeitsplatz“ vollständig auf.

Modul 1

Einführung

Sinnvoll ist der Einstieg über eine erste Informations-/Einführungsveranstaltung mit den Begleitpersonen (Multiplikatoreninnen und Multiplikatoren). So können Interessierte angesprochen und informiert werden.

- Beschreibung der Aufgaben, zeitliche Einbindung, Abgrenzung zur hauptamtlichen Tätigkeit

- Übergabe eines Starter-Kit: USB-Sticks mit kommentierten Arbeitshilfen zur Arbeitsmarktintegration sowie Ruck-Taschen der Marke EINZIGWARE
- Vermittlung von Basiswissen: Wo erhalte ich die notwendigen Informationen? Klärung von Fragen zu Aufenthaltsstatus, Sprachniveau, Schul- und Berufserfahrung, vergangene, aktuelle und geplante Maßnahmen, Unterkunftssituation etc.

EINZIGWARE 

Modul 2

Gesprächsführung, Motivation und Perspektiventwicklung

- Grundlagen zur Führung von unterstützenden, beraterischen Gesprächen
- Entwicklung von realistischen Perspektiven
- Fragen zu Kompetenzen – Wie frage ich, wie gebe ich Wertschätzung, was sehe ich als Kompetenz?
- Methoden zur Steigerung der Motivation
- Vorbereiten auf Durststrecken
- Teil I Interkulturelle Kompetenz

Modul 3

Zugang zum Arbeitsmarkt

- Rechtliche Situation in Deutschland
- (Nach-) Qualifizierungsangebote
- Anerkennung von Abschlüssen und Zeugnissen
- Kontakt, Umgang Jobcenter/Integration Point
- Möglichkeiten Übergang (Praktika etc.)

Modul 4

Unterstützungsmaßnahmen und Vermittlungsmöglichkeiten

- Kennenlernen verschiedener Anbieter und Maßnahmen
- Beratungsstellen/Netzwerke/Veranstaltungen vor Ort
- Jobbörsen (online/offline)

Modul 5

Bewerbung und Kontakt zu potentielle Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern

- Stellensuche
- Vorbereitung auf formelle Vorstellungsgespräche
- Erstellen einer Bewerbung mit Formalia und Tipps
- Ansprache und Kontaktaufnahme (z.B. Anfrage in einem Geschäft)

Modul 6

Interkulturelle Kompetenz II/ Arbeitsverhältnisse Deutschland

- Arbeits- und Ausbildungsverträge
- Gepflogenheiten am Arbeitsplatz in Deutschland vs. Ausland
- weitere Themen wie Urlaubsanspruch, Sozial- und Krankenversicherung

Flexibel von zuhause, die Online-Fortbildung macht's möglich

Online lernen, wie Sie geflüchtete Menschen in Arbeit und Ausbildung begleiten, können Sie ab sofort mit dem gleichnamigen Online-Seminar über den Caritas Campus. Bisher haben über 100 Interessierte teilgenommen.

Das Seminar bietet einen Überblick über die wichtigsten Informationen rund um das Thema der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten, sowie

zahlreiche Tipps und Methoden, die eine erfolgreiche Unterstützung auf dem Weg in Ausbildung und Arbeit ermöglichen.

Zwei Zielgruppen stehen hierbei im Fokus und werden parallel in einem Seminar geschult. Unterschiedliche Schwerpunkte bieten: eine gezielte Unterstützung für **Ehrenamtliche** sowie für **Unternehmen**.





Ehrenamtliche erhalten grundlegende Informationen und einen fundierten Überblick über die wichtigsten Schritte zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter. Zudem gibt es zahlreiche Tipps und Methoden, die eine erfolgreiche Unterstützung Geflüchteter in der Praxis erleichtern, etwa bei den nötigen Behördengängen, der Berufsorientierung oder auch der Integration am Arbeitsplatz.

O-Töne zur Online-Fortbildung

„Mir hat die einfühlsame, menschliche Hinführung zum Thema sehr gut gefallen.“

„Ich fand die Teilnahme am Caritas Campus generell sehr spannend, da es für mich das erste Mal war, einen solchen Schulungsweg selber live miterlebt zu haben. Routine und eingefahrene Gleise können mitunter hilfreich sein, aber auch in gleichem Maße hinderlich. Besonders gefallen haben mir die „**Tipps für Gespräche mit Geflüchteten**“:

Tipps für Gespräche mit Geflüchteten

- Vertrauen Sie auf die Stärke Ihres Gegenübers!
- Helfen Sie Ihrem Gegenüber, seine eigene Stärke wahrzunehmen!
- Seien Sie geduldig!
- Erklären Sie Ihre Rolle!
- Empathie ist Ihr Kompass!
- Fragen Sie nach!
- Nutzen Sie Ihre interkulturelle Kompetenz!
- Leiten Sie Gespräche um, wenn es schwierig wird!
- Achten Sie auf zurückhaltenden Körperkontakt!

Eigentlich sehr klar und einfach; jedoch war die Einhaltung dieser Regeln für mich quasi ein Türöffner

Verantwortlichen in Unternehmen will dieser Kurs ebenfalls einen grundlegenden Überblick über Rahmenbedingungen zur Einstellung Geflüchteter geben. Zudem kommen die verschiedenen Chancen und Stolpersteine zur Sprache, die mit der Beschäftigung Geflüchteter einhergehen können. Es werden konkrete Handlungsvorschläge für unterschiedliche Situationen der betrieblichen Praxis aufgezeigt.

Die sechs Module des Online-Kurses können je nach Belieben begonnen und fortgesetzt werden. Bequem von zuhause aus oder im Büro ergeben sich so viele Möglichkeiten, im eigenen Tempo zu lernen.

Weitere Informationen zu Inhalten des Kurses sowie der Anmeldung erfahren Sie unter folgendem Link:

http://www.fortbildung-caritasnet.de/detail.php?kurs_nr=23717-315

im Finden des Zugangs zu eher verschlossenen Geflüchteten und das Schaffen einer guten Vertrauensbasis.

Sehr gut fand ich auch die sogenannten Gepflogenheiten in der deutschen Arbeitswelt:

Gepflogenheiten

in der deutschen Arbeitswelt:

- Wahren Sie die Distanzzone beim Gespräch!
- Duzen Sie nicht vorschnell!
- Seien Sie pünktlich!
- Bleiben Sie immer höflich!
- Nehmen Sie bei Geschäftstreffen Anrufe nur in dringenden Fällen an!
- Kritik gehört immer in ein Gespräch unter vier Augen!

Auch das sind Dinge, die für uns so klar und selbstverständlich sind, dass man noch nicht einmal mehr darüber nachdenkt; aber woher sollen Geflüchtete das wissen? Immer dann, wenn ich das arbeitssuchenden Geflüchteten mit auf den Weg geben konnte und sie dieses beachtet haben, gab es in der Regel weniger Probleme. Also, ein Seminar, das meine Sinne geschärft hat und mir schnelleren und intensiveren Zugang schafft“ (Willi Rauschenberg, Neuss, Jobpate)

Tandem-Fortbildung „Neustart in die Arbeitswelt: Workshop für Geflüchtete, Jobpatinnen und Jobpaten.“

Zusammen mit der Referentin Erwachsenen- und Familienbildung im Generalvikariat des Erzbistums Köln entwickelte das Projekt „Neue Nachbarn – auch am Arbeitsplatz“ Mitte 2018 das neueste Fortbildungsformat, eine „Tandem-Schulung“. Hier wird auf interaktive Wissensvermittlung in Form von Rollenspielen und Lernen im Team gesetzt.

Die Geflüchteten sollen in der Schulung

- die Gepflogenheiten des Umgangs mit Vorgesetzten, Kollegenteam sowie Kundinnen und Kunden in Deutschland kennenlernen,
- verstehen, worauf es bei einer schriftlichen Bewerbung ankommt,
- erfahren, wie sie sich telefonisch initiativ um eine Stelle bemühen können,
- lernen, wie sie im Vorstellungsgespräch „punkten“ können,
- erleben, wie sie auf andere Menschen wirken, so dass ihre Initiative bei der Stellensuche insgesamt gefördert wird und ihre Ängste beim Übergang in die Arbeitswelt abgebaut werden.

Die Jobpatinnen und Jobpaten sollen

- für die Arbeitskultur der Geflüchteten in ihrem Herkunftsland sensibilisiert werden,
- ihr Wissen über die formalen Besonderheiten einer schriftlichen Bewerbung vertiefen,
- anhand der Rollenübungen sehen, woran sie mit den Geflüchteten noch konkret arbeiten müssen,
- gemeinsam mit den Geflüchteten Strategien für eine erfolgreiche Bewerbung entwickeln.

„Mit interaktiven Rollenspielen, in denen Vorstellungsgespräche oder Initiativbewerbungen am Telefon erprobt werden, wollen wir zwei Ziele erreichen: erstens den Mentees und Jobpaten praktisches Wissen über den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt vermitteln und zweitens die Teamfähigkeit des Tandems durch das gemeinsame Lernen fördern. Im Projekt „Neue Nachbarn – auch am Arbeitsplatz“ steht nämlich nicht die reine Vermittlung in den Arbeitsmarkt im Vordergrund, sondern eine auf gegenseitigem Verständnis beruhende Beziehung zwischen Mentee und Jobpate“, so die Projektreferentin Johanna Schneider.





In einen Dialog treten Begegnen, beteiligen, Chancen eröffnen

Um ein zufriedenes Leben in Deutschland führen zu können, gehört für die geflüchteten Menschen Teilhabe am Leben unserer Gesellschaft dazu. Die Integration in Arbeit und Ausbildung spielt dabei eine zentrale Rolle. Um sie zu ermöglichen, braucht es nicht nur Angebote zur Beratung, Förderung und Qualifizierung für die Geflüchteten, sondern auch Unternehmen, die bereit sind, Geflüchtete einzustellen. Und natürlich offene Bürgerinnen und Bürger, die mit ihrem ehrenamtlichen Engagement, mit ihren Erfahrungen und Netzwerken dazu beitragen, dass Integration gelingt.

Alle Beteiligten benötigen miteinander neue, einladende Gesprächsräume, die Geflüchteten Orientierung und Zugänge zur Arbeitswelt in Deutschland ermöglichen, die Unternehmen das persönliche Kennenlernen neuer Mitarbeitender erleichtern und in denen Ehrenamtliche ihre besonderen Kompetenzen mit einbringen. Solche Gesprächsräume können auf unterschiedlichste Weise die Kommunikation zwischen allen drei Gruppierungen fördern und voranbringen, Barrieren abbauen und Vorurteile vermindern.

Solche Dialoge sollen dazu beitragen, die Idee gelingender Vielfalt in der Arbeitsgesellschaft in die Fläche zu tragen. Wichtig ist, dass Fragen und Erfahrungen rund um die Arbeitsmarktintegration mit Geflüchteten, regionalen Arbeitgebern und ehrenamtlich Engagierten gemeinsam besprochen werden. Denkbar sind zum Beispiel Aktivitäten im Rahmen von Themenwochen oder Thementagen, wie zur Interkulturellen Woche oder am „Welttag des Flüchtlings“, bei lokalen Festen, aber auch „einfach mal so“ an einem Nachmittag in einer Begegnungsstätte oder an

einem Abend im Pfarrheim. Egal, ob es sich um einen Schnuppertag mit Geflüchteten in einem Betrieb, den Besuch von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern in einem Konversationskurs oder um eine kleine Informationsveranstaltung handelt: Wir fördern die Vernetzung von Geflüchteten, Arbeitgebern und Ehrenamtlichen im Erzbistum Köln.

Wir bieten:

- Beratung und auf Wunsch auch Mitwirkung bei der Vorbereitung und Durchführung
- Möglichkeiten zu überregionaler Öffentlichkeitsarbeit
- Sachkostenzuschuss von bis zu 200 € pro Dialog

Über die bisher veranstalteten Dialog-Veranstaltungen haben wir eine Broschüre mit dem Titel »Begegnen – beteiligen – Chancen eröffnen im Projekt „Neue Nachbarn – auch am Arbeitsplatz“« erstellt:

<https://www.aktion-neue-nachbarn.de/begegnen-beteiligen-chancen>



Betriebsbesichtigungen in Altenkirchen

Die Caritas Altenkirchen hat eine Betriebsbesichtigung für geflüchtete Menschen und deren ehrenamtliche Jobpatinnen und Jobpaten bei der „ADJOKO GmbH Koch Fenster- und Türenwerk“ organisiert. Anlass dafür waren insbesondere offene Lehrstellen im Betrieb und die laufende Arbeitssuche der vornehmlich männlichen Flüchtlinge im Kreisgebiet.



Teilgenommen haben 15 junge Geflüchtete sowie Ehrenamtliche, unter anderem von der Flüchtlingshilfe Flammersfeld und aus dem Sprachpatenprojekt des Deutschen Roten Kreuzes, die dabei eine kleine Einführung in die Herstellungs- und Produktionsprozesse von Fenstern und Türen erhielten. Geschäftsführer Adam Koch (8.v.l.) ließ es sich nicht nehmen, den interessierten Besuch eigenhändig durch das Werk zu führen und die Arbeitsabläufe zu präsentieren. Zurzeit arbeiten dort mehr als 70 Beschäftigte. Doch es besteht durchaus noch Bedarf an engagierten Arbeitskräften und potenziellen Auszubildenden. So ermutigte der Geschäftsführer die jungen Erwachsenen, sich direkt zu bewerben. Die Resonanz kam prompt: Viele der Teilnehmerinnen und Teilnehmer hatten ihre Unterlagen mit dabei und übergaben sie Adam Koch am Ende des Rundgangs. Die ADJOKO GmbH Koch Fenster- und Türenwerk will den Bewerberinnen und Bewerbern eine faire Chance geben. André Linke, der beim Caritasverband Altenkirchen die ehrenamtlichen Jobpaten koordiniert, sprach außerdem mit dem zweiten Geschäftsführer, Johann Koch, über Anlass und Ergebnisse der Betriebsbesichtigung.

Warum haben Sie Geflüchtete zu einer Betriebsbesichtigung eingeladen? Ihre Arbeit als Koordinator in der Flüchtlingshilfe und die Jobpaten-Initiative, die Sie uns und vielen anderen Arbeitgebern in der Region vorgestellt haben, machten mich neugierig. Ich betrachte mich selbst als einen Menschen, der eine grundsätzlich offene Haltung gegenüber den Geflüchteten hat. Ich betrachte es als eine Verpflichtung für unser reiches Land, eine helfende Hand zu reichen. Darüber hinaus sehe ich hier auch eine hervorragende Gelegenheit für uns, gute Arbeitskräfte zu finden. Das ist eine Win-Win-Situation, wenn wir zuverlässigen Arbeitnehmer gewinnen und die Geflüchteten eine sichere Arbeitsstelle bekommen, die ihnen ein Auskommen außerhalb der staatlichen Sicherungssysteme ermöglicht.

Was haben Sie gelernt, was nehmen Sie mit? Ich sehe mich hier in erster Linie bestätigt. Die Herkunft ist für die Leistungsfähigkeit eines Menschen nicht entscheidend. Daher verdienen auch die geflüchteten Menschen eine Chance, und ich bin froh darüber, dass ich ihnen eine geben konnte. Fast alle Teilnehmer der Besichti-

gung haben sich bei uns beworben! Ich nehme vor allem anderen mit, dass sich diese Art der Mitarbeiterakquise für uns absolut lohnt, dass das angesprochene Klientel bei uns eine Chance hat und dass wir es im nächsten Jahr wiederholen werden.

Haben Sie aus diesem Kreis der Flüchtlinge einen neuen Auszubildenden gefunden?

Es haben sich viele aus diesem Kreis bei uns beworben. Natürlich konnten wir nicht alle einstellen, schon gar nicht als Auszubildende. Dafür standen bei uns von vornherein nur zwei Plätze zur Verfügung, und es muss ja auch passen, vor allem mit der deutschen Sprache. Hinzu kam leider, dass wir recht spät dran waren und der Ausbildungsbeginn kurz bevorstand. Es wäre sicherlich nicht fair gewesen, einen jungen Flüchtling derart einzustellen, dass er mit dem sprachlichen Nachteil, den er ja zweifelsohne mitbringt, auch noch verspätet ins Berufsschuljahr einsteigt. Daher haben wir uns entschlossen, einem jungen Mann zuerst einmal eine Stelle als ungelernte Kraft im Betrieb zu geben und ihm in 2019 die Option auf eine Ausbildung zu garantieren.

VOR
ORT

Konversationskurs zur berufsbezogenen Fachsprache

„Wir reden über ... Arbeiten in Deutschland“. Ein Konversationskurs für Flüchtlinge in Wuppertal bietet Orientierung im Arbeitsmarkt mit viel Sprachpraxis. „Wo kann ich mit Leuten Deutsch sprechen?“ „Wie schreibe ich eine Bewerbung?“ „Was ist ein Vorstellungsgespräch?“ „Berufskolleg – was mache ich da?“ Diese und ähnliche Fragen hören Ehrenamtliche immer wieder.

VOR
ORT

Die Unsicherheit bei Geflüchteten, die in ihrer neuen Heimat Orientierung auf dem Arbeitsmarkt suchen, ist groß. Oft geht es um Verständnisfragen, die Ehrenamtlichen persönlich und unkompliziert beantworten können. Auch in Wuppertal haben sich einige „Tandems“ gefunden. Gemeinsam ist der Weg zur Jobbörse, der Besuch beim Jobcenter und das Erstellen von Bewerbungsunterlagen oft leichter. Doch es gibt bei vielen auch den Wunsch, einfach Deutsch zu sprechen. Deshalb entwickeln einige Ehrenamtliche einen Konversationskurs mit dem Thema: Einstieg in das Berufsleben. Hier besteht die Gelegenheit, erworbene Sprachkenntnisse anzuwenden und eine Orientierung für den Arbeitsmarkt zu erhalten. Gemeinsam mit dem Katholischen Bildungswerk und einer erfahrenen Referentin startet der Konversationskurs „Wir reden über ... Arbeiten in Deutschland“. Zwölf Teilnehmende treffen sich einmal wöchentlich, 90 Minuten lang. Um speziell berufliche Themen besprechen zu können, muss der entsprechende Wortschatz erlernt werden. „Wie erläutere ich in meinem Bewerbungsanschreiben meine in der Heimat erlernten Tätigkeiten als Mitarbeiter in einer

Apotheke oder als Ingenieur?“ „Was erzähle ich in einem Vorstellungsgespräch?“ Und vor allem: „Wie erzähle ich es?“ So können sie sich in Rollenspielen an ein Vorstellungsgespräch in deutscher Sprache in geschütztem Rahmen herantrauen. Es kommen auch anderen Themen vor. Wo gibt es Sportangebote oder Freizeitbeschäftigungen? Die Geflüchteten geben sich untereinander Tipps – natürlich auf Deutsch! Auch politische Themen interessieren viele. Ein weiteres Thema: das Schulsystem in Deutschland, was sowohl die jüngeren Teilnehmenden als auch die Familien mit Kindern im schulpflichtigen Alter brennend interessiert. Mit Tondokumenten, kurzen Texten und ein bisschen Grammatik – ohne die geht es manchmal nicht – wird realitätsnah ein kleines Stückchen des Wegs zu einem sicheren Umgang mit der neuen Sprache geebnet. Immer wieder kommt die Rückmeldung: der Kurs ist ein tolles Angebot! So etwas brauchen wir – Treffen in lockerer Atmosphäre, etwas Handfestes lernen, Sprachpraxis gewinnen! Deshalb soll der Kurs in die zweite Runde gehen und diesmal mit ehrenamtlichen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, um der hohen Nachfrage zu begegnen.

Ansprechpartnerin

Hannah Niel,
Koordinatorin der Aktion
Neue Nachbarn,
Caritasverband Wuppertal/Solingen e.V.
hannah.niel@caritas-wsg.de

Musa wird Berufskraftfahrer, eine Erfolgsgeschichte



VIDEO
TIPP

Arbeit hilft bei der Integration. Einen Job zu finden, ist für viele Geflüchtete aber nicht einfach. Sprachbarrieren, fehlende Zeugnisse und die Bedenken mancher Chefs erschweren die Arbeitsintegration. Welche Erfolge vor diesem Hintergrund das Projekt „Neue Nachbarn – auch am Arbeitsplatz“ hat, bringt das Kurzportrait über die Jobpatenschaft von Musa Gholami und Mechthild Menke aus Bergisch Gladbach in einem gut andert-halbminütigen Video auf den Punkt. Ehrenamtliche unterstützen Geflüchtete beispielsweise während des Bewerbungsprozesses. Menkes afghanischer Tandempartner Musa macht mittlerweile eine Ausbildung zum Berufskraftfahrer. Sie finden das Video auf der Homepage der Aktion Neue Nachbarn unter: <https://aktion-neue-nachbarn.de/integration/arbeit>



Netzwerken

Wie geht Unternehmenskooperation?

Unternehmerinnen und Unternehmer bieten die Grundlage für Arbeit und sind deshalb im Projekt „Neue Nachbarn – auch am Arbeitsplatz“ die dritte Zielgruppe, neben Ehrenamtlichen und Geflüchteten. Gerade kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMUs) fehlen oftmals – trotz des Fachkräftemangels – die Ressourcen, um sich mit dem komplexen Thema Arbeitsmarktzugang von Geflüchteten zu beschäftigen. Wie Haupt- und Ehrenamt auf Unternehmen zugehen und welche Erfolgsfaktoren sich dabei herauskristallisiert haben, zeigen wir anhand der Ergebnisse des Workshops „Gut kooperieren mit Unternehmen“.

Ansprechpartnerin

Dorota Hegerath,
Kordinatorin der Aktion
Neue Nachbarn,
Caritas Sozialdienste
Rhein-Kreis Neuss GmbH
dorota.hegerath@
caritas-neuss.de

Unternehmen erfolgreich ansprechen, von der Einstellung Geflüchteter überzeugen und langfristig kooperieren

Jobpatinnen und Jobpaten werden im Laufe ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit zu Allroundern. Sie meistern zusammen mit den Mentees vielfältige Aufgaben. Sie unterstützen beim Verbessern der Sprachkenntnisse, sensibilisieren für eine berufsbezogene Fachsprache, fördern bei Lernprozessen, insbesondere während der Ausbildung, motivieren bei Schwierigkeiten. Bei Bedarf helfen Jobpaten auch bei der Anerkennung von Bildungs- und Berufsabschlüssen, klären bestehende Fördermöglichkeiten, unterstützen bei den Bewerbungsaktivitäten und suchen oft aktiv nach geeigneten Unternehmen.

Nicht zuletzt stehen Jobpaten auch Unternehmen und Berufsschulen als Ansprechpartner zur Verfügung und helfen immer wieder, bestehende (auch kulturbedingte) Missverständnisse oder Konfliktsituationen zu klären. Durch diese intensive Begleitung der Geflüchteten verfügen Jobpaten oft über umfangreiche Kenntnisse zu arbeitsrelevanten Themen. An dieses Wissen wollten wir heran, um die wertvollen und hilfreichen Tipps an die anderen Ehrenamtlichen und Fachkolleginnen und Fachkollegen im Projekt weiterzuleiten. So lud die Caritas Rhein-Kreis Neuss zusammen mit dem Projekt „Neue Nachbarn – auch am Arbeitsplatz“ Ehrenamtliche, Geflüchtete mit Berufserfahrung, hauptamtliche Multiplikatoren, arbeitsmarktrelevante Akteure wie Unternehmerinnen und Unternehmer und die Arbeitsagentur zu einem Workshop ein.

In Kleingruppen befassten sie sich mit folgenden zentralen Fragestellungen:

Wie hat die Vermittlung in Praktikum, Ausbildung und Arbeit erfolgreich geklappt?

Hauptsächlich durch Vitamin B, also persönliche Kontakte und über klassisches Klinken-Putzen.

Wie können wir Unternehmen ansprechen?

Über Kaltakquise mit dem Telefon oder per Mail, einen Stand auf einer Berufsmesse, eine Einladung zu einer Dialog-Veranstaltung mit einer Jobbörse oder interessanten Inputbeiträgen zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten.

Wen können wir neben einzelnen Unternehmen kontaktieren, um an Arbeitgeber heranzutreten?

Regionale Wirtschafts- und Industrieverbände, Rotary/Lions Club, Amt für Wirtschaftsförderung, Willkommenslotsen der Industrie- und Handelskammer IHK sowie der Handwerkskammer HWK, Gemeinschaft sozial engagierte Unternehmen (GSU) oder das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA).

Womit überzeugen wir Unternehmen?

Informationsdienstleistung anbieten und den Arbeitgeber über Fördermöglichkeiten während der Ausbildung informieren, mithilfe von Broschüren sowie der Online-Fortbildung „Geflüchtete Menschen in Arbeit und Ausbildung begleiten“ im Projekt „Neue Nachbarn – auch am Arbeitsplatz“.

Unterstützung durch ehrenamtliche Jobpatinnen und Jobpaten, die auch während der Ausbildung als Ansprechpartnerinnen für das Unternehmen und moralische Stütze für die Mentees fungieren können.

Den Vorschlag eines Praktikums von mindestens zwei Wochen oder einer Einstiegsqualifizierung unterbreiten, in dem sich der Arbeitgeber von dem Potential überzeugen und der Mentee sich ein Bild von dem Beruf und dem Arbeitgeber machen kann.

Wie gelingt die berufliche Arbeitsmarktintegration langfristig?

Die Abbruchquoten zeugen davon, dass die Unterstützung nicht mit dem Einstieg in Arbeit beendet ist. Es bedarf gerade während der Ausbildung Hilfe bei der Wiederholung des Lernstoffs

von der Berufsschule oder beim Bearbeiten des Berichtshefts. Jobpatenschaften können auch in schweren Momenten sozialen Rückhalt geben und somit zum Gelingen des Arbeitsverhältnisses beitragen.

Persönliche Netzwerke – das Geheimnis der Flüchtlingshilfe

Als Dorota Hegerath 2015 ihre Stelle als Koordinatorin der Aktion Neue Nachbarn beim Fachdienst für Integration und Migration der Caritas Rhein-Kreis-Neuss antrat und das starke Engagement der Zivilgesellschaft in der Flüchtlingshilfe kennenlernte, von ihren Nöten erfuhr, überlegte sie: Mit wem kann ich ein Netzwerk aufbauen, um die bestehenden ehrenamtlichen Strukturen fachlich adäquat zu beraten? Wie kann ich sie mit den relevanten Akteurinnen auf dem Arbeitsmarkt vernetzen, damit der Einstieg in Arbeit und Ausbildung leichter fällt?

Heute, drei Jahre später, ist das Netzwerk des „JOB-Paten“ Projekts aus Neuss sehr groß und bunt. Dazu gehören neben den lokalen Bildungsträgern und dem Projekt „Neue Nachbarn – auch am Arbeitsplatz“, staatliche Einrichtungen wie der Integration Point, die Bundesagentur für Arbeit oder das Jobcenter aber auch Verbände wie IHK und HWK sowie überregionale Partner wie das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) Köln, die Hochschule Niederrhein mit den IQ-Teilprojekten OnTOP/HN & Kulturelle Vielfalt in Betrieben oder das Bildungszentrum Handwerk Duisburg, das Qualifizierungsmöglichkeiten für Rückkehrer bereitstellt.

Wie sie diese Netzwerk geschaffen und aufrechterhalten hat verrät Dorota Hegerath in drei allgemeinen Praxistipps:

1. Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner suchen:

Wer arbeitet lokal an der Verbesserung der Arbeitsmarktintegration Geflüchteter? Wer besitzt Kontakte zu Geflüchteten oder Ehrenamtlichen in der Flüchtlingshilfe? Welche Unternehmen könnten interessante Kooperationspartner sein?

2. Vorteile einer Kooperation aufschreiben:

Die Win-Win-Situation durch eine Kooperation, selbst wenn diese nur punktuell erfolgt, kann folgende Punkte beinhalten:

- Arbeitserleichterung durch Teamwork, etwa in der Öffentlichkeitsarbeit, der Organisation von gemeinsamen Veranstaltungen; Akquise von Ehrenamtlichen, Geflüchteten und Unternehmen; dem Ehrenamtsmanagement oder der Fachberatung
- gegenseitiges profitieren von den Netzwerken und Ressourcen (z.B. finanziell oder fachlich) des Kooperationspartners
- gemeinsam wird eine größere Reichweite an Öffentlichkeit für das Thema Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten erreicht
- Lösungen für Herausforderungen auf dem Weg in den Arbeitsmarkt von Geflüchteten können durch den Austausch zwischen den relevanten zivilgesellschaftlichen und staatlichen lokalen Akteuren leichter und effizienter gefunden werden als alleine.

3. Wertschätzende Zusammenarbeit:

Das A und O von Netzwerken ist es, sich Zeit füreinander zu nehmen, gemeinsame Erfolge zu „feiern“ und ein Dankeschön für eine gute Zusammenarbeit auszusprechen.

Frau Hegerath, warum sind persönliche Netzwerke für Sie das Geheimnis der Flüchtlingshilfe?

Hegerath: Insbesondere die persönlichen Beziehungen, die als „ego-zentrierte Netzwerke“ gelten, sind in der Flüchtlingshilfe von großer Bedeutung.

Sie motivieren, bieten Orientierung, vermitteln Zugehörigkeit und fördern dadurch den Integrationsprozess.

Unsere Erfahrungen zeigen, dass Geflüchtete auf ihrem Weg in Qualifizierung, Ausbildung und Erwerbsarbeit durch die Unterstützung der Jobpa-

tenschaften schneller vorankommen. Häufig werden Ausbildungs- und Arbeitsplätze dank der persönlichen Kontakte aus dem Umfeld der Ehrenamtlichen gefunden.

Was haben Sie getan, um das Netzwerken für Ehrenamtliche, Geflüchtete und Unternehmen im Rhein-Kreis-Neuss leichter zu machen?

Hegerath: Wir haben das Helfercafé als InfoPoint für Ehrenamtliche eingeführt, das einen zuverlässigen Rahmen bietet, um die gesammelten Erkenntnisse und Kontakte auszutauschen. Dieser Austausch ist sehr wichtig, auch weil es gegenwärtig an Erfolgsrezepten für die berufliche Integration von Geflüchteten fehlt.

Darüber hinaus haben wir, um die Ehrenamtlichen zu entlasten und Geflüchtete als potentielle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stärker ins Blickfeld der Unternehmen zu rücken, in Kooperation mit der Wirtschaftsförderung der Stadt Kaarst Informationsveranstaltungen organisiert. Unternehmen, unabhängig von Größe und Branchenzugehörigkeit, sowie verschiedene arbeitsmarktrelevante Akteure aus dem Rhein-Kreis Neuss haben sich über Möglichkeiten, Hürden und Lösungswege bei der betrieblichen Integration von Geflüchteten informiert und ausgetauscht.

Einen anderen Weg sich zu vernetzen, bieten wir in

JOB PATENSCHAFTEN
213
NEUE NACHBARN AM ARBEITSPLATZ

Form von Besichtigungen von Betrieben an. Sie haben das Ziel, Geflüchteten und den Tandems Berufsfelder und Arbeitsabläufe in den jeweiligen Betrieben näher zu bringen, um das Anforderungsprofil an mögliche Kandidatinnen und Kandidaten zu verdeutlichen.

Um den notwendigen Dialog zwischen der Arbeitsverwaltung, den arbeitsrelevanten Beteiligten und den Ehrenamtlichen anzuregen, haben wir im Rahmen des Projektes gezielt Expertenrunden und „Runde Tische“ durchgeführt. Die Sammlung der themenrelevanten Informationen und Kontaktdaten, die die Webseite www.neue-nachbarn-im-kreis-neuss.de bereithält, sorgt als Informationsplattform zusätzlich für Transparenz.



Teilnahme an einem Unternehmer-Frühstück

Früh am Morgen um halb sieben beginnt das Unternehmerfrühstück. Es ist eines von vielen regelmäßig stattfindenden Frühstückstreffen für regionale und überregionale Unternehmerinnen und Unternehmern, die vom BNI-Business Network International GmbH & Co. KG oder dem VEU-Verband empfehlenswerter Unternehmen Rhein GmbH & Co. KG angeboten werden.

**PRAXIS
TIPP**

Zusammen mit der Jobpatin Ines Kolender, dem Mentee Renas Sido und dessen Arbeitgeberin dürfen wir nach der sogenannten Fahrstuhl-Methode vier Minuten lang (eine Minute pro Person) von den Vorzügen der Jobpatenschaften auf dem Weg in Arbeit, den Erfahrungswerten der Arbeitgeberin zur Einstellung Geflüchteter in ihren Betrieb sowie der Sicht Renas Sidos auf seine Ausbildung in Deutschland erzählen.

Dank der persönlichen Unterstützung und der privaten Kontakte von Ines Kolender absolviert Renas Azadi, der erst seit September 2015 in Deutschland lebt, bereits das 3. Ausbildungsjahr zur Fachkraft für Lagerlogistik in einem großen hiesigen Speditionunternehmen. Das Tandem steht stellvertretend

für den Erfolg der vielen Ehrenamtlichen, die sich im Rhein-Kreis Neuss in der Flüchtlingshilfe engagieren.

Insbesondere Betriebe ohne Erfahrung mit Geflüchteten sind oft unsicher, wie sie das Vorhaben der betrieblichen Integration von Geflüchteten angehen sollen. Daher war auch der Input der Arbeitgeberin von Renas sehr hilfreich. Die zahlreich anwesenden Unternehmen haben interessiert Fragen an alle Beteiligten, insbesondere an Renas, gestellt und waren positiv von diesem Beispiel gelungener Integration in Ausbildung überrascht. Während des Frühstücks wurden viele Visitenkarten ausgetauscht und Kontakte geknüpft. Dieses Format ist ein sehr fruchtbarer Ort, um Netzwerke zu fördern.

JOBPATEN PRINZIP
TRANSPARENT MACHEN
FÜR ARBEITGEBER



JOBTANDEM
INES+RENAS

Online-Umfrage zur Wirkung von Jobpatenschaften auf dem Arbeitsmarkt

Soziodemographische und arbeitsmarktpolitische Daten

Die statistischen Auswertungen der Bundesagentur für Arbeit belegen für Mai 2018, dass über 300.000 Menschen aus den acht Haupt-Asylherkunftsländern den Weg in Arbeit bereits geschafft haben. Das lässt den Schluss zu, die Arbeitsmarktintegration läuft viel besser als anfangs gedacht. Wir sind fest davon überzeugt, dass unsere ehrenamtlichen Jobpatenschaften einen Beitrag dazu geleistet haben. Nur: im Detail wussten wir über die „Vermittlungserfolge“ in unseren Jobpatenschaften bisher sehr wenig.

Im Interesse der fundierten fachlichen Weiterentwicklung unserer Konzepte, aber auch, um mit der Wirksamkeit unserer Arbeit noch besser in der politischen Interessenvertretungsarbeit überzeugen zu können, haben wir deshalb im Januar 2019 eine anonyme Online-Umfrage zur Erhebung einiger soziodemographischer und arbeitsmarktpolitischer Daten unserer Jobpatenschaften gestartet. Freiwillige Jobpatinnen und Jobpaten beantworteten dabei zehn Fragen zu Alter, Geschlecht und dem Herkunftsland ihres Mentees sowie zu erzielten Vermittlungserfolgen und -misserfolgen in Praktika, Ausbildung oder Arbeit. Insgesamt konnten wir Ergebnisse von 79 Jobpatenschaften sammeln.

Wussten Sie schon, dass

...mehr Frauen (64%) ehrenamtlich aktiv sind als Männer (36%)? Unter den Mentees sind hingegen mehr Männer (68%) als Frauen (29%) oder Menschen mit dem Geschlecht divers (2,5%) vertreten.

... Jobpatinnen und Jobpaten deutlich älter als ihre Mentees sind? Während knapp 35% der Ehrenamtlichen 65 Jahre und älter sind, befinden sich rund 47% der Mentees im Alter zwischen 25 und 34 Jahren.

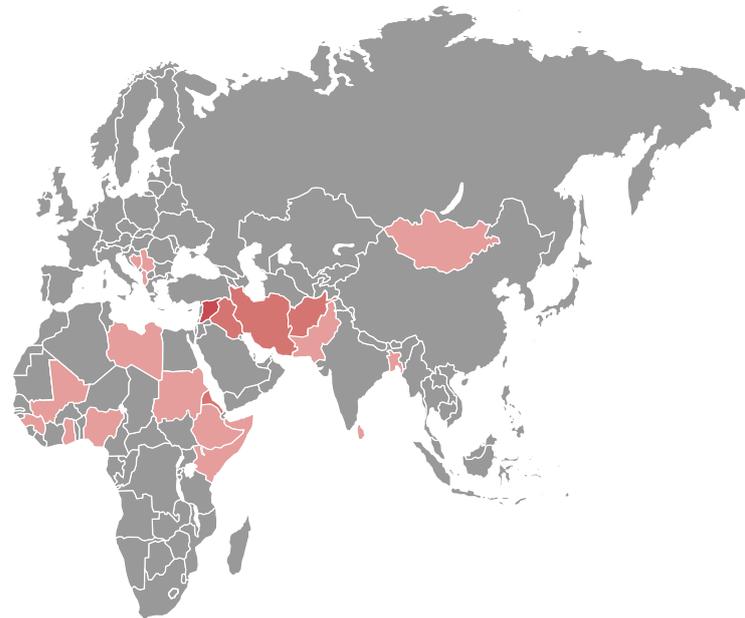
... es eine Vielfalt an Betätigungsbereichen in einer Jobpatenschaft gibt? Thematisch befasst sich rund die Hälfte der befragten Tandems entweder mit der beruflichen Orientierung und der Berufswegeplanung oder mit der Suche nach einer Ausbildungs- bzw. Arbeitsstelle. Zehn Teilnehmende gaben an, in mehreren der angegebenen Punkte tätig zu sein. Sie werden teilweise auch zu Alltagsfragen zu Rate gezogen (Erwerb des Führerscheins oder Verständnisfragen zum Briefverkehr mit Behörden). Als zusätzlicher und neuer Arbeitsschwerpunkt wurde die Bewältigung der fachlichen und sprachlichen Anforderungen während der Ausbildung genannt.

... für 53 Mentees eine Praktikumsstelle gefunden werden konnte und 34 Mentees eine Ausbildung erfolgreich begonnen haben? Spitzenreiter sind dabei die Branchen: Gesund-

heits- und Krankenpflege, Elektro- und Metallgewerbe, aber auch IT, Medizin, Ingenieurwesen oder Journalismus.

... die Suche nach einer Arbeitsstelle in 28 Fällen erfolgreich verlief? Darunter befinden sich vorrangig Helferinnen im Einzelhandel, Garten- und Landschaftsbau, Altenpflege, Gastronomie, Elektrotechnik und Lagerlogistik sowie Arbeitsstellen als Mediziner oder IT-Fachinformatikerin.

... die Gründe für das Scheitern des Arbeitsmarktzugangs vielfältig sind? Benannt wurden z.B. mangelnde Deutschkenntnisse (kein B1), fehlende Aufenthaltstitel oder Kinderbetreuungsplätze für Alleinerziehende, zu langandauernde Anerkennungsverfahren von Abschlüssen, aber auch Unverständnis für das Tragen eines Kopftuchs bei der Arbeit.



Nach unserer Online-Umfrage stammen die Mentees

- zu etwa 31% aus Syrien
- zu etwa 28% aus Afghanistan, Iran und Irak, Eritrea
- zu etwa 41% aus anderen Ländern



**PRAXIS
TIPP**

Wir leihen Ihnen eine Ausstellung PERSPEKTIVE JOBTANDEMS

Was ist das eigentlich genau – eine Jobpatenschaft? Wie wird man Jobpate oder Jobpatin eines oder einer Geflüchteten? Und welche Erfahrungen machen die Menschen, die sich um die berufliche Integration anderer kümmern?

In der Wanderausstellung „PERSPEKTIVE JOBTANDEMS“ erzählen sieben Tandems, was für sie eine Jobpatenschaft ausmacht, mit welchen Herausforderungen sie zu tun haben und warum der ehrenamtliche Einsatz trotzdem meist ein Gewinn ist – für beide Seiten. Die einen geben ihr Wissen und ihre Erfahrung weiter, den anderen gelingt häufig erst durch das partnerschaftliche Miteinander ein beruflicher Neustart.

Insgesamt zehn Ausstellungstafeln geben dem häufig im Stillen ablaufenden Engagement hinter den Jobpatenschaften Gesicht und Stimme. So wird das Ehrenamt plötzlich greifbar und weckt vielleicht sogar das Interesse, selbst für andere aktiv zu werden.

Zur Wanderausstellung gehört ein Begleitheft mit vielen weiteren Informationen rund um die Jobpatenschaften und das Projekt „Neue Nachbarn – auch am Arbeitsplatz“.

Möchten Sie „PERSPEKTIVE JOBTANDEMS“ in Ihrer Stadt, Ihrem Dorf oder Ihrer Organisation zeigen? Wir leihen Ihnen die Ausstellung kostenlos aus – für maximal drei Wochen. Sie bekommen außerdem gratis mehrere Exemplare des Begleitheftes zur Ausstellung.



Die Ausstellung

PERSPEKTIVE JOBTANDEMS

Neue Nachbarn – auch am Arbeitsplatz

<https://aktion-neue-nachbarn.de/jobtandem-ausstellung>



Das Begleitheft zur Ausstellung

PERSPEKTIVE JOBTANDEMS

Neue Nachbarn – auch am Arbeitsplatz

<https://aktion-neue-nachbarn.de/jobtandem-heft>



Praxisorientierte Handreichung

PROJEKT JOBPATENSCHAFTEN

Neue Nachbarn – auch am Arbeitsplatz

<https://aktion-neue-nachbarn.de/jobpatenschaften-handreichung>

Wenden Sie sich bei Interesse bitte an Abteilung Europa und Arbeitsmarktpolitik des Diözesan-Caritasverbands für das Erzbistum Köln e. V. E-Mail petra.stommel@caritasnet.de oder Telefon 02 21/20 10 250, Fax: 02 21/20 10 121.

Ansprechpartnerin: Johanna Schneider, Diözesan-Caritasverband Köln, 0221 2010-237