



**UMWELT
PROFIS**

integration@umweltjobs

**INSOS Tagung „Arbeitsintegration neu denken“
29. November 2021**

Vorgeschichte Projekt

- **Ursprüngliches Kernanliegen:** *Integration Migrant/innen in Wachstums-branchen der Umweltwirtschaft.*
- **Ablauf:**
 - Vorstudie 2021
 - Daraus entstand ein SEM unterstütztes Projekt
 - Phase 1 Umsetzungskonzept für zwei Teilbranchen
 - Phase 2 *table ronde* und Umsetzung ab Mitte 2023
- **Zielgruppe heute** (gemäss SEM): *‘SchweizerInnen sowie Zuge-wanderte, die Aussicht auf einen dauerhaften Aufenthalt in der Schweiz haben, einschliesslich vorläufig Aufgenommene und anerkannte Flüchtlinge’.*



Vorstudie: Interviews mit ...

Vorgehen:

1. Interview-Leitfaden
2. Interviews
3. Ergebnisse
4. Erkenntnisse
5. Handlungsempfehlungen

Es wurden 11 Interviews in folgenden Branchen/Teilbranchen durchgeführt:

- Biologische Landwirtschaft inkl. Handel
- Solarbranche
- Gebäudetechnik
- Gebäudehülle
- Zweiradbranche, Reparaturmarkt
- Wasserwirtschaft
- Recycling- und Abfallwirtschaft
- Nachhaltiger Transport (öffentlicher Verkehr)
- Nachhaltige Hotellerie und Gastronomie
- Garten- und Landschaftsbau





Ergebnisse

1+2



3



| Branche | Potenzial | Interesse / Bereitschaft der Branche | Integration als Chance / Möglichkeit | Bestehende Angebote Arbeitsintegration von Migrant/innen |
|--|--|--|--|---|
| Biologische Landwirtschaft inkl. Handel | ca. 13'500 Arbeitsstellen (stagnierend) | Nein | Nein | INVOL Landwirtschaft |
| Solarbranche | ca. 3'600 Arbeitsstellen (zunehmend) | Ja | Ja | Solafrica, Refugees go Solar+ |
| Gebäudetechnik | ca. 5'000 Arbeitsstellen (zunehmend) | Ja | Ja | INVOL Gebäudetechnik |
| Gebäudehülle | ca. 2'000 Arbeitsstellen (keine Prognose gemacht) | Ja | Ja | INVOL Bau-Nebengewerbe |
| Zweiradbranche, Reparaturmarkt | 800 Arbeitsstellen primär im mittleren Anforderungsniveau (zunehmend) | Ja | Ja | «Züri»rollt, AOZ |
| Wasserwirtschaft | ca. 300 Arbeitsstellen (eher zunehmend) | Eher ja | Ja | CH-nein: AFRY Schweden, Programm Immigrated Competence |
| Recycling- und Abfallwirtschaft | Potenzial nicht eruierbar, weder durch Branchenverbände noch durch Betriebe | Unentschlossen | Unentschlossen | Serbeco, 6-monatige innerbetriebliche Ausbildung Recycling (Sortieren) |
| Nachhaltiger Transport (öffentlicher Verkehr) | Potenzial in Abklärung | Ja | Wird bereits umgesetzt. Kein zusätzlicher Bedarf | SBB Team Clean, AOZ |
| Nachhaltige Hotellerie und Gastronomie | Potenzial ist nicht quantifizierbar, Abgrenzung zu «normaler» Gastro schwierig (tendenziell zunehmend) | Ja | Ja | INVOL Gastro AOZ, Gastrokurs LaCULTina, Bern |
| Garten- und Landschaftsbau | max. 1'250 Arbeitsstellen (keine Tendenz gemacht) | Ja | Ja | INVOL Garten und Bau |

Auswahl Erkenntnisse

- Migrant/innen gelten als hochmotivierte und geschätzte Mitarbeitende.
- Die Integration von Migrant/innen wird mehrheitlich als Chance/Möglichkeit gesehen. Das Geschlecht spielt gemäss Angabe der Betriebe keine Rolle.
- Gute Kenntnisse der jeweiligen Landessprache sind eine zwingende Voraussetzung für eine erfolgreiche Integration.
- Fachspezifische Erfahrungen spielen für die Integration eine eher untergeordnete Rolle (Fachkompetenzen können *on-the-job* erworben werden).
- Die Betriebe benötigen eine Anlaufstelle für rechtliche und organisatorische Fragen und Unterstützung/Coaching.
- Eine Integration in Kleinbetriebe ist schwierig, da diese Betriebe auf gut ausgebildete Generalisten angewiesen sind.



Auswahl Handlungsempfehlungen

- Entwicklung niederschwelliger, non-formaler und praxisorientierter Einsteigerkurse durch Branchenverbände. Fokus: Fachkompetenz (ähnlich überbetriebliche Kurse).
- Sprachkurse (A2), Kurse über die «Schweizer Gepflogenheiten».
- Begleitung/Coaching Betriebe und Migrant/innen durch externe Integrationsspezialisten.
- Förderung des interkulturellen Verständnisses innerhalb der Betriebe (Infoveranstaltungen, Schulung Fachvorgesetzte, Coaching etc.)
- Beachtung Problematik GAV-Mindestlöhne. Entschädigung Betriebe in der Startphase (Deckung Mehraufwand Betreuung und Ausbildung).
- Vermittlung bei Konflikten durch externe Fachperson.
- Kommunikation, Berichte über Erfahrungen, Best Practice.



Aktueller Stand der Arbeiten

- Arbeitsrechtliche Abklärungen
- Abklärungen Arbeitsintegration
- Abgrenzung zu bestehenden Angeboten und Programmen
- Abklären Bedürfnisse der Betriebe
- Erstellen von Kompetenzprofilen
- Massnahmen der Arbeitsintegration
- Definieren von Schulungs- und Coachingmassnahmen

Pilotworkshop,
Anfang 2023

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

